Boletim de Legislação e Jurisprudência
SEDOC
TRT-3ª REGIÃO
Minas Gerais

ANO X n. 5 Maio de 2026

Sumário

Legislação
Jurisprudência
Ação Anulatória
Acidente Do Trabalho
Adicional De Insalubridade
Aeronauta
Assédio Moral
Assédio Sexual
Ato Atentatório À Dignidade Da Justiça
Auto De Infração
Cerceamento De Defesa
Cláusula Contratual
Concurso Público
Dano Moral
Dano Moral Reflexo
Demissão
Desconsideração Inversa Da Personalidade Jurídica
Dispensa Discriminatória
Empregado Doméstico
Equipamento De Proteção Individual (EPI)
Estabilidade Provisória
Execução
Gorjeta
Jornada De Trabalho
Justa Causa
Justiça Gratuita
Magistrado
Motorista
Norma Coletiva
Ofício

Operador De Telemarketing
Penhora
Pessoa Com Deficiência / Trabalhador Reabilitado
Radialista
Reajuste Salarial
Relação De Emprego
Repercussão Geral
Representação Processual
Rescisão Indireta
Salário-Maternidade
Sentença
Sindicato
Teletrabalho
Uniforme

LEGISLAÇÃO

- Ata Tribunal Pleno n. 3, de 9 de abril de 2026
  Registro da Sessão Ordinária do Tribunal Pleno.
  (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 25/5/2026, p. 1-7)
- Ata Órgão Especial n. 3, de 9 de abril de 2026
  Registro da Sessão Ordinária do Órgão Especial.
  (DEJT/TRT3 Cad. Jud. 25/5/2026, p. 7)
- Ato Regimental GP n. 45, de 26 de maio de 2026
  Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 10-11)
- Ato Regimental GP n. 47, de 27 de maio de 2026
  Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 11-13)

- Ato Regimental GP n. 46, de 26 de maio de 2026
  Altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/5/2026, p. 14-15)

- Edital SEJ n. 4, 25 de maio de 2026
  Informa o regulamento e chamada de artigos e teses para o Congresso Internacional - Trabalho e Saúde Mental a ser realizado entre os dias 7 a 9 de outubro de 2026, nas dependências do Centro Universitário Dom Helder, em Belo Horizonte/MG.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/5/2026, p. 8-13)

- Edital SEMA n. 4, 8 de maio de 2026
  Cientifica os(as) Exmos.(as) Desembargadores(as) a fim de que, querendo, formulem seus pedidos de remoção para a 4ª Turma e/ou para a Seção Especializada de Dissídios Coletivos, sendo respeitada, para tanto, a ordem de antiguidade dentre os(as) Desembargadores(as) inscritos(as). Os pedidos deverão ser direcionados à Secretaria de Magistrados, pelo e-mail sema@trt3.jus.br, no prazo de 5 (cinco) dias corridos após a publicação deste edital.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 11/5/2026, p. 1)

- Edital Conjunto GP/GCR n. 3, 21 de maio de 2026
  Altera o Edital n. 1, de 14 de janeiro de 2020, que dispõe sobre o cadastramento de profissionais para prestação de serviços de perícia, tradução e interpretação nos processos judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 10-12)

- Ordem de Serviço VTUBA n. 1, de 5 de maio de 2026
  Dispõe sobre as notificações iniciais realizadas por meio do Domicílio Judicial Eletrônico e dá outras providências.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 7/5/2026, p. 9 e 19/5/2026, p. 8-9)

- Ordem de Serviço 5VTUBD n. 1, de 27 de maio de 2026
  Dispõe sobre o saneamento dos processos na triagem inicial e notificações iniciais realizadas por meio do Domicílio Judicial Eletrônico ou por via postal e dá outras providências.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/5/2026, p. 22-23)

- Portaria GP n. 149, de 28 de abril de 2026
  Estabelece os valores de bolsa-estágio e de auxílio-transporte devidos a estudantes vinculados ao Programa de Estágio do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/5/2026, p. 2)

- Portaria GP n.153, de 4 de maio de 2026
  Dispõe sobre a composição do Órgão Especial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 4/5/2026, p. 1-2)

- Portaria GP n. 161, 11 de maio de 2026
  Altera a Portaria GP n. 280, de 19 de setembro de 2022, que dispõe sobre a realização de reuniões e a publicação de conteúdos referentes à atuação dos colegiados temáticos, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 18/5/2026, p. 10-11)

- Portaria DG n. 200, 22 de maio de 2026
  Designa servidores para exercer a função de fiscal das contratações propostas pela Secretaria de Material e Logística (SEML) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/5/2026, p. 3)

- Provimento Conjunto GCR/GVCR n. 2, de 27 de maio de 2026
  Altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 13-14)

- Resolução GP n. 423, de 13 de maio de 2026
  Institui o Subcomitê de Governança das Contratações (SGC) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/5/2026, p. 4-6)

- Resolução GP n. 424, de 13 de maio de 2026
  Altera a Resolução GP n. 254, de 22 de agosto de 2022.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 14/5/2026, p. 6-7)

- Resolução Administrativa n. 71, de 22 de maio de 2026
  Aprova a Resolução Conjunta GP/CR n. 426, de 22 de maio de 2026, que altera a Resolução Conjunta GP/CR n. 58, de 13 de outubro de 2016, que regulamenta o plantão judiciário em 1º grau de jurisdição e o plantão

durante o recesso forense das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
(DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/5/2026, p. 13 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 19-20)

- Resolução Administrativa n. 83, de 25 de maio de 2026
  Referenda a Portaria SEMA n. 281/2026, que altera o Anexo Único da Portaria TRT3/SEGP/991/2025, que trata da divulgação dos feriados locais existentes no âmbito da jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no ano de 2026, para fazer constar o feriado de Corpus Christi no Município de Muriaé.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/5/2026, p. 19-20)

- Resolução Administrativa n. 119, de 26 de maio de 2026
  lege o novo desembargador membro da Seção Especializada em Uniformização de Jurisprudência..
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 8-9 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 32-34)

- Resolução Administrativa n. 120, de 26 de maio de 2026
  Aprova o Ato Regimental GP n. 46, de 26 de maio de 2026, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e revoga a Resolução Administrativa n. 40, de 19 de abril de 2007, e a Resolução Conjunta GP/GCR n. 70, de 10 de fevereiro de 2017.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 26/5/2026, p. 14 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 34)

- Resolução Administrativa n. 121, de 26 de maio de 2026
  Aprova o Ato Regimental GP n. 45, de 26 de maio de 2026, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 2/2026.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 9-10 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 35)

- Resolução Administrativa n. 122, de 27 de maio de 2026
  Aprova o Ato Regimental GP n. 47, de 27 de maio de 2026, que altera o Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos termos do Parecer CRI n. 1/2026.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 10-11 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 35)

- Resolução Administrativa n. 123, de 27 de maio de 2026
  Aprova o Provimento Conjunto GCR/GVCR n. 2, de 27 de maio de 2026, que altera o Provimento Geral Consolidado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 13 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 35-36)

- Resolução Administrativa n. 124, de 27 de maio de 2026
  Aprova a Proposição CDOM n. 1/2026, que trata da destinação final dos autos findos de processos judiciais tramitados e arquivados entre 1º de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2019 nas varas do trabalho do interior, assim como os autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 14 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 36)

- Resolução Administrativa n. 125, de 27 de maio de 2026
  Aprova a Proposição CDOM n. 2/2026, que trata da destinação final dos autos findos de processos judiciais tramitados e arquivados entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2020 nas varas do trabalho da capital, assim como os autos findos remanescentes com data de arquivamento anterior.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 14 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 29/5/2026, p. 36-37)

- Resolução Conjunta GP.GCR.GVCR n. 421, de 8 de maio de 2026
  Altera a Resolução Conjunta GP/GCR/GVCR n. 191, de 23 de abril de 2021, que dispõe sobre o pagamento de honorários com recursos vinculados ao custeio da gratuidade da justiça, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 8/5/2026, p. 3-5)

- Resolução Conjunta GP-GCR n. 425, 15 de maio de 2026
  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. 18/5/2026, p. 11)

- Resolução Conjunta GP-CR n. 426, de 22 de maio de 2026

  Altera a Resolução Conjunta GP/CR n. 58, de 13 de outubro de 2016, que regulamenta o plantão judiciário em 1º grau de jurisdição e o plantão durante o recesso forense das unidades administrativas e judiciárias do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.
  (DEJT/TRT3 Cad. Adm. 25/5/2026, p. 13-15 e DEJT/TRT3 Cad. Adm. 27/5/2026, p. 5-8) (Republicada para corrigir erro material no § 2º-A do art. 5º)

(voltar ao início)



JURISPRUDÊNCIA

Ação Anulatória

Auto De Infração

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA LEGAL DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL E BUSCA ATIVA. RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA DESPROVIDO
I. CASO EM EXAME
Ação anulatória de auto de infração ajuizada por Zebu Carnes Supermercados Ltda contra a União Federal, visando à declaração de nulidade do Auto de Infração nº 22.286.957-7 e à anulação da respectiva multa administrativa no valor de R$23.755,84, lavrado pelo não preenchimento da cota mínima legal para contratação de empregados com deficiência ou reabilitados. O juízo de primeiro grau julgou os pedidos improcedentes. A empresa autora interpôs recurso ordinário, requerendo a reforma da sentença sob a alegação de impossibilidade fática decorrente da escassez de mão de obra, afirmando ter realizado esforços massivos para a contratação por meio de redes sociais e contatos com instituições.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há uma questão central em discussão: definir se a mera publicação de

vagas de emprego em meios digitais e contatos genéricos com instituições são suficientes para comprovar a impossibilidade fática de preenchimento da cota de pessoas com deficiência (afastando a validade do auto de infração) ou se a legislação exige da empresa uma postura ativa e a adaptação razoável de seu ambiente de trabalho.
III. RAZÕES DE DECIDIR
A Constituição da República (art. 7º, inciso XXXI) e os tratados internacionais incorporados ao ordenamento (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e Convenção 159 da OIT), aplicáveis a partir do controle de convencionalidade, asseguram o direito ao trabalho e a proteção contra a discriminação da pessoa com deficiência. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 impõe um sistema imperativo de cotas, obrigando a empresa com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. No caso concreto, a auditoria fiscal constatou um déficit de 6 vagas na cota da empresa e evidenciou que, no período de um ano, a empregadora admitiu mais de 590 trabalhadores comuns, mas não apresentou avanços nas contratações inclusivas, demonstrando que a cota não foi priorizada. A ampla tutela jurídica das pessoas com deficiência exige que o empregador adote uma conduta ativa, consubstanciada na "adaptação razoável" do meio ambiente de trabalho (física e atitudinal), além de projetos de qualificação de mão de obra, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei 13.146/2015). É a empresa que deve adaptar seus postos de trabalho, e não o contrário. A adoção de postura passiva, caracterizada pela mera formalização de ofertas de vagas em redes sociais ou mensagens em grupos de WhatsApp, esperando que o candidato busque a oportunidade, não configura esforço suficiente para afastar a obrigação legal. A ausência de provas firmes e sistemáticas quanto ao esgotamento das buscas em entidades especializadas (SINE, INSS, CAADE, SRTE) impede o reconhecimento da alegada escassez de mão de obra e, por consequência, valida o auto de infração fundado no comportamento omisso do empregador.
IV. DISPOSITIVO
Recurso ordinário da autora conhecido e desprovido.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011105-62.2025.5.03.0042 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Julio Correa de Melo Neto. DJEN 28/05/2026).

(voltar ao início)

Acidente Do Trabalho

Indenização

DIREITO DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. DANOS MATERIAIS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS
I. Caso em exame
Recurso ordinário interposto pelo autor e pela primeira ré contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em relação à primeira ré e improcedentes em relação à segunda ré, condenando a primeira ré ao pagamento de adicional de insalubridade, indenização por dano moral/estético e danos materiais (lucros cessantes), e deferindo benefícios da justiça gratuita ao autor.
II. Questões em discussão
2. a) Responsabilidade da segunda ré; b) Culpa exclusiva da vítima; c) Limitação da condenação aos valores iniciais; d) Termo final da pensão mensal e abatimento de valores do INSS; e) Adicional de insalubridade; f) Individualização e majoração das indenizações por danos morais e estéticos; g) Correção monetária e juros; h) Indenização por lucros cessantes em parcela única e termo inicial; i) Honorários sucumbenciais.
III. Razões de decidir
3. Acidente de trabalho. Culpa da empregadora. Configurada a responsabilidade civil da empregadora em razão de acidente de trabalho, ante a comprovação do nexo causal entre as atividades desempenhadas e as lesões sofridas, bem como a negligência da empresa na adoção de medidas de segurança, não se verificando culpa exclusiva da vítima. 4. Danos morais e estéticos. Cumulação e majoração. Possível a cumulação das indenizações por danos morais e estéticos, tendo em vista que decorrem de violações a bens jurídicos distintos. Majoração das indenizações para R$ 40.000,00 (dano moral) e R$ 10.000,00 (dano estético), em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando a gravidade das lesões e sequelas permanentes. 5. Danos materiais (lucros cessantes). Termo inicial e forma de pagamento. O termo inicial da indenização por lucros cessantes é a data do acidente de trabalho. A fixação da pensão mensal em parcela única é inviável diante da incerteza quanto à duração da incapacidade. Mantida a forma de pagamento em parcelas mensais. 6. Termo final da pensão

mensal. O pensionamento deve ser mantido até a consolidação da lesão, com termo final subsidiário correspondente à expectativa média de vida do reclamante (73,3 anos), caso a incapacidade revele-se permanente. 7. Abatimento de valores do INSS. Não há que se falar em abatimento de valores percebidos a título de benefício previdenciário, por se tratarem de verbas de natureza distinta. 8. Adicional de insalubridade. Mantida a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, por exposição a vibração de mãos e braços, uma vez que o laudo pericial concluiu pela insalubridade e não houve comprovação da neutralização do risco pelo empregador. 9. Limitação da condenação aos valores iniciais. Os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos e não limitam a condenação, cabendo a apuração em liquidação de sentença. 10. Responsabilidade da segunda ré (COPASA). Afastada a responsabilidade subsidiária da COPASA, porquanto o contrato firmado com a primeira ré configura empreitada de construção civil, não se aplicando a Súmula 331 do TST, nem a responsabilidade subsidiária prevista na OJ 191 da SDI-1 do TST, salvo nas hipóteses excepcionais de construtor ou incorporador. 11. Correção monetária e juros. Os juros de mora e a correção monetária incidem a partir da data do ajuizamento da ação, conforme Tese Jurídica Prevalecente nº 16 deste Tribunal e decisão do STF na ADC 58. 12. Honorários sucumbenciais. Majorados os honorários advocatícios de sucumbência para 15% sobre o valor da liquidação, tanto para os procuradores da parte autora quanto para os procuradores da parte ré, observada a suspensão da exigibilidade quanto aos honorários devidos pela parte autora, por ser beneficiária da justiça gratuita.
IV. Dispositivo e tese
13. Recursos ordinários parcialmente providos. Valor da condenação majorado para R$ 60.000,00. Custas processuais majoradas para R$ 1.200,00, a cargo da reclamada. Tese de julgamento: "Acidente de trabalho. Configurada a culpa da empregadora, cabível a indenização por danos morais, estéticos e materiais, observando-se a cumulação das verbas, a extensão do dano e os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. A responsabilidade subsidiária do dono da obra em empreitada de construção civil é afastada, salvo exceções legais. Os honorários de sucumbência são calculados com base no proveito econômico da sucumbência, respeitada a condição de beneficiário da justiça gratuita.". Legislação e jurisprudência relevantes citadas: CLT, arts. 157, 195, 790-A, 791-A; CF/1988, arts. 6º, 7º, XXII; CC, arts. 186, 949, 950, 951; CPC,

arts. 371, 479, 485, VI, 505, I, 85, §14, 98, §2º; Lei nº 13.467/2017; OJ 191 da SDI-1/TST; Súmulas 331, 387/STJ, 333, 439/TST; Teses Jurídicas Prevalecentes nº 16, 77, 155, 250 do TST; TST-RR-190-53.2015.5.03.0090; ADCs 58 e 59.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011542-92.2025.5.03.0078 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 26/05/2026).

Responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ADESIVO. ACIDENTE DE TRABALHO. MONITOR DE INCLUSÃO ESCOLAR. AGRESSÃO POR ALUNO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA IN VIGILANDO. RECURSO ORDINÁRIO DO ENTE PÚBLICO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. RECURSO ADESIVO DA EMPREGADORA NÃO CONHECIDO
I. CASO EM EXAME
1. Trata-se de recursos interpostos contra sentença que julgou procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada por monitora de apoio à inclusão. A trabalhadora sofreu acidente de trabalho ao ser atingida por uma cadeira arremessada por uma aluna com Transtorno do Espectro Autista (TEA), resultando em traumatismo cranioencefálico leve, lesão dentária e abalo psicológico. A decisão de primeiro grau condenou a empregadora direta (associação civil) e, de forma subsidiária, o tomador de serviços (Município), ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, reconhecendo a culpa das reclamadas por negligência na segurança e omissão.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. As questões controvertidas submetidas à análise deste Tribunal são: a) Admissibilidade do recurso ordinário adesivo interposto pela primeira reclamada (empregadora) em face do recurso ordinário principal aviado pela segunda reclamada (ente público tomador de serviços); b) A existência de responsabilidade civil da empregadora pelo acidente de trabalho, considerando a alegação de excludente de responsabilidade por fato de terceiro (agressão por aluno); c) A configuração da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, em especial a caracterização da sua culpa in vigilando na fiscalização das condições de segurança do ambiente de trabalho.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Não se conhece de recurso adesivo interposto por um litisconsorte passivo (empregadora) na mesma oportunidade do recurso principal apresentado pelo outro litisconsorte (tomador de serviços). A modalidade adesiva pressupõe sucumbência recíproca entre as partes, sendo cabível apenas como resposta ao recurso da parte adversa (reclamante), o que não ocorreu no caso. Inteligência do art. 997, § 1º, do CPC e da Súmula nº 283 do TST. 4. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho resta configurada quando, ciente do risco inerente à atividade, deixa de adotar medidas de segurança e prevenção eficazes. A agressão por parte de um aluno com histórico conhecido de comportamento agressivo não constitui fato de terceiro imprevisível, apto a romper o nexo de causalidade, mas sim um risco previsível e inerente à função. A omissão da empregadora em fornecer treinamento adequado, pessoal suficiente e um plano de contenção de crises caracteriza sua culpa por negligência, nos termos do art. 157 da CLT e dos arts. 186 e 927 do Código Civil. 5. A responsabilidade subsidiária do ente público tomador dos serviços não é automática, mas decorre da comprovação de sua conduta culposa na fiscalização do contrato, conforme tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 760.931 (Tema 246) e nos termos da Súmula nº 331, V, do TST. No caso, a culpa in vigilando do Município está robustamente comprovada por documentos emitidos pela própria escola (ata de reunião e ofício) e por prova testemunhal, os quais demonstram que a Administração tinha pleno conhecimento do histórico de agressividade da aluna e, mesmo assim, omitiu-se em fiscalizar e exigir da empresa contratada a adoção de medidas que garantissem um ambiente de trabalho seguro para a monitora, em violação ao dever de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário do segundo reclamado (Município de Contagem) conhecido e não provido. Recurso ordinário adesivo da primeira reclamada (Associação Educacional da Juventude - ASSEJ) não conhecido.

Tese de julgamento: 1. A interposição de recurso adesivo é prerrogativa da parte recorrida para contrapor-se ao recurso principal da parte adversa, sendo incabível entre litisconsortes no mesmo polo processual. 2. A agressão sofrida por monitor de inclusão, praticada por aluno com histórico de agressividade conhecido pelo empregador e pelo tomador de serviços, não caracteriza fato de terceiro apto a excluir a responsabilidade civil, mas sim risco inerente à atividade, cuja materialização, por ausência de medidas

de segurança eficazes, gera o dever de indenizar. 3. Comprovada a ciência do ente público tomador de serviços acerca das condições de risco no ambiente de trabalho e sua inércia em fiscalizar e exigir da empresa contratada a implementação de medidas de segurança, resta configurada a culpa in vigilando, a ensejar sua responsabilidade subsidiária pelas verbas decorrentes do acidente de trabalho. Dispositivos relevantes: arts. 1º, III e IV, 5º, V, X e XXXV, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal; arts. 157, 790-B e 899, § 10, da CLT; arts. 186, 927 e 997 do CPC; Súmulas nº 283 e 331 do TST.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011906-42.2024.5.03.0032 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 28/05/2026).

(voltar ao início)

Adicional De Insalubridade

Agente Biológico

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTES BIOLÓGICOS. LABORATÓRIO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO. CONTATO DIRETO, HABITUAL E PERMANENTE COM MATERIAL INFECTOCONTAGIANTE. ANEXO 14 DA NR-15. INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO. EPIS INSUFICIENTES PARA ELIDIR O RISCO - O julgador não está adstrito às conclusões do laudo pericial, nos termos do art. 479 do CPC, embora estas gozem de presunção juris tantum de pertinência técnica, especialmente quando ausente prova robusta em sentido contrário. Comprovado, por meio da perícia, que a reclamante, no exercício da função de Pesquisadora III em setor de genética molecular, mantinha contato direto, habitual e permanente com sangue, secreções, urina, líquor, swab nasal e outros materiais biológicos potencialmente contaminados, em estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana, impõe-se o reconhecimento da insalubridade em grau médio, na forma do Anexo 14 da NR-15. A circunstância de o labor ocorrer em ambiente controlado, com protocolos de biossegurança, equipamentos automatizados e fornecimento de EPIs, não afasta, por si só, a caracterização da insalubridade, mormente quando o laudo técnico conclui que o risco biológico é inerente à atividade e não é integralmente neutralizado pelos equipamentos de proteção. Recurso desprovido.

(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010841-23.2025.5.03.0114 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 19/05/2026).

Frio

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. FRIO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE REFRIGERADO. LAUDO PERICIAL. GRAU MÉDIO. NORMA COLETIVA. TEMA 1046 DO STF. LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Mantém-se a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio quando o laudo pericial produzido nos autos conclui pela exposição do empregado a agente insalubre (frio), com temperatura de 10ºC no ambiente de trabalho, e a cláusula convencional invocada pela reclamada, ao adotar como parâmetro exclusivo a temperatura de 4ºC da ACGIH, extrapola os limites da negociação coletiva, porquanto resulta na exclusão de hipótese de incidência do adicional, e não no mero enquadramento de grau de insalubridade, em afronta ao art. 611-B, XVIII, da CLT.
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011109-76.2025.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 15/05/2026).

(voltar ao início)

Aeronauta

Norma Coletiva

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AERONAUTA. JORNADA DE TRABALHO. APRESENTAÇÃO NO HOTEL. INTERVALO INTRAJORNADA. ADICIONAL NOTURNO. DOMINGOS E FERIADOS. HORAS EM SOLO ENTRE TRECHOS. PROVIMENTO PARCIAL DE AMBOS OS RECURSOS
I. CASO EM EXAME
1. Recursos ordinários interpostos pela reclamada (recurso principal) e pelos reclamantes (recurso adesivo) contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na ação trabalhista ajuizada por dois aeronautas, copilotos do equipamento A320, em face de companhia aérea, condenando a empresa ao pagamento de horas extras (apresentação no hotel e tempo após o corte dos motores), supressão de intervalo intrajornada, adicional noturno, dobra pelo trabalho em domingos

e feriados nacionais, diferenças de repousos remunerados pela integração das horas de treinamento e da rubrica HS Etapa Garantida, com improcedência dos pleitos de pagamento das horas em solo entre trechos voados e de diferenças entre escalas planejadas e executadas.
II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO
2. As questões em discussão são: (i) saber se incide a suspensão do prazo prescricional estabelecida no art. 3º da Lei nº 14.010/2020; (ii) definir se o tempo de antecedência da apresentação no saguão do hotel, fora da base contratual, integra a jornada de trabalho do aeronauta; (iii) examinar se é devido o pagamento de tempo extraordinário pela permanência a bordo após o corte final dos motores; (iv) saber se é devido o pagamento por supressão de intervalo intrajornada durante a operação de voo e durante os períodos de reserva; (v) definir o critério de apuração do adicional noturno incidente sobre as horas voadas; (vi) examinar se a dobra pelo trabalho em domingos e feriados deve abranger os feriados estaduais e municipais; (vii) saber se é devido o pagamento autônomo das horas em solo entre trechos voados em uma mesma jornada; (viii) verificar a manutenção da gratuidade da justiça concedida aos autores; (ix) definir o percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais; e (x) saber se é aplicável a desoneração da contribuição previdenciária patronal estabelecida pela Lei nº 12.546/2011.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A suspensão dos prazos prescricionais instituída pela Lei nº 14.010/2020 se aplica ao Direito do Trabalho, alcançando tanto a prescrição bienal quanto a quinquenal, sendo irrelevante a possibilidade de acesso ao Poder Judiciário. 4. A apresentação dos aeronautas no saguão do hotel, fora da base contratual, não integra a jornada de trabalho quando a prova oral evidencia que a utilização do hotel e do transporte ali iniciado não era impositiva, sendo possível a apresentação direta no aeroporto, com antecedência de 30 minutos, e que as conversas mantidas no traslado tinham caráter informal. 5. A profissão de aeronauta é regida por legislação especial (Leis nº 7.183/84 e nº 13.475/17), que estabelece regime próprio para alimentação durante a viagem, incompatível com a aplicação do regime celetista do intervalo intrajornada. 6. O adicional noturno incidente sobre as horas voadas deve ser apurado à razão de 20% sobre o valor das horas voadas em horário noturno, com observância da redução ficta da hora noturna, mantidos os demais critérios fixados na origem. 7. A condenação ao pagamento em dobro das horas voadas em domingos e feriados e dos feriados nacionais laborados em solo deve ser mantida, nos termos fixados

na origem, sem ampliação para feriados estaduais e municipais. 8. As rubricas de treinamento em solo, treinamento em simulador e "HS etapa garantida" devem integrar a base de cálculo dos repousos remunerados, por se tratarem de parcelas pagas em razão de atividade contratual ou em substituição à remuneração variável. 9. O tempo em solo entre etapas de voo em uma mesma jornada é remunerado conforme o contrato de trabalho e a negociação coletiva.
IV. DISPOSITIVO E TESE
10. Recurso ordinário da reclamada parcialmente provido. Recurso adesivo dos reclamantes parcialmente provido. Teses de julgamento: 1. A suspensão dos prazos prescricionais instituída pela Lei nº 14.010/2020 aplica-se ao Direito do Trabalho, alcançando tanto a prescrição bienal quanto a quinquenal, sendo irrelevante a possibilidade de acesso ao Poder Judiciário. 2. O tempo de antecedência da apresentação no saguão do hotel, fora da base contratual do aeronauta, não integra a jornada de trabalho quando o pernoite e o transporte fornecidos pelo empregador não são impositivos. 3. A profissão de aeronauta é regida por legislação especial em matéria de duração do trabalho e alimentação durante a viagem, sendo incompatível a aplicação subsidiária do regime celetista do intervalo intrajornada. 4. O adicional noturno incidente sobre as horas voadas é apurado à razão de 20% sobre o valor das horas voadas em horário noturno, parcela variável paga em rubrica apartada do salário fixo. 5. As rubricas de treinamento em solo, treinamento em simulador e "HS etapa garantida" integram a base de cálculo dos repousos remunerados, por se tratarem de parcelas pagas em razão de atividade contratual ou em substituição à remuneração variável. 6. O tempo em solo entre etapas de voo em uma mesma jornada é remunerado conforme o contrato de trabalho e a negociação coletiva. Dispositivos relevantes citados: CR/88, art. 5º, II, XXXV, LXXIV; art. 7º, IX, XXVI, XXIX; CLT, arts. 4º, 71, 74, § 2º, 191, II, 444, 457, 790, §§ 3º e 4º, 791-A, 818, 847, 895; CPC, arts. 99, § 3º, 141, 492, 818; Lei nº 7.183/84, arts. 20, 21, 23, 28, 30, 41, 43, 44; Lei nº 13.475/17, arts. 19, 35, 36, 39, 56, 57, 59, 61, 64, 80; Lei nº 605/49, arts. 7º, 9º; Lei nº 14.010/2020, art. 3º; Lei nº 12.546/2011, art. 8º, § 3º, III. Jurisprudência relevante citada: STF, ADC 58 e 59; ADI 5.766; Reclamação 48.794-SP; TST, Súmulas 50, 132, 146, 264, 326 (STJ), 338, 368, 381; OJ-SDI-1 nº 97, 198, 259, 302, 359, 394, 400, 415; Tema 09 (IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024); Tema 23 (IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004); IncJulgRREmbRep-277-

83.2020.5.09.0084; Tema Repetitivo 242; Tema 136; TRT-3, TJP nº 04; Súmula 15.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010525-81.2022.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Corrêa Filho. DJEN 25/05/2026).

(voltar ao início)

Assédio Moral

Caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR ASSOCIAÇÃO. RETALIAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO POR VIGILÂNCIA DE RECREIO. RECURSO PROVIDO.
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de dispensa discriminatória, indenização por danos morais e horas extras. A recorrente, professora com 15 anos de serviços, alega que sua dispensa foi represália a um incidente envolvendo seu filho, ocorrendo apenas dois meses após o fato, sob justificativa vaga de não se "encaixar" para o ano seguinte. Sustenta a existência de assédio moral por isolamento profissional, agravamento de quadro depressivo pela gestão hostil da crise familiar e supressão de intervalos para cobertura de recreio escolar.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há quatro questões em discussão: (i) definir se a ruptura do vínculo empregatício revestiu-se de caráter discriminatório por associação ou retaliação em decorrência de ato infracional praticado pelo filho da trabalhadora; (ii) estabelecer se as restrições de contato com alunos e o isolamento impostos à docente configuram assédio moral; (iii) determinar se a forma como a instituição geriu a crise familiar atuou como concausa (fator catalisador) para a eclosão de Episódio Depressivo e Transtorno de Pânico; (iv) verificar se a exigência de vigilância constante sobre os alunos durante o recreio, aliada à ausência de controles de ponto fidedignos, caracteriza a supressão do intervalo intrajornada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A tese defensiva de insuficiência técnica é infirmada por prova documental, visto que a empresa concedeu certificado de "Homenagem por Tempo de Casa" celebrando a dedicação da docente seis meses antes da dispensa. 4. A conduta de terceiro (filho) não pode ser transposta para o contrato de trabalho da genitora, sob pena de violação ao princípio da intransmissibilidade da pena e à autonomia das relações jurídicas. 5. Punir a profissional com o desemprego em razão de conduta alheia à prestação laboral configura discriminação por associação e abuso do direito potestativo. 6. O isolamento profissional deliberado e a vedação de diálogo com a comunidade escolar ferem a dignidade da trabalhadora, caracterizando assédio moral. 7. O nexo concausal é reconhecido quando o ambiente de trabalho torna-se palco de segregação e a dispensa abrupta atua como "golpe final" para o agravamento da patologia mental. 8. A negligência do empregador em não oferecer suporte adequado e impor restrições estigmatizantes viola o dever de zelo pela saúde mental no trabalho. 9. A ausência de cartões de ponto fidedignos gera a presunção relativa de veracidade da jornada narrada, invertendo o ônus da prova contra o empregador (Súmula 338, I, do TST). 10. O estado de vigilância constante no recreio da educação infantil desvirtua a finalidade do intervalo intrajornada, que exige desconexão total com as obrigações laborais. 11. Não ocorre bis in idem na condenação simultânea pelo tempo suprimido do intervalo (natureza indenizatória) e pelo labor efetivo no momento do descanso (horas extras), ante as naturezas jurídicas distintas das parcelas.

IV. DISPOSITIVO E TESE

12. Recurso provido para declarar a nulidade da dispensa e condenar a ré ao pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, indenizações por danos morais (dispensa discriminatória, assédio e doença ocupacional) e horas extras pela supressão intervalar. Teses de julgamento: 1. A dispensa motivada por atos de familiares da pessoa empregada constitui discriminação por associação e abuso de direito, ensejando a nulidade do ato e a reparação por danos morais. 2. O isolamento e a imposição de restrições profissionais injustificadas como forma de gestão de conflitos externos configuram assédio moral por violação à dignidade da pessoa humana. 3. O trabalho atua como concausa para doenças mentais quando a gestão institucional de crises familiares promove a estigmatização

da pessoa trabalhadora, servindo de fator catalisador para a eclosão da patologia. 4. A fiscalização de alunos durante o período de recreio impede o usufruto efetivo do intervalo intrajornada, sendo devida a remuneração do período suprimido e das horas extras decorrentes do labor em momento de descanso. Dispositivos relevantes citados: CRFB/88, arts. 1º, III, 5º, XXXV e XLI; CLT, arts. 71, 74, § 2º, 157, 790-B e 791-A; Lei nº 9.029/1995, arts. 1º e 4º, II; Código Civil, arts. 187 e 944. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5766; STF, ADCs 58 e 59; TST, Súmulas 338 e 439; TST, SDI-1, E-RR-202-65.2011.5.04.0030.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010241-11.2025.5.03.0014 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 13/05/2026).

(voltar ao início)

Assédio Sexual

Protocolo Para Julgamento Com Perspectiva De Gênero

JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VALIDADE DA DISPENSA. A dispensa por justa causa baseada em assédio sexual no ambiente de trabalho, corroborada por relato da vítima, boletim de ocorrência e deferimento de medida protetiva judicial, é válida e deve ser mantida. A aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça impõe especial valor à palavra da vítima em casos de violência de gênero, não configurando perdão tácito a demora razoável para a apuração dos fatos.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010675-47.2025.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 06/05/2026).

(voltar ao início)

Ato Atentatório À Dignidade Da Justiça

Multa

MULTA. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. DOLO PROCESSUAL. PROVA. INEXISTÊNCIA. Tanto a conduta atentatória à dignidade da justiça, quanto a litigância de má-fé exigem clara configuração do contido nos arts. 774 do CPC e 793-B da CLT, para que não se diminuam as garantias do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (CF, art. 5º, LIV e LV). A punição processual deve ser reservada às hipóteses expressamente previstas, não incidindo nos casos em que não se afigura claramente o comportamento malicioso. A má-fé não pode ser presumida, devendo haver a prova efetiva de dolo processual.
(TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010530-13.2025.5.03.0185 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 22/05/2026).

