

ANO IX N. 10 OUTUBRO DE 2025

## Sumário

Legislação

Jurisprudência

Ação Anulatória

Ação de Cumprimento

Ação Plúrima

Ação Rescisória

Acidente do Trabalho

Acumulação de Funções

Adicional de Insalubridade

Adicional de Periculosidade

Assédio Moral

Assédio Processual

Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

Audiência

Bancário

Cerceamento de Defesa

Competência da Justiça do Trabalho

Confissão Ficta

Contrato de Aprendizagem

Contribuição Assistencial

Dano

Dano Estético

Dano Existencial

Dano Moral

Dano Moral Coletivo

Decisão Judicial

Demissão

Desvio de Função

Dispensa Discriminatória

Doença Degenerativa

Doença Ocupacional  
Empregado Doméstico  
Empregado Público  
Estabilidade Provisória  
Execução  
Férias  
Imposto de Renda (IR)  
Mandado de Segurança  
Motorista  
Penhora  
Penhora no Rosto dos Autos  
Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado  
Plano de Saúde  
Processo de Conhecimento  
Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero  
Prova  
Prova Testemunhal  
Recuperação Judicial  
Recurso  
Relação de Emprego  
Rescisão Indireta  
Salário  
Sentença  
Sucessão Trabalhista  
Teletrabalho  
Trabalho em Condição análoga à de Escravo  
Trabalho no Exterior



## LEGISLAÇÃO

- [Ata Órgão Especial n. 8, de 11 de setembro de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 27/10/2025, p. 10-15)

- [Ata Tribunal Pleno n. 14, de 11 de setembro de 2025](#)  
Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 27/10/2025, p. 1-10)
- [Ato Regimental GP n. 42, de 13 de agosto de 2025](#)  
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 19/8/2025, p. 14-22)
- [Ato regimental GP n. 44, de 3 de outubro de 2025](#)  
Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/10/2025, p. 4-5)
- [Edital n. 18, de 25 de setembro de 2025](#)  
Edital, com prazo de 45 (quarenta e cinco dias), de aviso aos interessados para ciência do início dos procedimentos de eliminação dos autos findos de processos judiciais originários das varas do trabalho de Belo Horizonte, arquivados no período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2019, e dos autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior aos anos de 2018 e 2019.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 6/10/2025, p. 1-2)
- [Edital GP n. 12, de 13 de outubro de 2025](#)  
Estabelece as regras para o "Triatlo Simplifica +", desafio que promove o uso de linguagem simples e mais clara nos Tribunais Regionais do Trabalho de Minas Gerais (TRT-MG), Rio Grande do Norte (TRT21) e Distrito Federal/Tocantins (TRT10).  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 15/10/2025, p. 1-4)
- [Edital SEJ n. 3, de 20 de outubro de 2025](#)  
Torna pública a relação dos candidatos classificados no III Concurso de Monografias da Biblioteca do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Escola Judicial.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/10/2025, p. 8-9)

- [Instrução Normativa GP n. 147, de 10 de outubro de 2025](#)  
Altera a Instrução Normativa GP/DG n. 7, de 17 de julho de 2012, que dispõe sobre as consignações em folha de pagamento de magistrados e servidores, ativos e inativos, e pensionistas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/10/2025, p. 11-15)
- [Instrução Normativa GP n. 149, de 21 de outubro de 2025](#)  
Altera a Instrução Normativa GP n. 136, de 4 de setembro de 2024.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/10/2025, p. 3-6)
- [Instrução Normativa GP/DG n. 7, de 17 de julho de 2012\\*](#)  
Dispõe sobre as consignações em folha de pagamento de magistrados e servidores, ativos e inativos, e pensionistas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 13/10/2025, p. 16-23) \*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 3º da Instrução Normativa GP n. 147, de 10 de outubro de 2025)
- [Ordem de Serviço GP n. 1, de 17 de outubro de 2025](#)  
Estabelece orientações e procedimentos para a realização de plantão no recesso forense da Justiça do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 20/10/2025, p. 5-7)
- [Ordem de Serviço SEOUV n. 1, de 7 de outubro de 2025](#)  
Altera a Ordem de Serviço SEOUV n. 1, de 22 de julho de 2024, que estabelece orientações e procedimentos para o tratamento das manifestações recebidas pela Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 16/10/2025, p. 3-4)
- [Ordem de Serviço VTUBA n. 1, de 24 de outubro de 2025](#)  
Dispõe sobre a atuação de advogados inscritos em outros estados – Inscrição Suplementar – Litigância abusiva e dá outras providências.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 24/10/2025, p. 5)
- [Portaria 1VTPA n. 3, de 13 de outubro de 2025](#)  
Dispõe sobre o regime de teletrabalho na 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no período 27.10.2025 a 19.11.2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 23/10/2025, p. 8)

- [Portaria 3VTPA n. 3, de 28 de outubro de 2025](#)  
Dispõe sobre a criação do Grupo de Trabalho para Desfazimento de Bens da 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre e dá outras providências.  
(DEJT/TRT3 Cad. Jud. 29/10/2025, p. 88-89)
  
- [Portaria DG n. 334, de 17 de outubro de 2025](#)  
Altera a Portaria DG n. 50, de 16 de fevereiro de 2023, que designa os fiscais técnicos/setoriais para atuar na fiscalização dos contratos de prestação de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra firmados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 21/10/2025, p. 4-5)
  
- [Portaria GCR n. 2, de 17 de setembro de 2025](#)  
Regulamenta a implementação de mecanismos de equalização da carga de trabalho entre as Varas do Trabalho de Araxá e Iturama no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 1º/10/2025, p. 1-2)
  
- [Provimento Conjunto GCR.GVCR n. 1, de 30 de outubro de 2025](#)  
Estabelece critérios para a expedição de certidão de regularidade nos serviços judiciais nos processos de remoção e promoção de Juízes no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 30/10/2025, p. 8-9)
  
- [Resolução Administrativa n. 146, de 3 de outubro de 2025](#)  
Aprova o Ato Regimental GP n. 44, de 3 de outubro de 2025, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 6/2025.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/10/2025, p. 4)
  
- [Resolução Administrativa n. 147, de 3 de outubro de 2025](#)  
Aprova o cancelamento:  
I) da Súmula nº 58 e da TJP nº 18, a partir de 08/01/2021, data da publicação da ata de julgamento dos embargos de declaração (ED segundos a sétimos), que os acolheu parcialmente e modulou os efeitos da decisão proferida no TEMA 992 pelo STF, complementando a tese fixada; e  
II) da TJP nº 23, a partir de 24/2/2025, data da publicação da ata de julgamento do TEMA 1118 pelo STF.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 3/10/2025, p. 5)

- [Resolução Administrativa n. 153, de 6 de outubro de 2025](#)  
Referenda a Portaria SEGP/853, de 16 de setembro de 2025, que altera o anexo único da Portaria TRT3/SEGP/1136/2024, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2025, para modificar a data do feriado local do Município de Araçuaí referente ao "Dia de São Mateus", de 21 para 22 de setembro.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/10/2025, p. 6)
- [Resolução Conjunta GP/GCR n. 399, de 8 de outubro 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. 8/10/2025, p. 2)
- [Resolução GP n. 396, de 8 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 179, de 16 de março de 2021, que institui o Comitê de Governança e Estratégia (CGE), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/10/2025, p. 1)
- [Resolução GP n. 397, de 8 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 264, de 29 de setembro de 2022, que institui a Comissão de Pesquisas Judiciárias (CPJ) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/10/2025, p. 1)
- [Resolução GP n. 398, de 8 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 187, de 14 de abril de 2021, que institui a Comissão de Inovações Judiciárias (CIJUD), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/10/2025, p. 2)
- [Resolução GP n. 400, de 22 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 163, de 15 de dezembro de 2020, que institui o Comitê de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 22/10/2025, p. 1-2)

- [Resolução GP n. 401, de 10 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 161, de 10 de dezembro de 2020, que institui o Subcomitê de Tecnologia da Informação e Comunicação (STIC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/10/2025, p. 2-3)
- [Resolução GP n. 402, de 10 de outubro de 2025](#)  
Altera a Resolução GP n. 160, de 10 de dezembro de 2025, que institui o Comitê de Tecnologia da Informação e Comunicação (CTIC), no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.  
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 10/10/2025, p. 2)

[\(voltar ao início\)](#)



## JURISPRUDÊNCIA

Ação Anulatória

### Auto de Infração

Auto de Infração. Ação Anulatória. COVID-19. Pandemia. É certo que, conforme o princípio da alteridade, não se pode atribuir ao empregado os custos do empreendimento (art. 2º da CLT). Também é certo que eventual crise financeira causada ou agravada pela pandemia da COVID-19 não configura, por si, a hipótese de força maior nos contornos do art. 501 da CLT, já que se insere no risco da atividade econômica. No entanto, a pandemia impôs à reclamante, concessionária do serviço de transporte coletivo de passageiros, grave crise financeira, de modo a ensejar até mesmo necessidade de subsídios diversos para fazer frente ao desequilíbrio econômico-financeiro do contrato de concessão. Assim, embora as condutas mencionadas nos autos de infração encontrem-se tipificadas na legislação, a aplicação da lei não pode se dar de forma dissociada do contexto social, o que teria como consequência apenas a reclamante por uma realidade a que

não deu causa. A sanção aplicada não alcançaria, dessa forma, suas finalidades precípuas de punir o ato ilícito e prevenir sua reiteração. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010086-16.2025.5.03.0173 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação de Cumprimento

### Exibição de Documento

Agravo de Petição. Prosseguimento da Execução. Inversão do Ônus para apresentação de Documentos. O pedido inicial foi instruído com o título executivo e a planilha de cálculos, o que é suficiente para o processamento inicial. A Lei não exige que a parte exequente junte documentos que comprovem o pagamento de férias e salários. Na forma do art. 534 do Código de Processo Civil, a apresentação de documentos como fichas financeiras ou comprovantes de pagamento não constitui requisito de admissibilidade da ação de cumprimento de sentença que impõe à Fazenda Pública o dever de pagar quantia certa. E o art. 535 do CPC prevê que a Fazenda Pública poderá impugnar a execução juntando, dentre outros, prova de pagamento. Até porque é ônus do devedor comprovar eventual quitação, bem como os documentos que poderão instruir o cálculo, pelo princípio da aptidão para a prova, não cabendo a inversão deste ônus. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010927-35.2025.5.03.0165 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 20/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Plúrima

### Sentença – Nulidade

Litisconsórcio Ativo. Faculdade dos Autores. O denominado litisconsórcio multitudinário se caracteriza quando vários litigantes (ativos ou passivos) integram o mesmo polo em uma única ação. Nesses casos, o juiz tem a faculdade de limitar o número de participantes na ação, cingindo os processos ou determinando que, parte dos litigantes, ajuízem ações em separado, nos termos do art. 113, § 1º, do CPC, aplicável ao processo do



trabalho, por força do art. 769 da CLT. Embora se trate de faculdade conferida ao juiz, a limitação deve ocorrer nas hipóteses de comprometimento da rápida solução do processo ou dificultar a defesa ou cumprimento da defesa, o que não se constatou no caso dos autos, em que não se vislumbra o comprometimento da celeridade processual, por demandar uma única perícia, embora de forma individualizada. É presumível que os reclamantes trabalhem em rotinas diferentes, todavia, esses aspectos deverão ser observados na perícia, não sendo óbice à sua realização, não havendo se falar em tumulto processual. A interposição de reclamação plúrima é um direito e faculdade das partes e somente pode ser limitada se observados os requisitos legais, quais sejam, risco de comprometimento da celeridade e causa de tumulto processual, em respeito do devido processual legal, o que, frisa-se, não se verificou no caso concreto. Acolhida a preliminar de nulidade da r. sentença e determinado o retorno dos autos à Vara de origem para o regular prosseguimento do feito. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010460-15.2025.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 02/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Ação Rescisória

#### Interesse Processual / Possibilidade Jurídica do Pedido

Ação Rescisória extinta sem Resolução do Mérito por Ausência de Interesse de Agir. A pretensão de rescindir a r. sentença proferida nos autos da reclamação trabalhista matriz encontra óbice intransponível na ausência de utilidade prática e necessidade da tutela jurisdicional. No caso, a r. decisão rescindenda não incluiu o autor na lide, sendo que o d. Juízo de primeiro grau apenas sinalizou a possibilidade de instauração de incidente de desconconsideração da personalidade jurídica durante a fase de execução. Portanto, não se reconheceu a responsabilidade do autor pelas verbas deferidas à reclamante, não sendo este sucumbente. Com efeito, o interesse processual, entendido como a indispensabilidade e adequação do provimento jurisdicional pleiteado para a satisfação do direito alegado, não se configura quando não implica qualquer modificação concreta na situação jurídica da parte, tampouco, um prejuízo que justifique o exercício da atividade jurisdicional. O art. 485, VI, do CPC impõe prévio exame da existência de interesse de agir como requisito processual insuperável para que se possa prosseguir no exame de mérito do pedido. Sob esse aspecto, deve-se averiguar não apenas se existe bem jurídico a ser tutelado, mas

também se o provimento postulado constitui meio hábil e idôneo à proteção do direito lesionado. Ausente o interesse de agir, impõe-se extinguir a ação rescisória extinta sem resolução do mérito (art. 485, VI, do CPC). (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0013142-91.2025.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 20/10/2025).

### Prova Nova

Direito Processual do Trabalho. Ação Rescisória. Prova Nova. Procedência.

#### I. Caso em Exame

Ação rescisória que pretende desconstituir acórdão proferido por Turma deste Tribunal, que julgou improcedente incidente de desconconsideração da personalidade jurídica em relação a uma das pessoas indicadas, sob alegação de que, após o trânsito em julgado da decisão rescindenda, foi obtida prova nova, a teor do disposto no art. 966, VII, do CPC, que evidencia a existência de sociedade de fato entre os réus.

#### II. Questões em Discussão

1. Preliminares de inadequação da via eleita - inépcia da petição inicial, de ausência de interesse de agir, de ilegitimidade passiva, de falta de prova nova e de impugnação ao pedido de concessão dos benefícios da gratuidade da justiça.
2. A questão central consiste em definir se a prova apresentada pela autora constitui prova nova na acepção do disposto no art. 966, VII, do CPC e na esteira da jurisprudência consubstanciada na Súmula 402, I, do TST, sendo apta a ensejar a desconstituição do acórdão rescindendo.

#### III. Razões de Decidir

1. Rejeitadas as preliminares de inadequação da via eleita - inépcia da inicial, de ausência de interesse de agir, de ilegitimidade passiva, de falta de prova nova e de impugnação ao pedido de concessão dos benefícios da gratuidade da justiça, suscitadas pelo réu.
2. A autora obteve, após o trânsito em julgado da decisão rescindenda, prova nova consistente em Instrumento Particular de Acordo de Sócios e documentos relacionados à ação de adjudicação compulsória em tramitação no juízo cível, que demonstra a existência de sociedade de fato entre os réus, anteriormente ignorada e impossível de ser utilizada no processo originário.
3. A prova nova apresentada, por si só, é capaz de assegurar pronunciamento favorável à autora, que intenta a desconconsideração da personalidade jurídica, para responsabilizar os sócios da empresa reclamada na ação originária.

#### IV. Dispositivo e Tese

#### IV.1. Dispositivo:

1. Rejeitadas as preliminares de inadequação da via eleita - inépcia da inicial, de ausência de interesse de agir, de ilegitimidade passiva, de falta de prova nova e de impugnação ao pedido de gratuidade da justiça, suscitadas pelo réu; admitido o processamento da ação rescisória com fundamento no art. 966, IV, do CPC; e concedidos à autora os benefícios da Justiça Gratuita.
2. Juízo rescindente: pedido procedente, para desconstituir, com fundamento no art. 966, VII, do CPC, acórdão proferido por Turma deste Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, quando do julgamento de agravo de petição interposto nos autos do processo originário.
3. Juízo rescisório: provimento ao agravo de petição da exequente, para incluir polo passivo da execução o suscitado, condenando os executados nas custas processuais, na forma do disposto no art. 789-A, IV, da CLT.
4. Réus condenados ao pagamento de honorários advocatícios em favor dos procuradores da autora, na forma do art. 791-A da CLT.

#### IV.2. Tese de julgamento:

Considera-se prova nova, para fins de ação rescisória, a teor do art. 966, VII, do CPC e da Súmula 402, I, do TST, aquela que, embora existente à época do trânsito em julgado da decisão rescindenda, ou seja, cronologicamente velha, era ignorada pelo interessado ou de impossível utilização no processo originário.

#### IV.3. Dispositivos relevantes citados:

CPC, art. 966, VII.

#### IV.4. Jurisprudência relevante citada:

Súmula 402, I, TST. (TRT 3ª Região. 2ª Seção de Dissídios Individuais. 0018054-68.2024.5.03.0000 (PJe). Ação Rescisória. Rel./Red. Rosemary de Oliveira Pires Afonso. DJEN 21/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acidente do Trabalho

### Benefício Previdenciário - Indenização – Acumulação

Indenização por Danos Materiais. Lucros Cessantes. Cumulação com Benefício Previdenciário. Possibilidade. No que diz respeito aos danos materiais, a reparação decorrente de acidente de trabalho ou doença a ele equiparada corresponde ao dano emergente e aos lucros cessantes, entendendo-se como tais, respectivamente, os valores que a vítima

desembolsou para sua recuperação e o que deixou de ganhar em decorrência do dano, visando à recomposição do patrimônio do acidentado ao mesmo patamar existente antes do acidente, compreendendo, ainda, a pensão correspondente à importância do trabalho para o qual efetivamente se inabilitou ou à depreciação que sofreu. Assim, uma vez que o benefício previdenciário decorre da prestação assistencial prestada pelo Estado de forma ampla, possui ele natureza jurídica distinta da indenização por danos materiais, não havendo entre eles *bis in idem* e, conseqüentemente, impedimento na cumulação do seu pagamento ao empregado acidentado. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010819-74.2024.5.03.0089 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 27/10/2025).

### Culpa Exclusiva – Empregado

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente do Trabalho. Responsabilidade civil do empregador. Recurso não provido.

#### I. Caso em Exame

Recurso interposto pela reclamada contra a decisão que reconheceu a sua responsabilidade pelo acidente do trabalho típico sofrido.

#### II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a configuração de culpa exclusiva do empregado pelo acidente sofrido.

#### III. Razões de Decidir

As testemunhas ouvidas durante a instrução, convidadas pela reclamada, não presenciaram o acidente.

Determinada a realização de prova pericial de engenharia, o perito atestou que o reclamante tinha experiência para desempenhar a atividade na qual se acidentou, no entanto o cilindro se movimentou, porque não foi implementada uma medida de controle para evitar a movimentação espontânea do cilindro após a remoção do 2º pino (ID. 1c43a3b).

O perito ainda registrou que "a medida de controle deveria contemplar este possível cenário de movimentação intencional do cilindro (operador movimentar por solicitação do reclamante) ou por movimento não intencional (balanço por vento/ponto de equilíbrio errado causando pêndulo etc.) e mantê-lo travado até que o executante saia da zona de risco", tendo destacado que a reclamada não possui essa atividade mapeada no seu gerenciamento de risco (PGR).

A reclamada, então, não comprovou que o reclamante tenha causado o acidente, por ter descumprido suas ordens ou atuado com dolo, o que afasta a responsabilidade dele pelo infortúnio. Ademais, foram desconsiderados diversos riscos ocupacionais pela ré.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

Somente quando o empregado atua com dolo para a prática do acidente é possível reconhecer a culpa exclusiva ou concorrente da vítima, porque o risco da atividade empresarial é assumido pelo empregador, que tem o dever de garantir a segurança, higiene e saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho.

Dispositivos relevantes citados: Arts. 7º, XXVIII, da CF; arts. 186 e 927 do CC; art. 157 da CLT; NRs 01 e 12; art. 950, parágrafo único do CC; art. 223-G da CLT; Lei nº 8.213/91, arts. 19 e 20.

Jurisprudência relevante citada: Jurisprudência do STF (Tema 932). (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010519-05.2024.5.03.0060 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 22/10/2025).

#### Indenização

Acidente de Trabalho. Atividade de Solda. Queimadura nos olhos.

Indenização por Danos Morais e Estabilidade Acidentária. Procedência.

##### I. Caso em Exame

Ação Trabalhista em que se discute o direito à estabilidade acidentária e indenização por danos morais em decorrência de queimadura nos olhos sofrida pelo reclamante durante atividade de solda.

##### II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) determinar se o reclamante faz jus à estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91; (ii) definir se o reclamante tem direito à indenização por danos morais.

##### III. Razões de Decidir

3. Constata-se que o reclamante, motorista, esteve presente em atividade de solda, sem uso de EPI adequado, resultando em queimadura nos olhos, conforme prontuário médico.

4. A empresa não demonstrou treinamento ou orientação ao empregado sobre os riscos da atividade de solda e o uso de EPIs, em desrespeito à NR-6 do MTE.

5. A testemunha da ré confirmou a negligência da empresa, sem isolamento da área ou orientação do reclamante sobre os riscos.

6. A ausência de adoção de medidas de segurança ensejou a queimadura nos olhos de dois empregados, o que reforça da negligência da ré quanto ao desenvolvimento da atividade.

7. Cabível o reconhecimento da estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 e da Súmula 378 do TST.

8. A conduta negligente da empresa, que causou dor física e emocional ao reclamante, configura dano moral indenizável, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC, e 223-B e 223-C da CLT.

#### IV. Dispositivo e Tese

##### 9. Pedido procedente.

##### Tese de julgamento:

A ausência de adoção de medidas de segurança em atividade de solda, que resultou em queimadura nos olhos do empregado, enseja a estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91. A negligência da empresa em relação à segurança do trabalho, que causou dano à saúde do empregado, enseja a condenação em indenização por danos morais, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC, e 223-B e 223-C da CLT.

Dispositivos relevantes citados: Lei 8.213/91, art. 118; CLT, arts. 223-B e 223-C; NR-6 do MTE; NR-18 do MTE. Jurisprudência relevante citada: Súmula 378 do TST. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010672-84.2024.5.03.0174 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 13/10/2025).

Acidente de Trabalho. Dano Moral e Dano Material (Dano Emergente e Lucro Cessante). "O acidente de trabalho se caracteriza pela ocorrência de um evento, relacionado ao trabalho, que resulte em morte, lesão corporal ou perturbação funcional. No caso da lesão e da disfunção, o evento deve ainda gerar incapacidade para o trabalho, total ou parcial, definitiva ou temporária (artigo 19, Lei n. 8.213, de 1991). O dano moral se configura quando ocorre a lesão aos direitos da personalidade, caracterizada pela dor e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo. A reparação do dano moral está garantida pela Constituição da República, na medida em que é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, reconhecendo-se como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (artigo 5º, incisos V e X). No plano infraconstitucional, o dever de reparar o dano

causado encontra regramento no artigo 186 do Código Civil e no artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho. É do empregador a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunistica do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social dos benefícios previdenciários decorrentes do seguro social. Tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (artigo 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (artigo 7º, XXVIII, CRFB). A indenização resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agredem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. O dano material, por sua vez, decorre tanto do que o lesado perdeu efetivamente e o que deixou de ganhar, tratando-se de lucros emergentes e cessantes, respectivamente (artigo 402, CC). O lucro emergente demanda análise documental, como de notas fiscais e demais documentos de pagamento de despesas médicas, hospitalares, medicamentos e demais tratamentos necessários, apurando-o de maneira concreta e objetiva. Já o lucro cessante, aquele que suplanta os ganhos futuros decorrentes da privação verificada, demanda ainda uma análise do que razoavelmente se deixou ou se deixará de integrar ao plexo econômico-financeiro da parte." (Excertos da sentença da lavra da MM. Juíza Maila Vanessa de Oliveira Costa). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010360-81.2024.5.03.0086 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 22/10/2025).

## Indenização – Fixação

Acidente de Trabalho. Indenização. Para surgir o dever de indenizar, em sua regra geral, imperiosa a presença de três requisitos: o ato ilícito culposos, o dano e o nexo causal entre eles. O laudo pericial médico elaborado nos autos constatou que o reclamante sofreu sequelas decorrentes do acidente do trabalho, dele resultando cicatrizes na face, limitação de movimentos da pálpebra direito, cicatrizes de laparotomia na região lateral e coxa direita, mínima limitação da articulação coxo femoral direita e encurtamento de 4 cm do membro inferior direito. O laudo pericial avalia tais danos como sendo "ligeiro ou leve", segundo a metodologia de Thierry e Nicourt, pelo que arbitramos em R\$ 40.000,00 o valor das indenizações por danos morais, estéticos e existenciais. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011555-95.2023.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 22/10/2025).

