

ANO IX N. 7 JULHO DE 2025

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Coletiva

Ação de Cumprimento

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Acordo Extrajudicial

Acumulação de Funções

Adicional

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Alteração Contratual

Aposentadoria

Assédio Moral

Assédio Processual

Audiência Telepresencial / Videoconferência

Cerceamento de Defesa

Cessão de Crédito

Competência da Justiça do Trabalho

Contrato de Trabalho

Contribuição Previdenciária

Controle de Constitucionalidade

Crédito Trabalhista

Dano Moral

Demissão

Direito de Imagem

Dispensa Discriminatória

Embargos de Terceiro

Empregado Doméstico  
Empregado Público  
Equipamento de Proteção Individual (EPI)  
Exame Toxicológico  
Execução  
Hora Extra  
Imposto de Renda (IR)  
Jornada de Trabalho  
Justa Causa  
Justiça Gratuita  
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)  
Litigância Abusiva  
Litigância de Má-Fé  
Ministério Público do Trabalho (MPT)  
Motorista  
Nulidade  
Obrigação de Fazer  
Penhora  
Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)  
Pessoa com Deficiência / Aprendiz  
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado  
Plano de Saúde  
Prêmio  
Professor  
Relação de Emprego  
Representação Processual  
Rescisão Indireta  
Responsabilidade  
Segurança Jurídica  
Seguro de Vida em Grupo  
Sindicato  
Trabalho em Condição Análoga à de Escravo  
Vendedor

- [Ata Órgão Especial n. 5, de 12 de junho de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/7/2025, p. 19)
- [Ata Tribunal Pleno n. 8, de junho de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária Virtual do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/7/2025, p. 1-12)
- [Ata Tribunal Pleno n. 9, de 12 de junho de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 14/7/2025, p. 12-19)
- [Ato Regimental GP n. 43, de 16 de julho de 2025](#)  
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 8-9)
- [Aviso SEGP n. 1, de 28 de julho de 2025](#)  
Cientifica os(as) MM. Juízes(as) Titulares de Varas do Trabalho sobre a abertura de processo de preenchimento de cargo vago de Desembargador do Trabalho, pelo critério de antiguidade.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/7/2025, p. 1)
- [Edital SEGP n. 7, de 17 de julho de 2025](#)  
Cientifica os(as) Juízes(as) do Trabalho Substitutos(as) interessados de que poderão, observada a antiguidade, apresentar impugnação à permuta autorizada pela Resolução Administrativa n. 84, de 11 de julho de 2025 ou exercer o direito de preferência, no prazo de 8 (oito) dias, contados após a publicação deste ato.  
DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/7/2025, p. 1)
- [Edital SEGP n. 8, de 25 de julho de 2025](#)  
Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) a fim de que, querendo, formulem seus pedidos de remoção para a 6ª Turma e/ou para a Seção de Dissídios Coletivos, sendo respeitada, para tanto, a

ordem de antiguidade dentre os(as) Desembargadores(as) inscritos(as).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 31/7/2025, p. 1)

- [Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 78, de 24 de março de 2022\\*](#)

Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/7/2025, p. 4-11) \*(Republicada para incorporar as alterações promovidas pela Instrução Normativa Conjunta TRT3/GP/GCR/GVCR n. 142/2025)

- [Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 142, de 7 de julho de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa Conjunta GP/GCR/GVCR n. 78, de 24 de março de 2022, que regulamenta o teletrabalho no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 9/7/2025, p. 1-4)

- [Instrução Normativa Conjunta GP/G2VP n. 143, de 16 de julho de 2025](#)

Altera a Instrução Normativa Conjunta GP/GVP2 n. 115, de 9 de outubro de 2023, que dispõe sobre a gestão, o processamento e o pagamento de precatórios e de requisições de pequeno valor no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 5-6)

- [Ordem de Serviço DG n. 2, de 21 de julho de 2025](#)

Dispõe sobre a alteração do gestor contratual dos convênios relacionados à destinação de autos findos e materiais recicláveis procedentes da Justiça do Trabalho da 3ª Região.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/7/2025, p. 7-8)

- [Ordem de Serviço NFTBH n. 2, de 25 de junho de 2025](#)

Altera a Ordem de Serviço SEAD n.1, de 31 de janeiro de 2025, que dispõe sobre a restrição de acesso às laterais da área externa do 3º andar do prédio da Rua Goitacazes, n. 1475, Barro Preto.

(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1/7/2025, p. 13-14)

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

Estabelece diretrizes para que estudantes do Curso de Direito participem

das audiências virtuais realizadas nas Varas do Trabalho de Ituiutaba, em especial para o registro de seus nomes nas atas de audiência. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/7/2025, p. 4-6)

- [Portaria NFTP A n. 2, de 10 de julho de 2025](#)

Dispõe sobre o regime de teletrabalho no Fórum da Justiça do Trabalho de Pouso Alegre, no período 14.07.25 a 18.07.2025. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/7/2025, p. 6)

- [Portaria 3VTP A n. 2, de 11 de julho de 2025](#)

Dispõe sobre a prorrogação do regime de teletrabalho na 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no período de 12.06.25 a 25.07.25. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/7/2025, p. 5)

- [Portaria GVP1 n. 2, de 27 de junho de 2025](#)

Altera a Portaria G1VP n.2, de 22 de março de 2024, que estabelece a composição da Comissão de Efetividade da Execução Trabalhista no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e dá outras providências. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/7/2025, p. 2-3)

- [Portaria GP n. 201, de 30 de junho de 2025](#)

Altera a Portaria GP n. 33, de 2 de janeiro de 2024, que designa o gestor regional das Metas Nacionais do Poder Judiciário, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e define suas atribuições. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1/7/2025, p. 3)

- [Portaria GP n. 210, de 8 de julho de 2025](#)

Torna pública a decisão proferida no processo administrativo n. TRT/ePAD/28294/2023 que deliberou que sejam observados os termos da Resolução CSJT n. 137, de 30 de maio de 2014, com as modificações promovidas pela Resolução CSJT n. 343, de 26 de agosto de 2022, com a incidência de juros de mora nos passivos administrativos, inclusive sobre aqueles quitados nos exercícios de 2021/2022. (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/7/2025, p. 2)

- [Portaria GP n. 211, de 9 de julho de 2025](#)  
Determina, em cumprimento ao comando proferido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho no Pedido de Providências n. 1000427-76.2025.5.90.0000, a suspensão, a partir de 15/4/2025, data da ciência da decisão do CSJT por este Tribunal, dos pagamentos que desconsiderem a absorção dos quintos incorporados no período de 8/4/1998 a 4/9/2001, não amparados por decisão judicial transitada em julgado, pelo reajuste aplicado em 1º/2/2023, previsto no inciso I do art. 1º da Lei n. 14.523/2023.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/7/2025, p. 1)
- [Portaria n. 241, de 28 de julho de 2025](#)  
Altera a composição do Subcomitê de Orçamento do Segundo Grau de Jurisdição, instituída pela Portaria GP n. 117, de 7 de fevereiro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 28/7/2025, p. 1)
- [Portaria GP n. 243, de 28 de julho de 2025](#)  
Dispõe sobre a composição do Egrégio Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 28/7/2025, p. 8-9)
- [Portaria Conjunta GP.GCR n. 202, de 30 de junho de 2025](#)  
Designa, para mandato até 31 de dezembro de 2025, o integrante da Comissão de Desempenho Finalístico referenciado no inciso V-A art. 2º da Resolução Conjunta GP/GCR n. 315, de 22 de janeiro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1/7/2025, p. 3)
- [Resolução GP n. 386, de 2 de julho de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 180, de 16 de março de 2021, que institui o Subcomitê de Iniciativas Estratégicas (SINEST), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 2/7/2025, p. 2)
- [Resolução GP n. 387, de 2 de julho de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 309, de 14 de dezembro de 2023, que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do Núcleo Permanente de

Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Primeiro e de Segundo Grau (CEJUSCs-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/7/2025, p. 1-2)

- [Resolução Administrativa n. 68, de 16 de junho de 2025 \\*](#)  
Aprova o resultado final do processo de Remoção/Promoção Global (Edital SEGP n. 3/2025) para as Varas do Trabalho abaixo declinadas.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/7/2025, p. 9) (\*)Republicação para corrigir erro material.
- [Resolução Administrativa n. 89, de 14 de julho de 2025](#)  
Referenda as Instruções Normativas GP n. 4, de 14 de fevereiro de 2025, e n. 141, de 27 de junho de 2025, que alteram a Instrução Normativa GPR n. 62, de 17 de janeiro de 2020, que regulamenta a concessão e o pagamento de diárias, a aquisição de passagens aéreas e o ressarcimento de despesas relativas a viagens a serviço, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/7/2025, p. 6)
- [Resolução Administrativa n. 95, de 16 de julho de 2025](#)  
Referenda a Resolução GP n. 387, de 2 de julho de 2025, disponibilizada no DEJT de 3/7/2025, que altera a Resolução GP n. 309, de 14 de dezembro de 2023, que dispõe sobre a estruturação e os procedimentos do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Primeiro e Segundo Grau (CEJUSCs-JT), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 4)
- [Resolução Administrativa n. 96, de 16 de julho de 2025](#)  
Aprova a Proposição n. 4/TRT/CUJ/2025, que cancela a Súmula n. 66 do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/7/2025, p. 14-15)

- [Resolução Administrativa n. 97, de 16 de julho de 2025](#)  
Aprova a Instrução Normativa Conjunta GP/GVP2 n. 143, de 16 de julho de 2025, que altera a Instrução Normativa Conjunta GP/GVP2 115, de 9 de outubro de 2023, que dispõe sobre a gestão, o processamento e o pagamento de precatórios e requisições de pequeno valor no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 5)
- [Resolução Administrativa n. 98, de 16 de julho de 2025](#)  
Aprova o Relatório anual das atividades desenvolvidas pela Ouvidoria no ano de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 7)
- [Resolução Administrativa n. 99, de 16 de julho de 2025](#)  
Aprova a Proposição DG n. 08/2025, de atualização do Regulamento Geral de Secretaria e criação do Manual de Organização da Área Administrativa.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 7)
- [Resolução Administrativa n. 101, de 16 de julho de 2025](#)  
Aprova o Ato Regimental GP n. 43, de 16 de julho de 2025, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 5/2025, com os ajustes pontuais de redação sugeridos pela Presidência.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 7-8)
- [Resolução Conjunta GP.GCR n. 385, de 30 de junho de 2025](#)  
Altera a Resolução Conjunta GP/GCR n. 315, de 22 de janeiro de 2024, que institui a Comissão de Desempenho Finalístico do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1/7/2025, p. 9)
- [Resolução Conjunta GP.GCR n. 388, de 17 de julho de 2025](#)  
Altera a Resolução Conjunta GP/CR n. 9, de 25 de junho de 2014, que dispõe sobre o fornecimento de Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas

(CEAT), no âmbito da Justiça do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 17/7/2025, p. 1-2)

[\(voltar ao início\)](#)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Coletiva

Sentença – Abrangência

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução de Sentença Coletiva. Definição de Beneficiários. Recurso não provido. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto por sindicato exequente contra decisão que limitou os beneficiários da sentença coletiva exequenda, com base em guias GFIP. O recurso objetiva a inclusão de trabalhadores além daqueles inicialmente reconhecidos pela executada. II. Questão em Discussão. 2. A Questão em Discussão consiste em definir os critérios para a inclusão de substituídos como beneficiários da sentença coletiva, considerando a divergência entre os dados fornecidos pelo sindicato e os documentos fiscais (GFIPs) apresentados pela executada. III. Razões de Decidir. 3. As GFIPs são documentos oficiais que comprovam vínculos trabalhistas e são consideradas o instrumento mais fidedigno para identificar os beneficiários da sentença coletiva, prevalecendo sobre outros documentos administrativos. 4. A Executada apresentou contracheques, além as guias GFIP, comprovando, com base nesses documentos, quais trabalhadores efetivamente faziam jus às verbas deferidas na ação coletiva, em atendimento à determinação judicial. 5. A simples alegação de inclusão de trabalhadores em ações individuais, sem comprovação completa, não é suficiente para estender os efeitos da sentença coletiva a esses trabalhadores. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A guia GFIP é o documento oficial fidedigno a comprovar a

prestação de serviços em prol de determinada empresa, em determinado período e localidade, prevalecendo sobre outros documentos. A comprovação da prestação de serviços em prol da executada, para fins de inclusão como beneficiário da sentença coletiva, deve ser feita por meio de documentos oficiais, como as guias GFIP, e não apenas por alegações em ações individuais. A decisão que limita os beneficiários da execução de sentença coletiva com base em documentos apresentados pela executada, como GFIPs e contracheques, é válida, desde que os mesmos sejam considerados fidedignos e não apresentem indícios de fraude ou manipulação, tal qual se verificou no caso. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.528/1997. Jurisprudência relevante citada: Não há menção explícita a precedentes jurisprudenciais no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010472-23.2023.5.03.0074 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 08/07/2025).

#### Sentença - Execução Individual - Honorários Advocatícios

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução Individual de Sentença Proferida em Ação Coletiva. Honorários Advocatícios Assistenciais. Impossibilidade de Apuração em Execução Individual. Recurso Não Provido. I. Caso em Exame. Agravo de petição contra decisão que indeferiu o pedido de apuração de honorários advocatícios assistenciais fixados em ação coletiva, alegando que o comando exequendo da ação coletiva determinava a apuração desses honorários nas execuções individuais. II. Questão em Discussão. Possibilidade de apuração de honorários advocatícios assistenciais fixados em ação coletiva em execução individual autônoma, na qual o sindicato não representou o substituído exequente. III. Razões de Decidir. Inexistindo atuação do sindicato na execução individual, não há falar em direito à percepção de honorários advocatícios assistenciais. A pretensão do sindicato à percepção de honorários deve ser formulada na ação coletiva, onde foi reconhecido o direito, e não em execução individual autônoma. O recebimento de honorários sem a correspondente prestação de serviços advocatícios na execução individual se revela descabido. A determinação da ação coletiva quanto à apuração de honorários em execuções individuais refere-se às ações nas quais o sindicato assiste a parte substituída. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: Em execuções individuais autônomas, decorrentes de ação coletiva, não se admite a apuração de honorários advocatícios assistenciais devidos ao sindicato que não atuou na referida execução individual. A percepção de honorários advocatícios pressupõe a prestação de serviços advocatícios correspondentes, sendo incabível a pretensão do sindicato em

execução individual da qual não participou. Dispositivos relevantes citados: Art. 924, III, do CPC; Art. 8º, III, da Constituição da República. Jurisprudência relevante citada: Acórdãos nº 0010675-13.2020.5.03.0034 e nº 0010033-06.2021.5.03.0034 do TRT da 3ª Região. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010776-26.2019.5.03.0021 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 07/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Cumprimento

### Legitimidade

Ação de Cumprimento de Sentença Coletiva. Substituídos admitidos após o Ajuizamento da Ação. Legitimidade. Parcelas Vencidas e Vincendas. Limitação não prevista no Título Executivo. A ausência de limitação expressa na sentença coletiva quanto ao rol de substituídos ou à data de admissão dos empregados permite a inclusão, na execução, de trabalhadores admitidos após o ajuizamento da ação, desde que atendidos os requisitos objetivos definidos no título executivo, como base territorial do sindicato substituto e jornada contratual. Assim, declara-se a legitimidade dos substituídos contratados posteriormente, por estarem abrangidos pelos efeitos subjetivos da coisa julgada coletiva, em consonância com o art. 8º, III, da Constituição da República. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010990-98.2024.5.03.0099 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 01/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

### Extinção

Ação Rescisória. Agravo Regimental. Ausência do Endereço da Parte Ré. Princípio da Cooperação. Extinção da Ação sem Resolução de Mérito. A indicação correta do endereço dos réus é requisito essencial à petição inicial, nos termos do art. 319, II, do Código de Processo Civil. E, nos termos do artigo 240, § 2º, do mesmo diploma legal, incumbe ao autor promover a citação dos réus, de modo que a este se impõe o dever de fornecer o correto endereço da parte ré, a fim de que se possa realizar a diligência citatória. O princípio da cooperação previsto no artigo 6º do Código de Processo Civil estabelece que todos os sujeitos do processo

devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva. Contudo, não é lícito transferir ao Poder Judiciário o dever de busca de informações referente à localização do endereço da parte ré, sobretudo sem que o autor enverede esforços nesse sentido. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0015217-40.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 09/07/2025).

#### Lei / Ato Normativo - Declaração de Inconstitucionalidade

Da Interpretação considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, com Repercussão Geral, no Julgamento da ADPF n. 324/DF e do RE n. 958.252/MG - Licitude de Terceirização - Tema 725. No processo matriz os pedidos formulados tiveram como amparo exclusivamente a ilicitude da terceirização, e a decisão rescindenda os acolheu com fulcro na Súmula 331 do TST, em razão da intermediação da contratação do trabalhador para o exercício de atividade reconhecida como fim do tomador. A decisão está em franco confronto com a tese de repercussão geral firmada pelo STF, no Tema 725, *verbis*: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.". Não se olvida aqui que em tais decisões - ADPF 324 e RE 958.252 - também foi definido pela Suprema Corte, no Tema 725, que os processos com coisa julgada material não seriam "automaticamente" afetados. Contudo, tal definição não obsta a propositura de ações rescisórias, mas, ao contrário, está em absoluta consonância com a jurisprudência firmada pelo STF no Tema 733 e RE 730.462, que assim definiram, respectivamente: "A decisão do Supremo Tribunal Federal declarando a constitucionalidade ou a inconstitucionalidade de preceito normativo não produz a automática reforma ou rescisão das decisões anteriores que tenham adotado entendimento diferente. Para que tal ocorra, será indispensável a interposição de recurso próprio ou, se for o caso, a propositura de ação rescisória própria, nos termos do art. 485 do CPC, observado o respectivo prazo decadencial (CPC, art. 495)". No contexto, forçosa a procedência da presente ação rescisória, à luz do artigo 525, § 15, do CPC, tornando definitiva a liminar deferida, que suspendeu a execução nos autos principais. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0010325-30.2020.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 10/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acidente do Trabalho

### Culpa Exclusiva – Empregado

Direito do Trabalho. Acidente de Trabalho. Responsabilidade Civil. Culpa Exclusiva da Vítima. Improcedência. I. Caso em Exame. Ação em que se discute responsabilidade civil por acidente de trabalho, com pedido de indenização por danos decorrentes de óbito do empregado, em que a parte ré alega culpa exclusiva da vítima. II. Questão em Discussão. A questão central consiste em verificar a existência de responsabilidade da empresa em caso de acidente de trabalho, analisando o nexo causal entre o acidente e a atividade laboral, bem como a ocorrência de culpa exclusiva da vítima. III. Razões de Decidir. O acidente de trabalho ocorreu durante a montagem de um rolo motriz de empilhadeira, resultando em amputação de dedo e, posteriormente, óbito do empregado. O laudo pericial constatou que a empresa cumpriu as Normas Regulamentadoras (NR-1 e NR-12), fornecendo EPIs, treinamento e adotando medidas de segurança. O perito concluiu que o empregador não foi negligente, e que houve ato inseguro do empregado ao tentar conter o rolo, configurando culpa exclusiva da vítima. A empresa demonstrou que o empregado recebeu todos os EPIs necessários, foi treinado e informado sobre os riscos, atendendo aos requisitos do artigo 157 da CLT. O nexo causal entre o acidente e o óbito foi afastado, considerando as causas da morte (choque séptico, sepse, pneumonia bacteriana, diabetes mellitus, hipertensão arterial sistêmica), distintas do acidente inicial. A aplicação da responsabilidade objetiva é mitigada, por se tratar de responsabilidade subjetiva, sendo necessária a comprovação de culpa da empresa. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: Configura-se a culpa exclusiva da vítima quando o acidente de trabalho decorre de ato inseguro do empregado, em desatenção às normas de segurança, e o empregador demonstra o cumprimento das obrigações de fornecer EPIs, treinamento e ambiente de trabalho seguro. A ausência de nexo causal entre o acidente e o óbito, em razão de causas distintas, afasta a responsabilidade do empregador. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 2º, 157 e 927, § único, do Código Civil. Jurisprudência relevante citada: RE 828.040 (STF). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010735-64.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 24/07/2025).