(voltar ao início)

Auto De Infração

Lavratura – Local

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017 - AUTO DE INFRAÇÃO. LAVRATURA OCORRIDA EM LOCAL DIVERSO DO DA INSPEÇÃO. FISCALIZAÇÃO INDIRETA. ANÁLISE DE DOCUMENTOS. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. O parágrafo primeiro do art. 629 da CLT condiciona o valor probante do auto de infração à sua lavratura no próprio local de inspeção ou, quando em local diverso, à justificativa expressamente declarada no próprio auto. Por outro lado, o Decreto 4552/2002, que aprovou o regulamento da inspeção do trabalho, no artigo 30, prevê como procedimento fiscalizatório a realização de fiscalização indireta, por meio de notificação para a apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do M.T.E. Segundo expressa previsão legal, uma vez adotada a modalidade de fiscalização indireta, o ato fiscalizatório não importa necessariamente em inspeção do local de trabalho, já que se refere à análise de documentos fornecidos pelo fiscalizado, razão pela qual o procedimento é executado fora do local da inspeção. In casu, consta do acórdão regional premissa fática de que foi

adotado o procedimento de fiscalização indireta por análise de documentos fornecidos pela empresa ré, o que, segundo a exegese legal, não macula de nulidade o auto de infração lavrado em outra localidade. Assim, não se evidencia a transcendência da causa em nenhum de seus indicadores. Recurso de revista conhecido e não provido.(Proc. Nº 0010904-42.2018.5.15.0055-RR, Relator.: Ministro Sergio Pinto Martins, Data de Julgamento: 02/08/2023, Órgão Julgador: TST, 8ª Turma, Data de Publicação: 07/08/2023).
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010662-07.2025.5.03.0012 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio José Zebende. DJEN 18/05/2026).

Validade

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. AÇÃO ANULATÓRIA. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS.
I. CASO EM EXAME
1. Recursos ordinários interpostos pelas partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, que versavam sobre a anulação de autos de infração e honorários sucumbenciais.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há três questões em discussão: (i) definir se os autos de infração nº 22.199.789-0 e nº 22.173.838-0 devem ser anulados; (ii) determinar se os autos de infração nº 22.199.753-9 e nº 22.206.008-5 são nulos; (iii) definir a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O auto de infração nº 22.199.789-0 foi lavrado fora do prazo de 24 horas estabelecido no art. 629, §1º, da CLT, sem justificativa, ensejando a sua nulidade. 4. O auto de infração nº 22.173.838-0 foi lavrado fora do prazo legal, sem justificativa, motivo pelo qual se declara a sua nulidade. 5. A fiscalização não conseguiu demonstrar a aplicação correta da norma, uma vez que a descrição fática lançada não autoriza manter a conclusão de que o condomínio deixou de disponibilizar instalações sanitárias e ambientes para refeições. 6. A administração não considerou adequadamente a realidade do empreendimento e a sistemática do item 3 do Anexo I, que admite o uso compartilhado das instalações comuns do shopping. 7. Os

autos de infração nº 22.199.753-9 e nº 22.206.008-5 não observaram o requisito temporal do art. 629, §1º, da CLT. 8. Acolhidos todos os pedidos formulados na petição inicial, a sucumbência passa a ser integral da ré, que deverá suportar, com exclusividade, os honorários advocatícios devidos ao patrono da parte autora.
IV. DISPOSITIVO E TESE
9. Recurso do autor provido e recurso da ré não provido. Teses de julgamento: 1. A ausência de observância do prazo legal para lavratura do auto de infração acarreta a nulidade do ato administrativo. 2. A descrição fática lançada pela fiscalização não autoriza a manutenção da autuação, quando não demonstrada a aplicação correta da norma. 3. Acolhidos todos os pedidos iniciais, a sucumbência é integral da parte ré, que deve arcar com os honorários advocatícios. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 629, §1º, art. 790-A, I. Jurisprudência relevante citada: TST - RR-71-71.2018.5.17.0131; TST - Ag-RR-10948-77.2017.5.03.0169; TST - Ag-EDCiv-RR: 00031554620155220002; TST - RR: 00007254020215090660; TST - Ag: 7991820195110011; TST - RR: 00108802720165180111.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010805-24.2025.5.03.0035 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Corrêa Filho. DJEN 11/05/2026).

(voltar ao início)

Cerceamento De Defesa

Audiência – Adiamento

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA DE PARTE EM AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR. MOTIVO PONDEROSO. COMPROVAÇÃO DOCUMENTAL. RETORNO DOS AUTOS À ORIGEM PARA REABERTURA DA INSTRUÇÃO. RECURSO PROVIDO
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário interposto pela Reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais e indeferiu o adiamento da audiência de instrução, aplicando-lhe a confissão ficta em razão de seu não comparecimento, sob o fundamento de ausência de prova do motivo alegado. A Recorrente sustenta o cerceamento de defesa, argumentando

que a ausência decorreu de imprevistos no transporte público (chuva e acidente na via), devidamente justificados por petição protocolada no mesmo dia, acompanhada de documentos, e destaca sua condição de pessoa com deficiência auditiva.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão em discussão consiste em definir se o indeferimento do pedido de adiamento da audiência de instrução, diante de justificativa documentada de atraso por motivo de força maior, configura cerceamento de defesa capaz de anular a sentença.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O depoimento pessoal da parte constitui meio de prova fundamental para o esclarecimento de fatos controvertidos e, quando indeferido ou inviabilizado sem justificativa idônea, compromete o exercício da ampla defesa e do contraditório. 4. O art. 844, §1º, da CLT faculta ao magistrado a suspensão do julgamento e a redesignação de audiência quando presente motivo relevante, dever que se impõe diante de situação de boa-fé e de fatos alheios à vontade da parte. 5. A apresentação tempestiva de justificativa acompanhada de evidências digitais (geolocalização e registros fotográficos) que demonstram o congestionamento do trânsito afasta a presunção de desídia e configura o motivo de força maior. 6. A condição de pessoa com deficiência exige do Poder Judiciário uma atuação pautada pela garantia de acessibilidade e pelo dever de proteção prioritária, nos termos do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). 7. A aplicação da confissão ficta, quando há elementos que evidenciam a impossibilidade de comparecimento por causas externas, revela-se medida desproporcional que fere a busca pela verdade real.
IV. DISPOSITIVO E TESE
8. Recurso provido. Teses de julgamento: 1. O indeferimento do pedido de redesignação de audiência, quando a parte comprova documentalmente a ocorrência de motivo de força maior que impediu seu comparecimento, configura cerceamento de defesa e nulidade do julgado. 2. A aplicação da confissão ficta pressupõe a ausência injustificada à audiência, não sendo cabível quando a parte demonstra sua boa-fé e a existência de obstáculo externo ao seu deslocamento. 3. Cabe ao magistrado, à luz do art. 844, §1º, da CLT, priorizar a produção da prova oral quando essencial para a elucidação dos fatos controvertidos, garantindo o direito à ampla defesa e a efetividade da jurisdição. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, arts. 765, 794, 820 e 844, §1º; Lei nº 13.146/2015, art. 8º; CPC,

art. 375. Jurisprudência relevante citada: TST, E-RRAg-1711-15.2017.5.06.0014; TRT-3, PJe 0011607-40.2025.5.03.0029; TRT-3, PJe 0011350-84.2024.5.03.0082; TRT-3, PJe 0010718-50.2025.5.03.0138. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010071-05.2026.5.03.0111 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Denise Alves Horta. DJEN 27/05/2026).

Prova Emprestada

NULIDADE PROCESSUAL. PROVA EMPRESTADA. UTILIZAÇÃO DE ELEMENTOS PROBATÓRIOS NÃO SUBMETIDOS AO CONTRADITÓRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. CONFIGURAÇÃO. A admissibilidade da prova emprestada no processo do trabalho pressupõe observância do contraditório substancial, nos termos do art. 372 do CPC, aplicável subsidiariamente, bem como dos arts. 9º e 10 do CPC e do art. 5º, LV, da Constituição Federal. Configura nulidade processual a utilização, pelo Juízo de origem, de provas emprestadas oriundas de processos não previamente admitidos nos autos e não submetidos ao contraditório das partes, sobretudo quando expressamente incorporadas ao convencimento judicial como fundamento integrante da valoração do conjunto probatório. A ausência de delimitação precisa acerca da influência dessas provas no julgamento, aliada à utilização de fundamentação genérica baseada nos "elementos de prova presentes nos autos", impede o efetivo controle recursal e viola o dever constitucional de fundamentação previsto no art. 93, IX, da Constituição Federal e no art. 489, §1º, do CPC. Evidenciado o prejuízo processual e o cerceamento do direito de defesa, impõe-se a decretação de nulidade da sentença, com retorno dos autos à origem para reabertura da instrução e prolação de nova decisão fundada exclusivamente nas provas regularmente produzidas e submetidas ao contraditório.
(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010503-95.2025.5.03.0034 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 29/05/2026).

Prova Testemunhal

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". DANOS MORAIS. PENSIONAMENTO VITALÍCIO. REINTEGRAÇÃO. PROGRAMA MENSALIDADE GARANTIDA.
I. CASO EM EXAME
Recurso ordinário interposto por empregada em face de sentença que, em

ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar a ré à devolução dos valores descontados a título de contribuição sindical ou assistencial.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há diversas questões em discussão: cerceamento do direito de defesa; adoecimento ocupacional (reintegração, pensionamento mensal e danos morais); assédio moral; restabelecimento da bolsa "mensalidade garantida" e honorários advocatícios sucumbenciais.
III. RAZÕES DE DECIDIR
Os principais fundamentos adotados no acórdão são os seguintes: CERCEAMENTO DE DEFESA. Não configura cerceamento de defesa o indeferimento da oitiva de psicóloga como testemunha, quando a profissional já produziu laudos detalhados sobre o quadro de saúde mental da autora e tais documentos já foram juntados ao processo. ASSÉDIO MORAL. A mera cobrança de metas, sem demonstração de excesso, tratamento vexatório ou desrespeitoso, não configura assédio. No caso, a prova documental e o depoimento pessoal da autora não corroboraram as alegações de ambiente de trabalho hostil ou conduta abusiva da supervisora. ADOECIMENTO OCUPACIONAL. SÍNDROME DE "BURNOUT". Em face de laudo pericial que concluiu pela ausência de patologias causadas ou agravadas pelo trabalho, e que a autora mantém sua capacidade laborativa preservada, bem como pela inexistência de comprovação de assédio moral ou jornada excessiva, afasta-se o reconhecimento do adoecimento ocupacional. Por conseguinte, não há direito à reintegração, indenizações por danos morais ou pensionamento mensal. PROGRAMA "MENSALIDADE GARANTIDA". Preenchidos os requisitos do regulamento do programa "Mensalidade Garantida", que prevê a isenção de até três mensalidades em caso de perda de emprego, é devida a concessão do benefício à empregada dispensada sem justa causa. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. Mantido o percentual de 15% fixado na origem, por ser o máximo legal e compatível com a complexidade da causa.
IV. DISPOSITIVO
Recurso ordinário da autora conhecido e provido em parte, para condenar a ré à concessão de três meses de isenção da mensalidade do curso de graduação, nos termos do regulamento do Programa Mensalidade Garantida.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010524-82.2025.5.03.0095 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 19/05/2026).

(voltar ao início)

Cláusula Contratual

Validade

CLÁUSULA CONTRATUAL LEONINA DE NÃO CONCORRÊNCIA DO EMPREGADO EM CASO DE DESLIGAMENTO DA EMPRESA. MULTA. INVALIDADE. A cláusula contratual de não concorrência que impede o trabalhador de prestar serviços a clientes, fornecedores ou concorrentes por 2 anos após a rescisão, sob pena de pagamento de multa é abusiva por não prever limitação geográfica nem indenização compensatória, afetando o princípio do valor social do trabalho e sua subsistência no exercício de sua função. Com efeito, no caso sub judice, a referida cláusula é leonina (abusiva) porque impunha obrigações pesadas apenas ao trabalhador (proibição de trabalhar por determinado tempo e multa alta), sem que a empresa oferecesse qualquer contrapartida econômica para o sustento do ex-empregado durante esse período, caracterizando um desequilíbrio contratual. Assim, à luz da moldura constitucional "não se admite a validade de pacto que impeça o livre exercício da profissão sem a correspondente indenização", sob pena de violar o Artigo 5º, XIII, da Constituição Federal (Livre Exercício de Qualquer Trabalho). A clausula para ser considerada válida deve contemplar uma indenização financeira ao trabalhador em face da restrição temporária do exercício da função (por período de 2 anos - analogia ao contrato máximo temporário), sendo que a restrição deve se limitar à região de atuação da empresa e a proibição deve proteger segredos de negócio reais, e não apenas impedir o trabalhador de exercer sua profissão de forma genérica. Deve, ainda ter previsão não só temporal, mas geográfica, listando exatamente e exaustivamente quais funções ou serviços o trabalhador não pode exerce prevendo, ainda, compensação financeira obrigatória, consubstanciada em .um valor mensal que compense a restrição profissional durante todo o período de validade da cláusula. (TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010878-53.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Maria Cristina Diniz Caixeta. DJEN 07/05/2026).

(voltar ao início)

Concurso Público

Indenização

DANO MORAL. ANULAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ENTE PÚBLICO. ART. 37, § 6º, DA CF. 1 - A anulação judicial de concurso público, motivada por irregularidades imputáveis à própria Administração Pública, após diversos anos de efetivo exercício da empregada admitida de boa-fé, configura situação apta a ensejar dano moral indenizável. 2. O ato ilícito decorre da realização e condução do certame em desacordo com os princípios constitucionais da Administração Pública, e não do mero cumprimento da decisão judicial que determinou a sua nulidade. 3. Evidenciados a conduta ilícita do ente público, o dano extrapatrimonial suportado pela trabalhadora, em razão da perda abrupta do vínculo funcional mantido por longo período, e o nexo causal entre os fatos, correta a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, nos termos dos art. 37, § 6º, da Constituição Federal. 4. Sentença mantida.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011217-31.2025.5.03.0042 (PJe). Remessa Necessária / Recurso Ordinário. Rel./Red. Denise Alves Horta. DJEN 19/05/2026).

(voltar ao início)

Dano Moral

Caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO. PAGAMENTO PROPORCIONAL. DOBRA DE DOMINGOS. DANOS MORAIS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. PROVIMENTO PARCIAL.
I. 1. Caso em exame
Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que declarou a prescrição quinquenal, julgou parcialmente procedentes os pedidos, deferindo o adicional de insalubridade em grau máximo, proporcional ao tempo de exposição, com reflexos, e multa normativa. 2. A reclamante busca a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade integral, dobra dos domingos trabalhados, indenização por danos morais e

majoração dos honorários advocatícios de sucumbência.
II. Questão em discussão
3. (a) Validade da norma coletiva que prevê pagamento proporcional do adicional de insalubridade; (b) Direito à dobra dos domingos laborados em descumprimento à escala quinzenal; (c) Caracterização de danos morais pela retirada de chicletes do chão; (d) Majorar honorários advocatícios de sucumbência.
III. Razões de decidir
4. Adicional de Insalubridade Proporcional: A norma coletiva que estabelece o pagamento proporcional do adicional de insalubridade viola o art. 611-B, VII, da CLT, por versar sobre direito indisponível (saúde e segurança do trabalho). A jurisprudência do TST, em consonância com o Tema 1046 do STF, afasta a flexibilização de normas de saúde e segurança. Portanto, faz jus a reclamante ao adicional em grau máximo, de forma integral, e não proporcional. 5. Dobra de Domingos: O art. 386 da CLT, que prevê revezamento quinzenal para trabalho aos domingos de mulheres, foi recepcionado pela CF/88. Os cartões de ponto demonstram descumprimento da escala quinzenal em diversos meses. Assim, a reclamante faz jus à dobra dos domingos trabalhados, com reflexos. Não há que se falar em aderência da presente discussão ao Tema 1.046 de Repercussão Geral, uma vez que as normas coletivas, no caso, não trataram especificamente do descanso aos domingos das mulheres. 6. Danos Morais: A atividade de retirar chicletes do chão com espátula não configura, por si só, assédio moral indenizável. Para que se caracterize esse tipo de dano mister a constatação, em regra, de conduta habitual, rotineira ou persistente e que venha a colocar ou impor ao trabalhador, por exemplo, à situações de humilhação, constrangimento, isolamento, praticadas de forma organizacional, vertical, horizontal ou de ambas as formas. Atos ou fatos isolados, portanto, e de regra, não revelam a prática deste tipo de assédio. No caso, a atividade descrita como constrangedora se insere, em primeiro plano, como uma das atribuições ordinárias de limpeza, para as quais a autora foi contratada. Além disso, não se sinaliza ou se alega, habitualidade de sua ocorrência, podendo a atividade ser concebida, pela própria natureza do fato descrito, como algo pontual ou mesmo ocasional, o que excluiria a hipótese da presença do assédio em discussão. Desta forma, ainda que admitida sua ocorrência, certo é que, pela descrição fática do ocorrido, inexistem elementos aptos ao reconhecimento do dever de reparação aos atributos da personalidade da reclamante, porquanto

inexistentes elementos caracterizadores desse tipo de violação. 7. Honorários Advocatícios de Sucumbência: Em razão da complexidade das matérias e do trabalho desenvolvido pelos advogados, o percentual de 5% arbitrado na origem deve ser majorado para 15%, conforme jurisprudência da d. Turma. IV. Dispositivo e tese 8. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: "A norma coletiva que limita o pagamento do adicional de insalubridade à proporcionalidade do tempo de exposição, em detrimento do caráter integral de proteção à saúde e segurança do trabalho, é inválida. O descumprimento da escala quinzenal de revezamento para o trabalho aos domingos, aplicável à mulher nos termos do art. 386 da CLT, enseja o pagamento em dobro dos domingos laborados, não havendo que se falar, no presente caso, em aderência da presente discussão ao Tema 1.046 de Repercussão Geral, uma vez que as normas coletivas não trataram especificamente do descanso aos domingos das mulheres. Não demonstrada violação ao direito de personalidade, indevido o pedido de indenização pela ocorrência de assédio ou dano moral." Dispositivos e Jurisprudência Relevantes Citados: CLT: art. 386, art. 611-A, XII, art. 611-B, VII, art. 791-A, §2º; CF/88: art. 5º, I, art. 7º, XXII, XXVI; Código Civil: art. 186, art. 927; Súmulas e Jurisprudência: Súmula 448, II do TST, Tema 1046 do STF, Ag-AIRR-342-67.2019.5.09.0002 (TST), E-ED-RR-554-39.2017.5.12.0014 (TST), ARR - 1714-98.2014.5.12.0016 (TST), RR - 20-83.2011.5.04.0352 (TST).
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011400-93.2025.5.03.0044 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DJEN 07/05/2026).