## Responsabilidade

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Reversão da Justa Causa. Acidente de Trabalho por equiparação. Indenização por Danos Materiais, Morais e Estéticos. Estabilidade Provisória. Parcial Provimento.

I. Caso em Exame: Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa, indenização por danos materiais, estéticos e morais, bem como ao pagamento de indenização substitutiva pela estabilidade provisória. Alegação de que a dispensa por justa causa seria indevida, bem como que teria sofrido acidente de trabalho por equiparação e que faria jus às indenizações pleiteadas.

II. Questões em Discussão: (i) Reversão da dispensa por justa causa; (ii) Acidente de trabalho por equiparação; (iii) Indenização por danos materiais, morais e estéticos; (iv) Indenização substitutiva pela estabilidade provisória.

### III. Razões de Decidir

1. Não adotando a ré as formalidades necessárias para a aplicação da justa causa, é de rigor o reconhecimento da nulidade da dispensa por justa causa. A não aplicação imediata do ato de dispensa após o retorno do



empregado ao trabalho, considerando a gravidade da conduta a ele imputada, enseja a caracterização do perdão tácito.

2. Concorrendo a ré para que a conduta ofensiva praticada por empregado resultasse nas lesões sofridas pelo reclamante, tem-se por caracterizado o acidente de trabalho por equiparação.

3. Sendo incontroverso que o autor sofreu tentativa de homicídio, e tendo a ré concorrido, pela sua conduta negligente, para a prática do ato, os danos morais são *in re ipsa*, ou seja, independem de prova.

4. Caracterizado o dano estético pela presença de cicatrizes, é devida a indenização respectiva.

IV. Dispositivo e Tese: Recurso parcialmente provido.

Teses de julgamento:

1. A ausência de observância das formalidades necessárias para a aplicação da justa causa implica em sua nulidade e respectiva reversão em dispensa sem justa causa.

2. A conduta negligente da empresa que concorre para a prática de ato que causa lesões ao empregado caracteriza acidente de trabalho por equiparação.

3. A tentativa de homicídio sofrida pelo empregado, para a qual concorreu a empregadora em razão da sua conduta negligente, enseja indenização por danos morais *in re ipsa*.

4. A presença de cicatrizes decorrentes de agressão física no ambiente de trabalho enseja indenização por danos estéticos.

Dispositivos relevantes citados: Artigos 223-B e 482, "h" e "j", da CLT; Artigo 21, II, "a" e IV, "d" da Lei nº 8.213, de 24/jul./1991; Artigo 5º, X, da Constituição Federal; Artigo 944 do Código Civil.

Jurisprudência relevante citada: AIRR-1000486-98.2023.5.02.0383, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 04/set./2025 (TST); Súmula 378 do C. TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011472-53.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 20/10/2025).

Responsabilidade Civil. Acidente de Trabalho. Ato Ilícito. Dever de Indenizar. Danos Morais, Materiais e Estéticos.

Caso em Exame: A primeira ré reitera a tese de culpa exclusiva do autor pelo acidente de trabalho, fundamentando-se na alegação de insubordinação do obreiro, que teria realizado tarefa em altura para a qual não fora designado, apesar de alertado. Pleiteia a exclusão das condenações por danos materiais, morais e estéticos. Subsidiariamente, requer a redução dos valores indenizatórios fixados na origem. O autor, por sua vez, afirma que as provas dos autos indicam incapacidade de 100%, durante o período de afastamento previdenciário, o que permanece até os

dias atuais. Sustenta, ainda, a insuficiência dos valores arbitrados a título de indenização por danos morais e estéticos. Requer a majoração da pensão (em parcela única) para 100% sobre o valor da sua remuneração. Pugna, ainda, pela exclusão do redutor de 30%. Pretende, também, a majoração das indenizações por danos morais e estéticos.

Questão em discussão: A controvérsia reside na análise da responsabilidade civil da ré em decorrência do acidente de trabalho sofrido pelo autor, com foco no *quantum* indenizatório. Os pontos de direito a serem decididos são: (i) Responsabilidade da Ré: Avaliar a tese da ré de culpa exclusiva da vítima, considerando a análise do laudo pericial, da prova testemunhal e da emissão da CAT. A questão central é definir se a ré agiu com culpa no acidente, seja por ação ou omissão, para fins de responsabilidade civil; (ii) Danos Morais: Verificar a adequação do valor arbitrado em primeira instância, considerando a natureza do bem jurídico tutelado, a situação econômica das partes, a gravidade do acidente e o grau de culpa da ré; (iii) Danos Materiais (Pensão Vitalícia): Definir a forma de cálculo da pensão mensal, a ser paga em parcela única, considerando a redução da capacidade laborativa, a expectativa de vida do autor, e a aplicação ou não de redutor. A questão central é a adequação do método de cálculo para garantir a reparação integral do dano, em conformidade com o princípio da restituição integral; e, (iv) Danos Estéticos: Analisar a existência de danos estéticos e, em caso positivo, definir se o valor arbitrado em primeira instância é justo e adequado.

Dispositivo/Tese: A decisão do Tribunal foi a de negar provimento ao recurso da ré; e dar parcial provimento ao recurso do autor para: a) majorar a indenização por danos morais; e, b) alterar a forma de cálculo da indenização por danos materiais decorrentes da redução da capacidade laborativa, na forma de pensão mensal, a ser paga de uma só vez.

Razões de decidir: (i) Responsabilidade da Ré: O Tribunal manteve a condenação da ré, rejeitando a tese de culpa exclusiva da vítima. A decisão se baseou no fato de que a empresa, ao não comprovar o fornecimento de EPIs e treinamento adequado para o trabalho em altura, e pela ausência de prova de desvio funcional do obreiro, agiu com culpa pela falta de medidas de segurança. A decisão ressaltou o dever do empregador de garantir a segurança do trabalho, conforme o artigo 7º, XXII, da Constituição da República, e o princípio do risco mínimo regressivo, em consonância com a Convenção 155 da OIT e Agenda 2030 da ONU. (ii) Danos Morais: A Turma majorou a indenização por danos morais de R\$20.000,00 para R\$40.000,00, considerando a gravidade do acidente, a dor física e psíquica, o grau de culpa da ré e a situação das partes. O Órgão Colegiado considerou os parâmetros para quantificação da indenização, tais como a natureza do bem jurídico tutelado, a situação econômica do ofensor e do ofendido, a gravidade do acidente e o grau de culpa da ré. (iii) Danos

Estéticos: O Tribunal manteve a condenação por danos estéticos. (iv) Danos Materiais (Pensão Vitalícia): A Turma entendeu que é devida a indenização por danos materiais, na forma de pensão mensal, a ser paga de uma só vez, com base no último salário do autor, desde a data do afastamento até que complete 76,8 anos, incluindo os meses do 13º salário e o valor correspondente ao terço de férias. Utilizou a tábua de mortalidade do IBGE. A decisão se baseou no artigo 950 do Código Civil, que prevê a indenização por perda da capacidade de trabalho, e no princípio da restituição integral. O Tribunal afastou a aplicação do redutor de 30% sobre as parcelas vincendas, justificando que isso violaria o princípio da reparação integral.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 19 da Lei nº 8213/1991; Artigos 5º, X, e 7º, XXII e XXVIII, da CR/88; Artigos 186, 402 e 927, do Código Civil; Artigo 373, caput e inciso II, do CPC/2015; Artigo 950, parágrafo único, do Código Civil; Convenção 155 da OIT; Agenda 2030 da ONU; Precedentes do TST (RRAg-258-62.2014.5.05.0193). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010730-02.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 15/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Acumulação de Funções

### Caracterização

Direito do Trabalho. Acúmulo de Funções. Socorrista. Atividades alheias ao Contrato. Configuração. Acréscimo Salarial Devido.

#### I. Caso em Exame

Recurso em que a autora alega acúmulo ilícito de funções, sustentando que, além das atribuições de socorrista, realizava atividades de desobstrução e limpeza de vias, sem a correspondente contraprestação salarial.

#### II. Questão em Discussão

Discute-se se a execução de tarefas estranhas às funções de socorrista caracteriza acúmulo de funções e gera direito a acréscimo salarial.

#### III. Razões de Decidir

Embora o empregador detenha o *jus variandi* (art. 456, parágrafo único, CLT), o exercício de atividades alheias à função contratada, sem previsão contratual ou legal de contraprestação, enseja desequilíbrio quantitativo do contrato de trabalho. No caso, a prova dos autos evidenciou que a autora, além das atribuições de atendimento de urgência, realizava a limpeza e

desobstrução de vias, o que excede as tarefas próprias do socorrista. Reconhecido o acúmulo funcional, aplica-se, por analogia, a Lei nº 3.207/1957 e a Lei nº 6.615/1978, fixando-se o adicional de 10% sobre o salário contratual, em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

#### IV. Dispositivo e Tese

Dá-se parcial provimento ao recurso da autora para condenar a ré ao pagamento de acréscimo de 20% sobre o salário contratual, com os reflexos pleiteados.

Tese: A realização habitual de tarefas alheias ao contrato de trabalho, como a limpeza e desobstrução de vias por empregado contratado como socorrista, caracteriza ilícito acúmulo de funções e autoriza o pagamento de acréscimo salarial. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010887-77.2024.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 01/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



#### Adicional de Insalubridade

##### Acumulação

Adicional de Insalubridade e Adicional de Penosidade. Possibilidade de Cumulação. A possibilidade da cumulação do adicional de penosidade e de insalubridade se justifica em virtude de os fatos geradores dos direitos serem diversos. No caso da insalubridade, o bem tutelado é a saúde do obreiro, haja vista as condições nocivas presentes no meio ambiente de trabalho; já a penosidade exige do trabalhador maior grau de sacrifício, seja físico ou mental, pois traduz situação de perigo iminente que, uma vez ocorrida, pode ceifar a vida do trabalhador, sendo este o bem a que se visa proteger. Não se há de falar em "*bis in idem*", cuja vedação só existe em relação ao adicional de insalubridade e de periculosidade, por expressa previsão do art. 193, § 2º da CLT e com o decidido recentemente nos autos do processo TST IRR - 239-55.2011.5.02.0319. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010984-97.2024.5.03.0097 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 09/10/2025).

## Prova Testemunhal

Adicional de Insalubridade. Carvão Vegetal. Princípio da Primazia da Realidade. Prova Testemunhal. Ampliação do Período de Condenação. Grau Mínimo mantido.

### I. Caso em Exame

1. Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante em face de sentença que, com base no laudo pericial, limitou a condenação da parte reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade, em grau mínimo, ao período de 20/07/2021 a 30/11/2021. O recorrente postula a extensão da condenação para todo o vínculo empregatício e a majoração do adicional para grau superior.

### II. Questão em Discussão

2. A controvérsia consiste em definir se o adicional de insalubridade, decorrente do contato com carvão vegetal, deve abranger a integralidade do pacto laboral e se o grau do referido adicional deve ser majorado, conforme pleiteado pelo autor.

### III. Razões de Decidir

3. Embora o laudo pericial seja um importante meio de prova para a caracterização da insalubridade (art. 195 da CLT), o julgador não está adstrito à sua conclusão, podendo formar seu convencimento com base em outros elementos probatórios, conforme o princípio da persuasão racional (art. 479 do CPC).

4. Em aplicação ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, a análise conjunta das provas, especialmente a oral, demonstrou que, independentemente da nomenclatura dos cargos ocupados, o reclamante exerceu de forma contínua a atividade de limpeza em locais com presença de carvão vegetal durante toda a relação de emprego.

5. O contato habitual com poeira de carvão vegetal em atividades de limpeza de correias transportadoras e outras áreas do setor produtivo enquadra-se na hipótese de insalubridade em grau mínimo, prevista no Anexo 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE.

6. A reclamada não comprovou o fornecimento regular e eficaz de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) capazes de neutralizar o agente insalubre ao longo de todo o contrato, ônus que lhe incumbia. A mera entrega dos equipamentos, sem a comprovação de sua eficácia e

fiscalização, não afasta o direito ao adicional, nos termos da Súmula nº 289 do TST.

7. O trabalho em condições insalubres, ainda que de forma intermitente, não exclui, por si só, o direito ao respectivo adicional, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 47 do TST.

8. A pretensão de majoração do grau de insalubridade não prospera, uma vez que a prova técnica, não infirmada por outros elementos, foi conclusiva ao enquadrar as atividades do autor na hipótese de grau mínimo prevista na norma regulamentadora.

#### IV. Dispositivo e Tese

9. Recurso Ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido.

10. Tese de Julgamento: Comprovado por meio da prova oral que o empregado, durante toda a vigência do contrato, realizou atividades que o expunham de forma habitual a agente insalubre (carvão vegetal), a condenação ao respectivo adicional deve abranger todo o período, ainda que o laudo pericial tenha se limitado a um lapso específico. Mantém-se o grau mínimo de insalubridade fixado na perícia quando não há nos autos prova robusta que justifique sua majoração.

11. Dispositivos Relevantes: Arts. 189 e 195 da CLT; art. 479 do CPC; Anexo 13 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE.

Jurisprudência Relevante: Súmulas nº 47 e 289 do TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011323-79.2024.5.03.0057 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 13/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



#### Adicional de Periculosidade

##### Atividade Perigosa

Adicional de Periculosidade. Agente Socioeducativo. Evidentemente que o autor, enquanto agente socioeducativo, atuando com jovens condenados à semiliberdade por crimes como furto, roubo e tráfico de drogas, estava exposto a um ambiente hostil, onde ocorriam conflitos, tentativas de fuga e ameaças de agressão. No caso, não obstante o inconformismo da primeira reclamada, aplica-se o entendimento firmado pelo TST ao julgar no Incidente de Recurso Repetitivo 1001796-60.2014.5.02.0382 (Tema 16), no

sentido de que "O Agente de Apoio Socioeducativo (nomenclatura que, a partir do Decreto nº 54.873 do Governo do Estado de São Paulo, de 06.10.2009, abarca os antigos cargos de Agente de Apoio Técnico e de Agente de Segurança) faz jus à percepção de adicional de periculosidade, considerado o exercício de atividades e operações perigosas, que implicam risco acentuado em virtude de exposição permanente a violência física no desempenho das atribuições profissionais de segurança pessoal e patrimonial em fundação pública estadual.". (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011036-27.2024.5.03.0022 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 03/10/2025).

### Triciclo

Adicional de Periculosidade. Triciclo Motorizado. Equiparação à Motocicleta. Nos termos do art. 193, § 4º, da CLT, regulamentado pela Portaria MTE n. 1.565/14, é devido o adicional de periculosidade aos trabalhadores que utilizam motocicletas no desempenho de suas atividades. A interpretação sistemática e teleológica da norma conduz à equiparação do triciclo motorizado ao veículo motocicleta, porquanto também sujeito a emplacamento e à exigência de habilitação específica, não se justificando exclusão do enquadramento legal. Desnecessária, portanto, a produção de perícia técnica, diante da objetividade da norma que assegura a proteção ao trabalhador exposto ao risco acentuado no trânsito. Impõe-se o pagamento do adicional e reflexos. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010535-53.2025.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 13/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



### Assédio Moral

#### Caracterização

Poder Diretivo. Assédio Moral. Ausência de comprovação. O assédio moral é caracterizado por um conjunto de fatos que se prolongaram no tempo, levando à afronta aos direitos de personalidade do trabalhador, ocasionando-lhe um sentimento de humilhação e incompetência, abalando sua dignidade, causando-lhe transtornos emocionais e repercussões lesivas no âmbito profissional e pessoal. Não se confunde com atritos pontuais ou o exercício regular do poder diretivo do empregador, que inclui o direito de realizar processo seletivo interno, exigir do empregado que exerça as

atividades para as quais fora contratado, assim como o preenchimento de documentos relacionado ao trabalho, desde que dentro dos limites da lei e com respeito à dignidade do trabalhador. O ônus da prova da ocorrência de assédio moral é do reclamante, do qual não se desincumbiu. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011419-72.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 03/10/2025).

### Indenização

Constrangimento pelo Empregador. Vulneração aos limites do Poder Diretivo. Assédio Moral. Dever de Indenizar. O tratamento constrangedor a empregado, no curso do contrato de trabalho, sob o impacto de estereótipos e expressões degenerativas da imagem, configura ilícito passível de reparação moral. Afinal, ao empregador compete conferir ambiente de trabalho hígido, tranquilo e respeitoso, à margem de práticas degenerativas e humilhantes, a exorbitar os limites do poder diretivo e a vulnerar a dignidade do profissional a ele juridicamente subordinado. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010374-81.2023.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Cláudio dos Santos Viana. DJEN 21/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Assédio Processual

### Caracterização

Assédio Processual. Ausência de prova de conduta reiterada e abusiva no mesmo processo. Execução frustrada que, por si, não configura abuso. Ônus da Prova (Art. 818, I, CLT). Exercício Regular do Direito de Defesa e de Recorrer. Inexistência de Ato Ilícito (CC, Arts. 186 e 187) e de Dano Indenizável (CC, ART. 927). O assédio processual pressupõe a prática reiterada de atos processuais abusivos no mesmo feito, com finalidade de obstar a prestação jurisdicional, o nexa causa e o dano efetivo. A mera frustração de meios executivos ou a existência de outras execuções contra a ré, sem prova robusta de ocultação patrimonial ou fraude, não traduzem assédio processual. O uso de faculdades processuais dentro dos limites



legais - inclusive a interposição de recursos - configura exercício regular de direito, não litigância de má-fé (CLT, art. 793-A, 793-B c/c CPC, arts. 77, 79 a 81) nem ato atentatório à dignidade da justiça (CPC, art. 774).

Inexistindo prova idônea de fraude/ocultação de patrimônio mantém-se a improcedência do pedido. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011418-45.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maristela Íris da Silva Malheiros. DJEN 21/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Ato Atentatório à Dignidade da Justiça

### Litigância de Má-Fé - Multa – Acumulação

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Multa por Litigância de Má-fé e Ato Atentatório à Dignidade da Justiça. Indicação de bem com Alienação Fiduciária. Configuração. Não Provimento.

#### I. Caso em Exame

1. Agravo de petição interposto pelo sócio de executada contra decisão que o condenou ao pagamento de multas por litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça, em razão da indicação à penhora de veículo com restrição de alienação fiduciária.

#### II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em definir se a indicação de veículo com alienação fiduciária para penhora, pelo sócio-administrador, configura litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça, a ensejar a aplicação das respectivas multas, considerando o atraso processual, a ciência da restrição e a reiteração de conduta.

#### III. Razões de Decidir

3. A aplicação das multas por litigância de má-fé e por ato atentatório à dignidade da justiça exige a demonstração de dolo processual, caracterizado pela conduta intencionalmente maliciosa, visando prejudicar a parte contrária.

4. A indicação de bens sabidamente inapropriados sem a devida diligência configura má-fé. No presente caso, o atraso de mais de um ano, aliado à indicação de um bem com gravame que impediu a penhora e histórico de

fraude à execução, sugere uma resistência injustificada ao andamento do processo.

5. A reiteração da conduta de má-fé, perpetrada pelo sócio-administrador, gerou prejuízos financeiros a terceiros e atraso na satisfação do crédito trabalhista, justificando a aplicação das multas, configurado o dolo processual do agravante.

IV. Dispositivo e Tese

6. Recurso não provido.

Tese de julgamento: "1. A condenação por litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça exige a comprovação de dolo processual. 2. A indicação de bem com alienação fiduciária, aliada ao atraso processual, ciência da restrição, participação do sócio-administrador no contrato e reiteração da conduta de má-fé, configura litigância de má-fé".

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 793-B; CPC, art. 774.

Jurisprudência relevante citada: Não há. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011224-67.2016.5.03.0097 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 09/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Audiência

Ausência - Reclamante – Consequência

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Justificativa válida de não comparecimento em audiência. Isenção de Custas Processuais.

I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela reclamada em face da decisão que acolheu a justificativa do reclamante pela ausência à audiência inicial isentando-o da condenação ao pagamento das custas processuais. II. Questão em Discussão. A questão em discussão consiste em definir a validade da justificativa apresentada pelo reclamante para justificar sua ausência na audiência inicial, para fins de isenção do pagamento das custas processuais.

III. Razões de Decidir. A recorrente impugna a justificativa apresentada pelo reclamante para o não comparecimento à audiência inicial, alegando que a declaração de acolhimento em clínica médica para tratamento de

dependência química não seria suficiente para justificar a ausência, por não estar datada, não ter sido emitida por médico e não comprovar a impossibilidade de comparecimento no dia da audiência. 4. A Súmula 122 do TST, aplicada por analogia, exige que a justificativa para ausência do reclamante seja clara e específica quanto à impossibilidade de locomoção no dia da audiência. 5. A análise da situação demanda uma interpretação mais abrangente, considerando o contexto em que a ação foi proposta e os documentos foram produzidos, bem como a situação de vulnerabilidade do reclamante. 6. A ausência do reclamante em audiência deve ser analisada sob a ótica da boa-fé, considerando que a declaração de acolhimento, mesmo não perfeita em seus termos, aponta para uma situação de saúde que justifica a impossibilidade de comparecimento. 7. O rigor formal na análise da justificativa não pode se sobrepor ao princípio da razoabilidade, devendo ser considerada a intenção do legislador de evitar a dupla penalização do jurisdicionado.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso não provido. Tese de julgamento:

A declaração de acolhimento em clínica para tratamento de dependência química, mesmo que não datada de forma precisa, pode ser considerada justificativa para a ausência do reclamante em audiência, especialmente quando demonstra uma situação de saúde que impossibilita o comparecimento. A interpretação da Súmula 122 do TST deve ser realizada de forma a considerar o contexto fático e o princípio da razoabilidade, não se limitando ao rigor formal. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 844, § 2º. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 122. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010473-35.2025.5.03.0107 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 22/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Bancário

#### Gratificação Especial - Princípio da Isonomia

Juízo de Retratação. Preparo regular. Conhecimento do Recurso Patronal. Gratificação Especial. Princípio da Isonomia. Não Violação. A gratificação paga no ato da dispensa a alguns empregados do reclamado não pode gerar direito adquirido a outros empregados dispensados anos após, de forma indefinida, sob pena de se deturpar o princípio da isonomia. Não há prova de que os beneficiários da parcela em epígrafe, constantes dos documentos

anexados pela reclamante possuam características funcionais idênticas, sendo que a dissolução contratual mais recente é anterior a cinco anos, ressalte-se. Não restou provado que outros empregados, que ocupassem o mesmo cargo e que foram dispensados na mesma época da reclamante, tenham percebido gratificação especial. Assim, não restou configurado tratamento diferenciado em situações idênticas a ensejar a alegada discriminação. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010147-77.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 20/10/2025).

([voltar ao início](#))



Cerceamento de Defesa

### Audiência - Ausência - Atestado Médico

Direito Processual do Trabalho. Cerceamento de Defesa. Ausência da parte em Audiência. Confissão ficta. Nulidade da Sentença.

#### I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto pela reclamante, que arguiu preliminar de cerceamento de defesa em razão da aplicação da confissão ficta, motivada pela ausência na audiência de instrução.

#### II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a configuração do cerceamento de defesa, em razão da aplicação da confissão ficta à reclamante, que não compareceu à audiência de instrução e apresentou atestado médico.

#### III. Razões de Decidir

A reclamante não compareceu para prestar o seu depoimento pessoal, pois estava enferma, tendo apresentado atestado médico com o registro da necessidade de afastamento das atividades naquela data, por motivo de saúde (CID F33 e CIF F41). Embora a impossibilidade de locomoção não tenha constado especificamente do atestado médico, houve indicação do CID e expresse afastamento do reclamante das suas atividades naquele dia, do que se depreende a necessidade de repouso.

O Juízo de origem aplicou a confissão ficta à autora, em razão do não comparecimento à audiência de instrução, no entanto a intimação da parte autora para a referida audiência ocorreu via sistema PJe, através dos advogados, e não pessoalmente, o que impede a aplicação da confissão.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Teses de julgamento:

Aplica-se a Súmula n. 122 do C. TST, de forma analógica, às hipóteses em que o reclamante busca justificar a ausência na audiência de instrução, na qual deveria comparecer para depor, sob pena de confissão (Súmula 74, C. TST)

A aplicação da confissão ficta exige a intimação pessoal da parte para comparecer à audiência de instrução.

A intimação da parte por meio de seu advogado, sem a intimação pessoal, impossibilita a aplicação da confissão ficta.

O cerceamento de defesa, decorrente da aplicação indevida da confissão ficta, enseja a nulidade da sentença e o retorno dos autos à instância de origem para reabertura da instrução processual.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 385, § 1º.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 74, I; TRT, Súmula 52. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010077-76.2025.5.03.0101 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJEN 13/10/2025).

Direito Processual do Trabalho. Nulidade Processual. Cerceamento ao Direito de Prova. Confissão Ficta. Afastamento por problemas de saúde. Nulidade da Sentença. Provimento.