## Indenização

Direito do Trabalho e Civil. Indenização. Acidente do Trabalho. Em regra, para que haja o dever de reparação, exige-se a presença concomitante dos seguintes requisitos: conduta ilícita do empregador (dolosa ou culposa, comissiva ou omissiva), dano e, finalmente, nexo de causalidade entre este e aquela, nos termos dos artigos 186 e 927, *caput*, do Código Civil. No caso, foi reconhecida na origem a responsabilidade objetiva patronal pelo acidente sofrido pelo autor, na forma do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. E há de se convir que, do mero envolvimento do reclamante em evento classificável como acidente (independentemente da existência de sequelas físicas / estéticas) já decorre o dano à sua moral - emanando da própria "experiência comum" (art. 375 do CPC) que a situação em questão provoca sentimentos de sofrimento, angústia, medo e insegurança no trabalhador, repercutindo diretamente em sua esfera íntima. Recurso do obreiro a que se dá provimento parcial no particular. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010548-07.2024.5.03.0076 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 24/07/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Danos Morais e Materiais. Responsabilidade Civil do Empregador. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho. O reclamante sofreu grave acidente ao manusear uma máquina, resultando em amputação parcial dos dedos da mão esquerda. A reclamada alegou culpa exclusiva da vítima, argumentando que o reclamante realizava reparo na máquina sem autorização e sem seguir os procedimentos de segurança. O perito concluiu que o acidente foi de trabalho, com limitação funcional definitiva da mão esquerda e danos estéticos graves. II. Questão em Discussão. Definir se houve culpa exclusiva da vítima ou se a reclamada também contribuiu para o acidente; estabelecer o valor da indenização por danos morais e materiais, caso seja reconhecida a responsabilidade da reclamada. III. Razões de Decidir. A reclamada tinha o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro, fornecendo treinamento adequado e equipamentos de proteção individual (EPIs), o que não foi demonstrado nos autos. Embora o reclamante tenha se aproximado da máquina sem autorização para realizar reparos, a ausência de treinamento e de EPIs contribuiu para o acidente, afastando a tese de culpa exclusiva da vítima. O perito constatou limitação

funcional definitiva da mão esquerda e danos estéticos graves, o que justifica a indenização por danos morais e materiais, considerando a extensão dos danos, a situação econômica das partes e o caráter pedagógico da reparação. IV. Dispositivo e Tese. A indenização por danos morais e materiais deve considerar a gravidade das lesões sofridas pelo trabalhador, a extensão do dano, a culpa da empresa na falta de treinamento e equipamentos de proteção, e o caráter pedagógico da reparação. A ausência de prova de treinamento e de equipamentos de proteção individual afasta a tese de culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho, mesmo em caso de ato inseguro por parte do empregado. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011598-26.2022.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 15/07/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Indenização por Danos Morais. Não Provimento. I. Caso em Exame. Recurso contra decisão que reconheceu a responsabilidade do ente público por acidente de trabalho e o condenou ao pagamento de indenização por danos morais. Alegação de que a Guarda Civil Municipal não tem atribuições de policiamento ostensivo, de modo que não houve exposição do servidor a situação de risco, bem como que o valor da indenização é excessivo. II. Questão em Discussão. Responsabilidade do ente público em acidente de trabalho e o valor da indenização por danos morais. III. Razões de Decidir. Comprovado que o reclamante foi vítima de acidente de trabalho em evento promovido pelo Município, em decorrência de agressão física sofrida durante o exercício de suas funções como Agente da Guarda Municipal e constatado que o acidente de trabalho gerou lesão no globo ocular, mostra-se presente o dever de indenizar pelos danos morais ocasionados. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: O dano moral decorrente de acidente de trabalho é *in re ipsa*, ou seja, deriva da própria natureza do evento lesivo que afetou a integridade física e psíquica do reclamante. Dispositivos relevantes citados: Artigo 19 da Lei nº 8.213/1991; Artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal; Artigo 157 da CLT; Artigo 12 do CCB; Artigo 144, *caput* e § 8º da CF; Artigo 4º e 5º da Lei Federal n. 13.022/2014; Artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal; Artigo 223-G da CLT; Artigo 944 do CC. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011880-24.2023.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 07/07/2025).

## Responsabilidade

Acidente de Trabalho. Atividade de Conservação de Rodovias. Risco Acentuado. Responsabilidade Objetiva do Empregador. Art. 927, Parágrafo Único, do Código Civil. O acidente de trabalho sofrido por empregado em atividade de conservação de rodovias, comprovado por CAT e laudo pericial, que resultou em lesão grave (fratura de rádio distal e trapézio), enseja a responsabilidade objetiva do empregador. Isso porque a natureza da atividade, intrinsecamente exposta a perigos como o tráfego de veículos em alta velocidade, condições ambientais adversas e o manuseio de equipamentos pesados em ambiente dinâmico e imprevisível, configura risco acentuado e anormal para o trabalhador. A responsabilidade, neste caso, decorre da teoria do risco profissional (Art. 927, parágrafo único, do CC/02), que independe de culpa, bastando a comprovação do nexo causal entre a atividade e o dano. O empregador, ao se beneficiar da atividade de risco, assume o dever de reparação, em consonância com os princípios da precaução, do risco mínimo regressivo e da retenção do risco na fonte. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011385-92.2024.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 08/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Acordo Extrajudicial

## Homologação

Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. Transação Englobando Verbas Diversas. Quitação Ampla pelo Extinto Contrato e Trabalho. Adequação Procedimental a sua Finalidade. Arts. 855-B a 855-E da CLT Acrescentado pela Lei 13.467/2017. A interpretação restritiva da sentença recorrida no tocante à negativa de quitação englobada de diversas verbas, em relação ao extinto contrato de trabalho e não limitadamente às verbas acordadas, além de patológica, na medida em que propugna pela necessidade de intervenção judicial para

solucionar quaisquer tipos de conflitos trabalhistas, independentemente dos níveis de complexidade e controvérsia envolvidos, viola os princípios da fraternidade e da segurança jurídica e o direito à liberdade, previstos nos arts. 3º, 5º e 6º da Constituição. O Ministro Eros Grau, com sábias e bem colocadas palavras, realça a impositividade destes princípios constitucionais para o bom convívio em sociedade quando afirma que "Apenas na afirmação da legalidade e do Direito positivo a sociedade encontrará segurança e os humildes, proteção e garantia de seus direitos de defesa." (Juízes interpretam e aplicam a Constituição e as leis, não fazem justiça, <https://www.conjur.com.br/2018-mai-14/eros-grau-juizes-aplicam-direito-nao-fazem-justica>) A Justiça pretendida por tal corrente jurisprudencial, que defende a não homologação judicial, só eleva a litigiosidade e, não necessariamente, proporciona o efetivo pagamento de valores mais expressivos ao trabalhador. É preferível aplicar o Direito ao caso concreto, mesmo que isto implique em não fazer Justiça. Cite-se, a propósito, outro trecho dos escritos do e. Ministro Eros Grau: "Os juízes aplicam o Direito, não fazem justiça! Vamos à Faculdade de Direito aprender Direito, não a justiça. Esta, repito, é lá em cima. (...). A independência judicial é vinculada à obediência dos juízes à lei. Os juízes, todos eles, são servos da lei. A justiça absoluta - aprendi esta lição em Kelsen - é um ideal irracional; a justiça absoluta só pode emanar de uma autoridade transcendente, só pode emanar de Deus. Ao cabo destas expansões o que me dá paz é ler, na Bíblia, o profeta Isaías (32,15-17): quando alcançarmos a restauração final, 'uma vez mais virá sobre nós o espírito do alto. Então o deserto se converterá em pomar, e o pomar será como uma floresta. Na terra, agora deserta, habitará o direito, e a justiça no pomar. A paz será obra da justiça, e o fruto da justiça será a tranquilidade e a segurança para sempre'. Move-me a esperança em que a defesa do positivismo do Direito me faça no futuro chegar lá." (Juízes interpretam e aplicam a Constituição e as leis, não fazem justiça, <https://www.conjur.com.br/2018-mai-14/eros-grau-juizes-aplicam-direito-nao-fazem-justica>). (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010684-54.2025.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 29/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acumulação de Funções

### Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acúmulo de Função. Diferenças Salariais. Procedência. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário que visa reformar a sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de acúmulo de função, sob a alegação de que a reclamante desempenhava funções de arquiteta, embora contratada como analista de projetos júnior. II. Questão em Discussão. 2. A questão central consiste em definir se a reclamante, contratada para a função de analista de projetos júnior, exerceu atividades que configuram acúmulo de função, ensejando o pagamento de diferenças salariais. III. Razões de Decidir. 3. O acúmulo de função se configura quando o empregado desempenha atividades diversas daquelas para as quais foi contratado, com tarefas qualitativamente superiores, sem a devida remuneração. 4. A prova oral e documental demonstrou que a reclamante exercia atividades típicas de arquiteta, realizando projetos arquitetônicos, apesar de ter sido contratada como analista de projetos júnior. 5. O fato de a reclamante não figurar como responsável técnica nos registros não afasta a prova de que ela exercia atribuições superiores àquelas para as quais foi contratada. 6. Diante da ausência de norma específica, aplica-se, por analogia, o art. 8º da Lei nº 3.207/1957, que prevê acréscimo remuneratório em caso de acúmulo de funções. 7. Considerando as atividades desempenhadas, fixa-se o percentual de 15% sobre o salário mensal recebido, a título de diferenças salariais. IV. Dispositivo e Tese. 8. Recurso provido em parte. Tese de julgamento: Caracteriza-se o acúmulo de função quando o empregado exerce atividades distintas e superiores àquelas para as quais foi contratado. O exercício de atividades de arquiteta, por analista de projetos júnior, configura acúmulo de função, ensejando o pagamento de diferenças salariais. Em casos de acúmulo de função, na ausência de norma específica, aplica-se, por analogia, o art. 8º da Lei nº 3.207/1957, fixando-se o percentual de 15% sobre o salário mensal, a título de diferenças salariais. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 456, parágrafo único, art. 818, I; CPC, art. 373, I; Lei nº 3.207/1957, art. 8º. Jurisprudência relevante citada: Não consta no documento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010317-15.2023.5.03.0011 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 30/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Adicional

### Norma Coletiva

Direito do Trabalho. Adicional de Jornada. Bonificação de Turno. Aplicabilidade de Convenção Coletiva. Ônus da Prova. I. Caso em Exame. 1. Recurso contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de adicional de jornada (bonificação de turno) a trabalhador transferido para jornada de 11 horas, em regime de escala 2x2, com base em acordo coletivo. A reclamada alegou que o reclamante não se enquadra nos requisitos previstos no acordo coletivo para percepção da parcela. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o trabalhador se enquadra nos requisitos previstos no acordo coletivo para receber o adicional de jornada; (ii) estabelecer qual parte detém o ônus da prova para comprovar o preenchimento dos requisitos do acordo coletivo. III. Razões de Decidir. 3. O acordo coletivo prevê adicional temporário de acréscimo de jornada, de 20% sobre o salário básico, para técnicos industriais lotados em determinada região, que trabalham em turno ininterrupto de revezamento de 6 horas e são transferidos para jornada de 11 horas. 4. O ônus da prova de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do trabalhador incumbe à reclamada, conforme art. 818, II, da CLT. 5. A reclamada não comprovou que o trabalhador não preenchia os requisitos para o recebimento do adicional, apesar de ter apresentado sua defesa sustentando que o trabalhador não se enquadrava no perfil definido no acordo coletivo. 6. A documentação apresentada indica que o trabalhador era técnico industrial lotado na região prevista no acordo, filiado ao sindicato representativo e transferido do turno ininterrupto de 6 horas para o de 11 horas. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. O adicional de jornada previsto em acordo coletivo é devido ao trabalhador que preencher os requisitos nele estabelecidos. 2. O ônus da prova de que o trabalhador não preenche os requisitos para receber o benefício previsto em acordo coletivo compete à parte reclamada. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010524-82.2024.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 07/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Adicional de Insalubridade

### Calor

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Manutenção. Negado Provitamento. I. Caso em Exame. Pedido de pagamento do adicional de insalubridade em grau médio por exposição ao calor julgado procedente. II. Questão em Discussão. Controvérsia sobre a exposição da reclamante ao agente insalubre calor. III. Razões de Decidir. A conclusão pericial de que a reclamante, ao realizar suas atividades próxima ao fogão, esteve em exposição ao calor, não foi afastada por nenhum outro meio de prova. No caso, a reclamante trabalhava diariamente em frente ao fogão com medições de calor de 33,7°C, acima dos limites de tolerância, configurando-se a exposição ao agente insalubre. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: O trabalho realizado em frente ao fogão com exposição ao calor acima dos limites de tolerância dá direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Dispositivos relevantes citados: NR-15, art. 195 da CLT, art. 479 do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011079-05.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 14/07/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Insalubridade. Exposição ao Agente Insalubre. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade à reclamante, limitando o pagamento à data da perícia. A reclamante sustentou a manutenção das condições insalubres após a perícia, requerendo o pagamento do adicional nas parcelas vincendas. A reclamada contestou a sentença, alegando ausência de exposição ao agente insalubre "calor" e inconsistências no laudo pericial, por este ter realizado apenas uma medição pontual. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamante estava exposta ao agente insalubre "calor" durante todo o período trabalhado; (ii) estabelecer se o laudo pericial, com medição pontual, é suficiente para comprovar a insalubridade em toda a jornada de trabalho. III. Razões de Decidir - 3. O laudo pericial concluiu que a reclamante estava exposta ao agente insalubre "calor" em grau médio (20%), conforme a NR 15, durante o período imprescrito, exceto durante a pandemia. 4. Contudo, a reclamante desempenhava diversas tarefas além do trabalho direto com o fogão, incluindo limpeza, organização e serviço de refeições, em jornada de

44 horas semanais, com revezamento entre cantineiras. 5. A medição pericial pontual não representou a média de temperatura do ambiente de trabalho durante toda a jornada laboral, e o tempo da reclamante em frente ao fogão era reduzido considerando toda a jornada laborada também em outras atividades. 6. Precedente jurisprudencial semelhante envolvendo cantineira da mesma reclamada, com decisão que afastou o pagamento de adicional de insalubridade. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso provido para afastar a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade e reflexos. Tese de julgamento: A exposição intermitente a agente insalubre, em conjunto com outras atividades que não exponham o trabalhador ao risco, não configura direito ao adicional de insalubridade, ainda que constatada a exposição em momento específico. Laudo pericial que realiza medição pontual, sem considerar a jornada de trabalho completa e a alternância de tarefas, não é suficiente para comprovar a insalubridade contínua. Dispositivos relevantes citados: NR-15 da Portaria 3214/78, art. 323 do CPC, OJ 172 da SDI-I do TST, Resolução 247/2019 do CSJT. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011155-27.2024.5.03.0106 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 18/07/2025).

#### Norma Regulamentadora - Previsão

Ausência de Enquadramento na Norma Regulamentadora. Adicional de Insalubridade. Reconhecer o direito ao adicional de insalubridade em situações de exposição como a tratada no presente caso não implica somente a monetização do risco, mas força o empregador a investir em redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII/CRFB). Reconhecer o direito ao adicional de insalubridade para as trabalhadoras em creches/centros de educação infantil está alinhado com o objetivo de promover trabalho decente para os trabalhadores do cuidado, promovendo o respeito à dignidade e aos direitos humanos de quem recebe cuidado e de quem cuida, conforme os artigos 4º, V e 6º, I, da lei 15.069, de 23 de dezembro de 2024 (política nacional de cuidados). (Excerto da sentença da lavra do MM. Juiz Renato de Sousa Resende). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010612-89.2024.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 01/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Adicional de Periculosidade

### Atividade Perigosa

Adicional de Periculosidade. Caracterização. Agente Socioeducador. Os empregados que exercem a função de agente socioeducador em centros de atendimento socioeducativo destinados a jovens infratores dedicam-se a garantir a segurança das crianças e adolescentes infratores e do patrimônio, atividades que são classificadas como perigosas nos termos da regulamentação do art. 193, II, da CLT, em 3/12/2013 - data da entrada em vigor da Portaria n. 1.885/2013 do Ministério do Trabalho, que aprovou o Anexo 3 da NR-16. Tais atividades e operações, devido à sua natureza ou métodos de trabalho, apresentam um risco elevado pela exposição constante do trabalhador a roubos ou outras formas de violência física, especialmente em funções relacionadas à segurança pessoal ou patrimonial. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010507-48.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 10/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Alteração Contratual

### Validade

Alteração Contratual. Direitos Disponíveis. Validade do Acordo. Art. 444, Parágrafo Único, da CLT. As alterações contratuais consensuais são legítimas, sobre direitos disponíveis, quando mais se propostas para evitar, naquele momento, a extinção do contrato, privilegiando a manutenção do emprego frente às mudanças impostas à reclamada à época. O acordo entre as partes deve ser prestigiado, especialmente quando comparado a um acordo coletivo (art. 611-A da CLT). (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010904-82.2024.5.03.0017 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 07/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Aposentadoria

Complementação de Aposentadoria – Responsabilidade

Ramo do Direito. Direito Previdenciário e Civil. Ação Civil Pública. Responsabilidade Civil. Indenização por Danos Materiais e Morais decorrentes de Prejuízos em Plano de Previdência Complementar. Improcedência. Vencida Parcialmente a Desembargadora Relatora. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pelo Sindicato autor em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos materiais e morais em Ação Civil Pública, em que se discute a responsabilidade da patrocinadora de plano de previdência complementar por perdas financeiras que levaram à instituição de contribuições extraordinárias. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a patrocinadora de plano de previdência complementar é responsável por indenizar os participantes por danos materiais e morais decorrentes de prejuízos em investimentos da entidade gestora; (ii) determinar se a instituição de contribuições extraordinárias para equacionar o déficit do plano de previdência complementar enseja o dever de indenizar. III. Razões de Decidir. 3. A Justiça do Trabalho é competente para julgar a ação, pois a controvérsia envolve a responsabilidade civil da ex-empregadora por atos que geraram prejuízos aos participantes de plano de previdência complementar, decorrentes da relação de trabalho. 4. O Sindicato autor possui legitimidade para ajuizar a ação, na qualidade de substituto processual dos participantes do plano, em defesa de interesses individuais homogêneos. 5. A prescrição atinge as obrigações anteriores a 23/04/2016. 6. A responsabilidade pela má gestão do plano de previdência complementar não é exclusiva da patrocinadora, pois a administração do fundo é paritária, com participação dos representantes dos participantes e assistidos. 7. Não há prova de nexo causal entre os atos da patrocinadora e os prejuízos que levaram à instituição das contribuições extraordinárias, as quais são necessárias para manter o equilíbrio atuarial do plano. 8. A instituição das contribuições extraordinárias decorre do risco inerente aos planos de previdência complementar, não ensejando o dever de indenizar. IV. Dispositivo e Tese. 9. Recurso não provido. Tese de julgamento: "1. A Justiça do Trabalho é competente para julgar ações que discutem a responsabilidade civil da ex-empregadora por atos que geraram prejuízos aos participantes de plano de

previdência complementar, decorrentes da relação de trabalho. 2. O Sindicato tem legitimidade para atuar como substituto processual na defesa de direitos individuais homogêneos dos participantes de plano de previdência complementar. 3. A ausência de demonstração do nexo causal entre os atos da patrocinadora e os prejuízos que levaram à instituição das contribuições extraordinárias, bem como a natureza tripartite da relação de previdência complementar, afastam o dever de indenizar por danos materiais e morais. 4. A instituição das contribuições extraordinárias para equacionar o déficit do plano de previdência complementar não enseja, por si só, o dever de indenizar." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, VI; Lei Complementar nº 109/2009, art. 21; Lei Complementar nº 108/2001, arts. 10 e 11; Código Civil, arts. 186 e 927; CLT, art. 818, II; CDC, art. 81, III. Jurisprudência relevante citada: RE 586.453; Tema 499 do STF; Temas 955 e 1021 do STJ; Súmula 294 do TST; Orientação Jurisprudencial 130 da SDI-II do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010278-44.2021.5.03.0025 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 17/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Assédio Moral

### Indenização

Direito Civil. Responsabilidade Civil. Assédio Moral. Indenização por Danos Morais. Procedência Parcial do Pedido. I. Caso em Exame. Pedido de indenização por danos morais, por assédio moral, julgado parcialmente procedente. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve prática de assédio moral por parte do empregador; (ii) estabelecer o valor da indenização por danos morais a ser arbitrado. III. Razões de Decidir - O conjunto probatório, composto por depoimentos de testemunhas e circunstâncias fáticas, comprova a prática de assédio moral pelo réu. A conduta do gerente, inclusive, resultou na demissão deste por justa causa. A dimensão do assédio se agrava diante de ameaças sofridas pela autora após denúncia das irregularidades perante o *compliance* da empresa, o que caracteriza conduta abusiva do empregador em violar o dever de preservação da identidade dos denunciantes. O dano moral é presumido da prática de ato ilícito que afeta a dignidade e a honra do

trabalhador, sendo desnecessária prova do prejuízo sofrido para sua configuração. O valor da indenização fixado, considerando a gravidade do ato ilícito e as circunstâncias do caso concreto, está acertado. IV.