Condição De Trabalho

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. TRABALHO EM PÉ. PAUSAS E ASSENTOS DISPONIBILIZADOS. RECURSO ORDINÁRIO. IMPROVIMENTO
I. Caso em Exame
1. Recurso ordinário da reclamante que reitera o pedido de indenização por danos morais, alegando ter sido submetida a trabalho em pé durante toda a jornada, sem pausas adequadas ou assentos, em condições degradantes e contrariando sua saúde e bem-estar.
II. Questão em Discussão
2. Configuração de dano moral em decorrência do trabalho exercido em pé, na ausência de pausas ergonômicas e assentos disponíveis para descanso.
III. Razões de Decidir.

3. A atividade de vendedora em loja de Shopping, cujo atendimento ao público se dá de forma presencial, naturalmente exige que o trabalhador permaneça em pé durante parte da jornada. Essa condição, inerente à profissão, não configura, por si só, uma anomalia ergonômica apta a gerar dano moral. 4. O depoimento pessoal da reclamante em audiência contradiz as alegações de seu recurso. A própria obreira declarou que exercia a função em pé, mas que dispunha de 1h de intervalo para almoço, pausas para banheiro, e que havia refeitório com cadeiras e local para descanso, além da área de lazer do Shopping. 5. A disponibilização de assentos em refeitório e a possibilidade de ausentar-se para descanso e utilizar áreas de lazer do Shopping durante os intervalos demonstram que não houve a privação de descanso ou a exposição a condições degradantes que pudessem configurar dano moral presumido. 6. Não restou comprovada a ofensa à dignidade e à moral da reclamante, elementos essenciais para a configuração do dano moral indenizável, nos termos do art. 5º, X, da CF/88, arts. 186 e 927 do CCB e arts. 223-A e seguintes da CLT. IV. Dispositivo e Tese
7. Nega-se provimento ao recurso ordinário da reclamante.
Tese de Julgamento: "O trabalho exercido em pé, inerente à natureza da atividade de vendedor em estabelecimento comercial de varejo, não configura, por si só, dano moral, especialmente quando a empregada dispõe de intervalos intrajornada, pausas para descanso e a disponibilização de assentos e locais para repouso.".
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011374-12.2025.5.03.0104 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 18/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DO VEÍCULO. TRABALHO EM AMBIENTE INSEGURO. RESPONSABILIDADE CIVIL CONFIGURADA.
I. CASO EM EXAME
Recursos ordinários interpostos pela empregada e pela empregadora em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar a ré ao pagamento de 05/12 de PLR referente ao ano de 2024 e os adicionais de hora extra dispostos nas respectivas normas coletivas, quanto às horas extras já pagas no período imprescrito, devendo ser observada a vigência de cada norma coletiva.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há diversas questões em discussão: a) limites da condenação; b) invalidade dos prints de Whatsapp como prova judicial; c) prescrição total do pedido

de diferenças de comissões; d) enquadramento sindical; e) PLR de 2024; f) impugnação à premissa fática fixada na sentença quanto à média de vendas; g) justiça gratuita; h) contribuição previdenciária; i) recolhimentos fiscais; j) acúmulo de função no cargo de promotora de vendas; k) acúmulo de função no cargo de vendedora; l) horas extras; m) intervalo intrajornada; n) multa convencional; o) indenização por dano moral; p) honorários de sucumbência; e, q) juros de mora e correção monetária.
III. RAZÕES DE DECIDIR
Quanto ao pedido indenização por danos morais formulado pela autora, o Acórdão se baseou nos requisitos da responsabilidade civil subjetiva, que incluem: 1) Dano: A autora comprovou o dano moral, consubstanciado em crises de pânico, estresse e transtorno de ansiedade, agravados pelas más condições do veículo fornecido pela ré; 2) Conduta Culposa: A ré agiu com negligência ao fornecer um veículo em péssimas condições (pneus carecas, problemas nos freios, etc.), e em não promover a devida manutenção, mesmo após as reclamações da autora; 3) Nexo Causal: Ficou demonstrado o nexo causal entre a conduta da ré (fornecer veículo em mau estado) e o dano (sofrimento da autora e as consequências por ele causadas); e, 4) Violação dos Direitos da Personalidade: A conduta negligente da ré violou os direitos da personalidade da autora, em especial a sua integridade física e psíquica.
IV. TESE
A conduta negligente da empregadora em fornecer veículo em más condições de uso, com falhas mecânicas e falta de manutenção, expondo a empregada a situações de risco, configura ato ilícito e enseja o dever de indenizar por danos morais. A exposição da trabalhadora a ambiente laboral inseguro, com risco à sua integridade física e psíquica, caracteriza lesão a direitos da personalidade, passível de reparação.
V. DISPOSITIVO
Recurso ordinário da autora conhecido e provido, para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R$10.000,00 (dez mil reais).
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010071-57.2025.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 12/05/2026).

Discriminação

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE JORNADA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. DANOS MORAIS. GORDOFOBIA. NÃO FORNECIMENTO DE UNIFORME EM TAMANHO ADEQUADO. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO. RECURSO DO RECLAMANTE PARCIALMENTE PROVIDO

I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e pela primeira reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada por motorista de caminhão dispensado sem justa causa. A reclamada pretende a exclusão da condenação ao pagamento de horas extras e reflexos. O reclamante requer a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais em razão da ausência de fornecimento de uniforme e botas em tamanho adequado, bem como a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão: (i) definir se os controles de jornada apresentados pela empregadora são válidos e suficientes para afastar a condenação ao pagamento de horas extras; (ii) estabelecer se o não fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção individual compatíveis com o tamanho do empregado configura prática discriminatória apta a ensejar indenização por danos morais; e (iii) determinar se o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais deve ser majorado.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Os cartões de ponto regularmente apresentados pela empregadora, com horários variáveis e compatíveis com a dinâmica laboral, gozam de presunção relativa de veracidade, nos termos do art. 74, §2º, da CLT. O reclamante confirma, em depoimento pessoal, que registrava corretamente a jornada de trabalho, circunstância que reforça a validade dos controles de ponto juntados aos autos. O cotejo entre cartões de ponto e contracheques demonstra a quitação integral das horas extraordinárias efetivamente prestadas, inexistindo diferenças remanescentes em favor do trabalhador. A prova testemunhal comprova que o reclamante não recebia uniforme e botas fornecidos pela empresa em razão da inexistência de peças

compatíveis com seu tamanho, ao contrário dos demais empregados. O não fornecimento de uniforme adequado ultrapassa mero descuido administrativo e caracteriza conduta discriminatória, por expor o trabalhador a constrangimento e reforçar mecanismos de exclusão e inferiorização social relacionados à gordofobia. A prática patronal viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, além dos direitos da personalidade tutelados pelos arts. 223-B e 223-C da CLT. A indenização por dano moral possui natureza compensatória, pedagógica e preventiva, devendo observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, conforme interpretação conferida pelo STF na ADI 6050. O percentual de honorários advocatícios sucumbenciais fixado em 5% observa os critérios previstos no art. 791-A, §2º, da CLT, inexistindo demonstração de desproporcionalidade apta a justificar sua alteração.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso da primeira reclamada provido. Recurso do reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: Os controles de jornada regularmente apresentados e corroborados pela prova oral prevalecem quando o empregado não demonstra vício apto a desconstituir sua veracidade. O não fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção individual em tamanho adequado ao empregado, em razão de o trabalhador vestir tamanho maior do que os demais, configura prática discriminatória e ofensa à dignidade da pessoa humana ensejando reparação por danos morais. O arbitramento da indenização por dano moral deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sem vinculação absoluta aos limites do art. 223-G, §1º, da CLT. A majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais exige demonstração concreta de inadequação do percentual fixado na origem. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 5º, V e X, e 7º, XXII; CLT, arts. 74, §2º, 166, 223-B, 223-C, 223-G e 791-A, §2º; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 9.029/95, art. 1º. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 6050; TST.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011861-55.2024.5.03.0091 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 22/05/2026).

Discriminação Racial

DESIGNAÇÃO DO TRABALHADOR POR APELIDO DEPRECIATIVO QUE TRADUZ AFRONTA RACIAL. LESÃO À AUTOESTIMA E À

IMAGEM/AFIRMAÇÃO PESSOAL E SOCIAL. ATENTADO À DIGNIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. DIREITO À INDENIZAÇÃO - 1) O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade física, denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam a subjetividade ou a expressão material/imaterial do ser, que é valorosa e digna por sua própria condição humana (arts. 1º, III, e 5º, V e X, da CRFB; art. 186 do CC e 223-B e 223-C da CLT). 2) Restou incontroverso no feito que o autor era chamado pelo encarregado como "Azulão", sendo a alcunha indiscriminadamente utilizada para designação do trabalhador no ambiente laboral. O apelido, de caráter inequivocamente pejorativo e estigmatizante, inclusive por traduzir afronta racial atrelada à depreciação da cor do empregado, constitui fonte de reiterado achaque à sua dignidade/autoestima, reforçando continuamente condição depreciativa de sua afirmação pessoal e social. 3) É inaceitável no ambiente de trabalho a utilização de quaisquer alcunhas ou referências que não expressem respeito à individualidade da pessoa, independentemente do nível hierárquico do emissor ou da forma "jocosa" de que se revestem usualmente os "chistes", notadamente por meio de menções/designações espúrias/indevidas e redutoras da expressão pessoal a características de qualquer ordem, abrangendo compleição física, orientação sexual, cor de pele ou outros traços de sua exteriorização corporal/fenotípica (peso, aspecto capilar, deficiências, etc.). 4) Configurado, pois, o dano moral, que se qualifica na hipótese "in re ipsa" (não havendo como se cogitar de prova cabal e concreta do revés íntimo sofrido pela pessoa prejudicada), impõe-se, por via de consequência, o dever de reparação, com fulcro nos arts. 186 e 927 do Código Civil.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011295-40.2025.5.03.0134 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 12/05/2026).

Indenização

DIREITO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve assédio moral praticado pelo colega de trabalho e falta de providências da empregadora; (ii) estabelecer se houve falsificação de certificado profissionalizante pela empregadora.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho exige ato ilícito da empregadora, prejuízo do ofendido e nexo causal, conforme arts. 186 e 927 do Código Civil e art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal. 4. O assédio moral se configura por manipulação que atenta contra a dignidade do trabalhador, caracterizada por comportamentos hostis e repetitivos, com degradação do ambiente de trabalho. 5. A prova produzida não revela conduta abusiva da empregadora. 6. A autora não se desincumbiu do ônus da prova (artigo 373 do CPC e artigo 818 da CLT).
IV. DISPOSITIVO E TESE
Apelo não provido. Tese de julgamento: A indenização por dano moral decorrente do contrato de trabalho pressupõe a existência de um ato ilícito praticado pela empregadora, de um prejuízo suportado pelo ofendido e nexo de causalidade entre a conduta antijurídica e o dano experimentado, a teor dos art. 186 e 927 do CC e 7°, XXVIII, da CRFB/88.
Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; CRFB/88, art. 7º, XXVIII; CPC, art. 373; CLT, art. 818.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010553-31.2025.5.03.0064 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 27/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. DANOS EXISTENCIAIS E MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DE TRABALHO. PRIVACIDADE EM DISPOSITIVO CORPORATIVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROVIMENTO PARCIAL
I. CASO EM EXAME
Recursos Ordinários interpostos contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, condenando a parte reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade e honorários periciais, enquanto rejeitou os pleitos de indenização por danos existenciais (jornada noturna), danos morais (acidente de trânsito e doença ocupacional) e danos morais por exclusão de dados em celular corporativo.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há diversas questões em discussão: (i) definir se os valores indicados na

petição inicial limitam o montante da condenação; (ii) verificar a caracterização da periculosidade em atividades de manutenção de elevadores com circuitos energizados; (iii) determinar a proporcionalidade do valor arbitrado aos honorários periciais; (iv) estabelecer se o labor noturno contínuo, dentro dos limites legais, configura dano existencial; (v) analisar a responsabilidade civil por acidente de trânsito causado por desatenção do condutor; (vi) aferir o nexo causal entre a perda auditiva unilateral e as condições de trabalho; (vii) definir se a exclusão de dados pessoais em aparelho celular corporativo, prevista em norma interna, configura ato ilícito e o percentual adequado dos honorários de sucumbência.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Os valores liquidados na petição inicial representam mera estimativa para fixação do rito processual, não servindo de teto para a liquidação da sentença, conforme interpretação sistemática do art. 840, §1º, da CLT e IN 41/2018 do TST. O adicional de periculosidade é devido quando o trabalhador realiza manutenção em circuitos energizados para diagnóstico de defeitos, pois a exposição ao risco elétrico, ainda que intermitente, é parte da rotina laboral e a proteção coletiva é insuficiente. O valor dos honorários periciais deve observar a complexidade do trabalho, o tempo despendido e o zelo do profissional, mostrando-se adequado o montante que respeita a razoabilidade frente à diligência realizada. O trabalho noturno regularmente pactuado e remunerado, sem extrapolação da jornada semanal legal e com fruição de folgas, não caracteriza dano existencial, pois insere-se na autonomia da vontade e na licitude da organização produtiva. A responsabilidade por acidente de trânsito é subjetiva quando a atividade de dirigir não é o risco precípuo do negócio, sendo afastada pelo rompimento do nexo causal decorrente da culpa exclusiva da vítima que desobedece sinalização de parada. A ausência de nexo causal entre a perda auditiva e o trabalho é confirmada quando o quadro clínico é unilateral e o traçado audiométrico destoa do padrão característico da PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído). A gestão de dados em aparelhos corporativos integra o poder diretivo do empregador, sendo lícita a exclusão de arquivos pessoais quando há previsão contratual e norma interna proibindo o uso para fins particulares. O percentual de honorários advocatícios deve ser majorado para 10% quando o patamar mínimo não reflete adequadamente o grau de zelo do profissional e a importância da causa.

IV. DISPOSITIVO E TESE
Recursos conhecidos; provimento negado ao recurso da parte reclamada e provimento parcial ao recurso da parte reclamante. Teses de julgamento: Os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos e não limitam a condenação em fase de liquidação. A exposição ao risco elétrico em testes de diagnóstico com circuitos energizados enseja o pagamento de adicional de periculosidade. O dano existencial exige prova de aniquilação do projeto de vida ou dos laços sociais, não se presumindo pelo mero labor noturno legalmente remunerado. A culpa exclusiva da vítima em acidente de trânsito rompe o nexo de causalidade para fins de responsabilidade civil do empregador. Inexistindo simetria bilateral ou padrão de entalhe audiométrico nas frequências específicas, afasta-se a natureza ocupacional da perda auditiva. É legítima a exclusão de dados em suporte corporativo quando o empregado tem ciência prévia da finalidade estritamente profissional da ferramenta. Os honorários sucumbenciais devem ser fixados em observância aos critérios de zelo e complexidade previstos no art. 791-A, §2º, da CLT. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 73, 193, 790-B, 791-A, 840, §1º e 852-B; CF/88, art. 7º, IX; Código Civil, art. 927; IN 41/2018 do TST, art. 12, §2º; NR-10 e NR-16 do MTE. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 422; TRT-3, Tese Jurídica Prevalecente nº 16.
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0011175-85.2025.5.03.0137 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 25/05/2026).

Responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RECURSO ADESIVO. DANO MORAL. ATO PRATICADO POR CLIENTE NO LOCAL DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CULPA DA EMPREGADORA. REFLEXOS DE GORJETAS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. SÚMULA 354 DO TST. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. ADC 58 DO STF E LEI 14.905/2024. AJUSTE DE OFÍCIO.
I. CASO EM EXAME
1. Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e, adesivamente, pela primeira reclamada, contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial.
II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO
2. Há sete questões em discussão: (i) saber se é devida indenização por

danos morais em razão de beijo praticado por cliente no local de trabalho; (ii) saber se há prova da prestação de serviços em período anterior à anotação do contrato na CTPS; (iii) saber se a parcela paga extra folha caracteriza bonificação distinta da gorjeta; (iv) saber se está demonstrada a condição de sócio de fato do segundo reclamado; (v) saber se os reflexos das gorjetas em repouso semanal remunerado contrariam a Súmula 354 do TST; (vi) saber se os valores indicados na petição inicial limitam a condenação; (vii) saber se os critérios de juros e correção monetária estão em conformidade com a tese vinculante fixada pelo STF na ADC 58 e com a Lei 14.905/2024.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A responsabilidade objetiva do empregador, fundada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pressupõe atividade que, por sua natureza, implique risco especial e acentuado aos direitos de outrem, em grau superior ao das atividades em geral. A função de garçom em restaurante, embora envolva contato com o público, não constitui atividade de risco qualificado à integridade moral do trabalhador, atraindo, portanto, a regra geral da responsabilidade subjetiva (art. 186 c/c o caput do art. 927 do CC). 4. Quando a conduta do cliente é abrupta e inesperada, sem qualquer sinalização prévia ou histórico de comportamentos análogos no estabelecimento, e a empregadora, ciente do fato, fornece as imagens da câmera de segurança e orienta o empregado a procurar a autoridade policial, não se identifica conduta culposa apta a estabelecer nexo de imputação entre o ato do terceiro e o dano alegado. 5. A pretensão de reconhecimento de relação de emprego em período anterior ao registrado na CTPS não prospera quando a prova oral e o depoimento pessoal do próprio reclamante demonstram que o estabelecimento sequer estava em funcionamento, afastando-se a presença simultânea dos requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. 6. Não se identifica irregularidade no rateio das gorjetas quando há expressa adesão da empregadora à tabela de estimativa estabelecida em norma coletiva, e a prova oral confirma que a parcela paga extra folha denominada bonificação correspondia, na realidade, ao repasse das gorjetas cobradas dos clientes a título de taxa de serviço. 7. A condição de sócio de fato do segundo reclamado não se presume e exige prova robusta. 8. Os reflexos das gorjetas em repouso semanal remunerado contrariam a Súmula 354 do TST, segundo a qual as gorjetas integram a remuneração do empregado, mas não servem de base de cálculo para aviso prévio, adicional noturno,

horas extras e repouso semanal remunerado. 9. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial constituem mera estimativa e não limitam a condenação.
IV. DISPOSITIVO E TESE
10. Recurso ordinário do reclamante desprovido. Recurso ordinário adesivo da reclamada parcialmente provido. Teses de julgamento: 1. A responsabilidade objetiva do empregador, fundada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pressupõe atividade que, por sua natureza, implique risco especial e acentuado, não se aplicando ao exercício da função de garçom em restaurante, hipótese em que a responsabilização por ato de cliente exige demonstração de culpa específica. 2. As gorjetas integram a remuneração para fins de cômputo de 13º salário, férias acrescidas de um terço e FGTS, mas não servem de base de cálculo para o repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula 354 do TST. 3. Os valores indicados nos pedidos da petição inicial são mera estimativa e não limitam a condenação na fase de liquidação. 4. Os critérios de atualização monetária e de juros de mora, por constituírem matéria de ordem pública, podem ser ajustados de ofício para adequação à tese vinculante fixada pelo STF na ADC 58 e à Lei 14.905/2024, sem violação ao princípio da non reformatio in pejus. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 157, 457, 791-A, §§ 2º e 4º, 818, I, e 840, § 1º; CC, arts. 186, 389, parágrafo único, 406, § 1º, e 927, caput e parágrafo único; Lei 8.177/91, art. 39, caput; Lei 14.905/2024. Jurisprudência relevante citada: STF, ADC 58, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, j. 18-12-2020; TST, Súmula 354; TRT-3, Tese Jurídica Prevalecente nº 16.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010851-91.2025.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Corrêa Filho. DJEN 25/05/2026).

Transporte De Valores

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE ARMA DE FOGO EM DEPENDÊNCIAS AEROPORTUÁRIAS. PROCEDIMENTO INSTITUCIONALIZADO, CONTROLADO E SUPERVISIONADO PELA POLÍCIA FEDERAL. ARMA DESMUNICIADA, ACONDICIONADA EM ENVELOPE LACRADO E CONDUZIDA EM TRAJETO INTERNO. AUSÊNCIA DE PROVA DE MANIPULAÇÃO DIRETA, AUTÔNOMA OU DESASSISTIDA DE ARMAMENTO MUNICIADO. INEXISTÊNCIA DE RISCO ANORMAL OU DE CONDUTA PATRONAL ILÍCITA. INAPLICABILIDADE DA ANALOGIA COM TRANSPORTE

IRREGULAR DE VALORES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA - A responsabilidade civil por dano moral pressupõe a demonstração concomitante do dano, da conduta ilícita dolosa ou culposa e do nexo causal, nos termos dos arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal, bem como dos arts. 186 e 927 do Código Civil. No caso, a prova oral emprestada apenas confirma a existência de rotina operacional envolvendo armas de fogo no fluxo aeroportuário, sem evidenciar que a reclamante fosse submetida a transporte irregular, manipulação direta de arma municiada, ausência de escolta, descumprimento de protocolo de segurança ou exposição concreta a perigo anormal. Ao revés, o conjunto probatório revela que o procedimento ocorria nas dependências do Aeroporto Internacional de Confins, em área submetida a controle institucional, com atuação da Polícia Federal, desmuniciamento prévio, acondicionamento em envelope lacrado e acompanhamento por agente policial até a aeronave. Esse contexto afasta a caracterização de negligência patronal, pois a participação da empregada no encaminhamento operacional do item, dentro de ambiente aeroportuário controlado e fiscalizado, não se confunde com delegação de atividade de segurança armada, vigilância ostensiva ou custódia de objeto perigoso em condições precárias. Também não se aplica, por analogia, a disciplina relativa ao transporte irregular de valores, cuja razão jurídica repousa na submissão de empregado comum a atividade típica de profissionais especializados, em ambiente externo e vulnerável a assaltos, com condução de numerário de elevado potencial de atração criminosa. Ausente similitude fático-jurídica, e não comprovados ato ilícito, dano extrapatrimonial juridicamente relevante ou nexo causal, o desconforto subjetivo alegado não basta, por si só, para ensejar reparação civil. Recurso desprovido, no aspecto.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011373-97.2024.5.03.0092 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 22/05/2026).

(voltar ao início)

Dano Moral Reflexo

Prova

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL REFLEXO. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE DANO. REFORMA DA SENTENÇA
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário em que a reclamada busca a exclusão da condenação ao pagamento de indenização por dano moral reflexo, sob o argumento de ausência de prova de lesão autônoma a direito da personalidade da cônjuge do empregado acidentado.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão em discussão consiste em definir se a condenação por dano moral reflexo é cabível, considerando a ausência de comprovação de lesão autônoma e individualizada à esfera pessoal da cônjuge do empregado, que o acompanhou durante internação e convalescença
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O dano moral reflexo exige a demonstração de lesão autônoma e juridicamente relevante à esfera pessoal de terceiro, não sendo presumido.
4. O acompanhamento do cônjuge durante a internação e o período de recuperação insere-se no dever de mútua assistência e cuidados recíprocos próprios da vida em comum, não configurando, por si só, violação a direito da personalidade. 5. A ausência de prova de comprometimento psicológico significativo, tratamento médico, afastamento de atividades laborais ou qualquer repercussão concreta que ultrapasse os efeitos emocionais inerentes à relação conjugal afasta a configuração do dano moral reflexo.
IV. DISPOSITIVO E TESES
6. Recurso provido. Teses de julgamento: O dano moral reflexo não se presume, exigindo a demonstração de lesão autônoma e juridicamente relevante à esfera pessoal do terceiro. O acompanhamento do cônjuge durante internação e recuperação, por si só, não configura dano moral reflexo. A ausência de comprovação de dano autônomo e individualizado à esfera pessoal do terceiro impede a condenação ao pagamento de indenização por dano moral reflexo.
Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818; CPC, art. 373, I.
Jurisprudência relevante citada: Não identificada.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010487-54.2025.5.03.0063 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 05/05/2026).

Responsabilidade

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA COMPROVADA. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.
I. CASO EM EXAME
Trata-se de recursos interpostos pela reclamada e, adesivamente, pelo reclamante, em face da sentença que, reconhecendo a culpa da empregadora em acidente de trabalho fatal que vitimou o genitor do autor, condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais e pensão mensal.
II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO
As matérias devolvidas à apreciação recursal consistem em: a) responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho fatal; b) configuração de culpa exclusiva da vítima como excludente de nexo causal; e c) forma de pagamento da indenização por danos materiais (parcela única ou pensionamento mensal).
III. RAZÕES DE DECIDIR
1. A responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, exige a comprovação do dano, do nexo causal e da culpa patronal. No caso, o conjunto probatório, incluindo laudo pericial conclusivo, relatório de investigação interna da própria empresa e prova testemunhal, demonstrou que a reclamada foi negligente ao não adotar medidas eficazes de segurança para mitigar os riscos na área de manobra de veículos pesados. Ficou evidenciada a ausência de análise de risco da atividade, a falta de procedimentos de segurança específicos para a função de porteiro, a inexistência de um sistema de comunicação eficiente entre a portaria e os motoristas, e a carência de sinalização de segurança adequada. Tais omissões, que só foram corrigidas após o evento fatal, caracterizam a culpa da empregadora e afastam a tese de culpa exclusiva da vítima, pois a conduta do trabalhador, ainda que se possa cogitar de imprudência, insere-se em um contexto de risco criado e não gerenciado pela empresa. 2. O dano moral decorrente da morte do trabalhador, sofrido por seu filho menor (dano em ricochete ou reflexo), é presumido (in re ipsa), dispensando prova do abalo psíquico. O valor arbitrado em primeiro grau (R$1.000.000,00), comporta redução para R$300.000,00, de modo a se adequar aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, inclusive ao reduzido capital social da

empresa. 3. A conversão do pensionamento mensal em parcela única, conforme faculta o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil, não é um direito absoluto do credor, mas uma prerrogativa do juízo, que deve ponderar as circunstâncias do caso concreto (tese vinculante firmada pelo TST no IRR Tema 77). Tratando-se de beneficiário que recém adquiriu a maioridade (fevereiro/2026), a fixação de pensão mensal, com a determinação de constituição de capital para garantir o seu pagamento (Súmula 313 do STJ), atende com maior eficácia e segurança à finalidade alimentar da verba, assegurando o sustento e a educação do dependente ao longo do tempo e resguardando-o de eventual má gestão de um elevado montante recebido de uma só vez, além de ser menos gravosa para a empresa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso da reclamada parcialmente provido. Recurso adesivo do reclamante não provido. Teses de julgamento: a) A omissão do empregador em adotar medidas de segurança efetivas, como a realização de análise de riscos, a implementação de procedimentos operacionais seguros e a adequada sinalização do ambiente de trabalho, configura culpa e estabelece o nexo de causalidade com o acidente de trabalho fatal ocorrido, afastando a excludente de responsabilidade por culpa exclusiva da vítima, ainda que esta tenha agido com imprudência. b) A conversão da pensão mensal em parcela única, prevista no art. 950, parágrafo único, do Código Civil, não é um direito potestativo do lesado, cabendo ao juiz, com base nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, definir a forma de pagamento que melhor atenda à finalidade da reparação e à situação das partes, especialmente em se tratando de beneficiário que recém atingiu a maioridade. Dispositivos relevantes: Artigos 1º, III, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal; artigos 186, 927, 948 e 950 do Código Civil; artigos 157, 769, 818, I, e 900 da Consolidação das Leis do Trabalho; artigos 373, I, e 479 do Código de Processo Civil; Lei nº 6.858/1980. (TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010694-05.2024.5.03.0058 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 29/05/2026).

(voltar ao início)



Demissão

Conversão - Rescisão Indireta

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. CONVERSÃO DE PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. IMPROCEDÊNCIA
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário em que se discute a possibilidade de conversão de pedido de demissão em rescisão indireta, em face de assédio sexual, moral e homofobia ocorrido.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir se é possível a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, quando há comprovação de assédio e homofobia; (ii) determinar se houve vício de consentimento no pedido de demissão.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A ausência de vício de consentimento no pedido de demissão prejudica a pretensão de reconhecimento de nulidade deste pedido de demissão. 4. O descumprimento das obrigações trabalhistas não é suficiente para se presumir a nulidade do pedido de demissão. 5. A simples alegação de que a reclamante possuía baixo grau de instrução não é suficiente para comprovar o vício de consentimento, sem outros elementos que corroborem tal tese. 6. A comprovação de assédio sexual, moral e homofobia, não pode ser compreendido como coação para que a autora se demitisse.
IV. DISPOSITIVO E TESES
7. Recurso não provido. Teses de julgamento: 1. Para o reconhecimento da rescisão indireta, quando o contrato de trabalho foi extinto por iniciativa do empregado, mediante expresso pedido de demissão, faz-se necessária a prova de vício de consentimento por parte do trabalhador ao se demitir. 2. O descumprimento das obrigações trabalhistas, por si só, não é suficiente para se presumir a nulidade do pedido de demissão. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 483; CC, arts. 186 e 927; CR/88, art. 7º, XXVIII. Jurisprudências relevantes citadas: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010822-63.2024.5.03.0013 (ROT); 0010579-53.2025.5.03.0153 .
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010774-53.2025.5.03.0148 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 12/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. RESCISÃO INDIRETA. INTERVALO INTRAJORNADA. DIA DO COMERCIÁRIO. NÃO PROVIMENTO

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamada em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da reclamação trabalhista, condenando-a ao pagamento de diversas verbas, incluindo indenização por danos morais, e reconhecendo a rescisão indireta.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

2. Há 4 questões em discussão: (i) definir se a condenação em danos morais, por assédio moral e sexual, deve ser mantida; (ii) estabelecer se a conversão da demissão em rescisão indireta é cabível; (iii) determinar se a condenação ao pagamento de indenização por supressão do intervalo intrajornada deve ser mantida; (iv) definir se a condenação ao pagamento em dobro do dia do comerciário é devida.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A condenação por danos morais, por assédio moral e sexual, é mantida, pois restou comprovado o ambiente de trabalho degradante, com assédio moral reiterado e assédio sexual, corroborado por prova testemunhal consistente, que se sobrepôs à prova defensiva. 4. A conversão da demissão em rescisão indireta é mantida, em consonância com o entendimento majoritário da Turma, considerando a impossibilidade de manutenção do vínculo, diante das faltas graves do empregador, mesmo que não comprovado vício de consentimento no pedido de demissão. 5. A condenação ao pagamento de indenização por supressão do intervalo intrajornada é mantida, em face da prova oral produzida nos autos que demonstrava a não fruição integral do intervalo. 6. A condenação ao pagamento em dobro do dia do comerciário é mantida, em razão da ausência de contestação específica sobre o tema e da ausência de prova da concessão da folga prevista na norma coletiva.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A condenação por danos morais, decorrente de assédio moral e sexual, é devida quando comprovado o ambiente de trabalho degradante, com assédio reiterado, corroborado por prova testemunhal consistente. 2. É possível a conversão da demissão em rescisão indireta, quando demonstrada a impossibilidade de manutenção do vínculo, em razão de faltas graves do empregador, ainda que ausente vício de consentimento no pedido de demissão. 3. A condenação ao pagamento

de indenização pela supressão do intervalo intrajornada é devida quando comprovada a não fruição integral do intervalo. 4. A condenação ao pagamento em dobro do dia do comerciário é devida na ausência de contestação específica sobre o tema e na ausência de prova da concessão da folga prevista na norma coletiva. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 71, §4º, 186, 187, 216-A, 483, 927. CF/88, art. 5º, X, 1º, III e IV. Código Civil. Lei nº 14.611/2023. Jurisprudência relevante citada: ADI 6050, 6069 e 6082 (STF). Tema 44 (TST).
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0011219-16.2025.5.03.0134 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DJEN 25/05/2026).

(voltar ao início)

Desconsideração Inversa Da Personalidade Jurídica

Cabimento

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. INCLUSÃO DE NOVA EMPRESA NO POLO PASSIVO. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA DE FRAUDE, CONFUSÃO PATRIMONIAL OU DESVIO DE FINALIDADE. RECURSO DESPROVIDO
I. CASO EM EXAME
Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que julgou improcedente o pedido de desconsideração inversa da personalidade jurídica e indeferiu o prosseguimento da execução em face da empresa MADE GOIANIA COMERCIO E REPRESENTAÇÃO DE MÓVEIS LTDA., constituída por sócia executada. Sustenta o agravante que a nova sociedade atua no mesmo ramo empresarial, utiliza o nome fantasia "Madeirense" e representaria continuidade empresarial fraudulenta voltada ao esvaziamento patrimonial e à frustração da execução trabalhista.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há 2 questões em discussão: (i) definir se os elementos constantes dos autos autorizam a desconsideração inversa da personalidade jurídica para inclusão de terceira empresa no polo passivo da execução; (ii) estabelecer se a similitude de ramo econômico, nome fantasia e participação societária comum bastam para presumir fraude patrimonial ou sucessão empresarial irregular.
III. RAZÕES DE DECIDIR

A desconsideração inversa da personalidade jurídica constitui medida excepcional e exige demonstração de que o sócio utiliza a pessoa jurídica para ocultação patrimonial, fraude à execução, confusão patrimonial ou desvio de finalidade. A mera inadimplência do devedor principal, a identidade parcial de atividades econômicas ou vínculo societário pretérito não autorizam automaticamente a superação da autonomia patrimonial da sociedade empresária. A documentação juntada evidencia que as empresas possuem sedes distintas, estando a empresa indicada localizada em Goiânia e a executada originária em Lagoa Santa, circunstância incompatível, naquele momento processual, com a tese de mera continuidade empresarial no mesmo estabelecimento. A coincidência parcial do objeto social no segmento moveleiro não comprova identidade integral de atividades, estrutura operacional ou transferência de clientela, maquinário, empregados, estoque ou fundo de comércio. Não há prova idônea de movimentação financeira cruzada, comunhão de caixa, utilização indistinta de bens, sucessão irregular ou esvaziamento patrimonial direcionado à empresa indicada. Indícios meramente conjecturais não legitimam a responsabilização patrimonial de terceiro, sendo indispensável lastro probatório concreto e robusto.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso desprovido. Tese de julgamento: 1. A desconsideração inversa da personalidade jurídica, no processo do trabalho, depende de prova concreta de abuso da personalidade jurídica mediante fraude, ocultação patrimonial, confusão patrimonial ou desvio de finalidade. 2. A simples atuação no mesmo ramo econômico, uso de nome fantasia semelhante ou existência de sócio comum não basta para presumir sucessão empresarial fraudulenta. 3. A inclusão de terceira empresa no polo passivo da execução exige elementos objetivos aptos a justificar a superação da autonomia patrimonial. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 133, §2º; CLT, art. 855-A; CC, art. 50; Lei nº 8.078/90, art. 28. Jurisprudência relevante citada: Não houve precedentes específicos expressamente citados no acórdão.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010216-66.2017.5.03.0179 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Dispensa Discriminatória

Nulidade

NULIDADE DA DISPENSA. TRABALHADOR PORTADOR DE DOENÇA GRAVE QUE SUSCITE ESTIGMA OU PRECONCEITO - Dispõe o art. 5º, XLI, da CR que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais", e, dando concreção ao princípio no âmbito das relações de trabalho, estipula 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". Nesse prisma se consolidou a compreensão, nos moldes do Precedente Vinculante n. 254 do TST, reafirmando os termos da Súmula 443/TST, de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso vertente, restou evidenciado o caráter discriminatório da dispensa, sobretudo porque operada em momento no qual o reclamante já padecia dos maléficos efeitos de grave doença inflamatória crônica (retocolite ulcerativa), a qual tem o condão de acarretar diversos transtornos à saúde de quem acomete, avultando daí sua condição estigmatizante, sobretudo em episódio de agravamento de sintomas. A extinção contratual, realizada especificamente nas circunstâncias descortinadas nos autos, resvala mecanismo forjado para desvencilhar a empresa dos transtornos acarretados pela condição fragilizada de saúde do empregado, em contraste e menosprezo com a situação especial de vulnerabilidade que o autor padecia à época. Impõe-se, portanto a decretação de nulidade da dispensa, conforme postulado, com o arbitramento de indenização por danos morais. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0011225-05.2025.5.03.0043 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/05/2026).