##### I. Caso em Exame

1. Recurso em que se discute a nulidade da sentença por cerceamento do direito de prova, em razão da aplicação da confissão ficta em que incorreu o reclamante, que não compareceu à audiência de instrução, por motivo de doença, e o consequente retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual.

##### II. Questão em Discussão

2. A questão central consiste em determinar se a aplicação da confissão ficta ao reclamante, que apresentou atestado médico justificando sua ausência à audiência, configura cerceamento ao direito de prova e enseja a nulidade da sentença.

##### III. Razões de Decidir

3. A Súmula 74/TST estabelece que a confissão ficta é aplicada à parte que, intimada expressamente, não comparece à audiência em prosseguimento, onde deveria depor.

4. O juízo de origem determinou a realização da audiência de instrução na modalidade híbrida, com comparecimento obrigatório na sede física do juízo para os residentes em Juiz de Fora.

5. O reclamante apresentou atestado médico informando a necessidade de afastamento de suas atividades habituais por um dia, justificando sua ausência à audiência.

6. A Súmula 122/TST, aplicada analogicamente, prevê que a ausência do reclamante à audiência pode ser justificada por atestado médico que declare, expressamente, a impossibilidade de locomoção.

7. O atestado médico apresentado, emitido por profissional habilitado, comprova a inviabilidade de comparecimento do reclamante à audiência.

8. O reclamante, por ser residente na cidade de Juiz de Fora, onde a audiência exigia comparecimento presencial, não poderia participar da audiência de forma telepresencial, o que reforça o entendimento de que o atestado médico é suficiente para comprovar a impossibilidade de participação do autor na referida assentada.

9. A aplicação da confissão ficta, nessas circunstâncias, caracteriza cerceamento de defesa, por ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

#### IV. Dispositivo e Tese

10. Recurso provido para acolher a preliminar de cerceamento ao direito de prova, declarando a nulidade processual e determinando o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução e prolação de nova sentença.

Tese de julgamento: "A aplicação da confissão ficta ao reclamante, que apresentou atestado médico justificando sua ausência à audiência, configura cerceamento ao direito de prova."

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 844; Súmulas 74 e 122 do TST.

Jurisprudência relevante citada: Não há. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010119-26.2025.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 16/10/2025).

## Prova Digital

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Cerceamento de Defesa.

Indeferimento da prova de Geolocalização. Não Caracterização.

### I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos por empregada e empregador em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar o réu ao pagamento de diferenças de horas extras, intervalo intrajornada suprimido e multa convencional.

### II. Questão em Discussão

Há diversas questões em discussão: nulidade processual por cerceamento de defesa; suspensão da prescrição; jornada de trabalho (horas extras, intervalo intrajornada, participação em cursos, reflexos e base de cálculo); diferenças de remuneração variável; equiparação salarial; multa convencional; justiça gratuita e honorários advocatícios.

### III. Razões de Decidir

As provas digitais são vocacionadas a demonstrar a ocorrência de fato essencial ao deslinde da controvérsia posta em análise, em compasso com o princípio da realidade sobre a forma, orientador do processo do trabalho. Além disso, a utilização das provas digitais no processo do trabalho encontra fundamento jurídico no art. 369 do CPC, de aplicação subsidiária (art. 769 da CLT), segundo o qual a parte tem direito de empregar todos os meios legais e moralmente legítimos para provar a verdade dos fatos, e também na LGPD (arts. 7º, VI e 11, II, "d"), notadamente quando a sua utilização é indispensável ao exercício regular de direito em processo judicial.

Entretanto, o direito à ampla produção probatória pela parte deve ser sopesado com os direitos fundamentais constitucionais da inviolabilidade da intimidade (art. 5º, X, CF), do sigilo de correspondência, das comunicações telegráficas de dados e das comunicações telefônicas (art. 5º, XII, CF).

Nesse cenário, a geolocalização não é a única forma de comprovação da real jornada de trabalho, que poderia ser demonstrada pelos cartões de ponto ou qualquer outro meio idôneo de prova, a exemplo da testemunhal e das imagens do circuito interno de câmeras da agência bancária.

O direito à privacidade e a autodeterminação informativa são fundamentos da proteção aos dados pessoais, nos termos do art. 2º, I e II da Lei

13.709/2018 (LGPD), o que reforça a conclusão de que a ele deve ser dado maior grau de proteção. Por conseguinte, não há cerceamento de defesa no indeferimento da prova de geolocalização.

#### IV. Dispositivo

Recurso ordinário do réu conhecido e desprovido, no aspecto. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010492-35.2024.5.03.0185 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 15/10/2025).

#### Prova Emprestada

Recurso Ordinário. Nulidade da Sentença. Cerceamento de Defesa. Prova Pericial emprestada. Tema 140 do TST. *Distinguishing*. Ausência de identidade fática entre os processos. O TST, no julgado de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, firmou o Tema 140 de seguinte teor: "A utilização de prova pericial emprestada para comprovar insalubridade ou periculosidade é válida, independentemente da concordância da parte contrária, desde que esteja presente a identidade fática entre o processo de origem e o processo em que a prova é utilizada, e seja observado o contraditório na produção da prova original e nos autos em que ela é trasladada, não configurando nulidade processual o indeferimento de nova perícia quando observados esses requisitos." (RRAg - 0001000-38.2023.5.23.0107). Contudo, as peculiaridades do caso autorizam a utilização da técnica do *distinguishing* para deixar de aplicar ao caso *sub judice* os fundamentos determinantes da tese proferida no Tema 140 do TST, pois restou evidenciado que a prova pericial produzida nos autos do processo n. 0010202-34.2024.5.18.0013 não possui similitude fática com o processo aqui analisado, especialmente no que diz respeito à função exercida entre o reclamante e o paradigma. Além disso, não foi concedido à parte autora a realização de prova oral, a fim de elucidar as questões fáticas para o deslinde da controvérsia, o que cerceou ainda mais o seu direito de defesa, restringindo a instrução probatória apenas à prova pericial emprestada. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010430-49.2025.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 27/10/2025).

#### Prova Testemunhal

Nulidade Processual. Cerceamento de Defesa. Oitiva de testemunha por ligação telefônica. Violação aos Princípios do Devido Processo Legal, do Contraditório e da Ampla Defesa. A colheita de prova oral por meio de simples ligação telefônica, sem a utilização de recurso de videoconferência



que assegure a identificação visual do depoente e a sua incomunicabilidade, viola as formalidades mínimas do ato e compromete a fidedignidade da prova. A ausência de oportunidade para as partes formularem reperguntas e a falta de registro audiovisual do depoimento configuram flagrante cerceamento de defesa, em ofensa aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal). Determina-se, portanto, o retorno dos autos à origem, para reabertura da instrução processual e regular colheita da prova oral. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010168-39.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 15/10/2025).

Nulidade da Sentença. Cerceamento de Defesa. Indeferimento de produção de prova. Acolhimento. Em que pese o testemunho por "ouvir dizer" (*hearsay testimony*) seja considerado frágil, salvo exceções no âmbito criminal, não há vedação no sistema jurídico brasileiro à oitiva desse tipo de testemunha na esfera trabalhista. Dessarte, não há óbice a que uma testemunha indireta preste declarações nesta Justiça Especializada, devendo referida prova, contudo, ser valorada com cautela e em confronto com o restante do conjunto probatório. No caso dos autos, indeferido de ofício o pedido de oitiva de testemunha (ainda que testemunha indireta), a parte que a arrolou foi impedida de fazer a prova dos direitos vindicados e tal indeferimento resultou em efetivo prejuízo jurídico-processual à parte, o que autoriza o reconhecimento da nulidade (art. 794, da CLT). (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011606-97.2024.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 22/10/2025).

Testemunha não ouvida, por se encontrar em local inadequado. Indeferimento de adiamento da audiência. Cerceamento de Defesa. Se o depoimento da testemunha que intimada, nega-se a comparecer à audiência pode ser tomado em nova sessão, ou seja, por meio do seu adiamento, apresenta-se desproporcional e desarrazoado impedir a colheita do depoimento da testemunha que voluntariamente comparece à audiência para colaborar com o Poder Judiciário, mas se apresenta em local inadequado. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011779-96.2024.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Competência da Justiça do Trabalho

### Pré-contrato / Pós-contrato

Direito Processual do Trabalho. Definição da competência da Justiça do Trabalho em demanda que envolve fase pré-contratual. Recurso Ordinário Provido.

#### I. Caso em Exame

Discussão acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar ação que envolve suposta prática discriminatória na fase pré-contratual.

#### II. Questão em Discussão

Definir se a Justiça do Trabalho detém competência para julgar demanda que versa sobre a possível influência de informações fornecidas por empresas de gerenciamento de risco, na fase pré-contratual, sobre a contratação de motorista por empresas transportadoras.

#### III. Razões de Decidir

A ação discute possível prática discriminatória na fase pré-contratual, relacionada ao fornecimento de informações sobre o trabalhador, que poderiam influenciar ou impedir sua contratação.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a competência da Justiça do Trabalho para julgar demandas relacionadas à fase pré-contratual, incluindo o fornecimento de informações a potenciais empregadores.

A matéria relativa à interferência das empresas reclamadas na pré-contratação do reclamante por empresas transportadoras está afeta ao contrato de trabalho, ainda que na fase pré-contratual, atraindo a competência da Justiça do Trabalho, com fundamento nos incisos I e IX do art. 114 da Constituição Federal.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso provido.

Tese de julgamento:

A Justiça do Trabalho é competente para julgar ações que envolvam a fase pré-contratual, especialmente quando a controvérsia se refere a condutas que podem restringir o acesso ao mercado de trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, I e IX.

Jurisprudência relevante citada: TST - RR - 855-82.2011.5.04.0801; TST - RR - 187-51.2010.5.01.0342. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010781-28.2025.5.03.0089 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 22/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Confissão Ficta

### Aplicação

Aplicação de confissão ficta a menor de 18 anos. Impossibilidade. Ante a previsão do art. 793 da CLT, a atuação do MPT, em primeira instância, nos processos em que figure menor como litigante, somente é obrigatória na hipótese em que não esteja assistido por seu representante legal. No caso dos autos, em que os reclamantes, menores impúberes, estão assistidos pelas respectivas genitoras, não há falar em nulidade por ausência de intervenção do MPT como fiscal da lei. Todavia, a ausência das representantes à audiência em prosseguimento não pode ensejar a confissão ficta dos reclamantes, tendo em vista que os direitos do incapaz são indisponíveis, nos termos dos arts. 213 do CCB e 392 do CPC. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010331-44.2025.5.03.0135 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro César Silva. DJEN 03/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Contrato de Aprendizagem

### Cota

Ação Civil Pública. Dano Moral Coletivo. Implemento legal de cota de aprendizes. O dano moral coletivo configura-se quando detectada lesão a direitos ou interesses metaindividuais que, pela extensão e grau de

reprovabilidade do ilícito praticado, atinge a sociedade. Não exige a comprovação de dor ou sofrimento subjetivo dos indivíduos, mas, sim, a ofensa a bens jurídicos fundamentais da coletividade. No caso dos autos, o reiterado e prolongado descumprimento da cota legal de aprendizagem pela reclamada, que remonta ao ano de 2018, conforme atestado por relatórios de inspeção e pelo inquérito civil, configura uma conduta ilícita de significativa gravidade. A prática lesiva aos direitos coletivos trabalhistas, dentre eles, a inobservância da cota legal de aprendizagem afeta, ainda que potencialmente, todos os adolescentes e jovens que estarão privados de ocupar vagas de aprendiz e de ter uma adequada formação profissional. A obrigação de contratar aprendizes não é uma mera formalidade administrativa, mas uma política pública essencial que visa a garantir o direito fundamental à profissionalização de crianças, adolescentes e jovens (art. 227 da CR/1988), o combate ao trabalho infantil, a inclusão social, a qualificação profissional para o mercado de trabalho e a promoção da igualdade de oportunidades. Neste cenário, a conduta da recorrente, ao se recusar a cumprir a cota devida, privou, e continua privando jovens da oportunidade de acesso à educação profissional metódica, de ingresso no mercado de trabalho formal e da construção de um futuro digno. A repercussão social negativa não se limita à localidade da empresa, mas afeta os valores da dignidade humana e do valor social do trabalho em toda a sociedade. Oportuno ressaltar que a Lei n. 7.347/85, que disciplina a ação civil pública, trata da responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados "a qualquer outro interesse difuso ou coletivo" (inciso IV do artigo 1º), estando a noção de responsabilidade associada à ideia de antijuridicidade, retratando conduta contrária a dever jurídico preexistente, de acordo com a melhor definição a respeito de dano moral. Em tal contexto, o objetivo da Ação Civil Pública não é apenas restabelecer a ordem jurídica, mas, também, punir ou reprimir a ilegalidade dos atos praticados contra a parcela da sociedade que a Lei visou proteger, buscando o ressarcimento do dano provocado. Além disso, o pedido de indenização por dano moral, decorrente da violação a direitos coletivos, encontra amparo no art. 5º, inciso X, da Constituição, bem como nos arts. 186 e 927 do Código Civil, art. 6º, VI, do CDC, conjugados com o art. 8º, § 1º, da CLT. Recurso Provido no Aspecto. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010060-02.2024.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 09/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Contribuição Assistencial

### Desconto - Direito de Oposição

Recurso Ordinário. Ação Civil Pública. Contribuição Assistencial. Cláusula Normativa. Nulidade. A cláusula que impõe contribuição assistencial a todos os empregados, condicionando o exercício do direito de oposição a comparecimento pessoal e prazo restrito, revela-se excessivamente onerosa e inviabiliza a manifestação do trabalhador. Mesmo diante da constitucionalidade reconhecida pelo STF (Tema 935), a exigência deve ser acessível e efetiva. Recurso ordinário desprovido. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0002608-05.2013.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 03/10/2025).

Tema 935 de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal. Contribuição Assistencial/Confederativa. Previsão de direito de oposição. Validade. O STF, no julgamento de embargos de declaração no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, de 11/09/2023, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), adotou o seguinte entendimento: "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição". Consta do acórdão, publicado em 30/10/2023, *verbis*: "(...) Caso a nova posição por mim agora adotada prevaleça no julgamento desses embargos de declaração, a contribuição assistencial só poderá ser cobrada dos empregados da categoria não sindicalizados (i) se pactuada em acordou ou convenção coletiva; e (ii) caso os referidos empregados não sindicalizados deixem de exercer seu direito à oposição. Não haveria, portanto, qualquer espécie de violação à liberdade sindical do empregado. Pelo contrário. A posição reafirma a relevância e a legitimidade das negociações coletivas, aprofundando e densificando um dos principais objetivos da Reforma Trabalhista. Nesses termos, a constitucionalidade das chamadas contribuições assistenciais, respeitado o direito de oposição, faculta a trabalhadores e sindicatos instrumento capaz de, ao mesmo tempo, recompor a autonomia financeira do sistema sindical e concretizar o direito à representação sindical sem ferir a liberdade de associação dos trabalhadores. Desse modo, evoluindo em meu entendimento sobre o tema a partir dos fundamentos trazidos no voto divergente ora apresentado - os

quais passo a incorporar aos meus - peço vênias aos Ministros desta Corte, especialmente àqueles que me acompanharam pela rejeição dos presentes embargos de declaração, para alterar o voto anteriormente por mim proferido, de modo a acolher o recurso com efeitos infringentes, para admitir a cobrança da contribuição assistencial prevista no art. 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, assegurando ao trabalhador o direito de oposição.(...)". Assim, extrai-se dos fundamentos do acórdão que são válidos os descontos de contribuição assistencial previstos no art. 513, "e" da CLT, desde que assegurado o direito de oposição ao trabalhador. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010384-67.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 13/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano

### Perda de uma Chance – Indenização

Direito do Trabalho. Dano Moral. Perda de uma Chance. Lucros Cessantes. Responsabilidade Pré-contratual. Reforma da Sentença.

#### I. Caso em Exame

1. Recurso Ordinário em que se discute a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, bem como os pedidos da reclamante de indenizações por perda de uma chance e por lucros cessantes, decorrentes da frustração da contratação.

#### II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a frustração da contratação, após entrevista de emprego, exame admissional, entrega de uniforme e abertura de conta bancária a pedido da reclamada gera dano moral e se a indenização fixada na origem deve ser mantida; (ii) determinar se a reclamante faz jus às indenizações pela perda de uma chance e pelos lucros cessantes.

#### III. Razões de Decidir

3. A participação em processo seletivo ou entrevista de emprego e a expectativa de contratação não geram, por si só, direito à indenização por danos morais.
4. A ruptura injusta do processo de contratação, após a realização de exame admissional, recebimento de uniforme e abertura de conta bancária, configura violação ao princípio da boa-fé objetiva, ensejando o reconhecimento de responsabilidade civil e o dever de indenizar.
5. A frustração da contratação, após a reclamante pedir demissão do emprego anterior, caracteriza dano moral passível de reparação.
6. A indenização por perda de uma chance se justifica diante da frustração da expectativa de contratação, com razoável probabilidade de êxito.
7. A indenização pela perda de uma chance, considerando o princípio da razoabilidade, deve corresponder a 3 meses de remuneração que a reclamante receberia, caso o contrato de trabalho tivesse sido celebrado.
8. Acolhida a indenização pela perda de uma chance, não há que se falar em deferimento de indenização por danos materiais por lucros cessantes, equivalente aos salários que deixou de receber na antiga empregadora, porque ambas têm o propósito de ressarcir a reclamante pelos salários que receberia no período.

#### IV. Dispositivo e Tese

9. Recurso da reclamada não provido e recurso da reclamante parcialmente provido.

#### Tese de julgamento:

1. A frustração da contratação, após a realização do exame admissional, entrega de uniforme, abertura de conta bancária e pedido de demissão do emprego anterior caracteriza dano moral, em razão da violação da boa-fé objetiva e da responsabilidade pré-contratual.
2. A perda de uma chance é passível de indenização quando a conduta da reclamada frustra a expectativa de contratação da reclamante, que tinha chances concretas de obter um resultado vantajoso.

Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186, 187 e 422; CLT, art. 818, § 1º; CF/1988, arts. 1º, III e IV, e 5º, X.

Jurisprudência relevante citada: TST: Ag-AIRR- 10542-33.2019.5.15.0046; RR-11623- 54.2015.5.01.0011; RR - 1283-94.2013.5.04.0251. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010486-94.2025.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 28/10/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Promessa de Promoção. Perda de uma Chance. Danos Morais.

I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada visando à reforma da sentença que julgou procedentes os pedidos de diferenças salariais decorrentes de promessa de promoção frustrada e de indenização por danos morais. A reclamada alega a invalidade das mensagens de aplicativo como prova, a ausência de comprovação das alegações da reclamante e pugna pela improcedência do pleito ou pela redução do valor arbitrado a título de danos morais.

II. Questão em discussão. Análise da validade das provas digitais e da configuração da "perda de uma chance" por promessa de promoção descumprida, bem como a adequação do valor arbitrado a título de danos morais.

III. Razões de decidir. Da Prova Digital e da "Perda de uma Chance": a. Consoante testemunhos colhidos, houve promessa de promoção à reclamante, a qual providenciou a habilitação de motocicleta (CNH), conforme documento ID 4c14421, comprovando a concreta probabilidade de ascensão profissional. b. Embora as mensagens eletrônicas tenham sido impugnadas pela reclamada, a prova testemunhal robusta corroborou as alegações da reclamante, afastando a necessidade de autenticação eletrônica para a valoração das provas. c. A "perda de uma chance" configura-se pela frustração injustificada de uma expectativa real de obtenção de uma vantagem, como ocorreu no presente caso. Dos Danos Morais: a. A indenização por danos morais é devida ante a expectativa concreta apresentada e injustificadamente frustrada, com o consequente atingimento da dignidade e da esfera íntima da trabalhadora. b. O valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) fixado a título de danos morais mostra-se razoável, considerando o grau de culpabilidade da empregadora, a gravidade e extensão do dano, o desestímulo à prática de ato ilícito, as condições econômicas do ofensor, o período laborado e os gastos da autora



para obter a CNH de motociclista, em consonância com a jurisprudência desta Turma.

IV. Dispositivo e tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. Tese de julgamento: "A promessa de promoção, cujo cumprimento é condicionado à obtenção de habilitação específica pela empregada, seguida da frustração injustificada dessa expectativa, enseja o pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a configuração da 'perda de uma chance', com valor arbitrado de forma a atender aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e caráter punitivo-pedagógico." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010122-33.2025.5.03.0052 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 24/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Estético

### Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Indenização por Danos Morais e Estéticos. Nexo Causal. Responsabilidade Objetiva. Improcedência.

#### I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e estéticos, fundamentada na ausência de nexo causal entre as lesões e o trabalho, bem como na inexistência de incapacidade laboral.

#### II. Questão em Discussão

Há 4 questões em discussão: (i) definir se a atividade de pedreiro configura atividade de risco para fins de aplicação da responsabilidade objetiva; (ii) estabelecer se o laudo pericial é válido e apto a afastar o nexo causal; (iii) determinar se houve cerceamento de defesa na produção da prova pericial; (iv) analisar a existência de nexo causal ou concausal entre as lesões e o trabalho, bem como o dever de indenizar.

#### III. Razões de Decidir

A atividade de pedreiro, embora envolva esforço físico, não se enquadra, por si só, como atividade de risco acentuado para fins de aplicação da responsabilidade objetiva, conforme entendimento jurisprudencial.

O laudo pericial oficial concluiu pela inexistência de nexo causal entre as patologias e o trabalho, bem como pela ausência de incapacidade laboral, sendo as conclusões fundamentadas na natureza degenerativa da lesão no

joelho, corroborada por exames anteriores e posteriores ao suposto acidente.

A mera discordância com as conclusões do laudo pericial não configura cerceamento de defesa, especialmente quando o perito respondeu aos quesitos e não houve demonstração de vícios que comprometessem a lisura do ato.

Diante da robustez do laudo pericial, que afastou o nexo causal e a incapacidade, e da ausência de elementos que infirmem suas conclusões, devem ser mantidas a improcedência dos pedidos de indenização.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

"1. A atividade de pedreiro não se enquadra, por si só, como atividade de risco acentuado, para fins de aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

2. A validade do laudo pericial é mantida quando as conclusões são fundamentadas em elementos técnicos e não há comprovação de vícios que comprometam a lisura do ato.

3. A simples discordância com as conclusões do laudo pericial não configura cerceamento de defesa ou nulidade da perícia.

4. A ausência de nexo causal entre as lesões e o trabalho, constatada em laudo pericial, afasta o dever de indenizar."

Dispositivos relevantes citados: CC, art. 927, parágrafo único; Lei 8.213/91, art. 21, I. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010941-52.2024.5.03.0036 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 03/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Existencial

#### Indenização

Dano Existencial. 'Antes, era o último Código Civil Brasileiro que regulava a matéria, prevendo no *caput* do artigo 927, que "aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e Regulou o mesmo diploma a187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo." configuração de ato ilícito, inclusive por dano moral, praticado por "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a (artigo 186) outrem, ainda que exclusivamente moral." Agora, a CLT, no artigo 223-B passou a prever que

"Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação." Aplico, regra geral, a teoria subjetiva da responsabilidade extrapatrimonial. Conclui-se, portanto, que aquele que, por prática de ato ilícito, configurado pela ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que moral, fica obrigado a repará-lo. Assim, quanto à responsabilidade por danos extrapatrimoniais, regra geral, não houve alteração na lei civil. Para que haja a responsabilidade extrapatrimonial, portanto, regra geral, faz-se necessária a conjugação de três requisitos básicos: o dano, a culpa ou o dolo, e o nexo de causalidade entre o ato lesivo e a conduta do causador. O artigo 223-C da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, somente veio acrescentar e regulamentar a possibilidade de indenização por danos extrapatrimoniais, já prevista na CF/88, em caso de violação da intimidade, vida privada, honra ou imagem das pessoas (artigo 5º, X da CF). Dispõe que "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física." O reclamante pretende o recebimento de indenização por danos morais, sob a alegação de que era humilhado pelos prepostos do réu, que era privado de portar seu aparelho celular, ficando incomunicável durante a prestação de serviços, e que trabalhou em jornada de trabalho excessiva. Pleiteou, ainda, indenização por danos existenciais, em decorrência da extensa jornada de trabalho, o que teria lhe privado de realizar seus planos pessoais e com sua família, uma vez que não tinha liberdade de agendar qualquer compromisso. A prova oral colhida não demonstrou que o autor sofreu humilhação por parte de prepostos do réu, não tendo o reclamante se desincumbido do seu ônus probatório quanto a tal alegação em específico, cujo ônus lhe competia por se tratar de fato constitutivo de seu direito. Com relação à restrição do uso de aparelho celular, do próprio depoimento pessoal do autor, infere-se que se tratava de regra da empresa ré, além do que ele podia se utilizar do aparelho, caso necessário, tendo de se deslocar até o local em que o aparelho ficava guardado, ou seja, ele demonstrou que não ficava incomunicável durante a jornada de trabalho. Assim sendo, tais motivações não ficaram devidamente comprovadas, pelo que improcede a indenização por danos morais fundada em tais fatos. Por outro lado, é claro o dano moral ou existencial, ante o conjunto probatório, inclusive considerando a jornada de trabalho fixada, o

que, evidentemente impedia o trabalhador de ter vida social e convívio familiar adequado, e realizar outras atividades particulares, sendo uma jornada de trabalho desgastante. Caracteriza-se o dano existencial o impedimento de convívio e interação social e familiar, causando impacto, ainda, em outras esferas da vida privada do trabalhador, como o lazer, o que se evidencia no caso concreto, ante a jornada de trabalho apurada. Por todo o exposto, presentes todos os requisitos necessários - dano, culpa ou dolo e nexo de causalidade -, fica reconhecida a existência de dano extrapatrimonial, passível de ressarcimento, decorrente do dano existencial provocado pelo empregador. A indenização por danos extrapatrimoniais deve ser fixada, adotando-se um critério subjetivo, por arbitramento, levando-se em conta a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação, a possibilidade de superação física ou psicológica, os reflexos pessoais e sociais da ação ou omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, o grau de dolo ou culpa, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço efetivo para minimizar a ofensa, o perdão, a situação social e econômica das partes envolvidas, e o grau de publicidade da ofensa." (Excerto da sentença da lavra da MM. Juíza Eliane Magalhães de Oliveira). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010642-61.2024.5.03.0073 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 17/10/2025).