Dispositivo e Tese. Pedido parcialmente procedente. Tese de julgamento: O assédio moral configura-se como ato ilícito ensejador de indenização por danos morais, devendo ser comprovado por meio de provas robustas, como depoimentos de testemunhas e circunstâncias fáticas. A conduta do empregador que ameaça empregados após denúncia de irregularidades por assédio moral do gerente ao *compliance*, sem preservar suas identidades, configura prática de assédio moral. O dano moral decorrente de assédio moral é presumido da prática do ato ilícito, sendo desnecessária prova do prejuízo sofrido pela vítima para a configuração da indenização. O valor fixado pela indenização por danos morais deve atender ao duplo caráter da indenização, o de compensação para a vítima e o de punição do agente, a extensão do dano, além de estar compatível com a condição socioeconômica e cultural da vítima e do ofensor, assim como ao bem jurídico lesado, cumprindo, ainda, sua finalidade de buscar o efeito inibitório da repetição dos riscos e danos sem, contudo, propiciar o enriquecimento ilícito da parte. Dispositivos relevantes citados: Arts. 186 e 927 do Código Civil; arts. 5º, X e 7º, XXVIII, da Constituição Federal; art. 334, I, do CPC; art. 402 do Código Civil. Jurisprudência relevante citada: Não mencionada no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011089-77.2023.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 22/07/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Assédio Moral. Indenização por Danos Extrapatrimoniais. Doença Ocupacional. Nexo Causal. I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto contra sentença que condenou o réu ao pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais em razão de doença ocupacional decorrente de assédio moral. O recorrente contesta a condenação, alegando ausência de nexo causal entre a doença e o trabalho, bem como o exercício regular do poder diretivo. Sucessivamente, requer a redução do valor da indenização. O recorrido, por sua vez, afirma que a indenização se fundamenta em dois motivos distintos: adoecimento e assédio moral, pleiteando o acréscimo à condenação do valor de R\$ 35.000,00. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir se o assédio moral praticado pelo empregador causou danos extrapatrimoniais ao empregado, ensejando indenização; (ii) estabelecer o

valor justo e razoável da indenização considerando o dano sofrido. III. Razões de Decidir. O assédio moral configura-se pela manipulação perversa e sistemática que atenta contra a dignidade psíquica ou física do trabalhador, caracterizada por comportamentos hostis repetitivos. Embora o poder diretivo do empregador seja inerente à relação de trabalho, seu exercício não pode ensejar constrangimento ou humilhação. A prova oral demonstrou a existência de assédio moral, comprovada por cobrança excessiva de metas, sobrecarga de trabalho e imposição de responsabilidades adicionais, incluindo ameaças veladas, configurando conduta ilícita. Os depoimentos testemunhais corroboram a prática de assédio moral, apontando para um ambiente de trabalho tóxico e cobranças abusivas. Apesar de o laudo pericial médico ter afastado o nexo de causalidade direto entre a doença e o trabalho, o conjunto probatório demonstra a contribuição dos fatores ocupacionais para o agravamento do quadro de saúde do empregado, configurando nexo concausal. A sucessão de afastamentos previdenciários por auxílio doença acidentário reforça a relação entre o ambiente laboral e o adoecimento. A conduta do empregador, ao submeter o empregado a cobranças excessivas e ambiente de trabalho tóxico, causou danos extrapatrimoniais, justificando a indenização. A indenização arbitrada considera a gravidade da conduta, a extensão do dano e a situação econômica das partes. IV. Dispositivo e Tese. Recursos não providos. Tese de julgamento: O assédio moral, caracterizado pela cobrança abusiva de metas e sobrecarga de trabalho que afeta a dignidade do empregado, gera o dever de indenizar por danos extrapatrimoniais, mesmo sem nexo de causalidade direto entre a doença e o trabalho, se houver nexo concausal. O valor da indenização por danos morais deve ser fixado com base na gravidade da conduta, na extensão do dano sofrido e na capacidade econômica das partes envolvidas, buscando a reparação justa e razoável, sem caracterizar enriquecimento sem causa do empregado ou punição irrisória ao empregador. Dispositivos relevantes citados: Arts. 157 da CLT, 19, § 1º, da Lei 8.213/1991, 186 e 927 do Código Civil, 944 e 884 do Código Civil. Jurisprudência relevante citada: (Não foram citados precedentes jurisprudenciais no texto fornecido). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010773-78.2024.5.03.0059 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 08/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Processual

### Caracterização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Horas Extras. Intervalos Interjornadas. Diferenças de Comissões/Diárias de Viagem. Indenização Substitutiva do Lanche. Desoneração da Folha de Pagamento. Advocacia Predatória. Assédio Processual. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto pelo reclamante e recurso adesivo pela reclamada, impugnando a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de horas extras, diferenças de comissões e indenização substitutiva do lanche, rejeitando os demais pedidos. A reclamada questiona, em recurso adesivo, o recolhimento previdenciário desonerado da folha de pagamento. Ambos os recursos abordam ainda a questão da litigância de má-fé e a possível prática de advocacia predatória. II. Questão em Discussão. 2. Há diversas questões em discussão: (i) validade dos cartões de ponto para o cálculo das horas extras; (ii) pagamento das horas suprimidas dos intervalos interjornadas; (iii) diferenças de comissões e diárias de viagem; (iv) indenização substitutiva do lanche; (v) recolhimento previdenciário desonerado da reclamada; (vi) existência de litigância de má-fé e advocacia predatória por parte do escritório do reclamante. III. Razões de Decidir. 3. Os cartões de ponto apresentados pela reclamada são considerados válidos, na ausência de prova robusta que demonstre sua ineficácia. A mera alegação de divergências sem comprovação é insuficiente para invalidá-los. 4. O não cumprimento dos intervalos interjornadas mínimos gera o pagamento das horas suprimidas como extras, conforme jurisprudência consolidada, aplicando-se analogicamente o disposto no § 4º do art. 71 da CLT e na OJ 355 da SDI-1 do TST. A declaração de inconstitucionalidade do § 3º do art. 235-C da CLT pelo STF, com efeitos *ex nunc*, não afeta este processo, pois há decisão anterior deste Regional sobre o tema. 5. O pedido de diferenças de comissões e de diárias de viagem não se sustenta por falta de provas. O reclamante não comprovou o pagamento de comissões abaixo do percentual contratualmente ajustado, nem o pagamento de diárias mascaradas. 6. A indenização substitutiva do lanche é devida para os dias em que o trabalho excedeu a jornada em mais de duas horas, conforme

previsão em norma coletiva, por falta de fornecimento do benefício pela reclamada. 7. A reclamada tem direito ao regime de recolhimento previdenciário desonerado previsto na Lei nº 12.546/2011, conforme jurisprudência do TST, aplicável mesmo a valores decorrentes de condenação judicial. A União Federal deverá ser intimada para se manifestar. 8. Há indícios de litigância de má-fé e advocacia predatória por parte do escritório dos advogados que representam o reclamante, caracterizados pela utilização de petições iniciais genéricas e repetitivas em diversas ações contra empresas do mesmo segmento, configurando possível assédio processual. Tal conduta justifica a expedição de ofício à OAB para as providências cabíveis. IV. Dispositivo e Tese. 9. Recurso do reclamante parcialmente provido e recurso adesivo da reclamada parcialmente provido. 10. Teses de julgamento: i. A prova documental de controle de jornada deve prevalecer, na ausência de prova robusta em contrário. ii. O descumprimento dos intervalos interjornadas mínimos acarreta o pagamento das horas suprimidas como extras, aplicando-se analogicamente o § 4º do art. 71 da CLT. iii. A alegação de diferenças salariais exige prova robusta da ocorrência da diferença alegada. iv. O não fornecimento de lanche em jornadas superiores a duas horas, conforme previsto em norma coletiva, gera direito à indenização substitutiva. v. O direito à desoneração da folha de pagamento prevista na Lei nº 12.546/2011 se estende às condenações trabalhistas. vi. A repetição de ações com petições idênticas e genéricas configura indícios de litigância de má-fé e advocacia predatória, justificando a comunicação à OAB. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 66, 71; Lei nº 12.546/2011; Lei nº 12.619/2012; Lei nº 13.103/2015; CPC, art. 400; Súmula 264 e OJ 97 da SDI-1 do TST; OJ 355 da SDI-1 do TST; Recomendação nº 159 do CNJ. Jurisprudência relevante citada: Precedente do TST sobre desoneração da folha de pagamento (RR e RRAg citados no texto). ADI 5322 do STF (mencionado no texto). IUJ TRT-0010803-2013-164-03-00-6 (mencionado no texto). Súmula 66 do TRT da 3ª Região (mencionada no texto). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010374-53.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 10/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Audiência Telepresencial / Videoconferência

### Cerceamento de Defesa

Nulidade Processual. Cerceamento de Defesa. Audiência Telepresencial. Obstáculos Técnicos não Comprovados. Ônus da Prova. Nos termos do art. 9º, § 1º, da Resolução CSJT nº 185/2017, as falhas de transmissão de dados entre as estações de trabalho do público externo e a rede de comunicação pública, bem como a impossibilidade técnica decorrente de falhas nos equipamentos ou programas dos usuários, não caracterizam indisponibilidade do sistema PJe. Compete à parte que alega a nulidade por cerceamento de defesa a prova inequívoca do obstáculo técnico que a impediu de participar da audiência telepresencial. Meras capturas de tela, que não permitem aferir a origem do problema, o horário ou o *link* acessado, são insuficientes para demonstrar a falha do sistema judiciário e justificar a anulação do ato processual. Preliminar de nulidade rejeitada. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010128-06.2024.5.03.0010 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 25/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



### Cerceamento de Defesa

### Audiência – Gravação

Audiência Gravada. Falhas no Áudio. Cerceamento do Direito de Defesa. Configuração. O inciso III do artigo 8º da Resolução 313/2021 do CSJT, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados na videogravação de audiências realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho, determina o refazimento do ato com problemas sonoros ou de imagens e que dificultem ou impeçam o acesso à prova colhida, determinando, inclusive, a designação de nova audiência para refazimento das inquirições, antes de enviar os autos ao Tribunal, caso necessário. Diante dificuldade de compreensão/apreciação da prova oral por esta Eg. Turma Revisora em decorrência da péssima qualidade da gravação, com trechos inaudíveis e/ou incompreensíveis, impõe-se o retorno dos autos à origem para refazimento da audiência, sob pena de cerceamento ao direito de defesa. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010482-87.2024.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Delane Marcolino Ferreira. DJEN 15/07/2025).

## Juízo 100% Digital

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa. Comprovação de Residência do Trabalhador fora da Localidade da Vara do Trabalho. Manifestação Prévia. Negativa de Realização de Audiência Telepresencial. Ulterior Sentença de Improcedência. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por empregado em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedentes os pedidos iniciais. II. Questão em Discussão. Há diversas questões em discussão: nulidade processual por cerceamento de defesa; confissão ficta; reversão da justa causa; multas dos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; compensação por danos morais; responsabilidade subsidiária da 2ª ré e honorários advocatícios. III. Razões de Decidir. O cerceamento do direito de defesa ocorre quando as partes são indevidamente tolhidas do direito constitucional de produzir prova que se revela imprescindível ao justo deslinde da demanda. Esse é o caso dos autos, em que o autor foi injustamente tolhido da participação na audiência de instrução, nada obstante a comprovação de que reside em outro estado e possui vínculo de emprego ativo, ainda em contrato de experiência. O entendimento adotado é robustecido pelo fato de o autor ter requerido, na petição inicial, a adesão ao juízo 100% digital, sem a oposição das rés até a apresentação da defesa (art. 2º, parágrafo único, da Resolução 345/2020 do CNJ). O princípio da cooperação (art. 6º do CPC) impõe aos sujeitos do processo o dever de promoção do andamento processual de forma colaborativa, respeitando os direitos das partes, especialmente o contraditório e a ampla defesa, de assento constitucional (art. 5º, XXXV e LV, CF/88). Embora não se descure da ampla direção do processo pelo magistrado, na forma do art. 765 da CLT, essa prerrogativa não justifica o impedimento da participação do autor na audiência de instrução, sem a propositura de solução razoável, mormente diante das diversas manifestações prévias do trabalhador no sentido de que reside em localidade distinta da Vara do Trabalho. Diante do prejuízo manifesto decorrente da posterior sentença de total improcedência, está caracterizado o cerceamento de defesa. IV. Dispositivo. Recurso ordinário do autor conhecido e provido para declarar a nulidade da r. sentença, por cerceamento de defesa. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010218-21.2024.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 31/07/2025).

## Perícia

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade de Sentença. Perícia Médica Insuficiente. Cerceamento de Defesa. Provimento. I. Caso em Exame. Pedido de nulidade da sentença e realização de nova perícia médica para averiguação da alegada doença ocupacional. II. Questão em Discussão. Definir se a perícia médica foi suficiente para dirimir a controvérsia acerca da doença ocupacional e se eventual insuficiência da perícia causou cerceamento de defesa, ensejando a anulação da sentença. III. Razões de Decidir. O laudo pericial médico, além de elaborado por perito sócio do assistente técnico da reclamada, apresentou-se incompleto e sem fundamentação técnica suficiente para resolver a controvérsia, omitindo informações relevantes sobre as condições de trabalho e sobre a avaliação do nexo de causalidade (ou não) do labor do autor com a doença diagnosticada. A realização de nova perícia médica, por perito diverso, se mostra necessária para garantir a ampla defesa e o contraditório, assegurando o direito à busca da verdade real e a correção de omissões ou inexatidões na primeira perícia, conforme previsto no art. 480 do CPC. IV. Dispositivo e Tese. Recurso provido. Tese de julgamento: A prova pericial, para ser válida e suficiente, deve ser completa e fundamentada no contexto fático, sob pena de cerceamento de defesa. Dispositivos relevantes citados: Art. 5º, LV, da Constituição Federal; art. 765 da CLT; art. 480 do CPC. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011532-46.2022.5.03.0048 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 14/07/2025).

## Prova Testemunhal

Preliminar de Nulidade da Sentença por cerceio de Defesa. Acolhimento. O TST possui entendimento remansoso no sentido de que cabe ao Magistrado, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias à instrução do processo e indeferir as diligências irrelevantes ao deslinde da causa. Ou seja, o Juiz tem liberdade na condução do processo, podendo indeferir diligências que entender inúteis ou meramente protelatórias ao feito, desde que devidamente fundamentado, nos termos dos artigos 765 da CLT e 370 do CPC. Noutro norte, o art. 372 do CPC autoriza o Juiz a

"admitir a utilização de prova produzida em outro processo, atribuindo-lhe o valor que considerar adequado, observado o contraditório". Entretanto, a prova assim produzida não substitui a prova colhida ou a ser colhida perante o Juízo do respectivo processo, mormente quando não há anuência das partes com relação à eficácia dessa "prova emprestada" para o feito sob julgamento. Em outras palavras, o Juiz pode admitir a prova emprestada, não impor a prova em tela como no caso concreto, o que caracterizou óbice ao princípio constitucional do contraditório e de ampla defesa garantido, porque era necessária ao deslinde da matéria controvertida a prova que se pretendia produzir, ensejando, assim, o acolhimento da preliminar de nulidade processual por cerceamento de defesa. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010111-59.2024.5.03.0142 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 22/07/2025).

#### Prova Testemunhal - Identificação

Indeferimento de Oitiva de Testemunha por falta de Documento de Identificação. Cerceamento de Defesa. Configuração. Segundo a jurisprudência prevalente neste Eg. Regional, as normas consolidadas não exigem, expressamente, a apresentação de documento de identidade pelas testemunhas, para que possam ser ouvidas em Juízo, estando estas, porém, sujeitas às penas da lei, no caso de falsidade das informações prestadas perante o Juízo, como regulamenta o art. 828 da CLT. Desse modo, o indeferimento de produção de prova testemunhal, por não apresentação de documento de identidade por ocasião da audiência, tipifica cerceamento de defesa da parte requerente, eivando de nulidade todos os atos subsequentes (art. 5º, inciso LV, da CF). Preliminar de nulidade acolhida. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011025-08.2024.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 28/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Cessão de Crédito

### Validade

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Cessão de Créditos. Nulidade. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto contra decisão que declarou a nulidade da cessão de créditos trabalhistas por falta de requisitos mínimos de validade, considerando a ausência de capacidade financeira do cessionário e indícios de simulação para beneficiar terceiro. O agravante alegou a regularidade da cessão. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (i) definir a validade da cessão de créditos trabalhistas realizada entre as partes; (ii) determinar se a substituição do exequente é cabível no caso. III. Razões de Decidir. 1. A cessão de créditos é considerada nula por simulação, em razão da ausência de capacidade financeira do cessionário para arcar com o valor da operação, demonstrado por acordo extrajudicial em que o mesmo se comprometeu a pagar a quantia com prestações em serviços e parcelamentos incompatíveis com o valor total devido. 2. O envolvimento de terceiro, o ex-procurador do cedente, nos negócios jurídicos, gera suspeita sobre a legitimidade da cessão, reforçando a tese de simulação. Os indícios de simulação tornam o negócio jurídico ineficaz. 3. A ausência de prova robusta da capacidade financeira do cessionário e a suspeita de envolvimento de terceiro confirmam a nulidade da cessão de créditos, prejudicando a substituição do exequente. IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A cessão de créditos trabalhistas é nula quando eivada de simulação, comprovada pela ausência de capacidade financeira do cessionário e indícios de participação de terceiro em benefício próprio. 2. A nulidade da cessão de créditos impede a substituição do exequente no processo trabalhista. Dispositivos relevantes citados: Artigo 167 do Código Civil. Jurisprudência relevante citada: Não foram citados precedentes na ementa fornecida. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011115-08.2022.5.03.0044 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Competência da Justiça do Trabalho

### Competência Territorial - Acesso à Justiça

Competência Territorial da Justiça do Trabalho. Local da Prestação dos Serviços. Art. 651 da CLT. A competência territorial para ajuizamento das ações nesta Justiça Especializada é definida precipuamente pelo local da prestação dos serviços, com ressalva apenas das exceções previstas nos parágrafos insertos no artigo 651 da CLT. O fato de o empregado ser beneficiário das normas relativas à competência em razão do lugar não significa que a ele seja outorgado o direito de escolher, segundo seus interesses, a Vara ou o Juiz do Trabalho que deseja para julgar seus pedidos, o que fere frontalmente o Princípio do Juiz Natural, de assento constitucional. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010353-96.2025.5.03.0040 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 17/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contrato de Trabalho

### Unicidade Contratual

Recurso Ordinário. Unicidade Contratual. Dispensa e Readmissão em curto Interregno. Redução Salarial. Fraude não comprovada. A recontração de empregado em um curto espaço de tempo, mesmo que para a mesma função e com salário inferior, não configura, isoladamente, a fraude que autoriza o reconhecimento da unicidade contratual. Conforme o art. 453 da CLT, os contratos sucessivos são, em regra, independentes. A nulidade prevista no art. 9º da CLT exige prova robusta da intenção de desvirtuar, impedir ou fraudar a legislação, ônus que compete à parte autora (art. 818, I, da CLT). Inexistindo nos autos prova de vício na manifestação de vontade ou de continuidade da prestação de serviços no interregno entre o primeiro e o segundo contrato firmados entre as partes, mantém-se a sentença que indeferiu o pleito. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010829-71.2024.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 31/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contribuição Previdenciária

### Incidência

Direito do Trabalho. Recurso. Contribuições Previdenciárias em Período de Afastamento. Reintegração. Natureza Salarial. I. Caso em Exame. Recurso contra decisão que homologou cálculos de liquidação de sentença que incluiu contribuições previdenciárias sobre salários vencidos e vincendos, décimos terceiros salários e férias + 1/3, referentes ao período de afastamento da empregada após dispensa considerada nula. A executada argumenta que não há incidência de contribuições previdenciárias no período de afastamento por ausência de prestação de serviço. II. Questão em Discussão. 2. Questão em discussão: (i) definir se há incidência de contribuições previdenciárias sobre os salários pagos no período de afastamento da trabalhadora, considerando a declaração de nulidade da dispensa; III. Razões de Decidir. 3. A sentença declarou a nulidade da dispensa, determinando a reintegração da empregada e o pagamento dos salários vencidos e vincendos, décimos terceiros salários e férias + 1/3 durante o período de afastamento. Essa declaração de nulidade retroage para todos os efeitos legais. 4. As parcelas deferidas (salários, décimos terceiros salários e férias + 1/3) possuem natureza salarial, conforme expressamente consignado na sentença, sendo devidas as contribuições previdenciárias. 5. A liquidação de sentença não pode modificar ou inovar a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal, conforme o art. 879, § 1º, da CLT. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A declaração judicial de nulidade da dispensa, com determinação de reintegração, implica o pagamento dos salários e demais parcelas de natureza salarial durante o período de afastamento, incluindo as contribuições previdenciárias incidentes. A liquidação de sentença deve se ater ao comando da sentença, não podendo modificar ou inovar a decisão, sob pena de violação da coisa julgada. Dispositivos relevantes citados: Art. 70, XXIX, da Constituição Federal; art. 832, § 2º, da CLT; art. 879, § 1º, da CLT. Jurisprudência relevante citada: Não há menção a precedentes específicos no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0002107-18.2013.5.03.0110 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 16/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Controle de Constitucionalidade