Ocorrência

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. RESCISÃO CONTRATUAL POR INICIATIVA DO AUTOR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NULIDADE. CONVERSÃO EM DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pela empregadora em face da r. sentença que declarou a nulidade da rescisão contratual por ela promovida por considerar o autor demissionário, convertendo-a para dispensa sem justa causa, e condenou-a ao pagamento das parcelas rescisórias advinda da despedida injusta e indenização por danos morais. Recurso adesivo apresentado pela parte reclamante.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há três questões principais em discussão: (I) definir se houve rescisão contratual por iniciativa do autor; (II) estabelecer se houve dispensa discriminatória, ensejando indenização por dano moral; (III) definir o quantum indenizatório.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A simples propositura de ação trabalhista anterior pelo reclamante não configura manifestação de ânimo de rescindir o contrato de trabalho. 4. O depoimento do preposto da ré demonstra que não houve demissão formal por parte do reclamante, não havendo carta escrita de próprio punho, conforme padrão adotado pela empresa em caso de o trabalhador pretender se demitir. 5. A prova testemunhal não confirma a alegação da ré de que o reclamante manifestou reiteradamente a intenção de deixar a empresa. 6. A atitude da reclamada em considerar que o reclamante se demitiu em razão da demanda trabalhista ajuizada configura dispensa discriminatória. 7. A conduta da ré, ao comunicar a rescisão por "demissão" em decorrência do ajuizamento da ação, é discriminatória e atenta contra o direito de ação do trabalhador. 8. A comprovação do ato ilícito da empregadora torna desnecessária a prova do dano, pois a ofensa aos atributos da dignidade do trabalhador é presumida (in re ipsa). 9. o quantum indenizatório arbitrado na origem se revela excessivo, devendo ser reduzido.

IV. DISPOSITIVO E TESE

9. Recurso empresário não provido. Tese de julgamento: 1. O simples ajuizamento de ação trabalhista não configura manifestação de vontade do empregado de rescindir o contrato de trabalho. 2. A ausência de prova de pedido de demissão formal impede o reconhecimento da rescisão por iniciativa do empregado. 3. A dispensa de empregado em razão do ajuizamento de demanda trabalhista configura ato discriminatório, ensejando indenização por dano moral. 3. O quantum indenizatório arbitrado na origem deve ser reduzido, eis que excessivo. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V, X, XXXV; art. 3º, IV; art. 5º, XLI;

CC, arts. 186, 187 e 927; Lei 9.029/1995, art. 4º.
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010456-77.2025.5.03.0081 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sabrina de Faria Fróes Leão. DJEN 25/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA IMOTIVADA. CONDENAÇÃO CRIMINAL POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃ
I. CASO EM EXAME
Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade de dispensa e indenização por danos morais. O autor alega dispensa discriminatória baseada no estigma de ex-presidiário, após retorno de período de reclusão. A reclamada defende a licitude da dispensa como ato de gestão para mitigar riscos psicossociais em ambiente com amplo contingente feminino, diante da condenação criminal do autor por lesão corporal e ameaça contra sua esposa.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
(i) Definir se a dispensa operada logo após a soltura do empregado condenado por violência doméstica possui cunho discriminatório nos termos da Lei nº 9.029/1995; (ii) Verificar se a manutenção do agressor no ambiente de trabalho viola o dever patronal de higidez do meio ambiente laboral e a perspectiva de gênero.
III. RAZÕES DE DECIDIR
1. A dispensa imotivada constitui direito potestativo do empregador (Art. 170, parágrafo único, CF), encontrando limites na proibição de práticas discriminatórias. 2. A condenação criminal por violência contra a mulher descaracteriza a discriminação por estigma genérico, configurando-se como causa objetiva de quebra de fidúcia e risco à convivência laboral. 3. O dever patronal de zelar pelo meio ambiente de trabalho (Art. 225 CF e Art. 157 CLT) abrange a segurança psicossocial. A reintrodução de agressor condenado em ambiente com expressivo número de funcionárias mulheres geraria insegurança coletiva.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso improvido. Tese: "A dispensa imotivada de empregado condenado por violência doméstica contra a mulher não configura ato discriminatório, mas exercício regular de direito e dever de preservação da higidez do meio ambiente do trabalho psicossocial, visando a segurança psíquica do contingente feminino da empresa". Referências: Constituição Federal, Arts. 170 e 225; CLT, Arts. 157, 482 e 818; Código Civil, Arts. 186, 187, 188 e

927; Lei nº 9.029/1995.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011338-72.2025.5.03.0167 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Corrêa Filho. DJEN 29/05/2026).

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. DOENÇA OCUPACIONAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RECURSO ORDINÁRIO. NÃO PROVIMENTO.
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, que versavam sobre nulidade de dispensa por discriminação, reintegração no emprego e indenização por danos morais e materiais, em razão de doença ocupacional.
II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve nulidade processual por cerceamento do direito de defesa, em razão da recusa do perito em responder quesitação e da insuficiência do laudo pericial; (ii) estabelecer se a dispensa da reclamante foi discriminatória, em razão de doença ocupacional, com consequente direito à reintegração e indenizações.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O juízo considerou que o perito respondeu aos quesitos formulados pelas partes, bem como aos quesitos suplementares, não havendo que se falar em nulidade, uma vez que o profissional apresentou informações técnicas suficientes para a elucidação da controvérsia. 4. O juízo entendeu que, embora a reclamante alegasse doença ocupacional, o perito foi categórico ao afirmar que a fibromialgia e o transtorno depressivo eram de etiologia constitucional, sem nexo de causalidade ou concausalidade com o trabalho, não restando caracterizada a dispensa discriminatória. 5. A dispensa imotivada é direito potestativo do empregador, e a reclamante não comprovou nenhum ato de segregação ou preconceito que afastasse a legalidade do ato rescisório.
IV. DISPOSITIVO E TESE
6. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. Não configura cerceamento de defesa a ausência de visita ao local de trabalho, quando o perito justifica que a etiologia da doença é endógena, tornando irrelevante o ambiente laboral para o diagnóstico de nexo causal. 2. A fibromialgia e a depressão, embora sejam enfermidades graves, não geram, por si só, presunção de

discriminação, sendo necessária prova consistente de que a demissão teve caráter discriminatório, ônus do qual a reclamante não se desincumbiu. 3. A dispensa imotivada de empregado, que não comprovou a existência de doença ocupacional ou ato discriminatório, configura exercício regular do direito potestativo do empregador. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 765; CLT, art. 852-D; CPC, arts. 369, 370 e 371; CPC, art. 373, I; TST, Súmula nº 443.
(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010952-74.2025.5.03.0027 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 13/05/2026).

EMENTA: CONTRATO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA LOGO APÓS A CIÊNCIA DE PRISÃO DO TRABALHADOR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. DANO MORAL DEVIDO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA. MULTA DE 40% DO FGTS E MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. INDEVIDAS
O rompimento do vínculo empregatício poucas horas depois da comunicação de prisão, sem prova de outro motivo, presume-se discriminatório e viola a dignidade humana. Terminado o contrato temporário pela Lei nº 6.019/1974, não cabe multa de 40% do FGTS. A quitação das verbas no prazo legal afasta as sanções por atraso.
I. Caso em exame
Recurso ordinário interposto pela parte reclamante contra a sentença (id. 9168719) proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Três Corações, que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. A parte autora busca a reforma da decisão no que tange ao reconhecimento da dispensa discriminatória, com a consequente condenação das partes reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais, diferenças de verbas rescisórias, depósitos do FGTS e multas dos arts. 467 e 477 da CLT, além da responsabilidade subsidiária da 2ª parte reclamada.
II. Questão em discussão
As questões em debate no recurso são: a) a caracterização da dispensa como ato discriminatório em razão da prisão do empregado e o consequente cabimento de indenização por danos morais; b) a existência de diferenças de verbas rescisórias e depósitos de FGTS não quitados; c) a incidência das multas previstas nos arts. 467 e 477 da CLT; d) a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços; e) os honorários advocatícios sucumbenciais.
III. Razões de decidir

A dispensa do trabalhador, ainda que formalmente imotivada, quando realizada como retaliação imediata à comunicação de sua prisão, configura abuso do direito potestativo do empregador e ato discriminatório. A presunção de inocência, princípio constitucional fundamental, impede que a mera circunstância da prisão, sem condenação criminal transitada em julgado, sirva de fundamento para a rescisão contratual. A proximidade extrema entre a ciência do fato e o ato de dispensa, somada à ausência de prova de outra motivação legítima por parte do empregador, firma a presunção de que a rescisão teve natureza discriminatória, ensejando a reparação por dano moral, que, em tal hipótese, se configura in re ipsa. A multa prevista no artigo 40% sobre os depósitos do FGTS não é devida ao término de contrato de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/1974, por ausência de previsão legal. Da mesma forma, as multas dos arts. 467 e 477 da CLT são indevidas quando as verbas rescisórias são quitadas no prazo legal e as parcelas controvertidas são objeto de defesa fundamentada. Reconhecido o descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, a empresa tomadora, que se beneficiou da força de trabalho do empregado, responde de forma subsidiária pelo adimplemento dos créditos deferidos, nos termos do art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 e da Súmula 331, IV, do TST.
IV. Dispositivo e tese
Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A rescisão antecipada de contrato de trabalho temporário, poucas horas após a comunicação da prisão do empregado e sem comprovação de outra causa determinante, caracteriza dispensa discriminatória e gera o direito à indenização por danos morais. 2. A multa de 40% do FGTS é incompatível com a modalidade de contratação por trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974)." Dispositivos relevantes citados: Arts. 5º, V, e 7º, I, da Constituição Federal; Arts. 186, 187, 223-B, 223-C, 223-G, 467, 477, 482, 'd', e 899, §10, da CLT; Art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974; Lei nº 9.029/95; Súmula 331, IV, do TST; Súmula 443 do TST.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011258-71.2025.5.03.0147 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 14/05/2026).

(voltar ao início)

Empregado Doméstico

Cuidador

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. ILEGITIMIDADE PASSIVA DE MEMBRO DO NÚCLEO FAMILIAR QUE NÃO COABITA O LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. AUSÊNCIA DE PROVA DE BENEFÍCIO DIRETO. RECURSO PROVIDO

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego e verbas correlatas, reconhecendo a legitimidade passiva da filha da idosa beneficiária dos cuidados, na qualidade de gestora do contrato de trabalho.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão em discussão consiste em definir se membro de unidade familiar, que não coabita com o idoso assistido, possui legitimidade passiva para responder por obrigações trabalhistas de empregado doméstico quando atua apenas na gestão financeira e administrativa do contrato, utilizando-se de recursos do próprio idoso.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A figura do empregador doméstico pressupõe a existência de vínculo contratual com pessoa física ou unidade familiar, observada a finalidade não lucrativa. A responsabilidade por obrigações trabalhistas no âmbito doméstico vincula-se, preferencialmente, à pessoa em cujo nome o contrato é firmado e que detém a capacidade civil para os atos da vida comum. O auxílio na gestão do contrato de trabalho, exercido por familiar em benefício de idoso acamado, não configura, por si só, a condição de empregador, especialmente quando os pagamentos são realizados com recursos do próprio idoso. A ausência de coabitação entre o familiar gestor e a pessoa assistida, aliada à inexistência de prova de que o serviço reverteu em benefício direto daquele que não reside no local, afasta a legitimidade passiva para responder pela demanda trabalhista. O fato de os recibos de pagamento indicarem o idoso como tomador do serviço evidencia a real relação jurídica estabelecida, prevalecendo a autonomia da vontade e a capacidade do contratante para os atos da vida civil.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido. Tese de julgamento: O membro da unidade familiar que atua apenas na gestão administrativa de contrato de trabalho de cuidador de idoso, utilizando recursos deste, não possui legitimidade passiva para

responder pela relação laboral se não reside no mesmo local e não comprova auferir benefício direto do serviço. A gestão de contrato de trabalho doméstico realizada por familiar em nome de terceiro idoso não transfere automaticamente a condição de empregador ao gestor, inexistindo solidariedade pelo simples auxílio familiar. Dispositivos relevantes citados Lei Complementar nº 150/2015, art. 1º. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região, PJe nº 0010807-87.2022.5.03.0135, Relator: Ricardo Marcelo Silva, j. 23/08/2023.
(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011704-16.2025.5.03.0134 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. DJEN 21/05/2026).

(voltar ao início)

Equipamento De Proteção Individual (EPI)

Uso – Responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NORMA COLETIVA. OBRIGAÇÃO DE NOTIFICAÇÃO PELO SINDICATO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR
Caso em exame
A ré insurge-se contra a sentença que julgou procedente o pedido de condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, ao argumento de que os acordos coletivos estabelecem responsabilidade compartilhada entre empresa, empregados e sindicato quanto ao uso e substituição de EPIs. Sustenta que competia aos trabalhadores ou ao ente sindical comunicar eventual ausência ou necessidade de troca dos equipamentos, o que não teria ocorrido, invocando, ainda, confissão do representante sindical e a validade das normas coletivas.
Questão em discussão
Definir se a ausência de notificação pelo sindicato ou pelos empregados acerca de falhas no fornecimento de EPIs afasta a responsabilidade do empregador e o direito ao adicional de insalubridade, à luz da norma coletiva e da legislação aplicável
Razões de decidir
A norma coletiva prevê a possibilidade de notificação pelo empregado ou sindicato quanto à ausência de EPIs, impondo à empresa o dever de

verificar e adotar providências no prazo estipulado. Contudo, tal previsão não exime o empregador de suas obrigações legais de fornecer, fiscalizar, orientar, treinar e manter adequadamente os equipamentos de proteção individual, nos termos da NR-6 do MTE. O ente sindical não possui atribuição de fiscalização cotidiana das condições de trabalho, limitando-se a atuar como órgão de apoio aos trabalhadores. Assim, a ausência de comunicação não afasta a responsabilidade patronal, tampouco impede o reconhecimento da insalubridade quando constatada a exposição a agentes nocivos. Inexistente violação aos arts. 611-A e 611-B da CLT ou à tese firmada no Tema 1.046 do STF, uma vez que a norma coletiva foi observada sem afastar direitos indisponíveis relacionados à saúde e segurança do trabalho

Dispositivo/Tese

A ausência de notificação pelo sindicato ou pelo empregado acerca de irregularidades no fornecimento de EPIs não afasta a responsabilidade do empregador nem elide o direito ao adicional de insalubridade, quando comprovada a exposição a agentes nocivos. Dispositivos relevantes citados: Arts. 611-A e 611-B da CLT; NR-6 da Portaria nº 3.214/1978 do MTE; Tema 1.046 do STF.

(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0012017-10.2024.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paula Oliveira Cantelli. DJEN 12/05/2026).

(voltar ao início)

Estabilidade Provisória

Gestante - Reintegração – Recusa

ESTABILIDADE GESTACIONAL. DIREITO À REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. TESE JURÍDICA PREVALECENTE 02 DESTE TRIBUNAL REGIONAL. DISTINGUISHING. Não se desconhece que este Eg. Tribunal Regional firmou a Tese Jurídica no. 02, no sentido de que a recusa à proposta de reintegração ao emprego não constitui abuso de direito por parte da empregada gestante, tampouco lhe retira o direito de perceber a indenização substitutiva do período estabilitário. Contudo, constatado que a autora impediu que a empregadora tomasse conhecimento de sua gravidez, ocultando propositalmente o CID do atestado médico apresentado à

reclamada e, posteriormente, ingressando com ação alegando dispensa discriminatória de gestante e pleiteando indenização da estabilidade da gestante e, ainda, recusando, em audiência, a oferta de sua reintegração ao emprego com o pagamento dos salários desde o desligamento até o retorno ao trabalho, em função mais leve, de recepcionista, fica caracterizada o uso antiético e desprovido de boa fé objetiva da garantia outorgada pelo ordenamento jurídico à empregada gestante, autorizando a técnica da distinção (distinguishing) para declarar a validade do distrato e afastar a indenização substitutiva, sob pena de enriquecimento sem causa e violação ao princípio da boa-fé objetiva. Inteligência do disposto no art. 422 do Código Civil. Recurso Ordinário a que se nega provimento.
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010271-36.2026.5.03.0103 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Moura Ferreira. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Execução

Arrematação – Nulidade

ALEGAÇÃO DE NULIDADE DA CITAÇÃO E DE IMPENHORABILIDADE DO BEM DE FAMÍLIA. APÓS EXPEDIDADE CARTA DE ARREMATAÇÃO - Emitida a carta de arrematação e consumada a expropriação judicial, a arrematação é reputada perfeita e irretratável, nos termos do art. 903, caput, do CPC, de modo que não é passível de revisão nos próprios autos da execução, mas apenas por Ação Anulatória, garantindo às partes e ao arrematante o exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa.
(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0001748-54.2013.5.03.0147 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Marcos Penido de Oliveira. DJEN 15/05/2026).