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Acidente de Trabalho. Danos Morais, Materiais e Existenciais. Responsabilidade Objetiva. Culpa exclusiva da Vítima. Indenizações. Manutenção da Sentença.

#### I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos contra a sentença que julgou parcialmente procedente a pretensão inicial. Alegações das partes sobre os temas elencados abaixo.

#### II. Questões em Discussão

- (i) Responsabilidade da empresa em decorrência de acidente de trabalho;
- (ii) cabimento de indenizações por danos morais, materiais e existenciais.

#### III. Razões de Decidir

1. Não foi comprovada a culpa exclusiva do trabalhador pelo acidente que o vitimou, mas sim da parte ré que não fiscalizou a execução do procedimento e descumpriu a normatização de regência, restando

demonstrados os requisitos ensejadores do dever de indenizar, nos termos do artigo 186 do CC.

2. O sofrimento moral impingido de forma reflexa às autoras, esposa e filha da vítima, decorre das consequências advindas do estado de fato provocado pelo acidente (*in re ipsa*).

3. O valor fixado na origem a título de compensação moral deve ser majorado para R\$ 80.000,00 em favor de cada autora, diante da gravidade das sequelas do acidente e da extensão do sofrimento experimentado pelo núcleo familiar.

4. Configurado o dano existencial em relação à esposa, cuja rotina e projeto de vida foram radicalmente alterados pelo infortúnio, fixando-se a indenização correspondente em R\$ 100.000,00, valor que abrange, de forma reflexa, os efeitos do abalo suportado pela filha menor.

5. Não se demonstrando a pretensa impossibilidade para o trabalho, assim como a repercussão econômica direta que tenha extrapolado os efeitos já contemplados pelo acordo judicial celebrado entre o trabalhador e a empresa, que abarcou integralmente a indenização por danos patrimoniais decorrentes do acidente, mostra-se inviável a reparação material.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recursos não providos.

Teses de julgamento:

1. A responsabilidade da empresa em decorrência de acidente de trabalho é objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do CC, quando a atividade desenvolvida pelo empregador implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

2. Ainda que se cogitasse de responsabilidade subjetiva, a prova dos autos não evidenciou culpa exclusiva da vítima, tampouco o cumprimento integral dos deveres legais e normativos por parte da empregadora, atraindo o disposto no artigo 186 do Código Civil.

3. O dano moral reflexo decorrente de acidente de trabalho é presumido em relação aos familiares da vítima.

4. É devida indenização autônoma por dano existencial à esposa do trabalhador acidentado, quando demonstrada a frustração do projeto de vida e a supressão das vivências afetivas e sociais em decorrência direta do infortúnio.

5. A indenização por danos materiais postulada pela esposa não se sustenta, uma vez que a pretensa impossibilidade para o trabalho não foi

comprovada, assim como não se demonstrou repercussão econômica direta que tenha extrapolado os efeitos já contemplados pelo acordo judicial celebrado entre o trabalhador e a empresa, que abarcou integralmente a indenização por danos patrimoniais decorrentes do acidente.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 7º, XXII, da CF; artigos 186 e 927, parágrafo único, do CC; artigos 157, I e II, 223-G e 791-A, § 2º, da CLT.

Jurisprudência relevante citada: ADI n. 6.050 do STF. (TRT 3ª Região.

Oitava Turma. 0011714-21.2024.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 24/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral

#### Assédio Eleitoral

Ação Civil Pública. Assédio Eleitoral. Dispensas Discriminatórias. Nos termos do art. 2º da Resolução CSJT nº 355/2023, "considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão". Dispõe, ainda, o art. 1º da Lei 9.029/1995 que "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal". No caso concreto, comprovado que a dispensa em massa realizada entre o primeiro e o segundo turnos da eleição de 2022 decorreu de retaliação por razões políticas, considerando a exposição, por parte de alguns desses empregados e fora do local e do horário de trabalho, da intenção de voto em candidato diverso daquele apoiado pela direção da empregadora, resta caracterizado o assédio eleitoral. Mero corolário legal é a condenação ao pagamento de indenização por danos morais individuais e coletivos, bem como a determinação de reintegração dos trabalhadores comprovadamente dispensados por perseguição política. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010918-03.2023.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 03/10/2025).

Direito do Trabalho. Dispensa Discriminatória. Assédio Eleitoral. Ônus da Prova. Prova Testemunhal. Validade. Danos Morais. Recurso Ordinário. Negado Provimento.

I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pelo reclamante que alega ter sido dispensado de forma discriminatória por ter sofrido assédio eleitoral no período das eleições presidenciais de 2024, sendo dispensado poucos dias após o resultado das eleições. Postula indenização substitutiva e por danos morais.

II. Questão em Discussão. Verificação da ocorrência de dispensa discriminatória e assédio eleitoral, bem como a configuração de danos morais, considerando a prova produzida, em especial o depoimento de testemunha e sua relação com o reclamante.

III. Razões de Decidir. Em alegações de dispensa discriminatória e assédio eleitoral, o ônus da prova recai sobre o reclamante, nos termos do art. 818, I, da CLT. 4. A Lei nº 9.029/1995 e a Constituição Federal (art. 5º, incisos IV, VI, IX, X e VIII) protegem a liberdade de consciência, manifestação de pensamento e convicção política, vedando práticas discriminatórias e de coação no ambiente de trabalho. A Resolução CSJT nº 355/2023 define assédio eleitoral como qualquer forma de distinção, exclusão, preferência, coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento fundado em convicção política. No caso em apreço, a única testemunha ouvida, Sra. RSFO, a convite do reclamante, relatou diversos fatos que poderiam configurar assédio eleitoral e dispensa discriminatória, como a obrigatoriedade de adesivos em veículos da empresa e em seus interiores, piadas de teor político e demissões por posicionamento político. Contudo, a reclamada apresentou publicação em rede social demonstrando a amizade íntima entre o reclamante e a testemunha RSFOI, inclusive com a testemunha tratando o reclamante como "filho do coração". O reclamante, ao ser instado a manifestar-se sobre a publicação, não conseguiu desconstituir o caráter íntimo da relação. Em razão da amizade íntima comprovada, o depoimento da testemunha carece de isenção e imparcialidade, não podendo ser considerado como meio de prova idôneo para corroborar as alegações do reclamante. Afastada a validade do depoimento da testemunha, não há nos autos outras provas que

comproven a dispensa discriminatória ou o assédio eleitoral. As fotografias colacionadas e as denúncias arquivadas perante o MPT e a Justiça Eleitoral por ausência de provas não são suficientes para configurar o abuso do poder potestativo do empregador. Não há demonstração de que o autor tenha sido coagido a adotar determinada ideologia política ou a votar em candidato específico, mediante promessa ou ameaça. Diante da ausência de provas que corroborem as alegações de dispensa discriminatória e assédio eleitoral, não restaram demonstrados os pressupostos para a caracterização do dano moral, sendo indevida a indenização pleiteada.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: "A alegação de dispensa discriminatória e assédio eleitoral exige comprovação robusta por parte do empregado. O depoimento de testemunha com laços de amizade íntima com o reclamante carece de isenção e imparcialidade, não podendo servir como fundamento único para a caracterização de tais práticas. Na ausência de outras provas capazes de ilidir a presunção de legalidade do ato da dispensa, indevida a indenização por danos morais." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011032-85.2024.5.03.0152 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 17/10/2025).

### Assédio Sexual

Indenização por Danos Morais em prol do empregador. Assédio Sexual cometido pelo Gerente Geral. Provado nos autos que o Gerente Geral da empresa assediou e importunou sexualmente diversas funcionárias do estabelecimento em que laborava, de forma intimidativa, e se valendo do cargo de Gerente Geral que ocupava causou transtornos no ambiente de trabalho, tensão nas relações sociais e evasão de funcionários em razão de seu comportamento, tudo isso com reflexos, ainda que indiretos, nas demais relações comerciais da empresa em seu ambiente microeconômico de atuação, impõe-se a manutenção da condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010204-66.2025.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Vicente de Paula Maciel Júnior. DJEN 07/10/2025).



## Discriminação Racial

Indenização por Danos Morais. Racismo. A Constituição da República, em seu artigo 3º, IV, estabelece como objetivo fundamental da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Já a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância, de 2013, ratificada pelo Brasil, com status de emenda constitucional, define discriminação racial como qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais. A prova oral produzida nos autos indica que a Reclamante, mulher negra, sofreu tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, com atos de discriminação, sendo desautorizada em público e deixada de lado em reuniões. A responsabilidade civil da empresa pelos danos morais infligidos à empregada decorre da sua obrigação legal de zelar por um ambiente laboral seguro, digno e livre de qualquer forma de discriminação. Mantida, pois, o reconhecimento dos danos morais sofridos pela Reclamante em razão da discriminação racial sofrida. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010827-22.2023.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio da Silva Peçanha. DJEN 10/10/2025).

Recurso Ordinário. Indenização por Dano Moral. Discriminação Racial. Configuração. Demonstrado, por prova testemunhal, que a reclamante foi vítima de discriminação racial por colega de trabalho. Inércia da empresa em apurar o fato e aplicar sanções ao ofensor configura negligência e enseja o dever de indenizar. Valor da reparação mantido, considerando a gravidade da ofensa e os critérios do art. 223-G da CLT. Recurso desprovido. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010423-30.2025.5.03.0003 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 02/10/2025).

## Discriminação Sexual

Dispensa Discriminatória. Assédio Moral. Homofobia. Indenização por Danos Morais. Esta Justiça Especializada vêm analisando com detida atenção as questões suscitadas pelas partes, quanto envolvem dispensa discriminatória, decorrente de preconceito em virtude da orientação sexual, por ainda caracterizarem fator estigmatizante dentro da relação empregatícia. Como muitas vezes a orientação sexual não é declarada ou identificada no período que antecede a contratação, é na fase contratual que o trabalhador e a trabalhadora se deparam com condutas discriminatórias, diretas, intencionais, arbitrárias ou veladas, sutis, dissimuladas, que inviabilizam a sua permanência no ambiente de trabalho, não raras vezes culminando com pedidos de demissão viciados e induzidos por um meio ambiente laboral tóxico (trecho do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, cujas diretrizes são definidas pela Resolução CNJ n. 492/2023). Desse modo, é necessário que o Judiciário se esforce para combater condutas homofóbicas, de modo a concretizar o princípio da igualdade, valendo-se do auxílio de normas legais internas e externas, normativos e protocolos, para que, numa conjugação de esforços, se possa ceifar ações e/ou omissões discriminatórias e atentatórias aos objetivos constitucionais, garantindo assim a preservação da dignidade humana. No caso concreto, porém, não se verifica, a comprovação de ocorrências fáticas capazes de configurar qualquer conduta do ex-empregador passível de reparação (inteligência do art 818, I, CLT). Recurso desprovido no aspecto. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011107-47.2024.5.03.0016 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 17/10/2025).

1 - Reparação por Danos Morais. Discriminação por Orientação Sexual. A reparação por dano moral decorrente do contrato de trabalho, nos termos da teoria da responsabilidade subjetiva, baseada na ideia de culpa ou dolo, pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador ou de preposto seu e um nexo de causalidade entre a conduta antijurídica do primeiro e um dano experimentado pela suposta vítima, que devem ser comprovados por quem alega ter sofrido a ofensa, sendo que o dano propriamente dito se caracteriza *in re ipsa*, ou seja, através do próprio evento, pela ofensa

perpetrada à dignidade da pessoa humana. A conduta do empregador, ou de preposto seu, que dispensa tratamento discriminatório a empregado, em decorrência de sua orientação sexual, enseja indenização na forma do art. 186 do CC.

2 - Rescisão Indireta. Configuração. O art. 483 da CLT dispõe que uma das causas da rescisão indireta do contrato de trabalho é o descumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador, dentre outras faltas graves ali elencadas. Com efeito, assim como acontece com a falta grave praticada pelo empregado, a inexecução contratual do empregador há de ser extremamente séria para inviabilizar a continuidade da relação de emprego. O direito do trabalho é regido pelo princípio da continuidade do vínculo de emprego, norteados pela presunção de que este é o meio de sustento do trabalhador e sua família. Portanto, não é qualquer falta praticada pelo empregador que enseja a ruptura do vínculo empregatício pela rescisão indireta, sendo imprescindível que a manutenção do contrato por parte do empregado torne-se insuportável.

3 - Adicional de Insalubridade. Laudo Pericial não infirmado por Prova em Contrário. É certo que o Juízo não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar a sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, nos termos do artigo 479 do CPC. Todavia, não havendo no caso em análise qualquer elemento indicando que as explanações do perito estejam incorretas, deve ser mantida a decisão que acatou as conclusões da prova técnica.

4 - Negado provimento ao recurso da reclamada e dado parcial provimento ao recurso da reclamante. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010324-42.2024.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 13/10/2025).

### Indenização – Fixação

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Motorista Brigadista. Atuação em combate a incêndios. Ausência de EPIS adequados. Danos Morais. Responsabilidade civil do empregador. Majoração do *quantum* indenizatório.

#### I. Caso em Exame

Recurso em que a ré sustenta que o autor, na função de motorista brigadista, não atuava diretamente no combate a incêndios, limitando-se a atividades preventivas e de apoio, com fornecimento de EPIs adequados. O

autor, por sua vez, pleiteia a majoração da indenização por danos morais fixada em sentença.

## II. Questão em Discussão

Discute-se a configuração do dano moral em razão da exposição do trabalhador a risco de incêndio, sem fornecimento de equipamentos de proteção adequados, bem como o valor da indenização arbitrada em sentença.

## III. Razões de Decidir

A prova dos autos demonstra que o motorista brigadista também participava do combate a focos de incêndio, especialmente em atividades de rescaldo, sem contar com uniforme antichamas nos últimos anos do contrato. Ainda que as suas atribuições incluíssem tarefas preventivas, permanecia exposto a risco efetivo à sua integridade física. Configurados os requisitos da responsabilidade civil (conduta ilícita, dano e nexo causal), é devida a indenização por danos morais. No que diz respeito ao *quantum* indenizatório, deve-se observar não apenas o caráter compensatório, mas também pedagógico da reparação, fixando-se o montante em R\$20.000,00, valor adequado diante da gravidade da conduta e da capacidade econômica da empresa ré.

## IV. Dispositivo e Tese

Nega-se provimento ao recurso da ré e dá-se provimento ao recurso do autor para majorar a indenização por danos morais para R\$20.000,00.

Tese: O motorista brigadista que, além de atividades preventivas, atua no combate a focos de incêndio, sem o fornecimento de EPIs adequados para tal atividade, encontra-se exposto a risco acentuado, restando caracterizado o ato ilícito do empregador e o dano moral indenizável. No caso, é cabível a majoração da indenização arbitrada na origem, em observância aos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e função pedagógica da reparação. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010452-94.2025.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 08/10/2025).

## Nexo causal

Doença de natureza Congênita e Degenerativa. Ausência de Nexo Concausal relevante que permita a Responsabilização Civil do Empregador. Dano Moral indevido. O fato de uma patologia ter sido sofrida ou mesmo adquirida durante a vigência da relação de emprego não é suficiente para caracterizar

o nexo de causalidade entre a enfermidade e as funções laborais, já que podem ser inúmeras as suas causas. Há hipóteses em que o trabalhador está vulnerável às doenças independentemente das condições laborais, sendo certo que a patologia pode ocorrer no trabalho, mas não necessariamente pelo trabalho. Por esta razão, a própria lei acidentária exclui do conceito de doenças do trabalho as enfermidades degenerativas e aquelas inerentes ao grupo etário (Lei 8.213/91, artigo 20, parágrafo 1º). Nesta linha de raciocínio e na esteira do entendimento prevalecente no âmbito deste d. Colegiado, mesmo tendo sido apontados riscos ergonômicos potenciais nas atividades laborais do empregado, como ocorreu no caso examinado, a concausa estabelecida no laudo médico produzido não se mostra suficiente a demonstrar o nexo causal exigido para fins de responsabilidade civil aquiliana (art. 927 do CC). E isso se deve ao fato de a doença do autor ser majoritariamente congênita e degenerativa, como apurado pela prova técnica produzida. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011403-21.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 03/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dano Moral Coletivo

### Caracterização

Danos Morais Coletivos. Reparação Civil. A legislação infraconstitucional admite a possibilidade de se deferir indenização para compensar os danos morais sofridos pela coletividade, a exemplo dos artigos 1º da Lei 7.347/85 e 6º, incisos VI e VII, da Lei 8.078/90. No caso de danos morais coletivos, dissocia-se da ideia de dor psíquica, própria da pessoa física, direcionando-se para valores compartilhados socialmente que traduzam natureza coletiva. No caso dos autos, ficando comprovado o dano ao patrimônio imaterial da coletividade, por conta da subnotificação dos casos de acidente de trabalho e de doenças ocupacionais, com potenciais prejuízos aos direitos previdenciários dos trabalhadores e à efetivação do direito ao meio ambiente de trabalho saudável, é realmente devida a reparação civil pretendida. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011107-89.2024.5.03.0099 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ézio Martins Cabral Júnior. DJEN 24/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Decisão Judicial

### Julgamento *Citra Petita*

Julgamento *Citra Petita*. Nulidade. Arguição de Ofício. A sentença *citra petita* viola o art. 93, inciso IX, da CR/88 e o art. 832 da CLT e, assim, é nula, por negativa de prestação jurisdicional. A nulidade da sentença *citra petita* pode ser decretada inclusive de ofício pelo Tribunal. A sentença *citra petita* viola o disposto nos artigos 141 e 492 do CPC, podendo ter sua nulidade declarada a qualquer tempo, inclusive em grau de ação rescisória, conforme se extrai da Orientação Jurisprudencial n. 41 da SBDI-II do C. TST. O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário não tem o condão de devolver ao exame do colegiado pedido não apreciado. A apreciação pelo órgão recursal de pedido não examinado pelo juízo *a quo* implicaria supressão de instância e violação ao duplo grau de jurisdição. Evidenciado nos autos que a decisão proferida em primeiro grau se omitiu de pronunciar acerca de pedidos formulados pelo autor na petição inicial, a despeito da oposição de embargos de declaração, impõe-se o reconhecimento da nulidade da sentença, por julgamento *citra petita*, com retorno dos autos à origem para a completa prestação jurisdicional. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011356-36.2024.5.03.0068 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando César da Fonseca. DJEN 02/10/2025).

### Julgamento *Extra Petita* / Julgamento *Ultra Petita*

Direito do Trabalho. Limites impostos à lide. Julgamento "*Extra Petita*". Em atenção ao princípio da adstrição, o Julgador deve decidir a lide dentro dos limites objetivados pelas partes, de modo a haver a necessária correlação entre o pedido/causa de pedir e o provimento judicial, sob pena de incorrer em julgamento *citra, extra ou ultra petita*. A sentença, em regra, não pode conhecer senão das questões suscitadas pelas partes, devendo ficar adstrita aos exatos termos propostos na ação, nos moldes dos artigos 141 e 492 do Código de Processo Civil. No caso dos autos, ao converter a justa causa aplicada em dispensa sem justa causa, a decisão de origem extrapolou os limites da lide, uma vez que o pedido formulado na petição inicial

restringiu-se à rescisão indireta do contrato de trabalho, e não à reversão da justa causa aplicada à obreira. Assim, dá-se provimento ao recurso para excluir da condenação o pagamento das verbas relativas à declaração da nulidade da justa causa aplicada à obreira em conversão da dispensa da autora em imotivada. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011953-06.2024.5.03.0100 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Maurício Ribeiro Pires. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Demissão

#### Conversão - Rescisão Indireta

Conversão do Pedido de Demissão em Rescisão Indireta. Impossibilidade. A rescisão indireta é a resolução do pacto laboral devido a ato considerado faltoso cometido pelo empregador. Indispensável, portanto, para a caracterização da rescisão oblíqua do pacto laboral, que a falta grave praticada pelo empregador esteja prevista dentre daquelas consideradas em lei como suficientes para tal desiderato (art. 483, da CLT). Assim como na dispensa do empregado por justa causa, o ato faltoso do empregador que origina a rescisão oblíqua do contrato deve revestir-se de tal gravidade que torne impossível a continuidade do vínculo empregatício. No caso concreto, o autor admite que partiu dele a iniciativa da ruptura contratual, porém, busca em Juízo a reversão do seu pedido de demissão em rescisão indireta do contrato de trabalho. No entanto, configurado o descumprimento das obrigações contratuais pelo empregador, o ordenamento jurídico confere ao trabalhador a possibilidade de pleitear perante o Poder Judiciário a ruptura do pacto por via oblíqua, podendo suspender, ou não, a prestação dos serviços, sem a necessidade de formular qualquer pedido de demissão. Inteligência do artigo 483, parágrafo 3º, da CLT. Assim, se o reclamante se sentia prejudicado em decorrência dos alegados descumprimentos contratuais, deveria ter postulado em Juízo a rescisão indireta. Como não o fez, o seu arrependimento tardio não tem o condão de desnaturar o pedido de demissão, efetuado sem coação. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0011716-71.2024.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 02/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Desvio de Função

### Caracterização

Diferenças Salariais. Desvio de Função. Procedência.

#### I. Caso em Exame

Reclamação Trabalhista que objetiva o pagamento de diferenças salariais decorrentes de desvio de função, em que o reclamante alega ter exercido as funções de Oficial de Manutenção, embora registrado como Meio Oficial.

#### II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve desvio de função do reclamante; (ii) estabelecer o direito às diferenças salariais pleiteadas.

#### III. Razões de Decidir

3. Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) estabelecem pisos salariais distintos e superiores para a função de "Oficial de Manutenção Complementar" em comparação com a de "Meio Oficial".

4. A preposta da reclamada confirmou que a função de Oficial de Manutenção envolve atividades de manutenção, enquanto o Meio Oficial auxilia e realiza limpeza industrial.

5. A testemunha autoral, em prova emprestada, relatou que o reclamante exercia as mesmas atividades de manutenção que ele, no exercício da função de Oficial de Manutenção.

6. O contrato entre as rés demonstra que a empresa prestava serviços de manutenção.

7. A ausência de ordens de serviço nos autos impossibilitou a análise precisa das atividades desenvolvidas pelo reclamante, mas a única prova testemunhal produzida confirma que o reclamante realizava atividades de manutenção.

8. O reclamante demonstrou que, apesar de constar na CTPS e na ficha de registro a função de meio oficial, ele efetivamente exerceu as funções de manutenção típicas do oficial de manutenção.

#### IV. Dispositivo e Tese

9. Pedido procedente.

Tese de julgamento:



O trabalhador que exerce função diversa daquela registrada em sua CTPS, com atividades superiores e salário inferior, tem direito às diferenças salariais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010607-82.2023.5.03.0026 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Oliveira da Silva. DJEN 22/10/2025).