### Modulação de Efeitos

Ação Rescisória. Modulação de Efeitos da ADI 5322. Tempo de Espera. Ação Rescisória. O STF, em decisão proferida nos autos da ADI nº 5322, declarou a inconstitucionalidade de alguns Dispositivos da Lei 13.103/2025, inclusive sobre o tempo de espera (art. 235-C, §§ 2º, 8º e 9º, da CLT). Em referido julgamento firmou-se o entendimento de que o tempo de espera deve ser computado na jornada de trabalho, sendo inconstitucional o pagamento desse período à razão de 2/3 da remuneração, já que viola direito social indisponível do empregado. Em julgamento de Embargos de Declaração, com ata de julgamento publicada em 16/10/2024, foi conferido efeito modificativo ao julgado para "modular os efeitos da declaração de inconstitucionalidade, atribuindo-lhes eficácia *ex nunc*, a contar da publicação da ata do julgamento de mérito desta ação direta." Assim, aplica-se os efeitos da decisão proferida na ADI 5322 a partir de 12/07/2023. No caso presente, constatando-se que o Acórdão guerreado foi publicado em 08/08/2023, depois da declaração de inconstitucionalidade na ADI 5322, mas antes da modulação do efeitos da decisão, o que ocorreu somente em 16/10/2024, impõe-se a procedência parcial da Ação Rescisória para excluir o Tempo de Espera do cômputo da jornada de trabalho, o qual deverá ser remunerado na proporção de 30% do salário hora normal, sem reflexos. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0010530-83.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 09/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Crédito Trabalhista

### Atualização – Índice

Critérios de Atualização do Crédito Trabalhista. STF. ADC 58. Acórdão/ED. Lei 8.177/91. Art. 39, § 1º e 2º. CLT. Art. 879, Parágrafo Único. SDI-1. TST. ED-RR-713-03.2010.5.04.0029. Código Civil. Art. 389 e 406. Lei 14.905/2024. Julgando a ADC 58, o STF conferiu interpretação conforme a Constituição, para fixar os critérios de atualização dos créditos trabalhistas. O julgamento ressaltou, expressamente, que seus critérios deveriam ser observados "até que sobrevenha solução legislativa". A meu juízo, a solução legislativa preconizada deveria ser no § 7º, do art. 879 da CLT, matriz

secular da questão, aqui no Processo do Trabalho. Por isso, na minha compreensão, a alteração verificada no Código Civil, decorrente da Lei 14.905/2024 não corresponderia à solução legislativa preconizada pelo acórdão do STF. Contudo, essa não foi a compreensão da matéria pelo TST que, por sua SDI-1, julgando o ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, decidiu de forma diversa. Decidiu que a partir de 30/08/2024, haja vista a nova redação do art. 389, parágrafo único, do Código Civil, que determina a aplicação do IPCA como índice de atualização, quando não houver determinação legal ou convencional de índice diverso, voltou a prevalecer a separação entre os institutos dos juros e da correção monetária. E considerando o IPCA como índice de correção a partir de tal data, fixou que a taxa de juros para o mesmo período seja correspondente ao resultado da operação (SELIC - IPCA), nos termos do art. 406, § 1º, do Código Civil. Tal operação se justifica matematicamente pelo fato de a SELIC já abranger a correção monetária, de forma que aplicá-la cumulativamente com outro índice (IPCA, no caso), sem qualquer dedução, importaria duplicidade na atualização, majorando indevidamente os valores apurados. Por conseguinte, tomando em conta a decisão do TST, devem prevalecer os seguintes critérios para contagem de juros e atualização monetária dos créditos trabalhista: a) como índice de atualização monetária: o IPCA-E até a data do ajuizamento da reclamação; índice 1,00 entre a data do ajuizamento e 29/08/2024 e o IPCA entre 30/08/2024 e a data de liquidação da conta; b) como taxa de juros: a taxa TR (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991) até a data de ajuizamento; taxa SELIC entre o ajuizamento e 29/08/2024 e o resultado da operação (SELIC - IPCA) entre 30/08/2024 e a data de liquidação da conta, vedada, no último caso, a apuração de taxa negativa para os juros, sendo certo que se a reclamação for ajuizada a partir de 30/08/2024, não haverá a fase de incidência exclusiva da SELIC. A fim de facilitar a compreensão, tomemos como exemplo um valor de R\$ 100,00 já atualizado pelo IPCA-E até a data do ajuizamento da reclamação. Hipoteticamente, consideremos que a TR verificada entre a data do vencimento do direito e a data de ajuizamento seja de 1%. Entre o ajuizamento e 29/08/2024, suponhamos que SELIC seja de 10%. A partir de 30/08/2024 e até a data da liquidação, tomemos como exemplo um índice IPCA de 10% e uma taxa SELIC de 19%. Neste caso, de acordo com entendimento fixado pelo TST, o valor principal da apuração (valor histórico multiplicado pelos índices de correção, sem juros) seria obtido pela operação:  $100,00 \times 1,00$  (índice até 30/08/2024, quando a SELIC estaria sendo apurada como juros)  $\times 1,10$  (aplicação do IPCA a partir de 30/08/2024). O resultado obtido será de R\$ 110,00, sobre o qual deve incidir ainda o montante de juros, cujo percentual obtém-se pela soma das taxas referentes aos diversos períodos, a saber: 1% (TR em fase pré-processual); 10% (SELIC entre o ajuizamento e 30/08/2024) e 9%

(resultado da operação [SELIC - IPCA] no período a partir de 30/08/2024). O percentual total será de 20%, a incidir sobre o valor já atualizado da condenação, nos termos da súmula 200 do TST. Ao final, teríamos R\$ 110,00 de principal corrigido e R\$ 22,00 a título de juros, totalizando R\$ 132,00. Lembre-se, finalmente, que permanece aplicável o entendimento da súmula 381 do TST, segundo a qual o índice de correção monetária a ser observado deve ser o do mês subsequente ao da prestação do trabalho. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010266-58.2021.5.03.0145 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 21/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

#### Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) – Anotação

Dano Moral. Ausência de Anotação da CTPS. Dano Presumido (*In Re Ipsa*) Não Configurado. Necessidade de Prova do Prejuízo. A ausência de anotação do vínculo de emprego na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), por si só, não configura dano moral presumido (*in re ipsa*), sendo indispensável a prova de efetivo prejuízo ou constrangimento sofrido pelo trabalhador para ensejar o direito à reparação, nos termos da tese vinculante firmada pelo TST no julgamento do IRR-Tema n. 60. No caso, o reclamante não se desincumbiu do seu ônus de comprovar qualquer abalo imaterial concreto que extrapolasse o descumprimento da obrigação formal. Soma-se a isso o fato de não ter formulado pedido expresso de reconhecimento do vínculo do período alegadamente sem registro, nem produzido qualquer prova da referida prestação de serviços. Ausente a comprovação do dano, requisito essencial para a responsabilidade civil, mantém-se a sentença que indeferiu o pedido de indenização. Recurso do reclamante a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010664-89.2024.5.03.0083 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 31/07/2025).

#### Condição de Trabalho

Direito do Trabalho. Dano Moral. Condições de Trabalho. Ausência de Dispositivo Térmico para Alimentação. Indenização Devida. I. Caso em Exame. Trata-se de demanda em que se discute o direito a indenização por danos morais decorrentes das condições de trabalho. II. Questão em Discussão. 2. A questão central consiste em definir se a ausência de

Dispositivo térmico para conservação dos alimentos, em trabalho externo, enseja o direito à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir. 3. A testemunha do autor afirmou que, no trabalho externo de instalação elétrica, realizado pela zona rural, não havia local para esquentar a marmitta, tendo presenciado o reclamante realizando refeições frias e azedas por diversas vezes. 4. Dentre as obrigações constantes do anexo II da NR24, que prevê "Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em Trabalho Externo de Prestação de Serviços", não foi demonstrado que fossem oferecidos Dispositivos térmicos para conservação dos alimentos. 5. A conduta da reclamada, ao não garantir os mínimos cuidados em relação à saúde e higiene, sujeitou o autor a condições degradantes e humilhantes. 6. A atitude do empregador gerou dano moral ao demandante, sendo devida a indenização. 7. Ficou evidenciada a conduta ilícita do empregador, o dano sofrido pelo empregado e o nexo causal entre esses dois elementos. IV. Dispositivo e Tese. 8. Pedido procedente. Tese de julgamento: A ausência de Dispositivo térmico para conservação dos alimentos, em trabalho externo, enseja o direito à indenização por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; NR24, Anexo II. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010216-66.2025.5.03.0056 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 30/07/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Danos Morais. Violação à Higidez Biopsicossocial do Meio Ambiente de Trabalho. Indenização Devida. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por empregador em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar a ré ao pagamento de diferenças salariais por desvio de função e compensação por danos morais. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: desvio de função e danos morais. III. Razões de Decidir. O dano moral decorre do sofrimento humano que não corresponda a uma perda pecuniária (art. 5º, V e X, CF; arts. 186, 187 e 297, CC). Segundo Sérgio Cavalieri, trata-se de "qualquer agressão à dignidade pessoal que lesiona a honra constitui dano moral". No caso, a prova oral comprovou que a falta de higidez do meio ambiente laboral, concebido sob a perspectiva biopsicossocial. Assim, nos trabalhos na estrada, não havia banheiros químicos disponibilizados aos trabalhadores, tampouco refeitórios para a alimentação, somando-se a isso a manipulação inadequada de óleo diesel para remover o piche das mãos. Sob o enfoque psicossocial, a prova testemunhal demonstrou que o superior hierárquico dirigia-se ao autor em público com repreensão pelo uso de bebidas alcólicas, embora não se extraía do arcabouço probatório dos autos, tampouco da prova oral, a comprovação de que o obreiro ingeria bebidas durante a jornada de trabalho. Contudo, a manutenção do meio ambiente

do trabalho hígido é dever do empregador (art. 7º, XXII c/c arts. 225 e 200, VIII, CR/88; art. 4º, item I, Convenção 155; art. 157, CLT), fundando-se na redução dos riscos inerentes ao trabalho e no imperativo da melhoria contínua (art. 2º da Convenção 187 da OIT), não se admitindo o improvisado em matéria labor-ambiental. Portanto, tendo a ré praticado ato ilícito, é devida a compensação por danos morais. IV. Dispositivo. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010522-81.2024.5.03.0149 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 11/07/2025).

### Discriminação Racial

Discriminação Racial no Trabalho por Distinção. Racismo Recreativo. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade, o que não pode ser admitido, por promover a discriminação racial pela distinção, na contramão da concretização dos direitos fundamentais à dignidade humana, à não discriminação e ao valor social do trabalho. Na esteira da jurisprudência do Col. TST, a discriminação racial, ainda que ausente dolo do agente, consiste em agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011096-13.2024.5.03.0147 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 25/07/2025).

### Dispensa Abusiva

Dano Moral. Configuração de Abuso de Direito. Indenização Devida. É devida a indenização por danos morais quando a dispensa do empregado é conduzida de forma abusiva e desrespeitosa, extrapolando os limites do poder diretivo do empregador. A suspensão abrupta do acesso ao sistema da empresa, sem qualquer comunicação prévia, aliada à ausência de explicações e à condução escoltada do trabalhador ao deixar o ambiente corporativo, configura violação à dignidade da pessoa humana e à boa-fé objetiva. Tais circunstâncias expõem o empregado a constrangimento, humilhação e abalo emocional, justificando a condenação da empresa ao pagamento de reparação por dano moral. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010602-78.2024.5.03.0138 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Leonardo Passos Ferreira. DJEN 23/07/2025).

## Indenização

Estabilidade Provisória. CIPA. Frustração da Candidatura do Reclamante. Danos Extrapatrimoniais. Comprovação. Conforme art. 10, II, alínea "a" do ADCT, os empregados eleitos para integrar a CIPA, titulares e suplentes, possuem garantia provisória de emprego contra dispensa arbitrária (entendendo-se como tal a que não estiver fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro - artigo 165 da CLT), desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato ou extinção do estabelecimento. Ainda, nos termos do item II da Súmula n. 339 do TST, "A estabilidade provisória do integrante eleito para a CIPA constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. No caso vertente, incontroverso que o autor não chegou a formalizar o registro de sua candidatura para concorrer à vaga na CIPA junto à empresa. Considerada a prova testemunhal colhida em audiência, verifica-se que a ré agiu de modo a obstar sua candidatura à vaga pretendida junto à CIPA. Não obstante, não houve demonstração nestes autos de que o reclamante teria sido eleito acaso formalizada a referida candidatura, de modo que, a partir disso, fosse possível considerar pela frustração da estabilidade almejada, à luz do art. 129 do Código Civil. Embora não se esteja diante da frustração inequívoca da eleição do reclamante ao cargo pretendido, a conduta empresarial evidenciada pela prova testemunhal representou indiscutível óbice à efetivação da candidatura do autor. A resistência injustificada da ré à participação do reclamante no processo eleitoral deu azo, conforme demonstrado pela prova oral a chacotas por parte dos demais empregados da ré. A postura da empresa configurou tratamento diferenciado, degradante e vexatório operado em desprestígio do reclamante, expondo-o perante seus colegas de forma constrangedora e discriminatória, privando-lhe, ainda, de oportunidade juridicamente assegurada para o pleno exercício de sua cidadania no ambiente de trabalho. Comprovados, assim, os fatos narrados na inicial, que justificam o pleito do empregado pela condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais (arts. 818, I da CLT e 373, I do Código de Processo Civil). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010897-74.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 30/07/2025).

Reparação por Danos Morais. Pressupostos ao Dever de Indenizar. Abuso de Direito. Violação ao Princípio da Boa-Fé Objetiva. O direito ao ressarcimento pecuniário advindo de dano moral é cabível quando presentes, cumulativamente, a culpa ou dolo do agente, a ofensa a um bem jurídico e a existência de nexos causal entre a antijuridicidade da ação ou omissão e o dano causado. É fundamental, para a preservação da confiabilidade social no instituto jurídico do contrato, a observância dos ditames da boa-fé objetiva e a consecutiva vedação ao *venire contra factum proprium*, consubstanciado no art. 422 do Código Civil. Não se pode prestigiar a conduta contraditória da reclamada que primeiro dispensa o empregado e depois tenta celebrar acordo como se ambas as partes estivessem rescindindo o contrato. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010075-29.2024.5.03.0041 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 24/07/2025).

### Indenização – Atualização

Indenização por Danos Morais. Juros e Correção Monetária. Termo Inicial. Aplicação do Art. 883 da CLT e decisão proferida pelo STF nas ADC'S 58 e 59. Lei nº 14.905/2024. O art. 883 da CLT assegura expressamente a incidência de juros a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial. Por sua vez, no julgamento das ADC's 58 e 59, o STF estabeleceu que, em relação a fase judicial, a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa SELIC (que engloba correção monetária e juros) desde o ajuizamento da ação. Assim, considerando o teor do art. 883 da CLT e a taxa SELIC a ser aplicada, nos termos da decisão do STF, não há como desmembrar juros e correção monetária na fase judicial, para aplicação em períodos distintos, ficando conseqüentemente prejudicada a parte primeira da Súmula 439 do TST. Neste diapasão, considerando ainda a vigência da Lei nº 14.905/2024, em relação aos valores devidos a título de indenização por danos morais, sob pena de se contrariar a decisão do STF e violar o artigo 883 da CLT, impõe-se determinar que a indenização por danos morais será atualizada única e exclusivamente a partir da data do ajuizamento da ação; a) até 29 de agosto de 2024, pela incidência unicamente da taxa SELIC como fator unitário de atualização e juros de mora; e b) a partir de 30 de agosto de 2024, incidência do IPCA divulgado pelo IBGE como fator de correção monetária e, como fator de juros de mora, a taxa legal divulgada pelo Banco Central na forma da Resolução CMN 5.171, de 29 de agosto de 2024. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011052-24.2024.5.03.0040 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 21/07/2025).

## Indenização – Fixação

Recurso Ordinário. Dano Moral. Assistência Médica Inadequada. Violação à Dignidade Humana. Majoração do Valor da Indenização. 1. Relatório: Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, em razão da assistência médica inadequada prestada durante o período em que o trabalhador estava acometido por doença, longe de sua família e sem recursos financeiros. O autor postulou, na inicial, o valor de R\$ 39.600,00. 2. Questão discutida: A controvérsia reside na fixação do valor da indenização por danos morais, considerando a conduta da ré em não prestar assistência médica adequada ao autor, causando-lhe sofrimento e insegurança. Discute-se, subsidiariamente, a razoabilidade do valor arbitrado em primeira instância. 3. Razões de Decidir: Incontroversa a ocorrência do dano moral em razão da conduta negligente da ré, comprovada pela prova oral, que demonstrou a insuficiência da assistência médica prestada e o sofrimento desnecessário imposto ao trabalhador. A ausência de assistência adequada viola os deveres de cuidado e respeito à integridade física e psicológica do empregado, configurando ato ilícito indenizável. A jurisprudência orienta que a fixação do valor da indenização deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, levando em conta a gravidade do dano, a culpa do ofensor e a capacidade econômica das partes, buscando-se o caráter compensatório e pedagógico da reparação. O valor de R\$10.000,00 arbitrado em primeiro grau, embora reconheça o dano, mostra-se insuficiente diante da gravidade da situação, a conduta desrespeitosa da empregadora e o sofrimento do trabalhador. 4. Dispositivo/Tese: Diante do exposto, dá-se provimento ao recurso para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$30.000,00 (trinta mil reais), mantendo-se inalterados os demais termos da sentença. A tese jurídica central é a de que a fixação da indenização por dano moral deve ser razoável e proporcional à gravidade da conduta lesiva e ao sofrimento experimentado pela vítima, considerando-se a função compensatória e pedagógica da reparação. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011273-55.2023.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 24/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Demissão

### Conversão - Rescisão Indireta

Rescisão Indireta. Pedido de Demissão anterior ao ajuizamento da Ação. Irregularidade no pagamento do FGTS. Conversão devida. Nos termos da Tese Vinculante n.º 70 do TST (RRAg-1000063-90.2024.5.02.0032): "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, "d", da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade." Vale salientar que, se houver o descumprimento de norma trabalhista e a conduta da empresa se enquadra em alguma das hipóteses do art. 483, o pedido de resolução encontra respaldo na CLT, cabendo ao empregado avaliar a oportunidade e a conveniência de pleitear a resolução pela via oblíqua, no momento que considerar mais adequado e pertinente, não se configurando a sua conduta em impeditivo para exercer seu direito de ação e discutir a ocorrência de ato ilícito da empregadora apto a configurar a rescisão indireta. Deste modo, há que se reconhecer a invalidade o pedido de demissão, em razão das irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas pelo Réu, suficientes para caracterizar falta grave. Por tais razões, é devida a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme requerido pelo Reclamante. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010390-33.2024.5.03.0146 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Raquel Fernandes Lage. DJEN 29/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Direito de Imagem

### Indenização

Direito de Imagem e Voz. Uso Pós-Rescisão Contratual. Vendedora Comissionista. Indenização por Danos Morais devida. A utilização da imagem e voz de empregada vendedora comissionista em vídeos de divulgação de produtos, durante a vigência do contrato de trabalho, não gera cachê publicitário adicional quando tal prática se configura como

extensão direta de suas atribuições e ferramenta para otimizar suas vendas e comissões, alinhando-se aos objetivos da contratação, e se há cláusula contratual expressa de autorização. No entanto, a manutenção da exposição da imagem e voz da ex-empregada em mídias sociais da empresa após a rescisão contratual configura uso indevido, pois a autorização cessa com o vínculo empregatício. Conforme o art. 20 do Código Civil, a exploração comercial da imagem de uma pessoa sem consentimento válido enseja o dever de indenizar. Comprovado o uso posterior à rescisão, com fins comerciais, devido o pagamento de indenização por danos morais pela violação do direito de personalidade. Recurso da autora provido para condenar as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010702-39.2023.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 08/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

### Dano Material / Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Danos Morais. Improcedência. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de declaração de nulidade da dispensa por motivo discriminatório, indenização por danos morais e honorários advocatícios. A reclamante alegou que a dispensa ocorreu em momento de fragilidade, durante tratamento médico de lesões decorrentes de acidente doméstico, apesar de apta ao trabalho ao tempo da rescisão. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa configura ato discriminatório à luz da Lei nº 9.029/95; (ii) estabelecer se a reclamada comprovou a ausência de dispensa discriminatória, afastando a presunção de ilicitude. III. Razões de Decidir. 3. A Lei nº 9.029/95 proíbe a discriminação em razão de doença grave, ainda que a dispensa ocorra sem justa causa, havendo presunção de ilicitude se não comprovado outro motivo para a rescisão. 4. A reclamante sofreu acidente doméstico, passou por cirurgias e tratamento fisioterapêutico, recebendo auxílio-doença do INSS. Contudo, o ASO e o

exame demissional atestaram sua aptidão para o trabalho na data da dispensa. 5. A reclamada apresentou prova de que a autora estava apta ao trabalho e em plena higidez física ao tempo da rescisão, não havendo nos autos elementos que comprovem a existência de estigma, preconceito ou relação causal entre a dispensa e o tratamento médico da reclamante no período anterior à demissão. 6. A ausência de provas adicionais, como testemunhas e documentos médicos, corroboram o entendimento acerca da aptidão laboral da autora ao tempo da dispensa, não se verificando elementos que comprovem a alegação inicial de dispensa discriminatória. 7. Não havendo comprovação de dispensa discriminatória, o pedido de nulidade da dispensa e indenização por danos morais é improcedente. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A dispensa de empregado portador de doença grave presume-se discriminatória se não comprovado outro motivo determinante para a rescisão, conforme Lei nº 9.029/95. 2. A presunção de ilicitude da dispensa por motivo de doença grave pode ser afastada pela prova de que o empregado estava apto ao trabalho e em plena higidez física na data da rescisão. 3. A ausência de prova robusta, além do atestado de aptidão física, que corrobore a alegação de dispensa discriminatória, acarreta a improcedência do pedido. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/95, art. 4º, II; CF/88. Jurisprudência relevante citada: Não há menção a precedentes específicos no texto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011065-56.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 23/07/2025).