Medida Coercitiva

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE LIMITE DE CRÉDITO EM INSTITUIÇÃO BANCÁRIA MEDIDA COERCITIVA DESPROVIDA DE RAZOABILIDADE - Nos termos do art. 139, IV, do CPC, de aplicação subsidiária, o juiz poderá "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". Nada

obstante, conforme precedentes desta D. Turma, as medidas coercitivas atípicas ali previstas devem ser interpretadas em conformidade com os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e dignidade da pessoa humana (art. 8°, IV, CPC). No contexto do pedido, a penhora de limite de crédito disponível ao devedor em instituição financeira equivale a compelir o executado em contrair uma dívida para satisfazer outra, o que não se admite.
(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010335-62.2021.5.03.0025 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 28/05/2026).

(voltar ao início)

Gorjeta

Integração Salarial

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. CERCEAMENTO DE DEFESA. SALÁRIO EXTRAFOLHA. GORJETAS. DOENÇA OCUPACIONAL. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO
I. Caso em exame
Trata-se de recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos. O recorrente busca a reforma da decisão para que sejam reconhecidos o acúmulo de funções, a natureza salarial de valores pagos por terceiros ("caixinha"), horas extras não quitadas, o nexo causal entre sua patologia e o trabalho, com a consequente nulidade da dispensa, além de multa convencional e honorários advocatícios.
II. Questão em discussão
As questões controvertidas no recurso são: a) Em preliminar, a ocorrência de cerceamento de defesa pelo indeferimento de novos esclarecimentos periciais. b) No mérito: i. A configuração de acúmulo de função pelo exercício de atividades de limpeza e pintura, além da função contratual de amarrador de carros; ii. A natureza jurídica salarial dos valores ("caixinha") pagos habitualmente por terceiros, com conhecimento da empregadora; iii. A existência de horas extraordinárias, trabalho em feriados e diferenças de adicional noturno não pagos; iv. O reconhecimento de doença ocupacional e do nexo de causalidade ou concausalidade com o trabalho; v. A aplicação de multa prevista em convenção coletiva; vi. Honorários advocatícios.

III. Razões de decidir

1.Rejeita-se a preliminar de cerceamento de defesa, tendo em vista os efeitos da preclusão. 2. No mérito, o exercício esporádico de tarefas compatíveis com a condição pessoal do trabalhador, como a limpeza do local de trabalho durante períodos de ociosidade, não configura acúmulo de função, inserindo-se no poder diretivo do empregador (art. 456, parágrafo único, da CLT). 3. Os valores pagos habitualmente por terceiros ("caixinha") com o conhecimento e consentimento da empregadora, como contraprestação ou incentivo pelos serviços prestados, possuem natureza de gorjeta e integram a remuneração do empregado, nos termos do art. 457 da CLT. 4. Diante da apresentação de controles de jornada fidedignos, cabe ao reclamante, como fato constitutivo de seu direito, o ônus de apontar, ainda que por amostragem, a existência de horas extras trabalhadas e não pagas ou compensadas (art. 818, II, da CLT). 5. O laudo pericial médico, elaborado por profissional de confiança do juízo e com fundamentação técnica, que afasta o nexo de causalidade ou concausalidade entre a patologia degenerativa do empregado e o trabalho, prevalece sobre a presunção relativa decorrente da aplicação do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) pelo INSS. 6. Cabe ao autor especificar as cláusulas coletivas violadas, a fim de demonstrar o direito à multa convencional.

IV. Dispositivo e tese

Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A omissão do juízo de origem em apreciar pedido de novos esclarecimentos periciais deve ser arguida oportunamente, sob pena de preclusão, não havendo falar-se em cerceamento de defesa. 2. Os pagamentos habituais realizados por terceiros, com o conhecimento do empregador, em retribuição aos serviços prestados pelo empregado, caracterizam-se como gorjetas e integram a remuneração para fins de cálculo dos reflexos em 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS com multa de 40%. 3. O laudo médico pericial que, de forma fundamentada e não infirmada nos autos, afasta o nexo de causa ou de concausa com o trabalho, prevalece e obsta o deferimento da pretensão de nulidade da dispensa e de pagamento das indenizações por danos morais e materiais, ainda que o INSS tenha concedido benefício acidentário com base no Nexo Técnico Epidemiológico, que se reveste de presunção juris tantum."

Dispositivos relevantes citados: Arts. 456, 457, 765, 791-A, 818, II, 832, §3º, 879, §7º, e 899, §4º, da CLT; arts. 370, 466, §1º, e 479 do CPC; arts. 389 e 406 do Código Civil; art. 21, I, da Lei nº 8.213/91; Súmula 354 do TST.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011510-14.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 28/05/2026).

(voltar ao início)

Jornada De Trabalho

Alteração

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. ALTERAÇÃO DE JORNADA. RECURSO ORDINÁRIO. PROVIMENTO
I. CASO EM EXAME
1. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou procedentes os pedidos da reclamante, determinando a alteração de sua jornada de trabalho para compatibilizar com seus estudos e concedendo tutela de urgência.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda; (ii) determinar o direito da reclamante, empregada pública, à alteração de sua jornada de trabalho para fins de estudo.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A Justiça do Trabalho é competente para julgar a ação, pois a pretensão de alteração do horário de trabalho decorre do contrato de trabalho, não se aplicando a tese fixada no Tema 1143 do STF. 4. O Tribunal reforma a sentença, pois, embora o direito à educação seja fundamental, a legislação aplicável à reclamante (CLT e art. 173, §1º, II, da CF) não prevê o direito ao horário especial para estudante. 5. A criação de um "regime híbrido", que aplica analogicamente o regime dos servidores públicos federais, carece de amparo legal e viola o princípio da legalidade. 6. A norma interna da reclamada, que permite o horário especial, o faz de forma discricionária, condicionando à ausência de prejuízo às atividades laborais, o que não foi comprovado. 7. O Poder Judiciário não pode substituir o administrador na

avaliação da conveniência e oportunidade das escalas de serviço, sob pena de violação ao princípio da separação dos poderes. 8. Diante da prevalência do interesse público, o recurso da reclamada é provido para julgar improcedentes os pedidos e revogar a tutela de urgência. 9. Mantém-se a concessão da justiça gratuita à reclamante, pois preenchidos os requisitos legais. 10. Determina-se a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios de sucumbência devidos pela reclamante.
IV. DISPOSITIVO E TESE
11. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A Justiça do Trabalho é competente para julgar demandas que envolvam alterações de jornada decorrentes de contrato de trabalho. 2. A legislação aplicável à empregada pública (CLT e art. 173, §1º, II, da CF) não garante o direito ao horário especial para estudante, prevalecendo o interesse público sobre o particular. 3. O Poder Judiciário não pode interferir no mérito administrativo da empresa, especialmente em questões de organização de escalas de serviço, sob pena de violar o princípio da separação dos poderes. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 2º, 6º, 22, I, 37, 173, §1º, II e 205; Lei nº 8.112/90, art. 98; CLT, art. 790, § 3º; CPC, arts. 99, § 3º e 105; Lei nº 7.115/83, art. 299. Jurisprudência relevante citada: STF, Súmula Vinculante nº 10; TST, Súmula nº 463, I; TST, Tema 21, IRR 277-83.2020.5.09.0084.
(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0011029-53.2025.5.03.0037 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto. DJEN 20/05/2026).

Trabalho Em Minas De Subsolo - Turno Ininterrupto De Revezamento

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. MINA DE SUBSOLO. NORMA COLETIVA. TEMA 1046 - Conforme tese jurídica firmada pelo STF no julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral, "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Assim, é de se conferir validade às cláusulas coletivas que expressamente autorizam a prorrogação de jornada em turnos ininterruptos de revezamento em mina de subsolo, sem condicionar a validade do regime praticado pela empregadora a eventual licença prévia do órgão competente.

(TRT 3ª Região. Quinta Turma. 0010537-60.2025.5.03.0102 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jaqueline Monteiro de Lima. DJEN 14/05/2026).

Turno Ininterrupto De Revezamento

ATIVIDADE INSALUBRE - PRORROGAÇÃO - REGIME ESPECIAL DE TRABALHO. JORNADA DE 12 HORAS. LABOR EM AMBIENTE INSALUBRE. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ESCALAS 2X2 E 4X4. INVALIDADE. HORAS EXTRAS DEVIDAS - Evidenciado nos autos que a reclamante laborava em ambiente insalubre, em regime de turnos ininterruptos de revezamento, submetida a escalas 2x2 e, posteriormente, 4x4, em jornadas de 12 horas, inaplicável a exceção prevista no parágrafo único do art. 60 da CLT, por não se tratar de regime 12x36. Embora as normas coletivas admitam, em tese, a adoção de jornada de 12 horas em turnos ininterruptos de revezamento, a autorização convencional deve ser interpretada restritivamente, não se admitindo ampliação para abranger, sem previsão expressa e específica, as escalas efetivamente praticadas pela empregadora em ambiente insalubre. A submissão da trabalhadora a escalas 2x2 e 4x4, com jornadas de 12 horas em revezamento entre turnos diurno e noturno, sem amparo normativo inequívoco, afronta os arts. 7º, XIII, XIV, XXII e XXVI, da CF/88, impondo a declaração de invalidade do regime de labor. Declarada a invalidade do regime especial adotado, são devidas à reclamante as horas extras excedentes da 6ª diária, observados os cartões de ponto, o divisor 180, a evolução salarial e o adicional legal ou convencional mais favorável, com integração do adicional de insalubridade e da parcela paga a título de "Assistência Financeira Complementar - Piso Enfermagem" na base de cálculo, além dos reflexos legais cabíveis. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010707-45.2025.5.03.0033 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 12/05/2026).

(voltar ao início)

Justa Causa

Caracterização

PARTICIPAÇÃO EM EVENTO SOCIAL NO CURSO DE ATESTADO MÉDICO - JUSTA CAUSA – CARACTERIZAÇÃO - O afastamento do labor por motivos médicos existe para que o empregado possa repousar e recuperar-se de sua enfermidade e não para ficar disponível para festas, o que redunda em grave descumprimento dos deveres do empregado inerentes ao contrato de trabalho, autorizando a despedida por justa causa.
(TRT 3ª Região. Décima Turma. 0010850-33.2025.5.03.0098 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Marcelo Silva. DJEN 07/05/2026).

Indisciplina / Insubordinação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. REVERSÃO NEGADA. DESPROVIMENTO
I. Caso em exame.
Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante contra a r. sentença que manteve a validade da dispensa por justa causa, motivada por ato de indisciplina e mau procedimento, indeferindo o pedido de reversão da modalidade rescisória.
II. Questão em discussão
Verificar se a conduta do reclamante configura ato de indisciplina e mau procedimento capaz de justificar a rescisão contratual por justa causa ou se deve ser revertida para dispensa sem justa causa.
III. Razões de decidir
A prova dos autos noticia que o autor utilizava o celular enquanto operava máquina pesada, como pá carregadeira, colocando em risco a si próprio e demais empregados, além de fazer filmagens no celular do patrimônio e das atividades internas da empresa, mesmo após receber advertência, configurando hipótese de justa causa para rescisão contratual, nos termos do art. 482, alínea b e h, da CLT. Restou comprovado, assim, que o reclamante descumpriu, sem justificativa plausível, ordens claras e pertinentes ao seu ofício, demonstrando descaso com as diretrizes estabelecidas pelo empregador. A gravidade da conduta, aliada à constatação do ato de indisciplina, afasta a pretensão de reversão da justa causa.
IV. Dispositivo e tese

Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: "O ato de indisciplina e mau procedimento praticado pelo autor, caracterizado pela utilização do celular enquanto operava máquina pesada, como pá carregadeira, colocando em risco a si próprio e os demais empregados, além de fazer filmagens no celular do patrimônio e das atividades internas da empresa, mesmo após receber advertência a esse respeito, configura hipótese de justa causa para rescisão contratual, nos termos do art. 482, alínea b e h, da CLT, sendo inviável a reversão da modalidade rescisória.".
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010047-09.2025.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 07/05/2026).

(voltar ao início)



Justiça Gratuita

Declaração De Pobreza

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. INDEFERIMENTO. COMPROVAÇÃO DE CAPACIDADE ECONÔMICA. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DE CUSTAS. DESERÇÃO. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO
I. CASO EM EXAME
Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos iniciais e indeferiu o benefício da justiça gratuita, insurgindo-se o reclamante quanto à negativa da gratuidade e buscando a reforma da decisão, sem, contudo, efetuar o recolhimento das custas processuais fixadas.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
Há duas questões em discussão: (i) definir se o reclamante faz jus ao benefício da justiça gratuita diante da declaração de hipossuficiência; (ii) estabelecer se a ausência de recolhimento das custas processuais acarreta a deserção do recurso.
III. RAZÕES DE DECIDIR
A declaração de hipossuficiência firmada por pessoa física gera presunção relativa de veracidade, podendo ser afastada por prova em contrário apresentada pela parte adversa. A reclamada comprova a capacidade econômica do reclamante mediante documentos que evidenciam a propriedade de rebanho significativo, maquinário agrícola, veículo de alto

valor, participação em patrimônio rural de grande extensão e pagamento de fiança relevante. A prova documental robusta afasta a presunção de miserabilidade jurídica, inviabilizando a concessão da justiça gratuita, conforme Súmula 463, I, do TST e tese firmada no Tema 21 dos recursos repetitivos. O pagamento das custas processuais constitui pressuposto objetivo de admissibilidade recursal, sendo imprescindível para o conhecimento do recurso. A ausência total de recolhimento das custas configura deserção, não sendo aplicável a possibilidade de regularização prevista no art. 1007, §2º, do CPC, conforme OJ 140 da SDI-1 do TST. O caso não se enquadra na hipótese da OJ 269, II, da SBDI-1 do TST, pois o pedido de justiça gratuita já havia sido formulado e indeferido na origem.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso não conhecido. Tese de julgamento: 1. A declaração de hipossuficiência econômica pode ser afastada por prova robusta em sentido contrário. 2. A comprovação de patrimônio relevante e capacidade financeira impede a concessão da justiça gratuita. 3. A ausência total de recolhimento das custas processuais enseja deserção e impede o conhecimento do recurso. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 790, §3º, 818, II, e 899, §10; CPC, arts. 54, §1º, e 1007, §2º. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 463, I; TST, OJ 140 da SDI-1; TST, OJ 269, II, da SBDI-1; TST, Tema 21 dos Recursos Repetitivos (IncJulgRREmbRep - 277-83.2020.5.09.0084).
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010500-29.2025.5.03.0071 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Magistrado

Impedimento

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. INCIDENTE DE IMPEDIMENTO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. IMPROCEDÊNCIA E CONDENAÇÃO
I. Caso em exame
Incidente de impedimento suscitado por procurador da parte autora em face de juiz substituto, sob o argumento de que este promoveu ação contra o

advogado e seria seu inimigo. Ingresso da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da Terceira Região (AMATRA-3) como amicus curiae. Pedido de condenação do excipiente por litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça.
II. Questões em discussão
4. Configuração de impedimento do magistrado nos termos do art. 144, IX, do CPC. 5. Admissibilidade do ingresso de amicus curiae. 6. Verificação de litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça.
III. Razões de decidir
7. Impedimento: O rol do art. 144 do CPC é taxativo e de interpretação restritiva. A comunicação de potencial ilícito ao Ministério Público Federal, em cumprimento de dever legal (art. 40 do CPP), não configura a propositura de ação judicial contra a parte ou seu advogado, afastando a hipótese do inciso IX do art. 144 do CPC. A jurisprudência pátria é uníssona ao afirmar que o cumprimento de dever legal pelo magistrado não configura impedimento. As alegações anteriores do excipiente em face do mesmo magistrado já foram reiteradamente rejeitadas por este Regional. 8. Amicus Curiae: Admite-se a intervenção da AMATRA-3 como amicus curiae, por sua representatividade e interesse na matéria, nos termos do art. 138 do CPC e art. 140, IX, do Regimento Interno do TRT-3. 9. Litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça: A conduta reiterada do procurador em suscitar incidentes de impedimento e suspeição com a mesma narrativa, mesmo ciente da improcedência e visando apenas afastar o juiz natural, configura litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça, com fundamento nos arts. 793-A e 793-B da CLT e arts. 77, § 1º, e 793-B, incisos II, III, V e VI, do CPC. Tais condutas prejudicam o andamento processual, desrespeitam o princípio da cooperação e a boa-fé processual, importando em custos para o Judiciário. A jurisprudência deste Regional já tem se posicionado firmemente contra a advocacia predatória.
IV. Dispositivo e tese
10. Julgo improcedente o incidente de impedimento. 11. Condeno o advogado excipiente por litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça, aplicando multas conforme detalhado na fundamentação. 12. Determino a expedição de ofícios à OAB/MG, Presidência e Corregedoria deste Regional, e ao CNJ. 13. Determino o regular prosseguimento do processo principal. Tese de julgamento: "A comunicação de possível ilícito ao Ministério Público por magistrado, em cumprimento de dever legal, não configura hipótese de impedimento nos termos do art. 144, IX, do CPC. A

reiteração de incidentes processuais infundados, com o objetivo de afastar o juiz natural e tumultuar o processo, configura litigância de má-fé e ato atentatório à dignidade da justiça, passível de sanções legais." Legislação e jurisprudência relevantes citadas: CPC, arts. 138, 140 (IX), 144, 145, 77 (§ 1º), 793-B (II, III, V, VI), 793-C (§ 2º); CLT, art. 801, 793-A, 793-B, 793-C (§ 2º); CPP, art. 40; Recomendações CNJ nº 159/2024; Notas Técnicas TRT-3 nº 12/CI/2025; Jurisprudência do TRT-3.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0015908-20.2025.5.03.0000 (PJe). Incidente de Impedimento Cível. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)