Recurso Ordinário. Desvio de Função. Gerente de Varejo. Gerente de carteira Pessoa Jurídica. Não Caracterizado. A mera demonstração de que o empregado realizava atividades pontuais ou preparatórias para outro cargo, ou que atuava em substituição eventual, não é suficiente para configurar o desvio de função, o qual exige o exercício habitual e substancial das atribuições inerentes ao cargo supostamente desviado, sem a correspondente contrapartida salarial. A prova oral e documental, analisada de forma conjunta, não comprovou o pleno e habitual exercício das funções de Gerente de Carteira Pessoa Jurídica pela reclamante em sua rotina ordinária como Gerente de Varejo, prevalecendo as distinções de alçada, e, por conseguinte, de responsabilidade entre os cargos, conforme as normativas internas da reclamada e a realidade dos fatos. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010483-72.2025.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 23/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Dispensa Discriminatória

Ajuizamento - Ação Judicial – Retaliação

Dispensa Discriminatória. Retaliação por ato de cônjuge. Ônus da Prova e Perspectiva de Gênero. Configura-se a dispensa discriminatória por retaliação quando a rescisão contratual da empregada ocorre em imediata sucessão à ciência do empregador sobre o ajuizamento de ação trabalhista por seu cônjuge (ex-empregado). Diante de tal indício e em observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, impõe-se a distribuição dinâmica do ônus da prova, reconhecendo-se as assimetrias de poder na relação empregatícia e a dificuldade da trabalhadora em produzir

prova direta do ato ilícito. Cabe à empresa, nesse cenário, comprovar de forma inequívoca a motivação lícita e não discriminatória do desligamento, ônus do qual não se desincumbiu. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011465-29.2024.5.03.0075 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 08/10/2025).

#### Dano Material / Dano Moral – Indenização

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Depressão. Doença Mental estigmatizante. Indenização por Danos Morais. Provimento. I) Caso em Exame. Recurso ordinário em que a reclamante pede a reforma da sentença em que não se reconheceu a alegada dispensa discriminatória. II) Questão em Discussão. Discute-se a ocorrência de dispensa discriminatória, em decorrência de a reclamante ser portadora de doença mental (depressão), observadas as circunstâncias do caso *sub judice*. III) Razões de Decidir. Recurso ordinário provido com amparo em dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI e 196 da CF/88), da Convenção nº 111 da OIT - ratificada pelo Brasil e do rol não taxativo do art. 1º da Lei 9.029/1995. IV) Dispositivo e Tese. No caso *sub judice*, a dispensa foi considerada discriminatória, na forma da Súmula nº 443 do TST, pois a depressão é considerada doença mental estigmatizante e a redução do risco de doença e de outros agravos é dever do Estado, razão pela qual o poder potestativo do empregador não pode violar direito fundamental da empregada. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010027-76.2024.5.03.0039 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 09/10/2025).

#### Ocorrência

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Dispensa Discriminatória. Indenização por Danos Morais. Desprovimento. I. Caso em Exame Recurso ordinário contra decisão que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de dispensa discriminatória. Alegação de que a dispensa teria sido discriminatória, por ter sido efetivada após a constatação da condição de portador de visão monocular. II. Questão em Discussão. Validade da dispensa de empregado portador de visão

monocular. III. Razões de Decidir. Não se enquadrando a condição de visão monocular em nenhuma das hipóteses que ensejam a presunção de dispensa discriminatória, mostra-se inviável o acolhimento do pedido de reintegração. Comprovado pela prova testemunhal que houve a tentativa de realocação do reclamante para a área administrativa, sem redução salarial, e que a oferta foi recusada pelo recorrente, impõe-se reconhecer a licitude da dispensa. Não demonstrado o nexo de causalidade ou concausalidade entre o adoecimento do reclamante e as atividades desempenhadas na empresa, mostra-se inviável o acolhimento do pedido de indenização por danos morais. Constatado que a dispensa do obreiro ocorreu sem qualquer causa impeditiva à ruptura do vínculo laborativo, impõe-se reconhecer que a ré apenas exerceu seu direito potestativo de dispensar o reclamante. IV. Dispositivo e Tese Recurso não provido. Tese de julgamento: A dispensa de empregado portador de visão monocular não se presume discriminatória, salvo se demonstrado que a condição enseja estigma ou preconceito. O empregador tem o direito de dispensar imotivadamente seus empregados, nos termos do art. 7º, I, da CR. A ausência de prova de ato ilícito impede a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Dispositivos relevantes citados: Art. 7º, I, da CR; Art. 93 da Lei 8.213/1991; Art. 1º da Lei 9.029/95. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 443 do TST. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011021-48.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 13/10/2025).

Dispensa sem Justa Causa. Nulidade Afastada. Inaplicabilidade da Súmula 443 do TST e da Lei nº 9.029/95. Ausência de prova de Discriminação. O reconhecimento da nulidade da dispensa com fundamento analógico na Súmula 443 do C. TST e na Lei nº 9.029/95 não pode prevalecer. Tais dispositivos têm aplicação restrita a hipóteses de efetiva discriminação, em geral relacionadas a enfermidades graves e socialmente estigmatizantes - como o HIV ou outras doenças que suscitam preconceito notório. A situação da reclamante, contudo, não se enquadra nesse contexto. O simples histórico de afastamentos médicos, ainda que em número elevado, não configura, por si só, indício de discriminação, tampouco confere estabilidade no emprego ou limita o exercício do poder potestativo do empregador de rescindir o contrato sem justa causa. No caso em apreço, trata-se de dispensa lícita, pois a reclamante, na ocasião, não gozava de benefício

previdenciário, e conforme exame demissional, estava apta ao labor. Faz-se importante destacar que a doença que lhe acomete não suscita qualquer estigma ou preconceito (artropatia degenerativa tricompartmental no joelho direito), além de não possuir nexo de causalidade com a função laboral que ela exercia. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010659-67.2025.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 16/10/2025).

Ementa: Direito do Trabalho. Dispensa Discriminatória. Artrite Reumatoide. Ausência de comprovação. Manutenção da Sentença.

#### I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de dispensa discriminatória, reintegração ou indenização substitutiva, e indenização por danos morais, sob o fundamento de ausência de comprovação de dispensa discriminatória e de conhecimento da empresa sobre a condição de saúde da autora.

II. Questão em Discussão 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa da reclamante foi discriminatória, considerando que ela possui artrite reumatoide; (ii) estabelecer se a empresa tinha conhecimento da doença da reclamante e se a dispensa foi motivada por essa condição.

III. Razões de Decidir 3. A dispensa de empregados portadores de doenças graves que suscitem estigma ou preconceito é presumidamente discriminatória, cabendo ao empregador comprovar que a rescisão contratual não foi discriminatória, conforme a Súmula 443 do TST. 4. A artrite reumatoide, por si só, não se enquadra nas hipóteses de dispensa discriminatória presumida, por não gerar, em regra, estigma ou preconceito socialmente reconhecido. 5. A prova dos autos não demonstrou, de forma inequívoca, que a empresa possuía conhecimento formal e específico da gravidade da doença da autora a ponto de direcionar a dispensa por esse motivo. 6. A ausência de comprovação de que a doença da autora gerou estigma ou preconceito, somada à falta de prova de que a empresa agiu com intenção discriminatória, conduz à manutenção da sentença de improcedência. 7. A alegação de reestruturação empresarial, como justificativa para a dispensa, não foi o fundamento principal da sentença,

que se baseou na licitude da dispensa, por não se tratar de empregada acometida por doença estigmatizante e por inexistir comprovação de conhecimento da empresa sobre a doença.

IV. Dispositivo e Tese 8. Recurso não provido. Tese de julgamento:

A dispensa de empregado portador de artrite reumatoide não é presumidamente discriminatória, por não se enquadrar nas hipóteses da Súmula 443 do TST.

A ausência de comprovação de que a empresa tinha conhecimento formal e específico da gravidade da doença do empregado a ponto de direcionar a dispensa, afasta a alegação de dispensa discriminatória.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, e 170, caput; CLT, art. 818, I.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 443. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010801-55.2025.5.03.0077 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 10/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Doença Degenerativa

### Concausa

Doença Degenerativa. Concausa. Ausência de Doença Ocupacional. A doença degenerativa não é considerada como doença do trabalho (art. 20, § 1º, letra "a", da Lei 8.213/91). Logo, somente cabe pesquisar nexo concausal quando houver acidente ligado ao trabalho que tenha contribuído para a lesão ou para a doença que acomete o empregado, nos termos do art. 21, inciso, I, da Lei 8.213/91, porque quando a doença é degenerativa, o mero exercício da profissão que o empregado escolheu ou da função que aceitou desempenhar no trabalho desenvolvido para o empregador ou para o tomador de serviços não seria capaz de produzir ou desencadear a doença profissional ou do trabalho, conforme o disposto nos incisos I e II e na letra "a" do § 1º, todos do art. 20 da Lei 8.213/91. Com efeito, qualquer condição de vida que a pessoa acometida por doença degenerativa

adotasse, seja no trabalho ou fora dele, seria fator de desencadeamento ou de agravamento da doença degenerativa que a pessoa sofre. Recursos das reclamadas providos. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0010007-31.2025.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 23/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Doença Ocupacional

### Nexo Causal

Direito do Trabalho. Recursos Ordinários. Doença Ocupacional. Dano Moral. Estabilidade Provisória. Nulidade da Dispensa. Reintegração. Provimento Parcial.

#### I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos contra sentença que julgou parcialmente procedente a pretensão inicial, contendo alegações sobre os temas elencados abaixo.

#### II. Questões em Discussão

(i) saber se há nexo concausal entre a atividade laboral e a patologia psiquiátrica da autora, com eventual responsabilização da empregadora; (ii) saber se a recusa da empresa em receber atestado médico configura dano moral indenizável; (iii) saber se a autora faz jus à estabilidade provisória e à reintegração ao emprego.

#### III. Razões de Decidir

1. O laudo pericial oficial afastou a existência de nexo causal direto, mas reconheceu a existência de concausa leve/moderada entre o rompimento da barragem de Brumadinho e o agravamento da patologia psiquiátrica da autora.
2. Configurada a responsabilidade subjetiva da empregadora, diante da concausa entre o evento traumático ambiental e o agravamento do quadro clínico da reclamante.

3. Comprovada a recusa injustificada da empregadora em receber atestado médico válido, evidenciando violação à dignidade da trabalhadora e ensejando reparação por danos morais.
4. Aplicação da tese de repercussão geral firmada pelo STF no Tema 237, reconhecendo a licitude da gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem ciência do outro.
5. Aplicação da tese jurídica firmada pelo TST no IRRR-125, dispensando-se o afastamento superior a 15 dias ou o recebimento de benefício acidentário para fins de estabilidade, desde que comprovado o nexo causal ou concausal.
12. Fixação da indenização por danos morais no valor total de R\$60.000,00, observados os critérios da proporcionalidade, razoabilidade e da jurisprudência consolidada.
13. Manutenção da sentença quanto à determinação de reintegração ao emprego, considerada a concessão retroativa de benefício previdenciário com vigência anterior à dispensa, além da estabilidade provisória.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso da ré não provido. Recurso da autora parcialmente provido.

Teses de julgamento:

1. O rompimento da barragem de Brumadinho, embora não seja causa determinante da patologia da reclamante, atuou como fator desencadeante de sofrimento psíquico superposto a um terreno vulnerável preexistente, caracterizando a concausa de intensidade leve/moderada.
2. A recusa da empregadora em receber atestado médico válido caracteriza dano moral passível de indenização.
3. É assegurada a estabilidade provisória pelo período de 12 meses após a cessação do benefício, em razão do reconhecimento do nexo concausal entre a patologia atual e o trabalho.
4. É nula a rescisão contratual implementada pela empresa quando o benefício previdenciário foi concedido no curso do contrato de trabalho.

Dispositivos relevantes citados: Artigo 1.013, § 1º, do CPC; artigo 476 da CLT; artigo 118 da Lei n. 8.213/1991.

Jurisprudência relevante citada: Súmula n. 378, II, do TST; Súmula n. 393 do TST; Tema n. 125 de IRRR do TST; Tema de Repercussão Geral n. 237 do STF. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0013135-26.2024.5.03.0165 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Marlon de Freitas. DJEN 13/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Doméstico

### Hora Extra

Trabalhador Doméstico. Jornada de Trabalho. De acordo com o § 7º do artigo 2º da LC 150/2015, "Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho". Assim, trabalhando a reclamante como cuidadora, há que se reconhecer que parte dos plantões prestados em horário noturno era dedicado ao descanso pessoal, não integrando a sua jornada de trabalho para efeito de pagamento de horas extras. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010585-29.2024.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Empregado Público

### Dependente - Pessoa com Deficiência - Jornada de Trabalho – Redução

Empregado Público. Redução da Jornada de Trabalho. Filho diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista. O TST possui entendimento majoritário 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. No caso em tela, a redução horária almejada pelo autor para acompanhar o seu filho diagnosticado com TEA depende de comprovação por junta médica oficial, nos expressos termos do artigo 98, parágrafos 2º e 3º, da Lei n. 8.112/90, não bastando, assim, para o deferimento da pretensão, o diagnóstico de Transtorno do Espectro do Autismo - TEA por médica neurologista infantil particular, por não atender aos ditames legais. Vale lembrar, ademais, que a administração pública está atrelada ao princípio da legalidade. Em assim sendo, de ofício, declarada a nulidade da decisão recorrida e determinado o retorno dos autos à origem para a reabertura da instrução processual, com a designação de perícia para exame do filho do autor da lide e, ao final, entrega de nova tutela jurisdicional, como se entender de direito. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010076-96.2025.5.03.0067 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 16/10/2025).

Recurso Ordinário. Redução da Jornada de Trabalho sem Redução Salarial. Empregada Pública com filho portador de Espectro Autista. Diagnóstico não Confirmado. A redução da jornada de trabalho, sem redução de salário ou compensação de horas, para servidora pública cuidar de filho diagnosticado com espectro de autismo é um direito assegurado na Lei nº 13.370/2016, aplicável por analogia às empregadas regidas pela CLT, em homenagem ao disposto na CR/88, na Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146 /2015) e na Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (Lei n. 12.764/2012). No presente caso, o *expert* concluiu o seguinte: "X - Conclusão: Do exposto, permite-se concluir que, salvo melhor juízo, os elementos objetivos de convicção evidenciados na presente diligência, tais como: anamnese clínico-ocupacional confrontada, o exame físico-forense, documentos médicos acostados aos autos e os instrumentos doutrinários/legais que regem a matéria indicam que: 1) A parte Reclamante requisitou uma redução de carga horária para vínculo público na Reclamada. 2) *In Casu*, não há evidência médico-legal do diagnóstico de TEA (Transtorno do Espectro Autista), que é uma condição neurobiológica do desenvolvimento que afeta a comunicação, a interação social e o comportamento de uma pessoa. O TEA é caracterizado por um espectro de sintomas, habilidades e níveis de deficiência, que podem variar significativamente entre os indivíduos afetados. 3) O TEA não se confunde com os diagnósticos confirmados no caso em estudo, 'TDAH' e 'TOD', que não são considerados como deficiência. 4) Conforme orientação legispericial, apenas situação clínica caracterizada como deficiência é

passível de classificação para fins de redução de jornada de trabalho (Decisão STF sobre o tema 1.097 - R.E.1237867, Lei 8112/90, Art. 98)". (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010476-42.2024.5.03.0004 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fabiano de Abreu Pfeilsticker. DJEN 10/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Estabilidade Provisória

### Gestante - Pedido de Demissão

Estabilidade Provisória. Empregada Gestante. Pedido de demissão sem assistência do Sindicato. Obtenção imediata de Novo Emprego. *Distinguishing* Temas 55 IRR do TST. O TST possui entendimento, delineado no Tema nº 55: "A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT." No caso em tela, contudo, a proteção da gestante e, por consequente, do nascituro, restou implementada, já que a obreira pediu demissão em virtude da obtenção de novo emprego, não havendo, vícios capazes de gerar a nulidade da dispensa. Por conseguinte, gozou da licença-maternidade, em decorrência do contrato de trabalho firmado, 10 dias após o pedido de demissão. cujo novo contrato se encontra vigente até os dias atuais. Desse modo, deferir o pedido da reclamante de indenização por dispensa em período gestacional configuraria até mesmo *bis in idem*, já que a obreira estaria recebendo indenização pelo período estabilitário pela segunda vez, tendo em vista que gozou plenamente da licença maternidade, decorrente da mesma gestação confirmada no contrato de trabalho do qual foi demissionária, no emprego em que está atualmente. Ademais, caso fosse acolhido o pedido da obreira, o resultado prático seria a admissão da possibilidade de recebimento de duas indenizações, em decorrência de apenas um fato gerador (estado gravídico), em verdadeira burla ao sistema de proteção existente no ordenamento jurídico. A situação fática ora analisada e confirmada insere-se no *distinguishing* referente ao Tema 55 IRR do TST. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010168-52.2025.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 30/10/2025).

Gestante. Pedido de Demissão. *Distinguishing*. Não apresenta-se juridicamente razoável exigir e apenar o empregador pela ausência de homologação do pedido de demissão, quando não comunicado, previamente, da condição de gestante da obreira. Por certo, que o uso de qualquer direito pressupõe sua normalidade. Atua em abuso ou uso anormal de direito a empregada que por iniciativa própria rompe o liame de emprego, sabendo previamente de sua condição de gestante, para, em seguida, vir a Juízo buscar a indenização do período desta garantia de emprego, com expressa recusa de sua reintegração. Inafastável, com todas as vênias, que o ato demissionário no caso é veraz, sem máculas de nulidade, em seu nascedouro, que persiste em validade com a conduta obreira ao recusar-se ao retorno ao trabalho. Não há nos autos qualquer prova de que a reclamante tenha comunicado sua condição ao empregador para que este pudesse providenciar a necessária homologação sindical. Exigir do empregador a adoção de um procedimento excepcional, cuja premissa é a ciência do estado gravídico, quando a própria trabalhadora o conhecia e não o comunicou, viola a boa-fé objetiva que deve reger as relações contratuais (art. 422, CC), configurando comportamento contraditório (*venire contra factum proprium*). Pela técnica do *distinguishing*, entende-se não apenas o método de confronto entre o precedente e o caso concreto, como, também, o resultado desse confronto, quando constada diferença entre os elementos comparados. Logo, deixa-se de aplicar à hipótese dos autos a tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, no Tema 55. Portanto, nada a prover no apelo. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011027-64.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 16/10/2025).

Juízo de Retratação Negativo. Gestante. Validade do Pedido de Demissão. No julgamento do tema de IRR nº 55, o C. TST fixou tese vinculante, no sentido de que "a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT". Ocorre que o raciocínio que embasa a referida tese só é aplicável aos casos em que tanto a empregada como a empregadora tenham conhecimento do estado gravídico, à época do pedido de demissão. Se a própria empregada não sabia da sua gravidez, não poderia ser minimamente razoável exigir que a empregadora, num exercício de adivinhação, procedesse à homologação sindical da sua rescisão contratual considerando o seu pedido de demissão, nos termos do

art. 500 da CLT. Raciocínio oposto implicará que todos os empregadores tenham o dever implícito de homologar todas as rescisões contratuais das mulheres que pedirem demissão, o que não encontra respaldo na lei. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010891-70.2024.5.03.0183 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 16/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Execução

### Concurso de Credores

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Concurso Informal de Credores. Inaplicabilidade. Manutenção da decisão de Origem.

#### I. Caso em Exame

1. Agravo de petição interposto pela exequente contra decisão que indeferiu o pedido de formação de concurso informal de credores.

#### II. Questão em Discussão

2. Verificar a possibilidade de formação de concurso informal de credores em execução trabalhista individual.

#### III. Razões de Decidir

3. A formação de concurso informal de credores, embora admitida em situações excepcionais, não encontra amparo nos autos para afastar a aplicação do critério legal de preferência da penhora, especialmente quando o valor do bem constrito em outro processo não é suficiente para garantir integralmente a execução daqueles autos (art. 797 do CPC). 4. O argumento de que o crédito ostenta natureza alimentar não é suficiente, por si só, para afastar a aplicação da regra legal de preferência ou para justificar o rateio pretendido, nos termos do art. 908, §2º, do CPC. 5. A execução trabalhista individual, sem configuração de reunião de execuções ou processo piloto, segue a regra da preferência da penhora, conforme interpretação sistemática dos artigos 797 e 908, § 2º do CPC aplicados subsidiariamente.

#### IV. Dispositivo e Tese

6. Agravo de petição conhecido e desprovido. Tese de Julgamento: "Em execução trabalhista individual, não se configura o concurso informal de credores para afastar a preferência da penhora, quando o valor do bem constrito é insuficiente para saldar integralmente a execução principal". Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas CPC, arts. 797, 908, § 2º. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010855-84.2017.5.03.0082 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Paulo Chaves Correa Filho. DJEN 24/10/2025).

### Espólio / Herdeiro

Ementa: Direito Processual do Trabalho. Execução. Agravo de Petição. Penhora de Imóvel herdado. Formal de Partilha. Averbação no Registro de Imóveis. Desnecessidade. Provimento do Recurso.

#### I. Caso em Exame

Recurso de Agravo de Petição interposto pelo exequente contra sentença que rejeitou Embargos de Declaração, os quais visavam reformar despacho que indeferiu pedido de penhora de imóveis. O exequente alega que o executado herdou cota-parte dos bens de seu falecido pai, conforme formal de partilha, e que a ausência de averbação desta no registro de imóveis não impede a constrição judicial.

II. Questão em Discussão 2. A questão em discussão consiste em definir se a ausência de averbação formal da partilha de bens no registro de imóveis impede a penhora de uma cota-parte de um bem herdado pelo executado, quando a transmissão do domínio é comprovada por meio de formal de partilha devidamente homologado.

III. Razões de Decidir 3. A partilha de bens em herança, devidamente homologada por decisão judicial, possui natureza de coisa julgada material e constitui documento público apto a comprovar a transmissão do domínio.

4. A ausência de averbação da partilha no registro de imóveis, por si só, não invalida o negócio jurídico de transmissão de bens em herança nem impede a constrição judicial, especialmente quando há indícios de que tal omissão visa fraudar a execução. 5. O formal de partilha é documento suficiente para comprovar a transmissão do domínio para fins de penhora, sendo dispensável a averbação registral para tal finalidade probatória, conforme entendimento deste E. Tribunal. 6. A irregularidade formal da

matrícula do imóvel não retira a credibilidade do formal de partilha de herança, devendo prevalecer a comprovação da titularidade do executado sobre a cota-parte dos bens herdados.

IV. Dispositivo e Tese 5. Agravo de Petição provido.

Tese de julgamento:

O formal de partilha, devidamente homologado, é documento público capaz de comprovar a transmissão do domínio do imóvel, sendo dispensável para fins probatórios a averbação no registro de imóveis, autorizando-se a penhora da cota-parte do executado.

A ausência de averbação da partilha no registro imobiliário não impede a constrição judicial de bem herdado, quando comprovada a transmissão do domínio por meio de formal de partilha. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010124-74.2018.5.03.0043 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 16/10/2025).

#### Expedição – Ofício

Execução. Indicação de meios para o prosseguimento da Execução.

Expedição de Ofício. Tendo a pesquisa INFOSEG evidenciado a existência de uma embarcação em nome do sócio executado, é medida necessária a expedição de ofício às Marinas da cidade na qual este mantém residência, para que informem se o bem se encontra sob a sua guarda. Agravo de petição a que se dá provimento. (TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011146-28.2022.5.03.0044 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Rodrigo Ribeiro Bueno. DJEN 20/10/2025).

#### Expedição - Ofício - Plataforma Digital

Agravo de Petição. Expedição de Ofícios. Plataformas Digitais de Comércio. Ineficácia da Medida. O pedido de expedição de ofícios às plataformas digitais de comércio (Mercado Livre, Shopee, Magazine Luiza, Casas Bahia e Pontofrio, Amazon Brasil e OLX), desprovido de indícios concretos, não encontra respaldo jurídico, revelando-se desproporcional, frente ao dispêndio de recursos judiciais e à ausência de perspectiva de resultado efetivo. Sendo a medida inadequada, à luz dos princípios da economia

processual, razoabilidade, proporcionalidade e efetividade da execução, deve ser mantida a r. decisão agravada. Agravo de petição da exequente que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0000681-42.2012.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Taísa Maria Macena de Lima. DJEN 10/10/2025).

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Expedição de Ofícios. Plataformas Digitais de Comércio Eletrônico e *Marketplaces*. Indeferimento. Manutenção.

#### I. Caso em Exame

Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios a plataformas digitais de comércio eletrônico e *marketplaces* para verificar contas ativas dos executados.

#### II. Questão em Discussão

2. A questão central consiste em definir se é cabível a expedição de ofícios a plataformas digitais de comércio eletrônico e *marketplaces*, para a satisfação do crédito exequendo, diante da ausência de indícios de que os executados utilizem tais plataformas.

#### III. Razões de Decidir

3. A ausência de indícios concretos que vinculem os executados às plataformas digitais compromete a plausibilidade do pedido, contrariando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

4. O juiz pode determinar as diligências necessárias, indeferindo medidas inúteis ou protelatórias, conforme artigos 139 do CPC e 765 da CLT.