### Ocorrência

Dispensa Discriminatória. Empregada que se identifica como Mulher Transgênero. Não Comprovação. O ordenamento jurídico repudia toda espécie de discriminação, conforme se extrai do art. 3º, IV, e do art. 5º, XLI, da Constituição Federal, no que se inclui a que é motivada por preconceito em relação às pessoas LGBT. Nesse contexto, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento conjunto da ADO n. 26 e do MI n. 4.733, reconheceu a equiparação, para fins penais, das condutas de homofobia e transfobia à prática de racismo, o que permite a compreensão de que as pessoas LGBT também são destinatárias da Lei n. 9.029/95. Entretanto, não prospera a pretensão de reintegração no emprego fundada no art. 4º da Lei n. 9.029/95 se a parte autora não se desincumbe de provar o caráter

discriminatório da dispensa e, além disso, a reclamada comprova a prática de tratamento respeitoso no curso do contrato de trabalho, a existência efetiva de políticas de inclusão e promoção à diversidade sexual e de gênero e a ocorrência de razões de desempenho que fundamentam a dispensa, em contexto em que outros empregados, que não se identificam como transgênero, também foram dispensados. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010749-19.2024.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 01/07/2025).

Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Configuração. Os valores sociais do trabalho são um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, que, juntamente com os pilares da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da não discriminação e da função social da empresa (artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XLI, 6º, 7º, I, XXX e XXXI, 170, III, VIII e 193, da CF/88), possibilitam reconhecer, conforme o caso, como discriminatória a despedida imotivada do empregado acometido por moléstia grave. Nesse sentido é que o TST editou a Súmula 443, que assim dispõe: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego". *In casu*, evidenciado pelo conjunto probatório dos autos que a dispensa foi motivada pelo estado de saúde do obreiro, resta configurado o cunho discriminatório da rescisão, devendo ser mantida a sentença. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010466-21.2024.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 18/07/2025).

### Reintegração

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Doença Ocupacional. Dispensa Discriminatória. Reintegração. I. Caso em Exame. 1. Ação trabalhista na qual se discute a dispensa do empregado que se encontrava em tratamento médico de doença ocupacional. O empregado requer a nulidade da dispensa, reintegração no emprego e pagamento de salários, férias, décimo terceiro salário e FGTS, entre outras verbas rescisórias. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve nexos causal entre a doença ocupacional do empregado e as atividades laborais; (ii) estabelecer se a dispensa configura ato discriminatório, ensejando a

nulidade. III. Razões de Decidir. 3. O laudo pericial concluiu pela existência denexo concausal entre as doenças do empregado (transtorno psiquiátrico e lesão na coluna vertebral) e as atividades laborais, considerando o agravamento dos quadros em função do trabalho realizado. A perícia comprovou que o assalto sofrido pelo empregado durante o expediente de trabalho foi o "gatilho" para o seu adoecimento mental, e que as atividades desempenhadas contribuíram para o agravamento da lesão na coluna. 4. A jurisprudência admite que doenças degenerativas possam ser consideradas doenças ocupacionais quando desencadeadas ou agravadas por condições especiais de trabalho, como esforço físico intenso, posturas inadequadas e movimentação de cargas pesadas, conforme verificado no caso em análise. 5. A dispensa do empregado durante o tratamento médico, mesmo sem justa causa, configura ato discriminatório, em violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, constituindo abuso do poder diretivo do empregador. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho consolida o entendimento de que a dispensa em tal contexto é nula e gera o direito à reintegração. IV. Dispositivo e Tese. 5. Pedido procedente em parte. A dispensa é declarada nula, e o empregado é reintegrado no emprego, com condenação da ré ao pagamento das parcelas consectárias. Tese de julgamento: 1. Onexo causal entre doença ocupacional e trabalho pode ser concausal, bastando que a atividade laboral tenha contribuído para o aparecimento ou agravamento da doença, ainda que existam outros fatores extralaborais. 2. A dispensa de empregado durante tratamento médico de doença ocupacional, mesmo sem justa causa, configura ato discriminatório, ensejando a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, com direito ao pagamento de verbas correlatas. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 8.213/91, arts. 20 e 21; CPC, arts. 371 e 479; CC, art. 187; CF/88, art. 7º, I. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho acerca de dispensa discriminatória e doenças ocupacionais. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010443-85.2023.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 10/07/2025).

Mandado de Segurança. Reintegração do Litisconsorte Passivo Necessário. Neoplasia Maligna. Dispensa Discriminatória. Ausência de Direito Líquido e Certo das Impetrantes. 1. Mandado de segurança que impugna decisão que deferiu tutela de urgência para reintegrar o reclamante (litisconsorte passivo) acometido de neoplasia maligna. 2. Proferida decisão de antecipação de tutela em regular processo cognitivo, sua reforma ou cassação somente se revelará possível quando evidenciada manifesta violação legal ou clara abusividade na análise dos seus requisitos, do contrário, não há falar em lesão a direito líquido e certo. 3. A dispensa de

empregado acometido com neoplasia maligna no período de acompanhamento da doença é considerada discriminatória quando não comprovado motivo suficiente para o ato demissional. A aptidão para o trabalho, no momento do término do liame contratual, não afasta o potencial aspecto discriminatório da dispensa havida (Súmula 443 do TST).  
4. Acertada a reintegração do trabalhador por meio da tutela de urgência concedida pela autoridade impetrada. 4. A ausência de comprovação de direito líquido e certo das impetrantes impõe a denegação da segurança. (TRT 3ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. 0012045-56.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Fernando Cesar da Fonseca. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Embargos de Terceiro

Usucapião

Embargos de Terceiro Julgados Improcedentes na Execução Trabalhista. Fraude à Execução. Decisão Transitada em Julgado. Ação de Usucapião ajuizada posteriormente. A ação de usucapião, ajuizada pela mesma parte que já teve declarada, em decisão transitada em julgado, a ineficácia de sua aquisição perante a execução trabalhista, não pode obstar o prosseguimento desta, sob pena de haver violação à coisa julgada formada nos autos dos embargos de terceiro. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010200-73.2009.5.03.0024 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 03/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Doméstico

Caracterização

Vínculo de Emprego Doméstico. Serviços Prestados a Mais de um Núcleo Familiar. Inexistência de Unidade de Comando. Pagamentos Autônomos. Para a caracterização da relação de emprego doméstico, nos termos do art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, exige-se a prestação de serviços de forma contínua, pessoal, subordinada e onerosa à pessoa ou entidade familiar, por mais de dois dias por semana, no âmbito residencial da contratante. Ainda que as residências estejam situadas em um mesmo lote,

a ausência de comando único, de rateio coordenado dos pagamentos e de evidência de unidade familiar funcional impede o reconhecimento do vínculo empregatício. Recurso ordinário não provido. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010600-73.2024.5.03.0085 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 25/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

### Processo Administrativo Disciplinar

Recurso Ordinário. ECT. Nulidade do Procedimento Administrativo Disciplinar. Labor em Feriado Municipal. A convocação do empregado para labor nos dias de feriado municipal foi amparada por justificativa administrativa, com base em déficit de pessoal e aumento extraordinário da carga postal. O MANPES permite a convocação de empregados para trabalho em feriados em casos de extrema necessidade, o que foi evidenciado nos autos. O processo administrativo disciplinar foi regularmente instaurado e assegurou ao reclamante a plena participação em todas as fases, inclusive com apresentação de defesa escrita e oportunidade de celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), inexistindo motivos para sua nulidade. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011510-24.2024.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Equipamento de Proteção Individual (EPI)

### Fornecimento

Direito do Trabalho. Saúde e Segurança. Igualdade Substancial. Fornecimento de Coletes Balísticos Femininos. Caso em Exame: Recurso Ordinário contra sentença que determinou o fornecimento de coletes balísticos femininos às empregadas da recorrente. A recorrente alegou a inexistência de amparo legal para tal obrigação, sustentando a suficiência

de modelos *unissex* e a ausência de exigência específica na legislação sobre EPIs (NR-6) e coletes balísticos (Lei nº 14.967/2024 e Portaria 18.045/2023). Questão em Discussão: Obrigação do empregador de fornecer coletes balísticos femininos às suas empregadas, considerando os princípios da proteção à saúde e segurança do trabalho, a legislação específica e a concretude do postulado da igualdade entre homens e mulheres. Razões de Decidir: O recurso foi desprovido. A recorrente interpretou de forma restritiva a legislação, ignorando princípios constitucionais e trabalhistas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (CF, art. 7º, XXII; CLT, arts. 156 e 157; Convenções 155 e 187 da OIT). O dever de fornecer EPIs adequados abrange a obrigação de considerar as características individuais de cada trabalhador, incluindo as diferenças anatômicas entre homens e mulheres. A existência de modelos *unissex* não afasta a obrigação de fornecer os EPIs mais adequados à segurança das empregadas. A jurisprudência do TRT da 2ª Região e o edital de licitação citados pela recorrente não se aplicam ao caso, já que se referem a situações distintas. A decisão está em conformidade com o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução n. 492/2023 do CNJ) e com a Portaria do Ministério da Defesa/Exército Brasileiro Nº18-D Log, de 19/12/2006, que prevê a necessidade de coletes balísticos específicos para mulheres. O prazo de 90 dias para o cumprimento da decisão foi considerado razoável. O parecer do Ministério Público do Trabalho corroborou os fundamentos da sentença. Dispositivo/Tese: Nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a sentença que obriga a recorrente a fornecer coletes balísticos femininos às suas empregadas no prazo de 90 dias. A obrigação do empregador de fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) inclui a necessidade de adequação dos mesmos às características físicas e sexuais do trabalhador, garantindo a igualdade e a proteção à saúde e segurança no trabalho. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010262-63.2025.5.03.0021 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 24/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Exame Toxicológico

### Licitude

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais. Exame Toxicológico realizado no Ambiente de Trabalho. Ausência de Prova de Conduta Ilícita ou de Dano Moral Indenizável. Improcedência Mantida. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em razão de exame toxicológico realizado no ambiente de trabalho. O reclamante alegou constrangimento na coleta, divulgação do resultado a terceiros e prejuízos decorrentes de afastamento das funções enquanto aguardava o resultado da contraprova. II. Questão em Discussão. 2. As questões em discussão consistem em verificar se houve violação à intimidade e dignidade do trabalhador durante a coleta do exame toxicológico; se houve a divulgação do resultado do exame a terceiros, capaz de configurar dano moral indenizável; e se o afastamento de funções enquanto aguardava o resultado da contraprova enseja reparação por dano moral. III. Razões de Decidir. 3. A prova dos autos não demonstrou conduta ilícita da empregadora ou violação cabal à intimidade do reclamante durante a coleta do exame. 4. Não restou demonstrado que a empregadora divulgou indevidamente o resultado do exame, sendo a informação veiculada entre colegas principalmente por iniciativa do próprio reclamante, segundo depoimentos colhidos. 5. O afastamento temporário do reclamante para setor de apoio enquanto aguardava o resultado da contraprova não evidencia, por si só, abalo à honra ou imagem capaz de configurar dano moral, ausente prova de prejuízo concreto ou inatividade forçada. IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: "A realização de exame toxicológico no ambiente de trabalho, desde que adotados protocolos de segurança e preservado o sigilo dos resultados, não configura, por si só, dano moral indenizável. A divulgação do resultado pelo próprio empregado afasta a responsabilidade do empregador por eventual constrangimento." Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X; CC, art. 186. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011337-48.2024.5.03.0062 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 18/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Execução

### Arrematação - Responsabilidade - Arrematante

Agravo Regimental. Pedido de Providência. Responsabilidade pelos Emolumentos de Cartório Extrajudicial. Nos termos do decidido no julgamento do Tema Repetitivo N. 1.134 do STJ, é incabível a atribuição de responsabilidade ao arrematante pelos débitos tributários que já incidiam sobre o imóvel na data de sua alienação, conforme art. 130, parágrafo único do CTN. No caso de imóvel arrematado em hasta pública, tributos incidentes sobre o bem anteriormente à arrematação - como os emolumentos - sub-rogam no valor desta, observados a suficiência de saldo e a ordem preferencial legal do concurso de credores (art. 908 CPC). Para imóveis não arrematados, a responsabilidade pelo pagamento dos emolumentos cartorários é da parte interessada/executada, beneficiária da ordem de retirada dos gravames e também responsável pelas custas da execução. (TRT 3ª Região. Órgão Especial. 0010183-50.2025.5.03.0000 (PJe). Agravo Regimental Trabalhista. Rel./Red. Manoel Barbosa da Silva. DJEN 22/07/2025).

### Bloqueio - Valor

Bloqueio de Valores. Direcionamento da Execução contra Filiais da Executada. Bloqueio SISBAJUD sobre cada CNPJ. Determinado nestes autos o bloqueio dos valores havidos pela executada até o limite atualizado do débito exequendo, com o protocolo de novas ordens de bloqueio mediante repetição programada, medida operada por intermédio da plataforma SISBAJUD, o ato recaiu sobre a raiz do CNPJ da executada. Está-se diante, portanto, de comando incidente sobre os dados cadastrais tanto da empresa principal quanto de suas filiais, operado no melhor interesse do exequente, não se havendo falar em qualquer prejuízo à presente execução. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010161-24.2023.5.03.0012 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 14/07/2025).

## Extinção

Execução. Pagamento efetuado com base na Liquidação da Execução Provisória. Aumento da Condenação. Necessidade de Acerto com o aumento da condenação havida no título executivo que serviu de base à execução provisória e à liberação de valores devidos ao exequente, verifica-se evidente pendência de valores a serem executados. Assim, é incabível a extinção da execução sem que haja o acerto da liquidação, para apuração da dívida pendente. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011153-02.2023.5.03.0071 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Vitor Salino de Moura Eça. DJEN 16/07/2025).

## Pesquisa Patrimonial

Execução. Instrumentos de Investigação Patrimonial. SIRA. O SIRA, Sistema Integrado de Recuperação de Ativos, instituído pelo art.13 da Lei n. 14.195/2021, é uma ferramenta composta por um conjunto de instrumentos, mecanismos e iniciativas, sob governança da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, destinados a "facilitar a identificação e a localização de bens e de devedores, bem como a constrição e a alienação de ativos". No entanto, esse sistema ainda depende de formalização e regulamentação operacional para seu uso efetivo na Justiça do Trabalho e, até o presente momento, não há convênio vigente que autorize a sua utilização. Por se tratar de ferramenta que exige uma cooperação interorganizacional, é necessário ato normativo autorizativo ou convênio regular com os órgãos responsáveis. Agravo de petição ao qual se nega provimento. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010892-48.2017.5.03.0103 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Alexandre Wagner de Morais Albuquerque. DJEN 14/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Hora Extra

## Intervalo - Recuperação Térmica

Intervalos para Recuperação Térmica. Calor. No julgamento recente do tema de IRR nº 161 (RRAg-0000318-26.2023.5.23.0126), o C. TST firmou a seguinte tese vinculante: "A não concessão do intervalo para recuperação térmica ao empregado exposto a calor excessivo, antes de 09.12.2019,

enseja o pagamento de horas extraordinárias pelo período correspondente". Assim, o pagamento de horas extras fictas pela não concessão de intervalos para recuperação do calor está restrito ao período anterior a 09/12/2019 - o que significa que, a partir dessa data, nenhuma condenação é cabível. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011008-65.2024.5.03.0020 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 23/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Imposto de Renda (IR)

### Cálculo

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Execução Trabalhista. Cálculo de Imposto de Renda Sobre PLR. Apuração Separada. Correção de Cálculos. Provimento. I. Caso em Exame. 1. Agravo de petição contra decisão que homologou cálculos de liquidação de sentença, considerando a apuração do imposto de renda sobre a participação nos lucros e resultados (PLR) somada a outras parcelas, utilizando o sistema PJE-Calc. O agravante aponta o desacerto da metodologia, invocado a legislação específica. II. Questão em Discussão. 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a apuração do imposto de renda incidente sobre a PLR deve ser realizada de forma separada, nos termos da legislação específica e do manual de cálculos da Justiça do Trabalho, e se a utilização do sistema PJE-Calc, sem essa apuração separada, acarreta incorreção nos cálculos. III. Razões de Decidir. 3. A legislação trabalhista e o manual de cálculos da Justiça do Trabalho estabelecem a obrigatoriedade de apuração separada do imposto de renda incidente sobre a PLR, utilizando tabela progressiva anual específica, distinta da tributação de outros rendimentos. 4. Embora o sistema PJE-Calc seja obrigatório para a apresentação de laudos periciais, sua utilização não dispensa o cumprimento da legislação específica quanto à apuração separada do imposto de renda sobre a PLR. 5. A ausência de apuração separada do imposto de renda incidente sobre a PLR nos cálculos periciais, conforme demonstrado, configura erro que deve ser corrigido. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A apuração do imposto de renda incidente sobre a participação nos lucros e resultados

(PLR) deve ser realizada separadamente dos demais rendimentos, conforme legislação específica e manual de cálculos da Justiça do Trabalho. 2. A obrigatoriedade do uso do sistema PJE-Calc não afasta a necessidade de observância da legislação e do manual de cálculos quanto à apuração separada do imposto de renda sobre a PLR. 3. A incorreta apuração do imposto de renda sobre a PLR, em desconformidade com a legislação e o manual de cálculos, exige a correção dos cálculos. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 10.101/2000, art. 3º, § 5º (com redação dada pela Lei nº 12.832/2013); Instrução Normativa RFB nº 1.500/2014, art. 17, *caput* e §§ 1º ao 5º; Manual de Cálculos Judiciais do Regional. Jurisprudência relevante citada: Não há menção a precedentes jurisprudenciais no texto fornecido. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010592-70.2022.5.03.0084 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 08/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Jornada de Trabalho

Trabalho da Mulher

Repouso aos Domingos. Evolução Legislativa. Silêncio eloquente do Legislador em fixar Regime Diferenciado. Revogação Tácita do Art. 386 da CLT. A evolução legislativa relativa ao repouso semanal remunerado evidencia a intenção do legislador de autorizar sua concessão em qualquer dia da semana, com simples preferência quanto a sua fruição aos domingos. O silêncio eloquente do legislador em fixar um regime diferenciado para as mulheres em atos editados em períodos mais recentes, como na Lei nº 605/1949, na Constituição e na Lei nº 10.101/2000, sinalizam em direção à revogação tácita do art. 386 da CLT. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010184-82.2025.5.03.0146 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 07/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Justa Causa

### Concorrência Desleal

Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Justa Causa. Nulidade. I. Caso em Exame. Ação em que a reclamante busca a nulidade da justa causa aplicada, em face da ausência de gravidade da falta que justificou a dispensa e do não preenchimento dos demais requisitos formais necessários à aplicação da pena máxima. II. Questão em Discussão. A questão principal discutida é a controvérsia sobre a legalidade da justa causa aplicada à reclamante. III. Razões de Decidir. O conjunto probatório produzido nos autos não permite a conclusão segura de que a reclamante indicava aos clientes da ré a venda de aparelhos celulares realizada por empresa concorrente, tendo ficado comprovado apenas o encaminhamento de consumidores que buscavam acessórios não comercializados pela filial em que trabalhava, o que não configura a gravidade necessária para a dispensa sem a gradação das penalidades. IV. Dispositivo e Tese. Pedido procedente. Tese de julgamento: A dispensa por justa causa exige a comprovação da gravidade da falta, que impossibilite a continuidade da prestação laboral, em face da quebra de fidúcia inerente à relação de emprego, devendo ser demonstradas ainda a singularidade, imediatidade e proporcionalidade na aplicação da punição, ônus probatório que incumbe ao empregador. O encaminhamento de clientes da ré a uma outra empresa que vendia acessórios de celular, não comercializados pela filial em que a reclamante trabalhava, não configura a prática de concorrência desleal e tampouco envolve gravidade suficiente para aplicação da justa causa, sem observância da escala pedagógica, sobretudo quando demonstrado que outros funcionários, que cometeram a mesma falta, não foram dispensados. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010790-27.2024.5.03.0185 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 14/07/2025).