5. A medida executiva deve ser razoável e proporcional, considerando a efetividade para a satisfação do crédito, conforme entendimento do STF na ADI 5941/DF.

6. A medida solicitada não se mostra razoável, pois já foram realizadas outras medidas executórias infrutíferas.

7. A expedição de ofícios, sem utilidade prática para a execução, revela-se desproporcional, em face dos princípios da economia processual, razoabilidade, proporcionalidade e efetividade da execução.

#### IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento: "É incabível a expedição de ofícios a plataformas digitais de comércio eletrônico e *marketplaces* para busca de ativos dos

executados, quando ausentes indícios concretos da utilização dessas plataformas, por desprezar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade e da efetividade da execução".

Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 8º, 139, IV, 797; CLT, art. 765.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5941/DF. (TRT 3ª Região.

Primeira Turma. 0010392-32.2016.5.03.0033 (PJe). Agravo de Petição.

Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 17/10/2025).

### Medida Coercitiva

Agravo de Petição. Adoção de Medidas Executivas Atípicas. Art. 139, IV, do CPC. Suspensão/Bloqueio de CNH dos sócios da Devedora Principal.

Deferimento. O art. 139, IV, do CPC contempla a possibilidade de adoção de medidas executivas atípicas, ao franquear 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". O Excelso STF, por ocasião do julgamento da ADI 5941/DF, reconheceu a constitucionalidade do dispositivo. Diante da decisão proferida pelo STF, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, e com fulcro no inciso IV do art. 139 do CPC, é possível a adoção da medida atípica pretendida pelo agravante. No caso, é manifesta a necessidade, a razoabilidade, a proporcionalidade e a efetividade das medidas coercitivas atípicas requeridas pelo exequente, pois a ausência de gastos com a manutenção de veículo automotor (suspensão da CNH) contribuirá/possibilitará a quitação do crédito exequendo.

Justamente por ineficazes as medidas executivas típicas previstas para a execução de quantia, mostra-se necessária, adequada, razoável e proporcional a adoção das medidas coercitivas atípicas, de modo a convencer a devedora inadimplente a quitar o crédito exequendo. Em outras palavras, a negativa temporária (até a quitação do crédito exequendo) de condução de veículo automotor não viola o núcleo essencial de qualquer direito fundamental dos executados. A vedação, em abstrato, da adoção de qualquer meio coercitivo atípico no processo matriz nega vigência ao disposto nos arts. 139, inciso IV; 380, parágrafo único; 400, parágrafo único; 403, parágrafo único; 536, *caput* e § 1º e 773, *caput*, do CPC e despreza a decisão proferida pelo STF na ADI 5.941. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011202-61.2017.5.03.0036 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 06/10/2025).



Agravo de Petição. Incidência do Art. 139, IV, do CPC. Bloqueio de Cartões de Crédito. Efetividade da Medida não Configurada. O julgamento da ADI n. 5.941 pelo STF concluiu pela constitucionalidade do artigo 139, IV, do CPC, sendo possível, em tese, a adoção de medidas atípicas como a apreensão da CNH, do passaporte e o bloqueio de cartões de crédito do devedor trabalhista, sem que se cogite, *a priori*, em inconstitucionalidade.

Entretanto, destacou a Corte Suprema que o exame do cabimento e adequação desse tipo de providência deve ser feito caso a caso, à luz, notadamente, dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Foi enfatizado que os "poderes do juiz no processo, por conseguinte, incluem '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' (artigo 139, IV), obedecidos o devido processo legal, a proporcionalidade, a eficiência, e, notadamente, a sistemática positivada no próprio CPC, cuja leitura deve ser contextualizada e razoável à luz do texto legal". Na decisão, realça a Corte Maior que a "amplitude semântica das cláusulas gerais permite ao intérprete/aplicador maior liberdade na concretização da *fattispecie* - o que, evidentemente, não o isenta do dever de motivação e de observar os direitos fundamentais e as demais normas do ordenamento jurídico e, em especial, o princípio da proporcionalidade.". Em assim sendo, não se vislumbrando no caso elemento concreto a indicar a efetividade da medida, há que ser mantida a decisão agravada que indeferiu o pedido de bloqueio de cartão dos agravados. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010863-98.2021.5.03.0186 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 16/10/2025).

Agravo de Petição. Suspensão de CNH. Recolhimento de Passaporte. Bloqueio de Cartões de Crédito. Impossibilidade. Medidas atípicas de execução são ferramentas não tradicionais usadas pelo judiciário para garantir o cumprimento de decisões judiciais, especialmente quando os meios de execução convencionais se mostram insuficientes. Essas medidas podem incluir a suspensão da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), apreensão de passaporte, bloqueio de cartões de crédito, entre outras. O objetivo é pressionar o devedor a cumprir a obrigação, sempre com observância dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, e com o contraditório sendo garantido. Em resumo, as medidas atípicas são

ferramentas importantes para garantir a efetividade da execução, mas sua aplicação deve ser feita com cautela e respeito aos princípios do processo. No presente caso, não demonstrada a efetiva utilidade das medidas intentadas, não merece acolhida a pretensão das agravantes. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010607-45.2023.5.03.0006 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 13/10/2025).

Pesquisa Patrimonial - Sistema de Investigação de Movimentação Bancária (SIMBA)

Agravo de Petição. Utilização da Ferramenta Eletrônica SIMBA. Medida excepcional de quebra de sigilo de Movimentações Financeiras. Indícios de Fraude ou Blindagem Patrimonial. Providência Deferida. A Justiça do Trabalho tem celebrado vários termos de cooperação com diversos órgãos e entidades - Banco Centro do Brasil, Juntas Comerciais, Receita Federal do Brasil, Departamento Nacional de Trânsito, dentre outros - a fim de instrumentalizar o procedimento de persecução patrimonial, tornando-o célere, eficiente e menos oneroso para os jurisdicionados. Baldados os esforços de satisfação do crédito pelos meios ordinários, deve o Juízo da execução buscar, sob requerimento da parte interessada, a utilização de ferramentas disponíveis, objetivando a efetividade da execução trabalhista, com foco em técnicas e sistemas eletrônicos de investigação patrimonial e averiguação de movimentações bancárias dos executados, sempre no intuito de instrumentalizar, em prazo razoável, a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa (art. 4º do CPC). Nesses termos, frustrados todos os meios ordinários de execução, e aferidos indícios de fraude e/ou blindagem patrimonial, cabe o deferimento da utilização do "Sistema de Investigação de Movimentações Financeiras", que traduz medida executiva excepcional devidamente regulamentada e justificada/motivada na hipótese, para descortinar o sigilo de operações financeiras potencialmente lesivas aos trabalhadores, nos moldes fixados pela Resolução CSJT 140/2014. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010429-35.2023.5.03.0091 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 06/10/2025).

## Sociedade de Economia Mista

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte - BHTRANS. Sociedade de Economia Mista. Serviço Público em Regime não Concorrencial. Submissão ao Regime de Precatórios. Provimento.

I. Caso em Exame. Agravo de petição interposto pela BHTRANS visando a aplicação do regime de precatórios à execução trabalhista.

II. Questão em Discussão. Possibilidade de submissão da BHTRANS, sociedade de economia mista prestadora de serviço público em regime não concorrencial, ao regime de precatórios para satisfação de créditos trabalhistas.

III. Razões de Decidir. Disciplina Judiciária e Entendimento do STF: Por disciplina judiciária, e em observância ao consolidado entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), manifestado nas Reclamações Constitucionais de Nº 65.405/MG, Nº 74.501/MG e Nº 78.501/MG, passa-se a compreender que a Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte - BHTRANS, sociedade de economia mista integrante da Administração Pública Indireta, está submetida ao regime de precatórios. Natureza Jurídica e Prestação de Serviço: A BHTRANS, por ser sociedade de economia mista, presta serviço público de atuação própria do Estado, qual seja, o policiamento de trânsito da cidade de Belo Horizonte, em regime não concorrencial. Critério Determinante: O critério estabelecido pelo STF para a aplicação do regime de precatórios a empresas estatais não reside na sua natureza jurídica formal, mas sim na função pública que exercem e na forma como o serviço é prestado à população, especialmente quando em regime não concorrencial e sem finalidade lucrativa.

IV. Dispositivo e Tese. Agravo de petição provido, no particular, para determinar que a execução em curso seja processada sob o regime de precatório. Tese de julgamento: "A Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte - BHTRANS, sociedade de economia mista pertencente à Administração Pública Indireta, que presta serviço público típico do Estado em regime não concorrencial, está submetida ao regime de precatórios para a satisfação de seus débitos." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011113-66.2024.5.03.0109 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 17/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Férias

### Pagamento em Dobro

Trabalho durante as Férias. Concessão Irregular. Pagamento da dobra de todo o Período. As férias são um período de interrupção do contrato de trabalho que tem o objetivo de propiciar ao trabalhador tempo de descanso prolongado para sua recuperação física e mental e para permitir um tempo maior de lazer e de convívio social e familiar. Para que esse descanso cumpra sua finalidade, o empregado tem de estar inteiramente desassociado das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Dessa forma, a exigência de trabalho durante as férias, ainda que por poucos dias e curto tempo, desvirtua a finalidade do instituto e corresponde à não concessão do período. Assim, na forma do art. 137 da CLT, deve o empregador ser condenado ao pagamento correspondente, de forma simples, haja vista que a incidência em dobro, já tendo sido remunerado de forma simples o período de férias não usufruído regularmente, implicaria quitação em triplo, o que não possui amparo legal. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010271-70.2025.5.03.0006 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 03/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Imposto de Renda (IR)

### Incidência

Gratificação Especial. Incidência de Imposto de Renda. As parcelas não tributáveis do imposto de renda estão elencadas no rol taxativo previsto nos arts. 6º da Lei 7.713/88, estando tais hipóteses esmiuçadas na Instrução Normativa 1500/14 da Receita Federal. A gratificação especial não se enquadra na hipótese prevista no inciso V do referido artigo, ao contrário do sustentado pelo exequente, que também está prevista no artigo 7º, III da IN 1500/14. Ao mesmo tempo, o artigo 22 da Instrução Normativa 1500/14 dispõe: "Art. 22. Estão sujeitos à incidência do IRRF, calculado mediante a utilização das tabelas progressivas constantes do Anexo II a esta Instrução Normativa, observado o disposto no art. 65, a título de antecipação do devido na DAA, os rendimentos do trabalho assalariado pagos por pessoa

física ou jurídica e os demais rendimentos pagos por pessoa jurídica a pessoa física, tais como: (...) VIII - gratificações e participações pagas aos empregados ou quaisquer outros beneficiários, exceto participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas de que trata o art. 17;" Assim, estando correta a apuração de imposto de renda sobre a gratificação especial, os cálculos homologados não comportam reforma. (TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010317-12.2025.5.03.0151 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 23/10/2025).

### Isenção

Recurso Administrativo. Benefício Especial. Extensão da isenção de Imposto de Renda prevista no Inciso XIV do Art. 6º da Lei n. 7.713/88. A isenção de imposto de renda prevista no art. 6º, inciso XIV, da Lei n. 7.713/88, não se estende ao Benefício Especial, por falta de previsão legal. Tratando-se de hipótese de outorga de isenção tributária, a interpretação da norma que a concede deve ser literal, porquanto prevalece, no caso, o princípio da indisponibilidade do patrimônio público, por inteligência do art. 111 do Código Tributário Nacional - CTN. (TRT 3ª Região. Órgão Especial. 0013818-39.2025.5.03.0000 (PJe). Recurso Administrativo. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 09/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



### Mandado de Segurança

#### Concurso Público

Direito Administrativo. Mandado de Segurança. Concurso Público. Reserva de Vagas para Candidatos Negros. Critérios de Classificação e Concorrência Concomitante. Denegação da Segurança.

##### I. Caso em Exame

Mandado de segurança impetrado por candidata em concurso público, objetivando a correção da prova discursiva e sua convocação para a fase de heteroidentificação, sob a alegação de equívoco na contagem de candidatos

negros aprovados na ampla concorrência, que a desclassificou da lista de candidatos negros.

II. Questão em Discussão 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a contabilização de candidatos negros aprovados na ampla concorrência, também na lista de candidatos negros, contraria as regras do edital e a legislação pertinente; (ii) determinar se a impetrante possui direito líquido e certo à correção da prova discursiva e à convocação para a heteroidentificação.

III. Razões de Decidir 3. Rejeita-se a preliminar de inadequação da via eleita, pois a discussão da impetrante se confunde com o mérito do mandado de segurança. 4. Rejeita-se a preliminar de ilegitimidade passiva, uma vez que o Presidente do Tribunal tem a responsabilidade de coordenar o concurso público em todos os seus aspectos. 5. A Lei nº 12.990/2014 e a Resolução nº 203/2015 do CNJ estabelecem que os candidatos negros concorrerão concomitantemente às vagas reservadas e às vagas da ampla concorrência, de acordo com a sua classificação. 6. O Edital do concurso, em consonância com a legislação, prevê que candidatos negros classificados na ampla concorrência constarão em ambas as listas. 7. A exclusão dos candidatos negros aprovados na ampla concorrência da lista de candidatos negros, na fase anterior à nomeação, resultaria em prejuízo aos candidatos e violaria o princípio da isonomia. 8. A classificação da impetrante, fora do número de vagas previstas para candidatos negros, não lhe garante o direito à correção da prova discursiva e à convocação para a heteroidentificação.

IV. Dispositivo e Tese 9. Segurança denegada. Tese de julgamento: A contagem de candidatos negros aprovados na ampla concorrência, também na lista de candidatos negros, em fase anterior à nomeação, não viola as regras editalícias ou a legislação, mas garante a concorrência concomitante e a proteção dos candidatos. O direito à correção da prova discursiva e à convocação para a heteroidentificação só surge para o candidato negro classificado dentro do número de vagas reservadas.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 12.990/2014, Resolução nº 203/2015 do CNJ, Edital nº 01/2022. (TRT 3ª Região. Tribunal Pleno. 0013270-14.2025.5.03.0000 (PJe). Mandado de Segurança Cível. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 15/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Motorista

Dano Moral / Dano Material

Direito do Trabalho. Doença Ocupacional. Indenização por Danos Morais e Materiais. Responsabilidade Objetiva do Empregador. Provimento Parcial.

I. Caso em Exame 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamada, em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, condenando-a ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de doença ocupacional. II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a responsabilidade da empresa é objetiva ou subjetiva em caso de doença ocupacional de motorista de ônibus; (ii) estabelecer o valor das indenizações por danos morais e materiais. III. Razões de Decidir

3. A atividade de motorista de ônibus, por envolver risco acentuado, atrai a responsabilidade civil objetiva do empregador, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

4. Restou provado o nexo causal entre o evento ocorrido no trabalho e a doença do reclamante.

5. Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento: 1. A atividade de motorista de ônibus atrai a responsabilidade objetiva do empregador em caso de doença ocupacional.

2. A existência de nexo causal entre as atividades desempenhadas e o dano sofrido configura o dever de indenizar.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVIII; CC, arts. 927, parágrafo único, 944 e 950; CLT, art. 223-G. Jurisprudência relevante citada: TST-AIRR-1072-47.2010.5.04.0030. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011114-46.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 01/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Penhora

### Recursos Públicos

Agravo de Petição. Execução. Penhora sobre valores oriundos do FIES. Possibilidade. A impenhorabilidade prevista no artigo 833, IX, do CPC, destina-se especificamente a recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em educação, saúde ou assistência social, norma que, por restringir o direito do credor, comporta interpretação restritiva. Os valores oriundos do FIES não se enquadram nessa hipótese. O Fundo de Financiamento Estudantil, conforme disposto na Lei nº 10.260/01, é, em sua essência, um empréstimo concedido ao estudante para o custeio de seu curso superior, a ser quitado após a sua conclusão. Dessa forma, o que o Fundo faz é meramente repassar as verbas à instituição de ensino como se o próprio aluno estivesse quitando as mensalidades. A partir do momento em que tais valores são transferidos para a entidade mantenedora, eles perdem a natureza pública e passam a integrar o seu patrimônio privado, representando a contraprestação pelos serviços educacionais prestados. Portanto, por não se tratar de verbas públicas repassadas para aplicação compulsória em educação, mas sim de receita de natureza privada, os créditos provenientes do FIES não estão albergados pela impenhorabilidade do art. 833, IX, do CPC, estando sujeitos à constrição judicial para a satisfação do crédito trabalhista. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010261-31.2024.5.03.0145 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 22/10/2025).

### Salário

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora de Salário. Impenhorabilidade Relativa. Tema 75 do TST. Parcial Provimento.

#### I. Caso em Exame

Agravo de petição interposto contra o despacho com conteúdo decisório que limitou a penhora a 30% dos rendimentos líquidos auferidos pelo 2º executado.

#### II. Questão em Discussão



Estabelecer se é possível a penhora de parte do salário do executado para pagamento de dívida trabalhista, considerando a natureza alimentar do salário e do crédito trabalhista.

### III. Razões de Decidir

O salário líquido mensal do 2º executado, Lúcio Henrique de Melo Santos, é de R\$7.753,32, o que equivale a aproximadamente 5,1 salários mínimos.

As despesas mensais do núcleo familiar do executado giram em torno de R\$12.778,00, e sua esposa possui rendimentos mensais próprios de aproximadamente R\$5.000,00 líquidos.

É razoável a redução da penhora parcial mensal para 15% dos rendimentos líquidos do 2º executado, Lúcio Henrique de Melo Santos, considerando, sobretudo, a necessidade de se garantir aos filhos menores de idade a proteção constitucionalmente prevista (art. 227 da CF/88), o que exige maior sensibilidade do julgador ao realizar a ponderação de interesses que o caso concreto exige.

A penhora parcial mensal de 15% dos rendimentos líquidos do agravante não comprometerá sua subsistência nem a de sua família.

### IV. Dispositivo e Tese

Agravo de petição parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A impenhorabilidade de salários é relativa e pode ser afastada na execução de crédito trabalhista, desde que observado o limite máximo de 50% dos rendimentos líquidos e que se garanta ao devedor o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo.

Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 833, IV e § 2º; CPC, art. 529, § 3º; CR/88.

Jurisprudência relevante citada: TST, ROT-10752-61.2019.5.03.0000; TRT da 3ª Região, IRDR nº 0013939-38.2023.5.03.0000; TST, Tema 75 dos Recursos de Revista Repetitivos. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010832-57.2023.5.03.0041 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 22/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Penhora no Rosto dos Autos

### Inventário

Direito Processual do Trabalho. Agravo de Petição. Penhora no Rosto dos Autos de Processo de Inventário. Alegação de Impenhorabilidade de Pequena Propriedade Rural. Discussão Prematura.

#### I. Caso em Exame

1. Agravo de petição interposto pelo executado contra decisão que rejeitou embargos à execução, por meio dos quais se pretendia afastar a penhora sobre direitos hereditários em inventário, sob a alegação de que o bem objeto da herança consiste em pequena propriedade rural explorada pela família.

#### II. Questão em Discussão

2. A questão em discussão consiste em saber se a alegada condição de pequena propriedade rural explorada pela família impede a penhora de direitos hereditários do executado no rosto dos autos de processo de inventário, à luz da impenhorabilidade prevista no ordenamento jurídico.

#### III. Razões de Decidir

3. Nos termos dos arts. 835, XIII, e 860 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho, é admitida a penhora no rosto dos autos de processo de inventário para garantia da execução contra herdeiro, limitando-se ao quinhão que lhe for atribuído após partilha.
4. A constrição impugnada não recai diretamente sobre bem específico, tampouco implica expropriação imediata, limitando-se a alcançar expectativa de direito do herdeiro, nos estritos limites da meação e da herança, com o objetivo de vincular eventual direito sucessório à satisfação do crédito exequendo.
5. A alegação de impenhorabilidade da pequena propriedade rural é prematura, na medida em que inexistente, até o momento, individualização da titularidade dos bens inventariados, os quais permanecem integrando universalidade indivisível, nos termos do art. 1.791 do Código Civil.

#### IV. Dispositivo e Tese

## 6. Agravo de petição desprovido.

Tese de julgamento: "1. A penhora no rosto dos autos de processo de inventário incide sobre expectativa de direito do herdeiro e não implica expropriação imediata de bem específico. 2. A discussão sobre a impenhorabilidade de bem que compõe o acervo hereditário é prematura, na medida em que inexistente, até o momento, individualização da titularidade dos bens inventariados, os quais permanecem integrando universalidade indivisível, nos termos do art. 1.791 do Código Civil."

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, XXVI; CPC, arts. 833, VIII, 835, XIII, 860 e 1.791; Lei nº 8.009/1990; Lei nº 11.326/2006. (TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010932-31.2019.5.03.0080 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 09/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Pessoa com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

### Dispensa

Recurso Ordinário. Dispensa de Empregado com Deficiência (PCD). Nulidade. Não comprovação de cumprimento da Cota Legal e prévia contratação de Substituto. Reintegração Devida. A validade da dispensa imotivada de empregado com deficiência ou reabilitado, prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, está condicionada a dois requisitos cumulativos: a comprovação do cumprimento da cota mínima legal de empregados com deficiência ou reabilitados (art. 93, caput) e a prévia contratação de outro trabalhador em condição semelhante. No caso dos autos, a empresa não demonstrou o cumprimento dos requisitos legais. A certidão apresentada para comprovar a regularidade na contratação não teve sua autenticidade verificada, e a empresa não provou a prévia admissão de um substituto nas mesmas condições. A norma do art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, não se limita a uma mera regra administrativa de manutenção de cota, mas configura uma garantia de emprego indireta, visando proteger a pessoa com deficiência contra dispensa discriminatória e assegurar a inclusão social e laboral, em consonância com a Constituição de 1988 e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Diante da

nulidade da dispensa, a reintegração do empregado é medida que se impõe, devendo ser mantida a condenação da reclamada ao pagamento dos salários e demais verbas do período de afastamento, que não configuram enriquecimento sem causa. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011176-60.2024.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 13/10/2025).

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

Cota Reservada para Pessoas com Deficiência (PCD) ou Reabilitadas. "De início, cumpre ressaltar que o ordenamento jurídico pátrio, assentado sobre o primado do trabalho e sobre o valor da dignidade humana, confere às pessoas com deficiência tutela especial, com vistas a garantir a sua inserção no mercado de trabalho. Logo, no que tange às pessoas com deficiência, as garantias constitucionais e legais de proteção aos direitos do trabalhador devem ser observadas com mais rigor, a fim de que seja assegurada a efetivação do exercício pleno e igualitário dos direitos humanos e liberdades fundamentais, sob pena de vulneração aos princípios da isonomia, da não discriminação, da proteção à pessoa com deficiência e da valorização do trabalho humano. Nesse sentido, prevê a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXI, ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Sob um aspecto mais concreto, a Lei nº 8.213/1991 dispõe, em seu art. 93, a obrigação das empresas com mais de cem empregados de preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Referido artigo dispõe, ainda, em seus parágrafos, sobre a dispensa da pessoa com deficiência ou reabilitada, a qual só poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador que faça parte da cota (§ 1º), bem como sobre a sistemática de fiscalização, geração de dados e estatísticas (§ 2º) e reserva de cargos (§ 3º). Verifica-se, assim, que em nenhum momento o art. 93, da Lei nº 8.213/1991, indica, nem sequer tangencialmente, exceção no que se refere à sua aplicação. A única condição que o legislador impôs para que a empresa tenha que cumprir a obrigação de contratar pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados pela Previdência Social nos percentuais que indicou (de 2% a 5%) é a de que possua 100 (cem) ou mais empregados. Mencionado dispositivo objetiva a integração e a socialização das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não dando azo a nenhuma forma de discriminação. Constata-se, portanto, que o

cumprimento do preceito insculpido no art. 93, da Lei 8.213/1991, é uma obrigação imposta objetivamente a todos os empregadores com mais de cem empregados. É dever da empresa, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, promover a contratação e a capacitação dos trabalhadores com deficiência, não lhe sendo suficiente, para cumprimento da sua obrigação constitucional e legal, a mera procura, criando óbices ou barreiras à contratação ou à permanência desses obreiros no emprego. O art. 93, da Lei nº 8.213/1991, não prevê exoneração da obrigação que cria em detrimento de supostas dificuldades de contratação, devendo a empresa, inclusive, manter a quantidade de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS, de modo que não fique aquém do percentual fixado, somente podendo dispensar empregado integrante da cota legal após a contratação de substituto com deficiência ou reabilitado, em observância ao disposto em seu parágrafo primeiro. Destaca-se, ainda, que cumpre à União, cuja atribuição fiscalizatória decorre de comando constitucional (art. 21, inciso XXIV, da CRFB/88), organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. No caso em tela, discute-se a validade do auto de infração nº 21.895.563-4, lavrado pelo MTE em razão da conduta da empresa de "Deixar de preencher, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas", e, conseqüentemente, da multa que foi aplicada à autora. Compulsando os autos, verifica-se que a empresa juntou documentos às fls. 177 a 419, a fim de demonstrar ter empreendido os esforços necessários para o cumprimento da aludida cota legal, sem, contudo, ter obtido êxito. Embora em uma verificação perfunctória se pudesse entender que estariam comprovados os esforços empreendidos pela autora, certo é que, da análise acurada dos documentos juntados, constata-se que a postura da empresa é extremamente passiva, uma vez que todas as parcas providências e medidas adotadas foram de cunho meramente formal, faltando evidência de busca ativa por trabalhadores com deficiência ou beneficiários reabilitados. Outrossim, consoante já mencionado, a invocação de dificuldades práticas para a contratação e preenchimento da cota de que trata o art. 93, Lei nº 8.213/91, além de não estar suficientemente provada nos autos, não é fundamento jurídico para afastar o cumprimento da lei." (Excerto do parecer de lavra do Procurador do Trabalho Dennis Borges Santana - ID. 3273430). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010907-35.2024.5.03.0050 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 17/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Plano de Saúde

### Custeio

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Plano de Saúde Corporativo. Diferenciação entre Ativos e Aposentados. Aplicação de Alíquota Adicional de 150%. Incidência sobre Previdência Privada. Tabelas de indenização distintas. Discriminação Intragrupo. Recurso Provido.

#### I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto por ex-empregados aposentados que aderiram ao Programa de Demissão Voluntária Incentivada (PDVI), insurgindo-se contra decisão que validou alterações nos critérios de custeio e ressarcimento do plano de saúde corporativo (PAMI), especialmente: (i) aplicação de alíquota adicional de 150% sobre as mensalidades dos aposentados; (ii) inclusão de rendimentos da previdência complementar (INFRAPREV) na base de cálculo das mensalidades; (iii) diferença nos valores de indenização entre ativos e inativos de mesma idade. Requerem a declaração de ilegalidade das práticas e a restituição dos valores pagos indevidamente.

#### II. Questão em Discussão

2. Há cinco questões em discussão: (i) definir se é cabível a concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário na Justiça do Trabalho; (ii) estabelecer se é lícita a aplicação de alíquota adicional de 150% sobre as mensalidades dos aposentados; (iii) determinar se é válida a incidência da mensalidade sobre os rendimentos da previdência complementar (INFRAPREV); (iv) definir se é lícita a diferença nos valores de indenização entre ativos e aposentados de mesma faixa etária; (v) reconhecer o direito à devolução dos valores pagos a maior.

#### III. Razões de Decidir

3. O efeito suspensivo a recurso ordinário na Justiça do Trabalho é medida excepcional, admitida apenas quando presentes os requisitos da tutela provisória de urgência (art. 300 do CPC), o que não se verifica no caso concreto.

4. A aplicação de alíquota adicional de 150% apenas aos aposentados, sem justificativa técnica e sem paridade com os ativos de mesma idade, configura discriminação injustificada e violação ao princípio da isonomia material, à boa-fé objetiva e ao ato jurídico perfeito.
5. A incidência da mensalidade sobre os rendimentos da previdência complementar (INFRAPREV), de natureza facultativa e privada, impõe ônus adicional desproporcional, sem demonstração de paridade efetiva com os ativos ou de necessidade do critério.
6. A manutenção de tabelas de indenização distintas para ativos e inativos de mesma idade não se justifica em razão do risco atuarial, já capturado pela idade, revelando-se como discriminação indireta e violadora da isonomia e da proteção da confiança legítima dos aderentes ao PDVI.
7. Reconhecida a ilicitude das cobranças e das diferenças, impõe-se a restituição dos valores pagos indevidamente, nos termos dos arts. 876 e 884 do CC, com correção monetária e juros, limitada pela prescrição.
8. Os honorários sucumbenciais devem observar a jurisprudência do STF na ADI 5766: condenação do beneficiário da justiça gratuita permitida, com suspensão da exigibilidade por até dois anos.

#### IV. Dispositivo e Tese

##### 9. Recurso provido.

##### Tese de julgamento:

1. O efeito suspensivo ao recurso ordinário na Justiça do Trabalho somente é cabível em situações excepcionais, desde que preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC.
2. A aplicação de alíquota adicional de 150% sobre as mensalidades de plano de saúde apenas aos aposentados viola os princípios da isonomia material, da boa-fé objetiva e do ato jurídico perfeito.
3. É ilegítima a incidência da mensalidade sobre rendimentos da previdência complementar, na ausência de demonstração de necessidade e de paridade com os ativos.
4. É discriminatória a adoção de valores inferiores de indenização para aposentados em relação a empregados ativos de mesma idade, sem justificação técnica proporcional.

5. Os valores pagos indevidamente em decorrência de critérios abusivos devem ser restituídos, de forma simples, com atualização e juros, observada a prescrição.
6. A condenação em honorários sucumbenciais ao beneficiário da justiça gratuita é válida, desde que suspensa sua exigibilidade, salvo demonstração de modificação da situação econômica.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 8º, § 3º, 468, 791-A; CF, arts. 5º, XXX, XXXV, XXXVI, LXXIV; 7º, XXVI; CPC, arts. 300, 1.029, § 5º; CC, arts. 389, 406, 876, 884; Lei 9.656/98, arts. 30 e 31.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5766; STJ, REsp 1818487/SP; TST, Súmula 414, Tema 1046; ADCs 58 e 59. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010331-19.2025.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 28/10/2025).

### Indenização / Reembolso

Direito do Consumidor e do Trabalho. Ação de indenização por Danos Materiais. Plano de Saúde. Ausência de Revelia. Inaplicabilidade do CDC. Rol da ANS.

#### I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pela parte autora em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos materiais, decorrentes de despesas médicas não autorizadas pelo plano de saúde.

#### II. Questões em Discussão

Há duas questões em discussão: (i) definir se houve revelia da parte ré; (ii) estabelecer a aplicabilidade do Código de Defesa do Consumidor e a obrigatoriedade de cobertura de procedimentos não previstos no rol da ANS.

#### III. Razões de Decidir

1. Não se declara revelia da parte ré que apresentou contestação à inicial aditada, impugnando os pedidos da parte autora.
2. O Código de Defesa do Consumidor não se aplica ao caso, por se tratar de plano de saúde de autogestão empresarial previsto em acordo coletivo de trabalho.



3. A cobertura de procedimentos médicos deve seguir o rol da ANS, salvo em situações excepcionais, conforme entendimento do STJ.
4. A atuação do Poder Judiciário não pode substituir a administração pública e seu poder regulatório, exercido por meio de autarquia própria.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido. Teses de julgamento:

Não há revelia quando a parte ré apresenta contestação. O Código de Defesa do Consumidor não se aplica aos contratos de plano de saúde administrados por entidades de autogestão, quando o benefício é regulado em acordo coletivo de trabalho. A cobertura de procedimentos médicos deve seguir o rol da ANS, salvo em situações excepcionais, conforme entendimento do STJ.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.656/98, art. 12, VI; CLT, art. 8º, § 3º, e art. 611-A, VI; CF/1988, art. 7º, XXVI.

Jurisprudência relevante citada: STJ, Incidente de Assunção de Competência nº 5; STJ, Súmula 608; STJ, EREsp 1886929 e EREsp 1889704; STF, Tema 1046. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010824-64.2025.5.03.0153 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 13/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



#### Processo de Conhecimento

##### Inclusão – Sócio

Responsabilidade dos Sócios. Fase de Conhecimento. Possibilidade. A legislação permite a inclusão dos sócios no polo passivo da lide, já na fase de conhecimento, dispensando-se a instauração do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica, conforme se infere do art. 855-A da CLT e do art. 134, § 2º, do CPC. Trata-se, apenas, de garantir antecipadamente o direito ao contraditório e à ampla defesa, sopesando-se os princípios da celeridade e da duração razoável do processo, já que o Direito do Trabalho consagra a Teoria Menor da Desconconsideração da Personalidade Jurídica, segundo a qual o simples inadimplemento do débito

trabalhista autoriza que os bens patrimoniais dos sócios respondam pelas dívidas contraídas pela empresa executada, de forma subsidiária. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011116-51.2024.5.03.0002 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro César Silva. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero

### Aplicação

Recurso Ordinário. Dano Moral. Discriminação de Gênero. Assédio Moral. Violação à Dignidade da Pessoa Humana. Convenções Internacionais. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Majoração do Valor da Indenização. Provimento do Recurso da Reclamante. A prova oral produzida nos autos, confirmando que o empregador fez comentários discriminatórios sobre gravidez, ameaçando a estabilidade de mulheres grávidas e recomendando o uso de anticoncepcionais, demonstra a ocorrência de assédio moral com viés de gênero. Tal conduta configura grave ato ilícito, violando a dignidade da pessoa humana, o direito à não discriminação e a proteção à maternidade, previstos nos arts. 1º, III, e 3º, IV, da CF/88. A conduta da empresa desrespeita o art. 373-A da CLT e a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Ademais, o ato ilícito vai de encontro a tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção nº 111 da OIT. O julgamento da causa, à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, reafirma a necessidade de reprimir as desigualdades estruturais e os estereótipos que atingem a mulher no mercado de trabalho. A indenização por dano moral deve atender a uma dupla finalidade: compensatória e pedagógica/punitiva. Considerando a gravidade da conduta discriminatória da reclamada, o abalo psicológico sofrido pela reclamante, sua condição de vulnerabilidade e a capacidade econômica da empresa, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) fixado em primeira instância mostra-se ínfimo e desproporcional. Assim, em atenção aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, impõe-se a majoração do valor para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), montante que se coaduna com

a extensão do dano e a função preventiva da sanção. Recurso da reclamante a que se dá provimento para majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010722-71.2024.5.03.0187 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ângela Castilho Rogedo Ribeiro. DJEN 06/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova

### Valoração

Prova. Importância da sua Valoração. Fatos Pretéritos. Imperfeição das Palavras. Caricatura da Verdade. No processo não existe "prova dividida"; o que pode haver é divergência total ou parcial entre os depoimentos, o que, aliás, é bastante frequente. Em determinadas situações e sob certas circunstâncias, a prova testemunhal pode ser a sombra que move entre a verdade e a não verdade. Não existe uma reconstrução perfeita, exata da verdade pela "voz da vista de terceiras pessoas" a respeito de fatos que ocorreram no passado e se repetiram ao longo do tempo, dia após dia, semana após semana, mês após mês e, às vezes, até anos após anos, dada a natureza da executividade do contrato de emprego. Por conseguinte, para fins de valoração da prova oral, a substância nem sempre é suficiente; a ela devem ser adicionadas as circunstâncias, contrastando todos os elementos com a verossimilhança e o que ordinariamente ocorre. Os elementos que compõem a prova não são um colar sem fio. Ao revés, eles se unem, em um somatório de informações a respeito dos fatos controvertidos, em si, e das suas circunstâncias, para que o julgador forme a sua convicção e fundamente a sua decisão. "A verdade raras vezes é pura e nunca é simples" (Oscar Wilde). (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010087-07.2025.5.03.0074 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 10/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Prova Testemunhal

### Indeferimento – Nulidade

Direito Processual do Trabalho. Mandado de Segurança. Direito Líquido e Certo. Inexistência. Denegação da Segurança. Mantida.

#### I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto contra sentença que denegou a segurança em Mandado de Segurança que visava a anulação de ato administrativo.

#### II. Questão em Discussão

Definir se houve violação de direito líquido e certo na decisão da autoridade coatora em indeferir a produção de prova testemunhal, e se houve nulidade do ato administrativo pela inobservância ao princípio da dupla visita.

#### III. Razões de Decidir

O direito à produção de prova testemunhal no processo administrativo não é absoluto, estando inserido no poder discricionário da autoridade responsável pelo procedimento, conforme art. 632 da CLT.

A dupla visita não constitui direito líquido e certo do autuado, conforme art. 47, § 2º, da CLT, art. 29-A, § 2º, da CLT, e art. 55, § 1º, da Lei Complementar nº 123/2006.

Não incide o critério da dupla visita fiscal no caso de se constatar a existência de empregado não registrado, ou quando se comprovar a ocorrência de trabalho em condições análogas à de escravidão, como ocorreu neste caso.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

O indeferimento da produção de prova testemunhal no processo administrativo não caracteriza violação de direito líquido e certo quando inserido no poder discricionário da autoridade responsável pelo procedimento.

A dupla visita não constitui direito líquido e certo do autuado em caso de infração por falta de registro de empregado e condições análogas à de escravidão.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LXIX; Lei 12.016/2009, art. 5º, I, e 14; CLT, arts. 47, 632; Lei Complementar nº 123/2006, art. 55, § 1º. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010313-89.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 22/10/2025).

#### Validade

Anotação na CTPS. Presunção relativa de Veracidade. Depoimento com Anotações na Palma das Mãos. Conforme entendimento consubstanciado na Súmula 12 do TST, as anotações apostas na CTPS geram presunção relativa de veracidade, a qual somente pode ser afastada por prova robusta em contrário. O depoimento de testemunha deve ser prestado oralmente, de forma livre e espontânea. A consulta a anotações não invalida o depoimento por si só, mas pode ser um fator a ser considerado na avaliação da credibilidade da testemunha. Se a consulta for a um apontamento preparado e usado de forma excessiva, pode ser vista como um sinal de fragilidade no testemunho, sugerindo que a testemunha não está confiante no que está dizendo, sobretudo, na hipótese, em que não se trata de detalhes difíceis de recordar. Não se desincumbindo o reclamante de comprovar a prestação de serviços anterior à data registrada no documento, afasta-se o pleito de retificação, tal como decidido na sentença. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011122-02.2024.5.03.0053 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 24/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Recuperação Judicial

### Garantia da Execução

Recuperação Judicial. Impossibilidade de exigência de Garantia Prévia como pressuposto para a Impugnação dos Cálculos. A imposição de garantia prévia do juízo como condição de admissibilidade para o exercício do direito de impugnar os cálculos de liquidação pela parte exequente revela-se juridicamente incompatível com o regime da recuperação judicial, notadamente diante da determinação de habilitação do crédito no juízo universal e da consequente suspensão da execução individual. Tal exigência configura óbice intransponível ao exercício regular do direito de defesa pelo credor trabalhista, violando o princípio do devido processo legal e o direito fundamental de acesso à jurisdição. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010746-32.2024.5.03.0080 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Daniela Torres Conceição. DJEN 23/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Recurso

### Alçada – Valor

Direito Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Dissídio de Alçada. Incabível. Não Conhecimento.

I. Caso em Exame. Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra sentença que julgou procedente ação de consignação em pagamento, determinando a liberação de valores em favor de companheira e filha de empregado falecido. A decisão considerou despicienda a análise de outras verbas, como seguro de vida, em ação autônoma. O MPT alegou cerceamento de defesa e nulidade processual, argumentando que a ação de consignação em pagamento permite a discussão sobre a insuficiência do depósito e a exigência de verbas não quitadas, incluindo seguro de vida previsto em norma coletiva. Apontou, ainda, erro material na designação das "sucessoras" como "consignantes". Em contrarrazões, a autora da ação de consignação em pagamento, General Contractor Construtora Ltda, pleiteou o não conhecimento do recurso, sob o argumento de que o valor da causa, inferior a dois salários mínimos,

configura dissídio de alçada, tornando o recurso incabível, salvo em matéria constitucional.

II. Questão em Discussão. Verificar o cabimento do recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho em ação de consignação em pagamento classificada como dissídio de alçada.

III. Razões de Decidir. O artigo 2º, §§ 3º e 4º, da Lei nº 5.584/1970, com o escopo de fixar o valor da alçada, estabelece que, quando o valor da causa não exceder a dois salários mínimos vigentes à época do ajuizamento, as sentenças são irrecorríveis, exceto quando versarem sobre matéria constitucional apreciada na origem. A Súmula nº 71 do TST e a Súmula nº 356 do TST reforçam o entendimento de que a alçada é fixada pelo valor dado à causa e que o referido dispositivo legal foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. No presente caso, o valor atribuído à causa (R\$1.969,99) é inferior a (2) dois salários mínimos vigentes à época do ajuizamento (13/12/2024, R\$1.412,00). A matéria discutida no recurso ordinário, qual seja, Ação de Consignação em Pagamento, com o objetivo de proceder ao pagamento do valor rescisório, é de natureza infraconstitucional, não se enquadrando na exceção prevista no § 4º do art. 2º da Lei nº 5.584/1970. Diante da configuração de dissídio de alçada e da natureza infraconstitucional da matéria recursal, o recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho é incabível.

IV. Dispositivo e Tese 10. Recurso ordinário não conhecido por incabível. Tese de julgamento: "Em se tratando de dissídio de alçada, cujo valor atribuído à causa é inferior a dois salários mínimos, o recurso ordinário é incabível, nos termos do art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/1970, salvo se a matéria discutida for de índole constitucional." (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011559-64.2024.5.03.0143 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 27/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Relação de Emprego

Chapa

Direito do Trabalho. Vínculo de Emprego. Ajudante de Motorista ("chapa"). Fraude na Contratação.

I. Caso em Exame

Recurso do autor em que se pleiteia o reconhecimento do vínculo de emprego, no período de 03.03.2020 a 21.11.2024, na função de ajudante de motorista, sob o argumento de que laborou de forma contínua,

subordinada e habitual, diferentemente do trabalhador "chapa", de caráter eventual.

## II. Questão em Discussão

Discute-se a configuração do vínculo de emprego, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente quanto à presença dos requisitos da pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, bem como a caracterização de fraude na tentativa de mascarar a relação como trabalho autônomo.

## III. Razões de Decidir

A prova oral revelou que o autor prestou serviços exclusivamente para a ré por quase cinco anos, de segunda a sábado, em atividade indispensável ao funcionamento do empreendimento, recebendo remuneração semanal por descarga. A dinâmica de pagamento, por intermédio do motorista empregado, apenas evidencia a dissimulação da relação empregatícia. Constatou-se a presença dos requisitos da pessoalidade, habitualidade e onerosidade, além da subordinação, já que o trabalho era direcionado pelos representantes da empresa e se inseria em sua estrutura organizacional. A tentativa de enquadrar o autor como "chapa" revela fraude, incidindo o disposto no art. 9º da CLT.

## IV. Dispositivo e Tese

Dá-se provimento ao recurso para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, no período de 03.03.2020 a 21.11.2024, determinando-se a remessa dos autos à Vara do Trabalho de origem para o julgamento dos pedidos decorrentes.

Tese: A prestação de serviços contínua, subordinada e inserida na dinâmica empresarial, ainda que sob a aparência de labor autônomo como "chapa", configura vínculo de emprego, sendo nula a tentativa de fraude, nos termos do art. 9º da CLT. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010209-32.2025.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 21/10/2025).

## Enfermagem

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Técnica de Enfermagem em *Home Care*. Reconhecimento de Vínculo Empregatício. Jornada 12x36. Adicional Noturno. Recurso Desprovido.

## I. Caso em Exame

1. Recurso ordinário interposto por empresa prestadora de serviços de assistência domiciliar em saúde (*home care*) contra sentença que reconheceu vínculo empregatício entre as partes e deferiu verbas



decorrentes, inclusive adicional noturno. A reclamada alegou ausência dos requisitos legais do art. 3º da CLT e pediu a reforma da decisão para julgar improcedente o pedido da trabalhadora, técnica de enfermagem.

## II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se estão presentes os requisitos legais para o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes; e (ii) estabelecer se é devido o pagamento de adicional noturno à empregada submetida à jornada 12x36.

## III. Razões de Decidir

3. A admissão da prestação de serviços pela reclamada impõe a ela o ônus da prova quanto à inexistência dos elementos configuradores da relação de emprego, nos termos do art. 818 da CLT.

4. Depoimento testemunhal confirma a existência de escala de plantão controlada pela reclamada, exigência de folha de ponto, pagamento mensal condicionado à frequência e fiscalização direta por prepostos da empresa, caracterizando subordinação, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade.

5. A utilização da logomarca da empresa nos documentos de evolução dos pacientes demonstra a integração da trabalhadora à estrutura empresarial da reclamada e reforça a tese de vínculo empregatício.

6. A possibilidade de trocas de plantão entre colegas não afasta a pessoalidade quando não há substituição por terceiros estranhos à organização.

7. A prestação de serviços em atividade-fim da empresa configura subordinação objetiva e reforça a configuração do vínculo de emprego nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

8. O art. 59-A, parágrafo único, da CLT não afasta o direito ao adicional noturno para a jornada 12x36, sendo devidos os valores relativos às horas trabalhadas entre 22h e 5h, com base no art. 73 da CLT.

9. Inexistindo prova em contrário e sendo mantida a jornada da inicial (19h às 7h), é devido o adicional noturno e seus reflexos legais.

## IV. Dispositivo e Tese

10. Recurso desprovido.

Tese de julgamento: "1. A admissão da prestação de serviços impõe à reclamada o ônus de provar a inexistência de vínculo empregatício, nos termos do art. 818 da CLT. 2. O reconhecimento do vínculo empregatício é devido quando demonstrados os requisitos legais previstos nos arts. 2º e 3º

da CLT, ainda que sob estrutura informal e sem contrato escrito. 3. O art. 59-A, parágrafo único, da CLT não exclui o direito ao adicional noturno nas jornadas 12x36, sendo devido para o labor entre 22h e 5h, com os respectivos reflexos."

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º, 59-A (parágrafo único), 73 (§§ 1º, 2º e 5º), 818, I; CPC, art. 341, caput.

Jurisprudência relevante citada: n/a. (TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010870-97.2024.5.03.0085 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Lúcia Cardoso de Magalhães. DJEN 09/10/2025).

### Motorista - Uso - Aplicativo Móvel

Direito do Trabalho. Reclamação Constitucional. Vínculo Empregatício. Motorista de Aplicativo. Ausência de Subordinação. Cassação de Acórdão. Disciplina Judiciária.

#### I. Caso em Exame

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pela reclamada contra sentença que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes e condenou-a ao pagamento de verbas trabalhistas.

#### II. Questão em Discussão

2. Analisar se a relação estabelecida entre as partes configura vínculo empregatício ou se a prestação de serviços se deu em caráter autônomo.

#### III. Razões de Decidir

3. A questão foi decidida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Reclamação Constitucional nº 60.347/MG, que determinou a cassação do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que reconheceu o vínculo, em respeito aos entendimentos firmados nos julgamentos da ADC 48, da ADPF 324, do RE 958.252 (Tema 725-RG), da ADI 5835 MC/DF e do RE 688.223 (Tema 590-RG). 4. O STF firmou o entendimento de que a Constituição Federal não impõe uma única forma de estruturação da produção, garantindo aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais (CF, art. 170). 5. No caso em tela, a decisão do STF, em respeito ao princípio da livre iniciativa, considera lícitas outras formas de divisão do trabalho, que não o contrato de emprego regido pela CLT, desde que não haja fraude ou abuso na contratação. 6. O STF, ao julgar a Reclamação, entendeu que não houve prova de fraude ou abuso na contratação do motorista pelo aplicativo. 7. Diante disso, e em

cumprimento à determinação do STF, o Tribunal afasta o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes.

#### IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso ordinário da reclamada conhecido e provido para, reformando a sentença, afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e julgar improcedente a presente demanda.

9. Tese de julgamento: "É lícita a contratação de motoristas por plataformas digitais, sem que se configure o vínculo empregatício, em respeito aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, desde que ausente fraude ou abuso."

Dispositivos relevantes citados: CF, art. 170; CLT, art. 9º.

Jurisprudência relevante citada: ADC 48; ADPF 324; RE 958.252 (Tema 725-RG); ADI 5835 MC/DF; RE 688.223 (Tema 590-RG); RCL 60.347/MG. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010231-76.2021.5.03.0023 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 21/10/2025).

Direito do Trabalho. Reclamação Trabalhista. Vínculo Empregatício. Motorista. Plataforma Digital. Reconhecimento.

#### I. Caso em Exame

1. Recurso em que se discute o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes, em que o autor, na função de motorista, alegou ter sido admitido pela reclamada para exercer a função de motorista, sem registro em CTPS, e dispensado de forma arbitrária.

#### II. Questão em Discussão

2. A questão central consiste em definir a natureza jurídica da relação estabelecida entre as partes, determinando se se trata de vínculo empregatício ou de prestação de serviço autônomo.

#### III. Razões de Decidir

3. Para caracterizar o vínculo empregatício, exige-se a presença concomitante de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

4. A distinção entre empregado e trabalhador autônomo é complexa, sendo evidenciada pela análise das condições em que se desenvolveram os serviços, especialmente a ingerência do tomador na rotina laboral, que configura a subordinação jurídica.