### Falta Grave

Justa Causa. Trabalho para Terceiro durante o Horário Contratual. Violação dos Deveres de Lealdade e Fidúcia. Ônus da Prova. Validade da Dispensa. A prestação de serviços pelo empregado a outra empresa, enquanto ainda vigente o contrato de trabalho com a empregadora, e em horário

coincidente com aquele em que deveria estar à sua disposição, configura grave violação dos deveres de lealdade e fidúcia inerentes à relação de emprego. Admitido o fato pelo próprio reclamante, recai sobre ele o ônus de comprovar que a conduta foi autorizada ou justificada pela reclamada, o que não ocorreu nos autos. Tal conduta representa falta grave, apta a ensejar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, independentemente da gradação de penalidades. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011173-76.2024.5.03.0129 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 31/07/2025).

### Improbidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão da Justa Causa. Indenização por Danos Morais. Manutenção da Sentença. I. Caso em Exame. 1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e indenização por danos morais. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante deve ser revertida; (ii) determinar se o reclamante faz jus à indenização por danos morais. III. Razões de Decidir. 3. O reclamante compartilhou login e senha com funcionário terceirizado e cometeu irregularidades no registro de jornada, infringindo normas internas da instituição. 4. A conduta do reclamante ensejou a quebra da fidúcia contratual, justificando a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, 'a', da CLT. 5. Não ficou comprovado o assédio moral alegado, não havendo elementos que demonstrem perseguição ou excesso de rigor por parte do empregador, afastando a responsabilidade civil. IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso não provido. Tese de julgamento: O compartilhamento de senha e o registro irregular de jornada por empregado, em desacordo com as normas internas da instituição, configura falta grave a justificar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, 'a', da CLT. A ausência de comprovação do assédio moral afasta o direito à indenização por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, 'a'; CF/1988, art. 7º, XXVIII; CC, arts. 186 e 927. Jurisprudência relevante citada: Não identificada no documento. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010280-33.2025.5.03.0135 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 31/07/2025).

Justa Causa. Ato de Improbidade. Art. 482, "A", da CLT. Quebra de Fidúcia. A prática de um ato de improbidade pela empregada, devidamente comprovada nos autos, consistente no consumo irregular de produtos da empresa sem o devido registro e pagamento, conforme sistema de controle estabelecido, configura falta grave que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482, "a", da CLT. Tal conduta implica quebra da fidúcia, elemento essencial à manutenção do vínculo empregatício, tornando desnecessária a gradação da pena e afastando o direito a indenização por danos morais quando ausente prova de abuso no exercício do poder diretivo. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011116-49.2024.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Leonardo Passos Ferreira. DJEN 28/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Justiça Gratuita

### Concessão

Justiça Gratuita. Tema 21 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos. Tese Jurídica "I - Independentemente de pedido da parte, o magistrado trabalhista tem o poder-dever de conceder o benefício da justiça gratuita aos litigantes que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme evidenciado nos autos; II - O pedido de gratuidade de justiça, formulado por aquele que perceber salário superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, pode ser instruído por documento particular firmado pelo interessado, nos termos da Lei nº 7.115/83, sob as penas do art. 299 do Código Penal; III - Havendo impugnação à pretensão pela parte contrária, acompanhada de prova, o juiz abrirá vista ao requerente do pedido de gratuidade de justiça, decidindo, após, o incidente (art. 99, § 2º, do CPC)." (processo IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084). (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011090-02.2024.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 18/07/2025).

Recurso Ordinário. Justiça Gratuita. Lei nº 13.467/2017. Art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT. Súmula 463 do TST. Procuração. Poderes Específicos. 1. Caso em Exame: Recurso ordinário interposto contra sentença que indeferiu o pedido de justiça gratuita formulado pela autora, A autora requereu o benefício da justiça gratuita, alegando pobreza, porém sem apresentar declaração de hipossuficiência econômica formal. A ação foi ajuizada após a vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou as regras para concessão da justiça gratuita na Justiça do Trabalho. 2. Questão em discussão: A controvérsia jurídica centra-se na possibilidade de concessão do benefício da justiça gratuita à autora, considerando a ausência de declaração formal de hipossuficiência econômica e a ausência de poderes específicos na procuração para o advogado requerer o benefício em nome da obreira. A questão de direito a ser decidida é se a simples alegação de pobreza na petição inicial, sem declaração formal e sem poderes específicos do advogado na procuração, é suficiente para a concessão do benefício, à luz da Lei nº 13.467/2017 e da Súmula 463 do TST. 3. Razões de Decidir: Apesar de o Tema 21 do TST ter ampliado o acesso à justiça gratuita, a autora não cumpriu os requisitos formais para a concessão do benefício. O artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT, exige a comprovação da insuficiência de recursos, o que não ocorreu. Além disso, o item I da Súmula 463 do TST exige que, a partir de 26/06/2017, a declaração de hipossuficiência seja firmada pela parte ou por seu advogado munido de procuração com poderes específicos para esse fim. A procuração apresentada não continha tal poder. Assim, a mera alegação de pobreza na inicial, sem a comprovação documental adequada e poderes específicos na procuração, não é suficiente para deferir o benefício. 4. Dispositivo/Tese: O recurso ordinário da autora foi desprovido. A sentença que indeferiu o pedido de justiça gratuita foi mantida. A tese jurídica relevante se assenta na necessidade de cumprimento dos requisitos formais estabelecidos pelo art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, e pela Súmula 463 do TST, para a concessão do benefício da justiça gratuita, incluindo a apresentação de declaração de hipossuficiência econômica ou a atuação de advogado com poderes específicos para tal requerimento. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010077-53.2025.5.03.0141 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 24/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

### Violação

Responsabilidade Civil. Violação à LGPD. Livre Exercício Profissional. Dano Moral e Material. Reparação. Procedência. I. Caso em Exame. Ação indenizatória por danos morais e materiais decorrentes de negativação indevida de perfil profissional em sistema de gerenciamento de dados, com reflexos na impossibilidade de exercer a profissão. A parte autora alegou violação à LGPD pela primeira ré, que realizou tratamento de dados pessoais sem observar os princípios da boa-fé, transparência e prevenção, negando-lhe acesso às informações e fundamentação para a negativação, o que resultou em sua dispensa da segunda ré. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve violação dos direitos do autor à luz da LGPD em razão do tratamento de dados realizado pela primeira ré; (ii) estabelecer a responsabilidade civil da primeira e segunda ré pelos danos materiais e morais sofridos pelo autor. III. Razões de Decidir. 3. O conjunto de informações analisadas pela primeira ré configura-se como dado pessoal, sujeitando-se à LGPD. 4. O tratamento de dados pessoais deve observar os princípios da boa-fé, transparência e prevenção, garantindo ao titular o direito de acesso facilitado e gratuito às informações sobre o tratamento de seus dados. 5. A alegação de que os dados são de acesso público não afasta a necessidade de observância dos princípios da LGPD, devendo o tratamento considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público. 6. A negativa de acesso às informações e à fundamentação da negativação configura violação aos direitos fundamentais ao contraditório e à ampla defesa, ensejando responsabilidade civil. 7. A prova testemunhal comprovou que a negativação indevida do perfil profissional do autor pela primeira ré foi o fator determinante para sua dispensa da segunda ré e para a obstaculização para recolocação profissional do autor. 8. A conduta da primeira ré, ao negar o acesso do autor aos seus dados e à fundamentação da negativação, configura ato ilícito, ensejando a responsabilização civil, nos termos dos artigos 187 do Código Civil e 42 da LGPD. 9. Os danos materiais e morais sofridos pelo autor em razão do ato ilícito são evidentes e justificam a reparação. IV. Dispositivo e Tese. 5. Pedido procedente. Tese de julgamento: O tratamento de dados pessoais realizado em desacordo com os princípios da LGPD, especialmente o acesso do titular aos dados e à justificativa para sua negativação, configura ato ilícito, ensejando a responsabilização civil da empresa responsável pelo tratamento. A negativação indevida de perfil profissional, sem observância dos princípios

da LGPD e do direito à ampla defesa, gera direito à indenização por danos materiais e morais. A prova testemunhal pode ser utilizada para comprovar o nexo causal entre a violação da LGPD pela primeira ré e os danos sofridos pelo autor na sua relação com a segunda ré. Dispositivos relevantes citados: LGPD (artigos 3º, 5º, 6º, 7º, 9º, 12, 18 e 42), Código Civil (artigo 187), CF (art. 5º, XIII). Jurisprudência relevante citada: STF, RE 201.819. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010382-21.2024.5.03.0093 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 22/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Litigância Abusiva

Ocorrência

Recurso Ordinário. Litigância Abusiva. Advocacia Predatória. Configuração. Litigância abusiva ou advocacia predatória, segundo a Recomendação n. 159/2024 do CNJ, é "o desvio ou manifesto excesso dos limites impostos pela finalidade social, jurídica, política e/ou econômica do direito de acesso ao Poder Judiciário, inclusive no polo passivo, comprometendo a capacidade de prestação jurisdicional e o acesso à Justiça." (art. 1º). A sua caracterização ocorre pela verificação 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, entre outras, as quais, conforme sua extensão e impactos, podem constituir litigância predatória" (art. 2º). O simples fato de o patrono do autor manejar número considerável de ações trabalhistas contra o empregador, com objeto semelhante, não impõe o reconhecimento da litigância abusiva ou advocacia predatória, sendo necessária a análise individualizada do caso e do contexto em que as ações correlatas foram ajuizadas. *In casu*, tendo a parte apenas exercido direito que lhe é constitucionalmente assegurado, inclusive com acolhimento dos pedidos formulados, não se pode atribuir o caráter abusivo pretendido pelo réu. Nego provimento. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010107-43.2025.5.03.0059 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Litigância de Má-Fé

### Multa

Direito Processual do Trabalho. Agravo Interno. Decisão monocrática denegatória de seguimento a Recurso de Revista. Tema 16 de IRR do TST. Adicional de periculosidade aos agentes de apoio socioeducativo. Não se configura a alegada distinção com o Tema 16 de IRR do TST quanto a condenação ao pagamento de adicional de periculosidade a agente de apoio socioeducativo, uma vez que, embora o referido Tema Repetitivo do TST tenha sido gerado em feito envolvendo Fundação do Estado de São Paulo (Fundação CASA), as decisões do TST corroboram a aplicação desse precedente a entidades análogas de outros estados da federação.

Precedentes. Multa por litigância de má-fé. A conduta da Agravante de fazer afirmação contra fato processual público em sentido contrário, tentando induzir o juízo em erro, constitui litigância de má-fé que atrai a aplicação do disposto no art. 793-B, II, da CLT. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0010250-10.2024.5.03.0013 (PJe). Agravo Regimental Trabalhista. Rel./Red. Sebastião Geraldo de Oliveira. DJEN 28/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ministério Público do Trabalho (MPT)

### Intervenção / Intimação

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Nulidade da Sentença. Ausência de Intimação do Ministério Público do Trabalho. Direito de Oposição à Contribuição Assistencial. Suposta Ingerência da Empregadora. Suposta Conduta Antissindical. Remessa dos Autos à Origem. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto por sindicato contra decisão que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos materiais em razão de conduta antissindical alegada contra empresa, consistente na indução de empregados à oposição ao desconto da contribuição assistencial, mediante fornecimento de modelos de cartas padronizadas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) manifestou-se requerendo a anulação da sentença por ausência de intimação para atuação em primeira instância. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a ausência de intimação do MPT em primeira instância para atuar no processo acarreta a

nulidade da sentença; (ii) analisar se a conduta da empresa configura ato antissindical. III. Razões de Decidir. 3. A atuação do MPT como fiscal da lei é obrigatória em ações que envolvam interesse público, como as que versem sobre liberdade sindical e contribuições assistenciais. 4. A ausência de intimação do MPT em primeira instância, nos autos de ação coletiva ajuizada por sindicato, configura nulidade processual, nos termos do art. 279 do CPC, ainda que não haja demonstração de prejuízo concreto. 5. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região consolida o entendimento da nulidade da sentença pela falta de intimação do MPT em tais hipóteses. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso provido parcialmente. A sentença foi anulada em razão da ausência de intimação do MPT e os autos foram remetidos à origem para prosseguimento do processo com a devida intimação do *Parquet*. O mérito da ação para apuração da conduta antissindical não foi apreciado nesta instância. Tese de julgamento: A ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho em primeira instância em ação coletiva que envolve matéria de interesse público, como a liberdade sindical e contribuições assistenciais, acarreta a nulidade da sentença, nos termos do art. 279 do CPC, independentemente da demonstração de prejuízo. Dispositivos relevantes citados: art. 5º, § 1º, da Lei 7.347/85; art. 92 da Lei 8.078/90; arts. 176, 178 e 179 do CPC/15; arts. 6º, inciso XV, e 83, inciso II, da LC 75/93; art. 279 do CPC; art. 545 da CLT; art. 8º da CF/88. Cláusula 47ª da CCT 2023/2024. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TRT da 3ª Região. ARE 1018459 (STF - Tema 935). Orientações nº 4 e 13 do CONALIS. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010050-85.2024.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 03/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

### Dano Moral / Dano Material

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Responsabilidade Civil. Danos Morais. Óbito de Motorista de Aplicativo em Latrocínio. Risco da Atividade. Omissão da Empresa. Responsabilidade Objetiva. Provimento Parcial do Recurso. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelos reclamantes contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais em razão do óbito de uma motorista de aplicativo em latrocínio, enquanto trabalhava. Os reclamantes alegam a responsabilidade objetiva da reclamada, em razão do risco da atividade e da omissão da empresa em implementar medidas de segurança eficazes. A reclamada

nega a responsabilidade, sustentando que o evento decorreu de ato de terceiro. O Ministério Público do Trabalho opinou pelo provimento do recurso. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a reclamada é objetivamente responsável pela morte da motorista, ocorrida em latrocínio durante o exercício da atividade; (ii) determinar o valor da indenização por danos morais, caso reconhecida a responsabilidade. III. Razões de Decidir. 3. A competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de indenização por danos morais foi reconhecida em decisão anterior desta Turma. 4. O óbito da motorista em latrocínio, durante o exercício da atividade, configura dano inequívoco e irreparável. 5. Existe nexo de causalidade entre o evento danoso e a atividade profissional exercida pela vítima, pois o latrocínio ocorreu enquanto ela atendia a uma corrida por meio do aplicativo da reclamada. 6. A reclamada incorreu em omissão ao não implementar medidas de segurança eficazes para a prevenção de crimes contra seus trabalhadores, como sistema de gravação no interior do veículo e botão de pânico, expondo a motorista a um contexto de risco. 7. A jurisprudência trabalhista reconhece a responsabilidade objetiva do empregador pela teoria do risco criado em atividades de risco inerente, aplicável analogicamente ao caso, considerando o risco significativo de violência na atividade de motorista de aplicativo. 8. O valor da indenização por danos morais foi arbitrado, com correção monetária pela taxa SELIC desde a data da fixação. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso ordinário provido parcialmente. Tese de julgamento: A empresa prestadora de serviços de transporte por aplicativo responde objetivamente pelos danos causados à motorista, decorrentes de latrocínio ocorrido durante o exercício de suas atividades, em razão da omissão na adoção de medidas de segurança que poderiam ter minimizado o risco da atividade. O valor da indenização por danos morais deve ser fixado considerando a gravidade do dano, o sofrimento dos familiares da vítima, a capacidade econômica da empresa e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Dispositivos relevantes citados: Art. 927, parágrafo único, do Código Civil; Súmula nº 392 do TST; Art. 883 da CLT; Constituição Federal, art. 114, inciso VI. Jurisprudência relevante citada: Precedentes do TST e desta Turma. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011394-05.2023.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 18/07/2025).

Recurso Ordinário. Danos Morais. Motorista. Impedimento de Trabalho. Bloqueio em Cadastro de Seguradora. Grupo Econômico. Teoria da Aparência. Responsabilidade Solidária. Caso em Exame: Ação trabalhista em que o autor pleiteou indenização por danos morais em razão de bloqueio em cadastro de seguradora, o que o impediu de trabalhar como motorista de transporte rodoviário. A ré, corretora de seguros, alegou ilegitimidade

passiva e a ausência de responsabilidade pelos fatos narrados. A sentença julgou improcedentes os pedidos. O autor recorreu, buscando a reforma da sentença. Questão em discussão: A principal controvérsia jurídica diz respeito à responsabilidade da ré, corretora de seguros, pelos danos morais sofridos pelo autor em decorrência do bloqueio em cadastro de seguradora que o impossibilitou de exercer sua profissão, considerando que a ré faz parte do mesmo grupo econômico da empresa que efetivamente gerencia os riscos e realiza o bloqueio. Há ainda a questão preliminar da ilegitimidade passiva. Razões de Decidir: O recurso foi parcialmente provido. A d. Turma, por maioria, entendeu que a ré, mesmo sendo apenas corretora, integra o mesmo grupo econômico da empresa que realiza a gestão de riscos e o bloqueio (GPS Logística e Gerenciamento de Riscos Ltda, enquanto a ré é GPS Corretoras e Administração de Seguros Ltda), e a aplicação da teoria da aparência justifica a responsabilização solidária. Essa responsabilização se baseia na boa-fé do autor e na interligação das empresas dentro do mesmo grupo econômico (Grupo Pamcary), evidenciada por informações como endereço de e-mail e telefone comuns e a oferta de serviços integrados em seu site. O dano moral é considerado *in re ipsa*, dispensando prova específica do abalo moral, em virtude da conduta ilícita que impediu o autor de exercer sua profissão. A jurisprudência do TST sobre o tema foi considerada. Dispositivo/Tese: O recurso foi parcialmente provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, com base na teoria da aparência e na responsabilidade solidária do grupo econômico. A ré também foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios. A tese jurídica é a da responsabilidade solidária de empresas do mesmo grupo econômico por danos morais decorrentes de práticas discriminatórias, mesmo que a empresa formalmente demandada não seja diretamente responsável pela conduta lesiva, sendo aplicável, *mutatis mutandis*, a teoria da aparência do direito consumerista no âmbito juslaboral. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011338-15.2022.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 28/07/2025).