5. A prova dos autos demonstra que o reclamante, mediante cadastro individualizado na plataforma da reclamada, realizava corridas por meio de aplicativo, o que acarreta à reclamada o ônus de provar que a relação se desenvolveu de forma diversa da prevista no art. 3º da CLT.
6. A prova testemunhal revela que o motorista não estipulava o preço da corrida, não concedia descontos e era submetido a avaliações, configurando a reclamada como fornecedora de serviço de transporte.
7. A ausência de horário pré-determinado ou fiscalização da jornada não afastam a subordinação, mas evidenciam o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado.
8. A subordinação se manifesta através das avaliações dos motoristas, exercendo controle sobre a prestação de serviços.
9. A reclamada controlava o tempo real de trabalho dos motoristas, não tendo comprovado a eventualidade na prestação dos serviços.
10. A ré, por meio de seu software, determinava o preço da corrida, modalidades de pagamento e oferta de promoções e descontos.
11. A não eventualidade é verificada, pois o reclamante atendia à demanda intermitente pelos serviços de transporte.
12. O conjunto probatório demonstra a presença dos elementos da relação de emprego, com a "uberização" das relações de trabalho.

#### IV. Dispositivo e Tese

##### 13. Recurso provido.

Tese de julgamento: "1. O reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital se dá pela presença dos pressupostos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação); 2. A subordinação se manifesta por meio do controle exercido pela empresa sobre a forma de prestação de serviços, pelas avaliações dos motoristas e pela regulamentação da atividade, ainda que não haja ordens diretas; 3. A ausência de horário pré-determinado ou fiscalização da jornada não afasta a subordinação, mas evidencia o trabalho sem sujeição a horário pré-determinado".

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 2º e 3º.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região; TRT da 2ª Região; TST. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010268-13.2025.5.03.0040 (PJe).

Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cecília Alves Pinto. DJEN 30/10/2025).

Direito do Trabalho. Reconhecimento de Vínculo Empregatício. Motorista de Aplicativo. Comprovação dos Requisitos. Recurso Parcialmente Provido.

#### I. Caso em Exame

Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença em que foi julgado improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício com a Uber.

#### II. Questão em Discussão

Controvérsia sobre a configuração do vínculo de emprego entre motorista e plataforma de transporte (Uber).

#### III. Razões de Decidir

A prestação de serviços ocorreu por pessoa física, em caráter *intuitu personae*, com cadastro individual e intransferível.

A não eventualidade foi comprovada por relatório de viagens, e a onerosidade pelos Termos e Condições que fixavam o preço do serviço, afastando a autonomia do motorista.

A subordinação jurídica ficou evidenciada pelo controle exercido pela reclamada, por meio de regras, avaliações e risco de desativação da plataforma.

Atuando como empresa de transporte de passageiros, a reclamada ditava condições, preços e controlava eletronicamente a atividade laboral.

A autonomia para iniciar e terminar o trabalho ou usar outras plataformas não exclui o vínculo, pois a subordinação é diferenciada.

Provas testemunhais e documentais confirmam o controle, a fiscalização, a aplicação de penalidades e a inexistência de ampla autonomia do motorista.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A subordinação jurídica, no contexto das plataformas digitais, se manifesta por meio do controle e fiscalização da prestação dos serviços, da imposição de regras e da aplicação de penalidades.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único.

(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010334-84.2025.5.03.0139

(PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Gomes de

Vasconcelos. DJEN 13/10/2025).

## Trabalho Religioso

Vínculo de Emprego. Laborterapia. Desvio de Finalidade. A conversão da finalidade terapêutica da laborterapia em exploração de atividade econômica, uma vez presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, caracteriza fraude (art. 9º da CLT) e impõe o reconhecimento do vínculo empregatício. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010263-75.2023.5.03.0164 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marco Antônio Paulinelli de Carvalho. DJEN 13/10/2025).

([voltar ao início](#))



## Rescisão Indireta

### Cabimento

Direito do Trabalho. Recurso Ordinário. Rescisão Indireta. Cessão de Empregado Público. Término do Vínculo. Pessoa Idosa. Condição de Saúde Delicada. Restabelecimento da Lotação Originária. Falta Grave caracterizada. Não Provimento.

#### I. Caso em Exame

Recurso ordinário interposto contra a sentença em que se reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho.

#### II. Questão em Discussão

Definir se o restabelecimento da lotação originária do empregado público idoso, acometido por diversas questões de saúde, configura alteração contratual lesiva.

#### III. Razões de Decidir

O reclamante, empregado público vinculado à Agência Nacional de Mineração (ANM), foi cedido à Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI), sendo lotado no Campus de Itabira, desde 2015.

O vínculo de cessão foi encerrado por iniciativa da Universidade Federal de Itajubá, em 11/12/2024, em razão de seu desinteresse na continuidade da cessão, devolvendo o reclamante ao seu órgão de origem.

O reclamante é pessoa idosa, com 75 anos de idade, cujo quadro clínico atual abrange insuficiência cardíaca crônica, hipertensão arterial sistêmica, fibrilação arterial crônica e demência em estágio inicial.

A ANM não considerou as atuais condições físicas, intelectuais e psíquicas do reclamante ao decidir por restabelecer sua lotação originária na Gerência Regional de Mineração da ANM, em Belo Horizonte.

Ao deixar de lotar o reclamante no Município de Itabira, a reclamada violou o direito ao trabalho da pessoa idosa, em contrariedade ao disposto no art. 26 da Lei nº 10.741/2002 (Estatuto do Idoso).

A conduta ilícita praticada pela ANM consiste em alteração contratual lesiva, apta a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso improvido.

Tese de julgamento:

O restabelecimento da lotação originária de empregado público cedido, decorrente do desinteresse do órgão cessionário, configura alteração contratual lesiva quando se tratar de pessoa idosa com saúde comprovadamente debilitada.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 483. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010715-30.2024.5.03.0171 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 28/10/2025).

#### Ociosidade

Ociosidade Forçada. Descumprimento Contratual por parte da Empregadora. Obrigação primeira de ofertar Trabalho. Rescisão Indireta do Contrato de Emprego. Se a empregadora, por razão alheia ao contrato de emprego com o trabalhador, desativou o posto de trabalho e não ofertou outro ao Reclamante, deixando o empregado à margem da possibilidade de continuar prestando seus serviços, é certo que não se pode atribuir ao empregado a iniciativa de romper o vínculo empregatício. Com efeito, comprovado nos autos que o Reclamante não mais contava com um posto de serviço para executar suas tarefas usuais, caracteriza-se a rescisão indireta, por aplicação do art. 483, 'd', da CLT, pois é obrigação da empregadora designar trabalho ao empregado e remunerá-lo, sem o que se configura a inatividade forçada ou inação compulsória. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010181-22.2025.5.03.0084 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt. DJEN 03/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Salário

### Piso Salarial – Enfermagem

Piso Salarial da Enfermagem. Lei nº 14.434/2022. ADI 7.222 MC/DF. Profissionais Celetistas. Implementação Regionalizada. Negociação Coletiva. Ausência de precarização dos Serviços de Saúde. Inexistência de Enriquecimento Ilícito dos Empregadores ou de violação à Dignidade da Pessoa Humana. Em que pese o inconformismo recursal, inexistente a alegada precarização dos serviços de saúde, enriquecimento ilícito dos empregadores, violação à dignidade da pessoa humana e desigualdade salarial entre trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal deixou expresso que, quanto aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso deve ocorrer de forma regionalizada, por meio da negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e datas-base, prevalecendo o negociado sobre o legislado, justamente em atenção à necessidade de compatibilizar o direito à remuneração digna com a preservação dos empregos e a continuidade dos serviços de saúde, de caráter essencial. Dessa forma, não se trata de supressão de direitos ou favorecimento indevido aos empregadores, mas de medida destinada a assegurar equilíbrio econômico-financeiro ao setor, evitando demissões em massa e a inviabilidade da rede privada, preservando, ao mesmo tempo, a função social do trabalho e a manutenção dos serviços prestados à coletividade. (TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010034-51.2025.5.03.0098 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 16/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Sentença

### Nulidade

Sentença. Nulidade Absoluta. Impossibilidade de ratificação por mero Despacho. Uma vez declarada a nulidade da sentença recorrida e demais atos processuais, sendo determinada a reabertura da instrução processual e prolação de nova sentença, como se entender de direito, não há o menor espaço para posterior "ratificação" da decisão invalidada mediante mero



despacho do Juízo de origem. Muito embora esta Especializada tenha como pilares os princípios da economia e celeridade processuais e o princípio da instrumentalidade das formas, o ato processual, em especial a prolação da sentença judicial, deve atender, minimamente, aos requisitos essenciais previstos no artigo 489 do CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), de modo a lhe conferir validade, respeitar eventual coisa julgada já estabelecida no bojo dos autos e preservar a segurança jurídica de seus efeitos. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010030-91.2024.5.03.0019 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. DJEN 21/10/2025).

#### Nulidade - Prestação Jurisdicional

Nulidade por ausência de Tutela Jurisdicional. Irresignação com o Veredito que não se confunde, subjetivamente, com o sentimento de Injustiça. Não se opera a nulidade da sentença, sob a pecha de omissa a respeito de determinados temas, quando houve a manifestação expressa, ainda que sucinta, sobre todas as questões erigidas em sede de defesa, mormente quando o Juiz forma a sua convicção e motiva a sua decisão, trilhando determinado caminho, com base na matéria fática e no Direito. Logo, ao revés do que sustenta o Recorrente em suas razões recursais, a sentença foi fundamentada de forma satisfatória, em conformidade com o disposto nos artigos 5º, incisos XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da Constituição da República e 489 do CPC, não se vislumbrando razão para a decretação de nulidade. O acolhimento de teses contrárias à pretensão da parte não configura negativa de tutela jurisdicional, mas exercício pelo Magistrado do princípio do livre convencimento motivado. Ademais, o Recorrente renova nesta instância revisora as matérias atinentes às verbas deferidas em decorrência da integração da gratificação funcional percebida por mais de 10 anos, que serão devidamente reapreciadas, com a eventual adoção e/ou acréscimo de outros fundamentos, consoante previsão legal, tudo em respeito ao princípio de duplo grau de jurisdição, não havendo se falar em prejuízo à parte (art. 794 da CLT). Relevante salientar que deve, ainda, ser considerado o efeito devolutivo em profundidade conferido ao recurso ordinário (artigo 1013, § 1º, do CPC c/c artigo 769 da CLT e Súmula nº 393 do TST), o qual permite à segunda instância apreciar todas as alegações da inicial e da defesa, enfrentando, se for o caso, eventuais deficiências que possam macular a decisão, sem a necessidade de decretar a sua nulidade.

Segundo Paulo Mendes Campos, "Toda vez que se faz justiça, há poesia. Toda vez que se esclarece a injustiça, há poesia." De conseguinte, para ambas as partes sempre há o sentimento (o amor pelo Direito) do Juiz com relação ao processo que lhe incumbiu prolatar a sentença, ainda que uma das partes entenda que ter havido nulidade *ex radice*. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011695-97.2024.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Luiz Otávio Linhares Renault. DJEN 10/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



## Sucessão Trabalhista

### Reintegração

Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Recurso Ordinário. Cisão Parcial. Transferência compulsória de Empregado Público admitido por Concurso. Alteração Lesiva do Contrato. Nulidade da Transferência. Reintegração. Honorários Sucumbenciais. Juros e Correção (ADCs 58/59/STF e LEI 14.905/2024).

#### I. Caso em Exame

Recurso ordinário em reclamação trabalhista visando (i) declaração de nulidade de transferência decorrente de cisão parcial societária e posterior privatização, (ii) reintegração ao quadro da empresa pública de origem com restabelecimento das condições contratuais e (iii) pagamento de diferenças salariais e reflexos. A sentença reconhece validade da sucessão e da dispensa com base nos arts. 10, 448 e 448-A da CLT e julga improcedentes os pedidos. A parte autora, admitida por concurso público em 2001, sustenta alteração contratual lesiva (arts. 448 e 468 da CLT), invoca norma coletiva de garantia de emprego em cenário de privatização (CF, art. 7º, XXVI) e precedentes regionais, pleiteando reintegração e parcelas decorrentes. O acórdão dá parcial provimento para reconhecer a nulidade da transferência, determinar a reintegração e condenar ao pagamento de diferenças com reflexos, fixando honorários e critérios de atualização.

#### II. Questão em Discussão

Há quatro questões em discussão: (i) definir se a transferência compulsória para sociedade cindida e posteriormente privatizada configura alteração contratual lesiva em relação a empregado público admitido por concurso;

(ii) estabelecer se é devida a reintegração ao quadro da empresa pública de origem com restabelecimento das condições contratuais e pagamento das parcelas correlatas; (iii) determinar o regime de honorários sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita à luz da ADI 5766/STF; e (iv) fixar critérios de juros e correção monetária após as ADCs 58/59/STF e a superveniência da Lei 14.905/2024, bem como os recolhimentos fiscais e previdenciários.

### III. Razões de Decidir

A transferência fundada em cisão parcial e desestatização não afasta, por si, a proteção do contrato quando impõe alteração prejudicial ao empregado público concursado, devendo-se resguardar a estabilidade negocial e as garantias decorrentes dos princípios da Administração Pública e do valor social do trabalho (CLT, arts. 10, 448 e 468; CF, arts. 1º, III e IV, 170, caput). A norma coletiva que assegura manutenção do vínculo em cenário de privatização integra o contrato e vincula os empregadores sucessores, impondo respeito à garantia pactuada (CF, art. 7º, XXVI; CLT, art. 611-A). A sucessão de empregadores não legitima supressão de salvaguardas mínimas quando a empresa pública originária permanece em funcionamento e há viabilidade de realocação interna, impondo-se a reintegração ao quadro originário para afastar a alteração lesiva. A existência de atos normativos de desestatização (Resoluções CPPI n. 160/2020 e 206/2021, edital setorial e atos internos) não elide o controle jurisdicional dos efeitos trabalhistas individuais, prevalecendo a tutela contra alteração contratual prejudicial (CLT, art. 468). Caracterizada a atuação conjunta das pessoas jurídicas envolvidas na cisão e desestatização, configura-se grupo econômico para fins trabalhistas, respondendo solidariamente pelas obrigações (CLT, art. 2º, § 2º; Súmula 129/TST). Quanto aos honorários sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita, aplica-se a orientação vinculante da ADI 5766/STF: subsiste a condenação em honorários, mas a exigibilidade fica suspensa por dois anos e somente se viabiliza mediante prova superveniente da perda da hipossuficiência; veda-se a compensação automática com créditos judiciais. Os juros e a correção monetária observam, até o ajuizamento, o IPCA-E acrescido dos juros legais (Lei 8.177/1991, art. 39, *caput*) e, do ajuizamento até 29/08/2024, a SELIC como fator unitário (ADCs 58/59/STF); a partir de 30/08/2024, aplica-se o art. 406 do CC na redação da Lei 14.905/2024 (SELIC deduzido o IPCA), com incidência imediata nos processos em curso, respeitada a modulação fixada pelo STF. Os recolhimentos previdenciários e fiscais incidem

conforme a natureza das parcelas deferidas e a legislação específica, não recaindo IR sobre juros de mora (CF, arts. 114, VIII, e 195; Súmula Vinculante 53/STF; Súmula 368/TST; OJ 400/SDI-1/TST).

#### IV. Dispositivo e Tese

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento: 1. A transferência de empregado público concursado para sociedade cindida e posteriormente privatizada, com manutenção da empresa pública originária em funcionamento, configura alteração contratual lesiva quando suprime salvaguardas mínimas e enseja a reintegração ao quadro de origem. 2. Norma coletiva que assegura manutenção do vínculo em contexto de privatização vincula sucessores e impede ruptura contratual imotivada, devendo ser observada nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição. 3. A sucessão empresarial não legitima, por si, dispensa imotivada de empregado público concursado quando evidenciada a possibilidade de realocação interna e a presença de cláusulas protetivas. 4. A configuração de grupo econômico no processo de desestatização atrai responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas (CLT, art. 2º, § 2º; Súmula 129/TST). 5. Honorários sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita permanecem com exigibilidade suspensa por dois anos e somente podem ser executados mediante prova superveniente de capacidade econômica, vedada a compensação automática com créditos judiciais (ADI 5766/STF). 6. Os critérios de atualização observam: IPCA-E e juros legais na fase pré-judicial; SELIC do ajuizamento até 29/08/2024; e, a partir de 30/08/2024, aplicação do art. 406 do CC (Lei 14.905/2024), respeitada a modulação das ADCs 58/59/STF. 7. Não incide imposto de renda sobre juros de mora e os recolhimentos previdenciários e fiscais seguem a legislação e a jurisprudência consolidada (Súmula 368/TST; OJ 400/SDI-1/TST).

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, § 2º, 10, 448, 448-A, 468, 484-A, 791-A, § 4º, e 832, § 3º; CF/1988, arts. 1º, III e IV, 5º, LXXIV, 7º, XXVI, 114, VIII, 170, caput.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5766; STF, ADCs 58 e 59; STF, RE 870.947-RG (Tema 810); TST, RR-20980-60.2018.5.04.0402. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010590-83.2025.5.03.0185 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 28/10/2025).

Sucessão Empresarial. Reconhecimento. Desestatização da CBTU. Efeitos. Ausência de Nulidade da alteração do Empregador na Sucessão. Indevida a Reintegração. O fato de o reclamante ter passado por concurso público e preencher o *status* de "Empregado Público", não é suficiente a obstar o regular processo de desestatização e consequente privatização, tampouco impede a modificação da natureza da relação contratual para iniciativa privada. E a legislação trabalhista autoriza a sucessão empresarial, a qual, quando constatada, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, impõe a titularidade obrigacional da empresa sucessora, que assume o passivo trabalhista da sucedida e a qualidade de empregadora. Não cabe ao empregado gestão sobre o domínio societário de sua empregadora, sendo indevida a reintegração aos quadros da empresa sucedida. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010258-66.2025.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Teletrabalho

### Retorno - Trabalho Presencial

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Teletrabalho. Retorno ao Regime Presencial. Poder Diretivo do Empregador. Limitações. Empregada com filho menor de 4 anos. Art. 75-F da CLT. Ponderação de Direitos Fundamentais. O art. 75-C, § 2º, da CLT confere ao empregador a prerrogativa de determinar o retorno do empregado ao regime presencial, observado o prazo mínimo de transição de 15 dias. Não obstante, a Lei 14.442/2022 incluiu o art. 75-F na CLT, estabelecendo prioridade na alocação em vagas de teletrabalho para empregados com filhos até 4 anos, evidenciando a preocupação do legislador com a proteção da família e da primeira infância. No caso concreto, a reclamada possui regulamento interno mais benéfico e que prevê priorização do regime de teletrabalho para empregados com filhos até 6 anos de idade, sem contar que a reclamante demonstrou desempenho satisfatório em teletrabalho e não há

evidência de prejuízo concreto à empresa. Diante desse quadro, o poder diretivo patronal deve ceder espaço à proteção constitucional da família (art. 226, CF/88) e ao princípio do melhor interesse da criança (art. 227, CF/88). Recurso Ordinário que se nega provimento. (TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010506-16.2025.5.03.0110 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 30/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho em Condição análoga à de Escravo

### Empregador – Cadastro

Direito Processual do Trabalho. Mandado de Segurança. Inclusão em Cadastro de Empregadores. Ausência de Ilegalidade. Não Provimento.

#### I. Caso em Exame

1. Recurso Ordinário interposto em face da sentença que denegou a segurança em Mandado de Segurança, que objetiva a exclusão do nome da impetrante do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

#### II. Questão em Discussão

2. Há duas questões em discussão: (i) definir a legitimidade passiva do Ministério Público do Trabalho; (ii) determinar a existência de direito líquido e certo da impetrante para justificar a concessão da segurança.

#### III. Razões de Decidir

3. A autoridade coatora para fins de Mandado de Segurança é aquela que praticou o ato impugnado ou da qual emana a ordem para a sua prática, sendo que a competência para inclusão de nomes no cadastro em questão é do Ministério do Trabalho e Emprego, e não da Procuradoria do Trabalho, que apenas conduziu o Inquérito Civil correlato, inexistindo ato coator de sua parte.

4. O mandado de segurança exige prova pré-constituída e documental da situação jurídica alegada.

5. A inclusão no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão está sujeita a critérios

legais e procedimentais, exigindo decisão administrativa definitiva e irrecurável.

6. A impetrante era a empregadora formal do trabalhador resgatado, é coproprietária da propriedade rural onde foram constatadas as irregularidades e foi autuada no auto de infração específico.

7. Não se vislumbra violação a direito líquido e certo da impetrante, uma vez que o ato impugnado decorre de procedimento administrativo regular, cujos requisitos legais estão presumivelmente atendidos, não havendo prova pré-constituída de vício formal ou ilegalidade manifesta na inclusão da impetrante no cadastro em questão.

#### IV. Dispositivo e Tese

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A legitimidade passiva em mandado de segurança é da autoridade que praticou o ato impugnado ou da qual emana a ordem para sua prática.

2. O mandado de segurança exige prova pré-constituída e documental da situação jurídica alegada.

3. A inclusão no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão está sujeita a critérios legais e procedimentais, exigindo decisão administrativa definitiva e irrecurável, confirmando a infração identificada.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LXIX; Lei nº 12.016/2009, art. 1º e 6º, § 3º; CLT, art. 790; Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024, art. 2º. Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência no caso. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010590-13.2025.5.03.0079 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 22/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)



Trabalho no Exterior

#### Contrato - Legislação Aplicável

Direito do Trabalho. Ação Trabalhista. Vínculo de Emprego. Tripulante Navio de Cruzeiro. Incompetência da Justiça do Trabalho. Aplicabilidade da Legislação Brasileira. Prevalência da norma mais favorável. Reforma.

I. Caso em Exame

Recursos ordinários interpostos pelas partes, em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da parte reclamante, reconhecendo o vínculo de emprego e condenando as partes ao pagamento de verbas trabalhistas.

## II. Questão em Discussão

Há diversas questões em discussão: (i) definir a competência da Justiça do Trabalho; (ii) estabelecer a legislação aplicável ao contrato de trabalho; (iii) determinar a validade do contrato por prazo determinado; (iv) analisar o pagamento de horas extras, adicionais noturnos e feriados; (v) verificar a possibilidade de indenização por danos morais; e (vi) analisar os honorários advocatícios.

## III. Razões de Decidir

A Justiça do Trabalho é competente, pois a contratação do trabalhador ocorreu no Brasil, para prestar serviços em navio de cruzeiro internacional, atraindo a competência desta Justiça Especializada.

A legislação brasileira é aplicável, com base no princípio da norma mais favorável, mesmo que a prestação de serviços tenha ocorrido também em águas internacionais.

O contrato por prazo determinado é válido, mas a rescisão antecipada, dentro do período de experiência de 90 dias, não enseja o pagamento da multa do art. 479 da CLT.

A pré-contratação de horas extras é vedada, devendo estas serem consideradas no salário mensal para cálculo das parcelas devidas.

É devida indenização por danos morais, devido à exigência de certidão de antecedentes criminais para contratação, em desconformidade com a legislação.

Os honorários advocatícios de sucumbência devem ser majorados, em face da complexidade da causa.

## IV. Dispositivo e Tese

Recurso das reclamadas parcialmente provido e recurso do reclamante provido.

Teses de julgamento:

A competência da Justiça do Trabalho é estabelecida pelo local da contratação, ainda que o trabalho seja prestado em navio estrangeiro, em águas nacionais e internacionais.



A legislação brasileira de proteção ao trabalho é aplicável quando mais favorável ao trabalhador, mesmo em contratos com elementos internacionais.

A exigência de certidão de antecedentes criminais para contratação, em função que não justifica tal exigência, configura dano moral passível de indenização.

A pré-contratação de horas extras é inválida, devendo as horas extras serem consideradas no salário mensal para cálculo das parcelas devidas.

O salário deve ser convertido em moeda nacional com base na cotação da data da contratação.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 435, 443, 445, 463, 477, 479, 485, 59, 651, 791-A, 818, 840; CC/02, art. 422; CF/88, arts. 5º, X, 7º, 114, 178; CPC, arts. 141, 373, 492, 85, 223-G. Lei nº 7.064/82, art. 3º, II; Lei nº 14.978/2024.

Jurisprudência relevante citada: TST, E-ED-RR-1877-63.2015.5.09.0651; TST, RRAg-11000-46.2014.5.01.0036; TST, RRAg-11210-82.2015.5.01.0062; TST, Súmula 338. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010872-52.2024.5.03.0090 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Emílio Vilhena da Silva. DJEN 23/10/2025).

[\(voltar ao início\)](#)