### Norma Coletiva

Ementa: Direito do Trabalho. Motorista Profissional. Modulação dos efeitos na ADI 5322. Implicações na Validade de Normas Coletivas. Tema 1046 da Repercussão Geral. I. Caso em Exame. Esta reclamação foi ajuizada por motorista profissional, que demanda direitos relativos à jornada laboral, com fundamento, dentre outros motivos, na inconstitucionalidade declarada

pelo STF na ADI 5322. II. Questão em Discussão. Há duas questões em discussão: (I) constitucionalidade de Dispositivos do regime jurídico dos motoristas profissionais, em consonância com a ADI 5322; (II) validade das normas coletivas que regulam a jornada laboral perante a modulação dos efeitos na referida ADI e o tema 1046 da repercussão geral. III. Razões de Decidir. Na ADI 5322, o STF declarou a inconstitucionalidade de diversos Dispositivos legais sobre a jornada laboral dos motoristas profissionais. Porém, segundo a modulação promovida nos termos do art. 27 da Lei 9.868/99, a eficácia contra todos e o efeito vinculante da referida declaração somente se aplicam aos atos jurídicos realizados a partir de 12/07/23. Desse modo, são válidas as normas coletivas fundadas nos Dispositivos citados e vigentes anteriormente a 12/07/23, em conformidade com o art. 7º, XXVI, da Constituição e com o tema 1046 da repercussão geral. Já as normas coletivas amparadas nestes Dispositivos e vigentes a partir de 12/07/23 são inválidas, de acordo com a mencionada modulação, porquanto são inconstitucionais normas que se fundam em regras inconstitucionais. O art. 102, § 2º, da Constituição, o art. 27 da Lei 9.868/99 e a autoridade das decisões do STF justificam a validade das aludidas normas coletivas anteriormente a 12/07/23, tendo em vista a constitucionalidade provisória daqueles Dispositivos resultante da debatida modulação (são constitucionais normas que se fundam em regras constitucionais). Além disso, a Súmula 66 deste TRT, conforme a qual é inconstitucional o parágrafo terceiro, do art. 235-C da CLT deve ser interpretada em consonância com a discutida modulação, considerando a prevalência do controle concentrado de constitucionalidade exercido pelo STF. IV. Dispositivo e Tese. Pedido parcialmente procedente. Tese de julgamento: Na ADI 5322, o STF declarou a inconstitucionalidade de Dispositivos sobre a jornada de trabalho dos motoristas profissionais, mas modulou os efeitos da decisão. Por isso, as normas coletivas vigentes até 11/07/23 fundadas nestes Dispositivos são válidas, mas não aquelas com vigência posterior. Dispositivos relevantes: Constituição, art. 7º, XXVI, e art. 102, § 2º; Lei 9.868/99, art. 27; CLT, arts. 235-C e 235-D; Lei 13.103/15 e LINDB, art. 3º. Jurisprudência relevante: ADI 5322, tema 1046 da repercussão geral e Súmula 66 do TRT da Terceira Região. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011425-31.2023.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 08/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Nulidade

### Erro de Procedimento – Ocorrência

Agravo de Petição. Nulidade da Sentença. Alegação de Dissintonia entre os Cálculos Homologados e o Título Executivo. Inexistência de Vício Procedimental. Deficiência de Fundamentação. Inocorrência. Preliminar Rejeitada. Não se configura nulidade da sentença pela suposta divergência entre os cálculos homologados e o título executivo, por se tratar de hipótese de "*error in iudicando*", a ser enfrentada no mérito recursal, e não de vício procedimental. Igualmente, não há nulidade por ausência ou deficiência de fundamentação quando o julgador enfrenta de forma motivada os pedidos formulados, ainda que em sentido contrário ao interesse da parte. A decisão judicial não está obrigada a rebater, um a um, todos os argumentos expendidos, bastando que fundamente adequadamente a solução adotada, nos termos do art. 93, IX, da Constituição Federal e da jurisprudência consolidada do STF e STJ. Eventuais irregularidades podem ser sanadas na instância recursal, à luz dos princípios da ampla devolutividade, do prejuízo, da instrumentalidade das formas e da razoável duração do processo. Preliminar rejeitada. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010540-64.2021.5.03.0131 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 01/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Obrigação de Fazer

### Cumprimento

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Descumprimento de Obrigação de Fazer por Terceiro. Multa (*Astreintes*). Incidência. Redução. Recurso Parcialmente Provido. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto contra decisão que aplicou multa por descumprimento de ordem judicial para emissão de certidão negativa de débitos condominiais de imóvel arrematado. II. Questão em Discussão. Controvérsia sobre a impossibilidade para o cumprimento de obrigação de fazer (emissão de certidão negativa de débitos) pelo condomínio em que se situa o imóvel

objeto de penhora. III. Razões de Decidir. A impossibilidade alegada pelo condomínio para emissão de certidão negativa de débitos, em razão de limitações de seu sistema informatizado, não configura justa causa para o descumprimento de ordem judicial, especialmente quando a decisão judicial permitia a ressalva dos débitos anteriores à arrematação. IV. Dispositivo e Tese. Agravo de petição não provido no aspecto. Tese de julgamento: A certidão negativa de débitos condominiais pode ser emitida por diversos meios, inclusive por declaração de próprio punho do síndico. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 536 e 537, § 1º; CLT, art. 769; CC, art. 412. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010250-60.2022.5.03.0019 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 08/07/2025).

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Cumprimento de Sentença. Extinção do Processo sem Resolução de Mérito. Juros de Mora e Correção Monetária. Ausência de Interesse de Agir. Nega-se Provimento. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto contra decisão que extinguiu, sem resolução de mérito, ação de cumprimento de sentença, alegando-se que houve integral cumprimento da obrigação constante do título executivo judicial, sem considerar juros de mora e correção monetária incidentes sobre valores de FGTS. O agravante sustenta que tais encargos foram fixados na sentença da ação coletiva originária, e que a liberação dos valores da conta vinculada não os abrangeu. Busca o prosseguimento da execução e o pagamento das supostas diferenças, além de subsidiariamente, anulação da sentença por cerceamento de defesa pela ausência de perícia contábil. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve integral cumprimento da obrigação de fazer constante do título executivo judicial, especialmente considerando a incidência de juros de mora e correção monetária sobre os valores de FGTS; (ii) estabelecer se houve cerceamento de defesa pela ausência de perícia contábil. III. Razões de Decidir. 3. A obrigação principal na ação coletiva originária era de fazer, consistente na individualização dos depósitos de FGTS em contas vinculadas dos trabalhadores. 4. O integral adimplemento da obrigação de fazer foi comprovado pela Caixa Econômica Federal, que atestou a individualização dos valores nas contas vinculadas, alcançando todos os trabalhadores, exaurindo o objeto da condenação e não configurando obrigação pecuniária autônoma. 5. Os juros de mora e correção monetária somente incidiriam em caso de descumprimento da

obrigação de fazer, hipótese que não ocorreu. A menção aos critérios de juros e atualização na sentença coletiva não gerou obrigação de pagamento de valores adicionais, estando esses encargos vinculados à eventual não realização da obrigação principal. 6. A ausência de perícia contábil é irrelevante, pois o objeto da discussão - o cumprimento da obrigação principal - foi comprovadamente satisfeito, sendo desnecessária a intimação para vista dos cálculos. Não há controvérsia sobre a individualização dos valores do FGTS, mas sim sobre a interpretação da sentença da ação coletiva quanto à incidência dos juros e correção monetária, interpretação esta considerada correta. Não há violação da coisa julgada, pois a decisão se baseia na correta interpretação do título executivo e na comprovação do seu cumprimento. 7. Não há afronta ao devido processo legal, ao contraditório, à ampla defesa ou à coisa julgada. IV. Dispositivo e Tese. 5. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: O integral cumprimento da obrigação de fazer na ação coletiva originária, comprovado pela individualização dos valores de FGTS em contas vinculadas de todos os trabalhadores, extingue o processo de cumprimento de sentença, sem que haja obrigação de pagamento adicional a título de juros de mora e correção monetária. A ausência de perícia contábil é irrelevante quando a obrigação principal já está comprovadamente cumprida, não configurando cerceamento de defesa. Voto Admissibilidade. Presentes os requisitos de admissibilidade, conheço do agravo de petição. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010255-75.2025.5.03.0052 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Penhora

### Bem Necessário - Exercício Profissional

Ementa: Direito Processual Civil. Agravo de Petição. Execução Trabalhista. Penhora de Bens. Impenhorabilidade. Bens Essenciais à Atividade Empresarial. Recurso. Improcedência. - I. Caso em Exame. Agravo de Petição interposto contra sentença que julgou improcedentes embargos à execução, mantendo a penhora de estações de trabalho da executada. A agravante sustenta a impenhorabilidade dos bens, alegando essencialidade

para o exercício da atividade empresarial e prejuízo à função social da empresa. II. Questão em Discussão. 2. A Questão em Discussão consiste em definir se a penhora de 25 (vinte e cinco) estações de trabalho da empresa agravante, essenciais à sua atividade, é lícita, considerando a alegada violação à função social da empresa e a impenhorabilidade de bens necessários ao exercício da atividade empresarial. III. Razões de Decidir. 3. Há jurisprudência pacífica de que a impenhorabilidade prevista no artigo 833, V, do CPC, aplica-se apenas a pessoas físicas que exercem sua profissão pessoalmente, não se estendendo a pessoas jurídicas que exploram atividade econômica. 4. Ainda que se aplicasse a impenhorabilidade às pessoas jurídicas, a agravante não comprovou a absoluta indispensabilidade dos bens penhorados para a continuidade de suas atividades, sendo insuficiente a mera alegação de utilização dos bens na atividade empresarial. 5. O princípio da preservação da empresa não prevalece sobre o princípio da responsabilidade social e a necessidade de satisfazer créditos trabalhistas, garantindo a efetividade da prestação jurisdicional e a satisfação dos direitos dos trabalhadores. 6. A execução trabalhista visa garantir o pagamento de créditos de natureza alimentar, devendo ser resguardados os direitos dos trabalhadores, prevalecendo sobre a função social da empresa, nos termos do artigo 797 do CPC. 7. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo restrições legais (artigo 789 do CPC), podendo requerer a substituição do bem penhorado, observando a ordem de preferência do artigo 835 do CPC. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso não provido. Tese de julgamento: A impenhorabilidade prevista no artigo 833, V, do CPC, não se estende às empresas, aplicando-se apenas a profissionais que exercem sua profissão pessoalmente. A mera alegação de que bens são utilizados na atividade empresarial não garante sua impenhorabilidade; é necessária a comprovação de absoluta indispensabilidade para a continuidade das atividades. O princípio da efetividade da prestação jurisdicional e a satisfação dos créditos trabalhistas prevalecem sobre a preservação da empresa e sua função social, no contexto da execução trabalhista. Dispositivos relevantes citados: Artigos 5º, XXIII, da CF/88; 789, 797, 805, 833, V, e 835 do CPC; artigo 620 do CPC. Jurisprudência relevante citada: Processo 0010277-43.2016.5.03.008 (DJe 18/10/23). (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010271-33.2023.5.03.0138 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 10/07/2025).

## Benefício Previdenciário

Direito Processual Civil. Agravo de Petição e Recurso Adesivo. Execução Trabalhista. Penhora de Benefícios Previdenciários. Impenhorabilidade Parcial. Idade Avançada da Executada. I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto pela executada contra decisão que deferiu penhora de 30% dos seus benefícios previdenciários e recurso adesivo interposto pela exequente pleiteando a majoração da penhora para 50%. A executada, com 96 anos de idade, argumenta que a penhora compromete sua subsistência, violando o direito à dignidade da pessoa humana. A exequente requer a majoração da penhora para 50% dos benefícios previdenciários. II. Questão em Discussão. 2. Há duas questões em discussão: (i) definir o percentual de penhora dos benefícios previdenciários da executada compatível com a sua subsistência; (ii) analisar a possibilidade de majoração da penhora para 50% dos benefícios. III. Razões de Decidir. 3. O entendimento jurisprudencial dominante admite a penhora parcial de benefícios previdenciários, desde que garantida a subsistência digna do executado e o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo. 4. Embora seja permitida a penhora de parte dos rendimentos para satisfazer o crédito trabalhista, a penhora de 30% dos benefícios da executada, que recebe dois salários mínimos e possui 96 anos, compromete sua subsistência digna. 5. A penhora de 30% dos rendimentos da executada viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, devendo ser reduzida a um percentual que garanta sua subsistência. 6. A idade avançada da executada e as despesas inerentes a essa condição justificam a redução do percentual de penhora. IV. Dispositivo e Tese. 5. Recurso da executada parcialmente provido e recurso da exequente prejudicado. Tese de julgamento: A penhora de benefícios previdenciários em execução trabalhista deve observar o limite de 50% dos rendimentos líquidos, garantindo a subsistência digna do executado e o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo, porém, a idade avançada e as despesas inerentes a ela podem justificar percentual inferior para garantir a dignidade da pessoa humana. A constrição de percentual superior ao necessário para garantir a

subsistência digna do executado ofende o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Dispositivos relevantes citados: Art. 1º, III, da CF; art. 833, IV e § 2º, do CPC. Jurisprudência relevante citada: Acórdão do Tribunal Pleno do Regional, IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 - Tema 22; TST, IRR 0000271-98.2017.5.12.0019 - Tema 75. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010773-69.2020.5.03.0075 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 11/07/2025).

#### Milha Aérea / Ponto - Programa de Fidelidade

Penhora/Bloqueio. Pontos de Fidelidade e Milhas Aéreas. Ainda que todas as tentativas de satisfação dos créditos da exequente, por meio das ferramentas eletrônicas colocadas à disposição do juízo mostraram-se inócuas, tal não significa que se deve atender a quaisquer requerimentos do exequente, sendo necessário que ao menos se vislumbre utilidade na medida requerida. E nesse sentido, coaduno com entendimento primeiro, quanto à inviabilidade de penhora de pontos/milhas aéreas porventura existentes em nome dos executados. Correta a decisão agravada no exame da questão - ainda que tenha natureza patrimonial do direito (enquadrando-se como outros direitos - art. 835 XIII do CPC) é necessário ao menos indícios de que existam e ainda, sua utilização é subordinada a cada programa, com prazos para utilização e para expirar, tudo a inviabilizar a constrição, que não se mostra modo eficaz para satisfazer a execução. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010941-82.2023.5.03.0005 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Stela Álvares da Silva Campos. DJEN 18/07/2025).

#### Renda

Medidas Coercitivas. Execução. Penhora da Renda dos Jogos do Clube de Futebol. O artigo 139, inciso IV, do Código de Processo Civil permite ao magistrado "determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária". Portanto, não há regra legal que impeça, por si só, a

penhora da renda dos jogos e patrocínios dos clubes de futebol, quando tais organizações são recalcitrantes na quitação das dívidas judiciais trabalhistas. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0000180-83.2015.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 21/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

### Fornecimento

Recurso Ordinário. Preliminar de Nulidade. Arquivamento do Feito. Prescrição. Entrega de Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP). Retificação de PPP. Contrato anterior à Exigibilidade Formal. Obrigação de Fazer. A representação da parte em audiência, nos moldes do art. 843, § 2º da CLT, autorizados pelo Juízo de primeira instância e em conformidade com os princípios que regem o processo do trabalho, não acarreta nulidade processual, afastando-se o pedido de arquivamento. A pretensão de natureza declaratória, como a que visa à retificação de PPP para fins de prova junto ao INSS, não se submete aos prazos prescricionais previstos no art. 7º, XXIX, da CF, por força do que dispõe o art. 11, § 1º da CLT. A obrigação de fornecer o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ou documento equivalente que ateste as condições de trabalho do empregado para fins de aposentadoria especial constitui um desdobramento do dever de documentação do contrato de trabalho, subsistindo mesmo para vínculos encerrados antes da instituição formal do referido formulário, sob pena de se negar ao trabalhador o direito à prova de seu histórico laboral. A ausência de registros da época, inclusive por sinistro, não exime o empregador da responsabilidade, transferindo-lhe o ônus de elidir a prova pericial produzida. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010890-30.2024.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 22/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Aprendiz

### Cota

Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais. Cota de Aprendizagem e de Portadores de Necessidade Especiais. Exclusão de Funções da Base de Cálculo. Violação a Normas de Ordem Pública. Segundo a Tese Vinculante 66 do TST, RRAg-1001634-27.2019.5.02.0435, "O número de trabalhadores que exercem as atividades de motorista e de cobrador de empresa de transporte coletivo deve integrar a base de cálculo a ser utilizada na apuração do cumprimento da cota de aprendizagem prevista no artigo 429 da CLT". Não obstante a referida Tese faça menção apenas à cota de aprendizagem, o entendimento pacífico da SDC do TST é de não ser suscetível a negociação coletiva de matéria alusiva a interesses difusos dos trabalhadores, como a alteração da base de cálculo das cotas destinadas à aprendizagem profissional e a políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência (arts. 429 da CLT e 93 da Lei 8.213/91), porquanto transpassa o interesse coletivo da categoria representada, para alcançar trabalhadores indeterminados, sob pena de incorrer em afronta ao art. 611 da CLT. Ação Anulatória julgada procedente. (TRT 3ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. 0011591-76.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais. Rel./Red. José Murilo de Moraes. DJEN 21/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

### Dano Moral

Recurso Ordinário. Assédio Moral e Discriminação contra Trabalhador Portador de Deficiência. Configuração. Dano Moral. Indenização Devida. 1. O recurso ordinário aborda o caso de portador de deficiência, que sofreu assédio moral e discriminação em razão da exigência do uso de calçados inadequados à sua condição física, além de sofrer humilhações por parte de colegas de trabalho. 2. A ré, ao impor ao empregado condições de trabalho desfavoráveis à sua saúde, em detrimento da dignidade de sua pessoa, e ao permitir o assédio moral por parte de outros empregados, agiu com abuso

de poder diretivo, configurando ato ilícito. 3. A prova testemunhal demonstra o assédio moral, caracterizado por humilhações e exigência de uso de calçados incompatíveis com a deficiência do trabalhador, gerando ambiente de trabalho hostil e prejudicial à sua saúde mental. 4. A conduta da ré viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador deficiente (art. 7º, XXXI, da CF), e as disposições da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que vedam barreiras atitudinais e exigem adaptações razoáveis para assegurar o exercício dos direitos fundamentais. 5. Diante da demonstração do autor, é devida a indenização por danos morais. 6. Apelo provido para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais. Tese: A imposição de condições de trabalho desfavoráveis à saúde de trabalhador portador de deficiência, aliado à prática de assédio moral por parte de seus colegas, sem intervenção do empregador para cessar tais atos, configura ato ilícito que enseja indenização por danos morais, em violação aos princípios da dignidade humana, da proteção ao trabalhador deficiente e às disposições do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010941-02.2024.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 01/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Plano de Saúde

#### Supressão - Dano Moral

Dispensa. Nulidade. Empregado Doente. Cancelamento do Plano de Saúde. Danos Morais. Na hipótese, no momento da dispensa, o empregado encontrava-se na fase aguda da doença do quadro ortopédico que apresenta e incapacitado para as atividades laborativas, o que, por si só, evidencia a conduta antijurídica da ré, que afrontou não só princípios basilares aplicáveis à ordem justralhista, como excedeu os limites impostos pelo fim social do contrato de trabalho. Desse modo, evidenciado o dano, o nexos causal e a culpa da empregadora, impõe-se o reconhecimento da responsabilidade civil da empresa e a sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010599-30.2024.5.03.0072 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 15/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prêmio

### Natureza Jurídica

Prêmios. *Restrict Stock Units* - Ausência de Natureza Salarial. Liquidação. O reclamante, durante o pacto laboral, recebeu prêmios sob a forma de "Restricted Stock Units" (RSUs - "Unidades Restritas de Ações") da empresa *Hotmart Company*, dona do grupo integrado pela ré, que carecem de natureza salarial para efeito de integração à remuneração e somente podem ser liquidadas de acordo com o seu plano de implantação. Provido o recurso da ré no aspecto. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010774-95.2024.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 11/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Professor

### Rescisão Indireta

Professora. Anulação da Carga Horária. Rescisão Indireta. Indenização por Dano Moral. Evidenciado pelo conjunto probatório coligido ao feito que, após ajuizar reclamação trabalhista anterior em face das rés, a reclamante, integrante do corpo docente das reclamadas, teve todas as suas aulas retiradas, ficando com a carga horária zerada e, por conseguinte, sem remuneração, em evidente retaliação promovida pela empregadora, resta evidenciada a existência de grave descumprimento de obrigações a cargo das rés. Não há dúvida de que, neste cenário, resta configurado fato justificador do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, eis que as reclamadas não acostaram aos autos qualquer documento que comprovasse que a medida originou-se dos motivos elencados no § 1º da Cláusula 32ª da CCT aplicável à categoria dos professores, ou seja, por acordo das partes ou a pedido do professor; em razão da diminuição do número de alunos ou turmas por queda ou ausência de matrículas não motivadas pelo empregador ou em decorrência de alteração curricular ou ausência da oferta da disciplina ou curso motivada por previsão constante em legislação. A anulação da carga horária do professor constitui, pois, falta

grave, hábil a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho da autora (artigo 483, "d" da CLT). Além disso, a laborista sofreu discriminação decorrente do exercício do direito de ação, pretendendo as rés limitar o exercício de direito fundamental, consistente no ajuizamento de ação trabalhista em face das demandadas. Ficou evidenciada a extrapolação do poder diretivo do empregador, configurando-se retaliação pelo exercício do direito de ação. Não há, portanto, dúvida acerca da violação das garantias individuais da autora, ensejando o ato ilícito perpetrado a devida reparação, fazendo jus a autora ao recebimento de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011729-09.2023.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 14/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

### Empregado Doméstico

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Incompetência Material da Justiça do Trabalho. Recolhimentos Previdenciários. Ilegitimidade Passiva. Vínculo de Emprego Doméstico. Unicidade Contratual. Modalidade de Término Contratual e Obrigações Rescisórias. Multa do Art. 477 da CLT. Jornada de Trabalho. Horas Extras. Compensação. Parâmetros. Intervalo Intrajornada. Férias. FGTS. Justiça Gratuita. Limites da Condenação. Indenização por Danos Morais. Honorários Advocatícios Sucumbenciais. Litigância de Má-Fé. I. Caso em Exame. 1. Recursos ordinários interpostos pelas partes reclamadas e pela parte reclamante contra sentença que reconheceu o vínculo empregatício, deferiu verbas trabalhistas e rescisórias, e rejeitou preliminares de incompetência material e ilegitimidade passiva. A parte reclamante recorreu buscando indenização por danos morais. II. Questão em Discussão. 2. Há sete questões em discussão: (i) definir se a Justiça do Trabalho é competente para executar contribuições previdenciárias decorrentes de sentença trabalhista; (ii) estabelecer se há ilegitimidade passiva das rés, considerando a prestação de serviços a unidade familiar; (iii) determinar se existia vínculo de emprego em período anterior ao registro na CTPS e a unicidade contratual; (iv) definir a

modalidade de extinção do contrato de trabalho e as obrigações rescisórias; (v) estabelecer se é devida a multa do art. 477 da CLT; (vi) definir os parâmetros para apuração da jornada de trabalho, horas extras e intervalo intrajornada; (vii) definir a correta forma de cálculo de férias e FGTS; (viii) decidir sobre o deferimento da justiça gratuita; (ix) estabelecer os limites da condenação; (x) definir a procedência do pedido de indenização por danos morais; (xi) fixar os honorários advocatícios sucumbenciais; (xii) analisar a alegação de litigância de má-fé. III. Razões de Decidir. 3. A Justiça do Trabalho possui competência material para executar contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças trabalhistas, conforme art. 114, § 3º, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/1998 e Súmula nº 368, II, do TST. 4. A ilegitimidade passiva das rés é afastada, pois a inicial atribui a todas elas a condição de empregadoras e o benefício da força de trabalho se estendeu a toda a unidade familiar, reconhecendo-se a responsabilidade solidária. 5. O vínculo empregatício anterior à anotação na CTPS é reconhecido pela prova testemunhal e documental, que superaram os documentos apresentados pelas rés (planilha e mensagens de aplicativo), considerados sem valor probatório suficiente. Há unicidade contratual. 6. A extinção do contrato se deu por dispensa sem justa causa, comprovada pela prova testemunhal e depoimentos pessoais, que refutam a tese de demissão ou extinção por morte da empregadora, considerando a continuidade da prestação dos serviços após o falecimento. 7. A multa do art. 477 da CLT é devida pela ausência de prova do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, sendo a mora incontroversa e injustificada. 8. A jornada de trabalho é arbitrada com base na prova oral, considerando a ausência de controle de ponto e a natureza da atividade, com reflexos nas horas extras e intervalo intrajornada, sendo indevida a compensação pela ausência de acordo escrito. 9. As férias e o FGTS são devidos, pois não houve comprovação de concessão regular de férias nem de recolhimento do FGTS, e a prova oral e testemunhal não comprova o pagamento ou a fruição integral dos períodos de descanso apresentados pelas rés como férias. 10. O benefício da justiça gratuita é mantido, pois a declaração de hipossuficiência da parte reclamante goza de presunção de veracidade, não sendo elidida por prova em contrário. 11. A condenação não se limita aos valores estimados na petição inicial, pois estes são meramente estimativos para definição do rito processual. 12. O pedido de indenização por danos morais é improcedente, pois o mero inadimplemento de verbas salariais e rescisórias, sem prova de

abalo moral específico, não configura dano moral indenizável, segundo jurisprudência do TST. 13. Os honorários advocatícios sucumbenciais são majorados para 15%, tanto para a parte reclamante quanto para a parte reclamada, considerando a complexidade do caso e a sucumbência. A exigibilidade do pagamento da parte reclamante, beneficiária da justiça gratuita, fica suspensa por dois anos, conforme jurisprudência do STF na ADI 5766. 14. A alegação de litigância de má-fé é rejeitada pela ausência de prova de conduta dolosa da parte reclamante. IV. Dispositivo e Tese. Recursos das partes reclamadas e da parte reclamante parcialmente providos. Tese de julgamento: 1. A Justiça do Trabalho é competente para executar contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças trabalhistas, mesmo que o crédito tributário não tenha sido constituído pela Justiça do Trabalho. 2. Em caso de prestação de serviços domésticos em favor de unidade familiar, há responsabilidade solidária de todos os membros que se beneficiaram do trabalho, ainda que apenas um membro formalize o contrato. 3. A ausência de anotação em CTPS não impede o reconhecimento do vínculo de emprego em período anterior ao registro, desde que comprovada a relação fática com os elementos caracterizadores do contrato de trabalho (subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade). 4. O falecimento da empregadora não extingue o contrato de trabalho doméstico automaticamente, se houver continuidade da prestação de serviços para os demais membros da família. 5. A multa do art. 477, § 8º, da CLT é devida quando há mora injustificada no pagamento das verbas rescisórias, mesmo que o contrato de trabalho seja reconhecido judicialmente. 6. Em caso de ausência de controle formal de jornada de trabalho do empregado doméstico, a jornada alegada na petição inicial goza de presunção de veracidade, podendo ser afastada apenas por prova robusta em sentido contrário. A compensação de jornada de trabalho necessita de acordo escrito. 7. A concessão informal de períodos de repouso não configura a concessão regular de férias, sendo devido o pagamento das férias vencidas e proporcionais com o terço constitucional. O mesmo se aplica ao FGTS. 8. A simples declaração de hipossuficiência econômica é suficiente para o deferimento da justiça gratuita, nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115/1983, sendo o ônus da prova da não hipossuficiência da parte contrária. 9. Os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos para a definição do rito processual e não limitam a condenação, que deve ser apurada na liquidação de sentença. 10. O mero inadimplemento de obrigações trabalhistas não gera, automaticamente,

direito à indenização por danos morais; é necessária a comprovação de abalo moral específico. 11. É possível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais do beneficiário de justiça gratuita, desde que suspensa a exigibilidade até comprovação da alteração de sua condição econômica, observado o prazo máximo de dois anos para comprovação pelo credor da cessação da hipossuficiência econômica do beneficiário da justiça gratuita, extinguindo-se a obrigação ao final deste prazo. 12. A litigância de má-fé exige a demonstração de conduta dolosa do litigante, com intenção de prejudicar a parte contrária. Dispositivos relevantes citados: CF/88, art. 5º, LXXIV; art. 7º, I, XIII, XVII; art. 114, § 3º; CLT, arts. 71, § 4º; art. 145; art. 442; art. 477, § 8º; art. 483, § 2º; art. 487; art. 58; art. 790, § 3º e § 4º; art. 791-A, *caput* e § 4º; art. 793-C; art. 820; art. 840; art. 896; Lei nº 8.036/1990, art. 15; Lei nº 8.212/1991; Lei Complementar nº 150/2015, arts. 1º, 2º, § 4º, 12º, 13º e 17; CPC, arts. 17, 337, XI, 373, 485, VI, 492, 99, § 3º. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 338, I, TST; Súmula nº 368, II, TST; Súmula nº 457, TST; Súmula nº 461, TST; Súmula nº 462, TST; Súmula nº 463, I, TST; OJ nº 25, SDI-1, TRT-3; Tese Jurídica Prevalente nº 16, TRT-MG; OJ 348/SBDI-1/TST; TJP nº 4, TRT-3; ADI nº 5766, STF; decisões reiteradas do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010500-24.2024.5.03.0181 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 16/07/2025).

#### Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Recurso Ordinário. Motorista de Aplicativo. UBER. Vínculo Empregatício. Inexistência. Subordinação Jurídica não Configurada. Dispensa Arbitrária. Dano Moral. Indevido. Competência da Justiça do Trabalho. Recurso não Provido. A relação entre motorista de aplicativo e plataforma digital, a despeito da onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, não configura vínculo empregatício quando ausente a subordinação jurídica típica, nos termos do artigo 3º da CLT. A autonomia do motorista quanto à prestação dos serviços, ausência de controle direto, liberdade para definir horários, aceitar ou recusar viagens, bem como a possibilidade de uso de múltiplas plataformas, afastam a caracterização da relação de emprego. A dispensa do motorista, ainda que abrupta, não gera, por si só, direito à indenização

por dano moral, quando não demonstrada conduta ilícita ou discriminatória por parte da plataforma. Competência da Justiça do Trabalho para apreciação da matéria reconhecida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010201-59.2025.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 22/07/2025).

Relação de Emprego. Motorista Cadastrado na Plataforma UBER. 1. O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos elementos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício. 2. Os serviços eram prestados pelo motorista, de forma pessoal, com onerosidade, não eventualidade e onerosidade. 3. A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode se verificar, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser subjetiva, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; objetiva, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, estrutural, nas hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento, ainda que em atividade meio. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego. 4. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não são aptos para afastar a configuração da relação de emprego, ante a existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada. 5. Recurso ordinário do obreiro conhecido e provido para declarar o vínculo de emprego entre o autor e a ré em face da demonstração da presença de todos os elementos fático-jurídicos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0012119-48.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 31/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Representação Processual

### Regularidade - Procuração – Atualização

Agravo de Petição. Cumprimento Individual de Sentença Coletiva. Exigência de atualização de Procuração. Justa Causa para o Descumprimento. Provimento. A exigência de procurações atualizadas representa uma medida de cautela razoável do d. Juízo de primeiro grau, buscando confirmar a real intenção dos jurisdicionados de prosseguir com a execução e, assim, garantir a eficiência e a celeridade processual, evitando o dispêndio de energia processual em demandas que poderiam ser extintas adiante. Contudo, a consequência da inércia - a extinção do processo - deve ser aplicada com a devida ponderação das circunstâncias do caso concreto. Nas razões recursais, as Agravantes noticiam um fato de extrema relevância: a de que sua inércia não foi voluntária ou desidiosa, mas sim causada por um obstáculo externo e significativo. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010758-82.2024.5.03.0165 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 09/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Rescisão Indireta

### Conversão – Demissão

Descontos Indevidos. Dano Moral. Rescisão Indireta. Demonstrado nos autos que a empregadora alterou o procedimento de conferência de valores, passando a realizá-lo de forma presencial e transparente na presença da empregada, e havendo, ainda, boletim de ocorrência lavrado pela própria trabalhadora noticiando o extravio de bolsa com numerário da empresa, reputam-se lícitos os descontos efetuados a título de diferença de caixa, nos limites autorizados contratual e normativamente, não havendo que se falar em devolução de valores ou indenizações por danos materiais e morais. Não comprovadas as faltas graves atribuídas à empregadora, é inviável o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo correto o enquadramento da ruptura contratual como pedido de demissão, quando

evidenciada a intenção da empregada em não mais prosseguir com o vínculo. A prova testemunhal e documental que demonstra a existência de convênios com estabelecimentos comerciais para uso de instalações sanitárias e o fornecimento de água potável nos pontos de apoio da empresa afasta a alegação de condições de trabalho degradantes e, por conseguinte, o dever de indenizar. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011089-60.2024.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 29/07/2025).

### Obrigação Contratual

Rescisão Indireta. Inadimplemento do Adicional de Insalubridade. Não Fornecimento de EPI. Descumprimento de Obrigação Contratual pelo Empregador. Caracterização. No presente caso, foi reconhecido, mediante prova pericial, o direito do reclamante ao adicional de insalubridade, em grau médio, em razão de execução de pintura com tintas em solvente contendo hidrocarbonetos aromáticos, sem uso de proteção adequada. A reiterada/contumaz inobservância de obrigações trabalhistas a cargo da empregadora (no caso pela falta de fornecimento de EPI e de treinamento, e pelo inadimplemento do adicional de insalubridade) constitui falta suficientemente grave a ensejar a rescisão oblíqua do contrato, na forma do art. 483, "d", da CLT. Não seria possível exigir do reclamante a manutenção de vínculo jurídico que lhe é claramente lesivo, e tampouco se há falar em perdão tácito, devendo-se flexibilizar, em situações como esta, a imediatidade entre a falta grave e o pedido de reconhecimento da justa causa patronal. A dependência econômica do empregado o impele a suportar as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho até que a situação se torne insustentável. Deve-se privilegiar, alternativamente nessa hipótese, o princípio da oportunidade. Recurso do autor provido para reconhecer a rescisão indireta. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011449-05.2024.5.03.0163 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 30/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Responsabilidade

### Ente Público

1) Direito Do Trabalho. Horas Extras. Escala Especial de Trabalho 12x36. Atividade Insalubre. Com o objetivo de garantir o convívio familiar e social, bem como a fruição de períodos destinados ao lazer e ao descanso, a ordem jurídica reconhece à pessoa trabalhadora o direito à limitação da duração do trabalho, que, como regra, não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII, da Constituição da República; art. 58, da Consolidação das Leis do Trabalho). Trata-se de tema de central importância para o Direito do Trabalho desde os seus primórdios, tendo sido tratado logo na Convenção nº 1 da Organização Internacional do Trabalho em 1919 que reconheceu, como padrão no mundo ocidental, a limitação a 8 horas diárias. Excepcionalmente, contudo, desde que observadas as formalidades legais, no contexto brasileiro, admite-se a ampliação da jornada normal para além das 8 horas diária por diversas formas, das quais são exemplos o acordo de prorrogação de jornada (art. 59, CLT), os regimes de compensação de horários (acordo de compensação e banco de horas - art. 59, §§ 2º, 5º e 6º, por exemplo) ou, ainda, regimes de escala diferenciados (por exemplo, regime 12x36 - art. 59-A, CLT). Nesse sentido, com relação ao regime 12x36, por se tratar de regime excepcional, incumbe ao empregador o ônus de comprovar a sua adoção e a observância dos requisitos legais concernentes à escala 12x36. Esta d. Turma entende que a norma coletiva que prevê prorrogação de jornada em atividade insalubre, sem licença prévia da autoridade competente, não pode ser validada, consoante constou do acórdão proferido pelo STF no julgamento do Tema 1046, por se tratar de direito absolutamente indisponível. 2)

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 nexo 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, restou comprovada a existência de comportamento negligente e nexo

de causalidade entre o dano causado à reclamante e a conduta comissiva ou omissiva do poder público (Item 1 da tese firmada no julgamento do Tema 1118), razão pela qual resta reconhecida a responsabilidade subsidiária do ente público. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010423-12.2024.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 22/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Segurança Jurídica

### Violação

Cumulação dos Adicionais de Periculosidade e Insalubridade. Inviabilidade. Direito a Opção pelo Adicional mais vantajoso. Segurança Jurídica. Ação Coletiva Posterior à Individual. Ao ajuizar ação individual e obter o deferimento do adicional de insalubridade, a parte fez uma escolha processual e material. Essa escolha opera uma preclusão lógica em relação à possibilidade de postular, para o mesmo período, o adicional de periculosidade ou diferenças dele decorrentes, ainda que sob a roupagem de "opção pelo mais vantajoso" em face de um título coletivo superveniente. Não se trata de negar o direito à periculosidade reconhecido na ação coletiva, mas sim de delimitar seus efeitos no tempo, em face de uma situação jurídica já consolidada individualmente pelo exequente. A ação coletiva visa reparar uma lesão geral, mas as particularidades de cada empregado, especialmente quando já buscaram provimento jurisdicional individual, devem ser observadas para evitar enriquecimento sem causa ou instabilidade nas relações jurídicas. Ademais, permitir a opção retroativa para um período em que o empregado já usufruía do adicional de insalubridade por decisão judicial individual, apenas por ter um novo título, ainda que derivado de ação coletiva, que reconheceu o adicional de periculosidade para período parcialmente coincidente, viola o princípio da segurança jurídica. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011273-86.2024.5.03.0143 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Seguro de Vida em Grupo

### Responsabilidade

Indenização Substitutiva do Seguro de Vida em Grupo. Responsabilidade do Estipulante. Nos contratos de seguro, conforme art. 801, § 1º, segunda parte, do Código Civil, é do estipulante a responsabilidade, perante o segurador, pelo cumprimento de todas as obrigações contratuais, no que se inclui a obtenção da documentação pessoal do falecido, junto aos órgãos públicos, para instruir o requerimento da indenização junto à companhia seguradora. Comprovada a inércia da empregadora, estipulante do seguro, na regularização da documentação do empregado falecido, impedindo a obtenção do benefício, configura-se sua responsabilidade pelo pagamento de indenização substitutiva. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010548-62.2024.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Sindicato

### Liberdade Sindical

Contribuição destinada ao Custeio dos Programas de Assistência à Saúde do Trabalhador (PAST) e de Qualificação e *Marketing* (PQM). Liberdade Sindical. A obrigação ao pagamento da contribuição para custeio de programas implementados pelas entidades sindicais, mesmo que em caráter assistencial, de forma genérica e indistinta às empresas, fere o princípio da liberdade de associação e sindicalização, disciplinado pelos artigos 5º, XX, e 8º, V, da CR. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010858-33.2024.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 09/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Trabalho em Condição Análoga à de Escravo

### Responsabilidade

Auto de Infração. Trabalhadores em condições Análogas à de Escravo. Ausência de Registro na CTPS. Obrigação imposta ao Beneficiário Direto da Mão-de-Obra. Incólume a Multa Aplicada. Relatório: Ação trabalhista em que se discute a aplicação de multa, por falta de registro de empregados, em auto de infração. O autor, sr. Carlos Antônio Cardoso, recorre de sentença que o condenou ao pagamento de multa por admitir e manter empregados sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico, conforme auto de infração. O recorrente alega não ser o empregador dos trabalhadores, sustentando a existência de um contrato de parceria com o sr. José Francisco Santos, que seria o verdadeiro empregador. O relatório da fiscalização constatou trabalho análogo ao de escravo e irregularidades trabalhistas. Questão de Direito: A controvérsia reside em definir a responsabilidade do recorrente pelo não registro dos empregados, considerando a alegação de parceria com o sr. José Francisco Santos e a prova apresentada. Questões subsidiárias envolvem a validade probatória do contrato de parceria apresentado e a análise da prova testemunhal. Razões de Decidir: O acórdão confirma a sentença, analisando a fragilidade da prova apresentada pelo recorrente. O contrato, apresentado posteriormente e sem as formalidades legais (assinaturas de duas testemunhas e autenticação), não se mostra apto a comprovar a alegada relação de parceria. A prova oral, analisada minuciosamente, revela inconsistências e contradições nos depoimentos das testemunhas, tornando-a insuficiente para o fim pretendido de afastar a multa imposta ao recorrente. A Lei 5.889/73, em seus artigos 2º, *caput* e § 3º, e 4º, também fundamenta a condição de empregador do recorrente. Dispositivo/Tese: Nega-se provimento ao recurso, mantendo-se a sentença que manteve incólume o auto de infração que aplicou multa ao recorrente em razão de manter empregados sem o devido registro na CTPS. A tese jurídica central é a de que a responsabilidade do recorrente pelo registro dos trabalhadores assenta-se na existência de comunhão de interesses e benefício direto do trabalho, diante da alegada parceria não comprovada. A existência de trabalho análogo à escravidão corrobora a responsabilidade do recorrente pela ausência de registro dos trabalhadores. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010903-71.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 11/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Vendedor

### Adicional

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Adicional de Inspeção e Fiscalização. Vendedor Comissionista. Atividades Extrapolam as Funções de Vendas. Recurso Desprovido. I. Caso em Exame. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que a condenou ao pagamento do adicional de inspeção e fiscalização previsto no art. 8º da Lei nº 3.207/1957. Alega que o reclamante exercia função de vendedor externo na condição de comissionista misto e que as atividades de inspeção e fiscalização são inerentes ao cargo. II. Questão em Discussão. 2. A Questão em Discussão consiste em saber se o exercício, pelo reclamante, de atividades de inspeção e fiscalização dos produtos no ponto de venda justifica o pagamento do adicional previsto no art. 8º da Lei nº 3.207/1957, mesmo sendo vendedor comissionista misto. III. Razões de Decidir. 3. Restou demonstrado nos autos, por prova documental e testemunhal, que o reclamante realizava atividades de análise de estoque, verificação de armazenamento, conferência de validade dos produtos e manutenção de materiais de *merchandising*, o que caracteriza efetivamente serviços de inspeção e fiscalização. 4. A legislação não distingue vendedor comissionista puro ou misto para fins de percepção do adicional de inspeção e fiscalização. 5. As atividades desempenhadas extrapolam as funções típicas de vendas, circunstância que assegura o direito ao adicional. IV. Dispositivo e Tese. 6. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: 1. Faz jus ao adicional de inspeção e fiscalização previsto no art. 8º da Lei nº 3.207/1957 o vendedor que, além das atividades de venda, executa tarefas de análise de estoque, verificação de armazenamento e conservação de produtos e manutenção de materiais de merchandising. 2. A percepção do adicional independe de ser o trabalhador comissionista puro ou misto. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 3.207/1957, art. 8º. Jurisprudência relevante citada: TRT3, ROT nº 0010684-67.2022.5.03.0110, Rel. Des. Vicente de Paula Maciel Júnior, 7ª Turma, disponibilização 25.05.2023. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010225-88.2024.5.03.0112 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 04/07/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