Motorista

Dano Moral / Dano Material

RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. ACIDENTE DE TRABALHO. MOTORISTA ENTREGADOR. ASSALTO COM RESTRIÇÃO DE LIBERDADE. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA DO EMPREGADOR. RESCISÃO INDIRETA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. DANO MORAL. NÃO PROVIMENTO
I. CASO EM EXAME
Trata-se de recurso ordinário interposto pelo primeiro reclamado contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de um motorista entregador. O trabalhador, após ser vítima de assalto à mão armada com cárcere privado durante sua jornada de trabalho, desenvolveu transtorno de estresse pós-traumático (TEPT), fato que o levou a pleitear o reconhecimento de acidente de trabalho, a rescisão indireta do contrato, indenizações por danos morais e materiais (estabilidade provisória), entre outras verbas. A decisão de origem acolheu as principais teses do autor, reconhecendo o acidente, a responsabilidade do empregador, a rescisão indireta e a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado, tomador dos serviços.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
As questões centrais submetidas a esta instância revisora consistem em analisar: a) a configuração de acidente de trabalho decorrente de assalto (ato de terceiro) e a existência de responsabilidade civil do empregador,

seja sob a ótica objetiva (teoria do risco da atividade), seja pela via subjetiva (culpa por omissão); b) a validade da rescisão indireta do contrato de trabalho por exposição do empregado a perigo manifesto de mal considerável e descumprimento de obrigações contratuais relativas à segurança; c) o direito do trabalhador à estabilidade provisória acidentária e à sua conversão em indenização substitutiva; d) a configuração do dano moral e o dever de indenizar; e) a aplicabilidade da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT em casos de rescisão indireta reconhecida judicialmente.
III. RAZÕES DE DECIDIR
A atividade de motorista entregador, especialmente quando envolve o transporte de mercadorias de valor para grandes plataformas de comércio eletrônico, expõe o trabalhador a um risco acentuado e inerente à função, superior ao risco médio enfrentado pela coletividade. Tal circunstância atrai a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva do empregador, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. O assalto, nesse contexto, não se qualifica como mero ato de terceiro capaz de romper o nexo causal, mas como um infortúnio inserido no risco da atividade empresarial. Adicionalmente, a ausência de comprovação de medidas preventivas eficazes (como rastreamento, treinamento anti-assalto e protocolos de segurança) configura a culpa por omissão do empregador, consolidando também sua responsabilidade subjetiva pelo dever de garantir um meio ambiente de trabalho seguro (art. 7º, XXII, da CF e art. 157 da CLT). Uma vez estabelecido o nexo de causalidade entre o evento traumático (assalto) e a patologia psíquica desenvolvida pelo empregado (transtorno de estresse pós-traumático), confirmada por laudo pericial, resta caracterizado o acidente de trabalho. A falha grave do empregador em prover um ambiente de trabalho seguro, expondo o trabalhador a perigo manifesto, justifica a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, alíneas "c" e "d", da CLT. Comprovado o acidente de trabalho e o consequente afastamento superior a 15 dias com percepção de auxílio-doença acidentário (espécie B91), o trabalhador faz jus à estabilidade provisória de 12 meses prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91. Reconhecida a rescisão indireta, a impossibilidade de continuidade do vínculo autoriza a conversão do período estabilitário em indenização substitutiva, conforme Súmula 396 do TST. O dano moral, em casos de violência grave como assalto e cárcere privado em serviço, é presumido (in re ipsa), decorrendo da própria violação à integridade física e psíquica do trabalhador.

IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso ordinário conhecido e não provido. Tese de julgamento: "1. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de assalto sofrido por motorista entregador é objetiva, com base na teoria do risco da atividade (art. 927, parágrafo único, do CC), quando a natureza do serviço expõe o trabalhador a risco superior ao da coletividade, não sendo o ato de terceiro, nesse contexto, excludente de nexo causal. 2. A omissão do empregador em adotar medidas de segurança para mitigar o risco de assaltos a seus motoristas configura, ademais, culpa que fundamenta a responsabilidade subjetiva e autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave patronal. 3. Confirmado judicialmente o nexo causal entre o evento traumático e a patologia incapacitante, é devida a estabilidade acidentária e a correspondente indenização por dano moral, este último presumido (in re ipsa)." Dispositivos relevantes: Art. 7º, XXII, da Constituição Federal; arts. 186, 393 e 927, parágrafo único, do Código Civil; arts. 157, 477, § 8º, e 483, "c" e "d", da Consolidação das Leis do Trabalho; arts. 19, 20 e 118 da Lei nº 8.213/91. Jurisprudência relevante: Súmulas 378 e 396 do TST.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010791-45.2025.5.03.0001 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 28/05/2026).

Justa Causa

JUSTA CAUSA. MOTORISTA. SONOLÊNCIA. FALTA GRAVE - Embora o sono constitua estado fisiológico natural, decorrente de cansaço ou fadiga, tal circunstância não afasta o dever de cautela inerente à função exercida. A atividade de motorista exige elevado grau de atenção e prudência, incumbindo ao empregado interromper a condução ao perceber sinais de sonolência. Configurada a conduta imprudente e ausente prova de jornada extenuante, mantém-se a dispensa por justa causa, sendo indevida a indenização por danos morais pleiteada.
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0011128-09.2025.5.03.0074 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 21/05/2026).

(voltar ao início)

Norma Coletiva

Interpretação

NORMA COLETIVA. INTERPRETAÇÃO. BOLSAS DE ESTUDO. CURSO DE MEDICINA. TETO GLOBAL - A cláusula convencional que estabelece regra específica para o curso de medicina, fixando o "total de benefícios" em proporção ao número de alunos pagantes, institui um teto global que engloba tanto as novas concessões quanto as renovações. Se o número de bolsas renovadas excede o limite proporcional estabelecido, a instituição de ensino não está obrigada à concessão de novas bolsas, sob pena de violação à autonomia da vontade coletiva (art. 7º, XXVI, da CRF). Recurso da reclamada a que se dá provimento.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010530-93.2025.5.03.0029 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Paulo Chaves Corrêa Filho. DJEN 11/05/2026).

(voltar ao início)

Ofício

Expedição

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. CONSULTA E BLOQUEIO DE CHAVES PIX. POSSIBILIDADE. PROCEDÊNCIA
I. CASO EM EXAME
Agravo de Petição interposto pela exequente contra decisão que indeferiu o pedido de consulta e identificação de chaves PIX vinculadas aos executados, com o objetivo de bloquear transferências para satisfazer o crédito trabalhista.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão em discussão consiste em determinar se é cabível a expedição de ofício ao Banco Central para identificar e bloquear as chaves PIX dos executados, visando a satisfação do crédito exequendo.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O art. 139, IV, do CPC, permite ao juiz utilizar medidas coercitivas para garantir a efetividade da prestação jurisdicional. 4. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5941, declarou a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC. 5. O PIX é um meio de pagamento eletrônico instantâneo, de

uso cada vez mais frequente, que permite a movimentação de ativos financeiros fora do horário de varredura do SISBAJUD. 6. A exequente esgotou as tentativas de constrição de bens dos executados, sem sucesso, justificando a utilização de novas ferramentas para satisfação do crédito. 7. É cabível a expedição de ofício ao Banco Central para identificar as chaves PIX dos executados e, posteriormente, determinar o bloqueio dos valores financeiros a elas vinculados, em caráter sigiloso.
IV. DISPOSITIVO E TESE
8. Agravo de petição provido. Tese de julgamento: É cabível a expedição de ofício ao Banco Central para identificar as chaves PIX dos executados, visando à satisfação do crédito trabalhista, bem como o bloqueio dos valores financeiros a elas vinculados. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 139, IV; CLT, art. 789-A, IV. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5941.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010673-38.2023.5.03.0034 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Emerson José Alves Lage. DJEN 12/05/2026).

(voltar ao início)

Operador De Telemarketing

Jornada Especial

RECURSO ORDINÁRIO. ENQUADRAMENTO COMO TELEMARKETING/TELEFONISTA. VENDEDOR DE TELEPEÇAS. ATIVIDADE PREPONDERANTE DE TELEATENDIMENTO. JORNADA REDUZIDA. ART. 227 DA CLT. TEMA 176 DE IRR DO TST. HORAS EXTRAS DEVIDAS - Comprovado pelo conjunto probatório que o reclamante, formalmente vendedor de peças, exercia atividade exclusiva ou preponderantemente por telefone, em setor próprio de telepeças, realizando atendimento ativo e receptivo, cotações, prospecção, vendas e pós-venda, impõe-se o enquadramento da função como atividade de teleatendimento/telemarketing, para fins de incidência da jornada especial prevista no art. 227 da CLT. A circunstância de a empregadora não explorar, como atividade econômica principal, serviço de call center não afasta o direito à jornada reduzida, pois, à luz da tese vinculante firmada pelo C. TST no Tema 176 de IRR, o critério determinante é funcional, bastando que o empregado desempenhe atividade exclusiva ou

preponderante de teleatendimento ou telemarketing. Atividades acessórias, como consulta a catálogos, elaboração de orçamentos, verificação de estoque, emissão de documentos fiscais e acompanhamento da venda, quando instrumentalmente vinculadas ao atendimento remoto do cliente, não descaracterizam a natureza preponderante da televenda. Demonstrado, ainda, que o reclamante laborava além da 6ª hora diária e da 36ª semanal, sem prova de situação excepcional apta a justificar a prorrogação nos termos da NR-17, são devidas como extras as horas excedentes da 6ª diária (nos limites do pedido), com os reflexos pertinentes. Recurso do reclamante provido, no aspecto.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0010344-26.2023.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Penhora

Bem – Cônjuge

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE BENS. MEAÇÃO. REGIME DE COMUNHÃO UNIVERSAL. MANCOMUNHÃO. PRESUNÇÃO DE BENEFÍCIO FAMILIAR. IMPENHORABILIDADE AFASTADA. RECURSO DESPROVIDO
I. CASO EM EXAME
Agravo de petição interposto contra decisão que julgou improcedentes embargos de terceiro opostos com o objetivo de afastar a penhora sobre aluguéis oriundos de imóvel adquirido na constância de casamento sob regime de comunhão universal de bens, sob alegação de impenhorabilidade da meação, separação de fato e ausência de benefício comum.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.
Há duas questões em discussão: (i) definir se a alegada separação de fato afasta a comunicabilidade patrimonial decorrente do regime de comunhão universal de bens; (ii) estabelecer se é possível resguardar a meação do cônjuge não executado diante da ausência de prova de que a dívida reverteu em benefício da entidade familiar.
III. RAZÕES DE DECIDIR
O regime de comunhão universal de bens implica a comunicação de bens e

dívidas contraídas na constância do casamento, nos termos do art. 1.667 do Código Civil, atraindo a responsabilidade patrimonial prevista no art. 790, IV, do CPC. A separação de fato, desacompanhada de formal dissolução do vínculo conjugal ou partilha, não afasta o regime jurídico adotado, subsistindo a mancomunhão e a indivisibilidade do patrimônio comum. A presunção de que os frutos da atividade econômica beneficiam a entidade familiar é relativa, incumbindo ao cônjuge interessado comprovar, de forma inequívoca, a ausência de proveito comum. A prova produzida não afasta a presunção legal, evidenciando, ao contrário, a manutenção de vínculos patrimoniais e jurídicos entre os cônjuges. A aplicação analógica do art. 843 do CPC pressupõe individualização patrimonial, inexistente em situação de mancomunhão sem partilha. Os princípios da menor onerosidade e alegações de natureza alimentar dos valores não afastam a constrição, sobretudo diante da natureza igualmente alimentar do crédito trabalhista.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Recurso desprovido. Tese de julgamento: 1. O regime de comunhão universal de bens autoriza a constrição de bens e frutos comuns para satisfação de dívida contraída na constância do casamento. 2. A separação de fato não afasta a mancomunhão nem a responsabilidade patrimonial sem prévia dissolução formal ou partilha. 3. Cabe ao cônjuge comprovar a ausência de benefício familiar para resguardar a meação, não bastando alegações desacompanhadas de prova robusta. Dispositivos relevantes citados: CC, art. 1.667; CPC, arts. 790, IV, 805 e 843; CF/1988, art. 5º, XXII e LIV. Jurisprudência relevante citada: Súmula 422 do TST.
(TRT 3ª Região. Quarta Turma. 0011000-50.2025.5.03.0183 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Solange Barbosa de Castro Amaral. DJEN 18/05/2026).

Benefício - Programa De Transferência De Renda

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPENHORABILIDADE. VERBAS ASSISTENCIAIS. BLOQUEIO JUDICIAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO
I. CASO EM EXAME
1. Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que julgou procedentes embargos à execução, determinando a liberação de valor bloqueado via Sisbajud na conta bancária do executado, referente a benefícios assistenciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (I) definir a validade probatória de "prints" de tela para comprovar a origem impenhorável dos valores bloqueados; (II) determinar a penhorabilidade de verbas assistenciais, como "Programa Bolsa Família" e "Auxílio Gás", para satisfação de crédito trabalhista.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova digital, consistente em "prints" de tela, foi considerada válida, pois o processo do trabalho se rege pelos princípios da simplicidade e da informalidade, mitigando o rigorismo probatório, especialmente para garantir o acesso à justiça a partes hipossuficientes. 4. A correlação lógica e temporal entre os créditos recebidos e o bloqueio judicial, bem como a ausência de prova de manipulação, afastam dúvidas sobre a procedência do dinheiro, admitindo-se as capturas de tela como elemento de convicção válido, nos termos do art. 371 do CPC. 5. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região admite "prints" de tela como prova quando o conjunto probatório é coerente e não há demonstração de manipulação. 6. O art. 833 do CPC estabelece a impenhorabilidade de salários e verbas equivalentes, com exceções, como pagamento de prestação alimentícia ou renda superior a 50 salários-mínimos. 7. O crédito trabalhista se enquadra na exceção de prestação alimentícia, conforme entendimento do C. TST. 8. A penhora de salários e verbas correlatas é lícita, mas deve ser analisada caso a caso, para não inviabilizar o sustento digno do devedor e sua família. 9. A jurisprudência do STF (RE 964.659, Tema 1046 RG/STF) estabelece que o salário mínimo é o parâmetro para a preservação da dignidade humana e do mínimo existencial. 10. A constrição de valor inferior a um salário mínimo, proveniente de benefícios assistenciais, priva o cidadão do direito fundamental de prover sua alimentação básica. 11. A jurisprudência do Tribunal é firme no sentido de que verbas assistenciais são absolutamente impenhoráveis quando destinadas a famílias em situação de miserabilidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

12. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. "Prints" de tela são válidos como prova no processo do trabalho, quando não impugnados e o contexto probatório é coerente. 2. Verbas assistenciais destinadas à subsistência,

cujo valor bloqueado é inferior ao salário mínimo, são impenhoráveis, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 833 e 371. CLT, art. 7º, IV. Jurisprudência relevante citada: RE 964.659 (Tema 1046 RG/STF).
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011071-17.2022.5.03.0164 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. DJEN 14/05/2026).

Proventos De Aposentadoria

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. PENHORA DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. POSSIBILIDADE. OCULTAÇÃO DE PATRIMÔNIO. RECURSO NÃO PROVIDO
I. CASO EM EXAME
Trata-se de Agravo de Petição interposto pelos executados contra a decisão (ID 9e6fdb8) que, em sede de Exceção de Pré-Executividade, julgou improcedente o pedido de desconstituição da penhora incidente sobre 30% de seus proventos de aposentadoria. A decisão de origem fundamentou-se na existência de um vasto patrimônio e em indícios de ocultação de bens para frustrar a execução de crédito trabalhista de natureza alimentar.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
A controvérsia central consiste em analisar a legalidade da penhora parcial sobre proventos de aposentadoria para a satisfação de crédito trabalhista, ponderando o princípio da dignidade do devedor frente aos indícios de ocultação patrimonial e à natureza alimentar do crédito exequendo, cuja execução perdura por mais de duas décadas.
III. RAZÕES DE DECIDIR
1. O crédito trabalhista possui natureza superprivilegiada e alimentar, enquadrando-se na exceção prevista no artigo 833, § 2º, do Código de Processo Civil, que autoriza a penhora de verbas de natureza salarial para o seu pagamento. A jurisprudência consolidada, inclusive por meio de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) neste Tribunal (Tema 22) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (Tema 75), admite a penhora parcial de proventos, desde que preservada a subsistência digna do devedor. 2. No caso concreto, o conjunto probatório revela uma significativa dissonância entre a renda declarada pelos executados (um salário-mínimo para cada) e seu padrão de vida e patrimônio. A existência de herança com múltiplos imóveis, doações vultosas a familiares e a

residência no exterior são fortes indicativos de que os proventos de aposentadoria não constituem sua única fonte de sustento. Diante de tal cenário, o que se verifica, em verdade, é a existência de uma estratégia de blindagem patrimonial por parte do devedor, no intuito de frustrar o processo de execução pendente em seu desfavor. A manutenção da penhora no patamar de 30% mostra-se, portanto, razoável e proporcional, visando garantir a efetividade da tutela jurisdicional e a satisfação de um crédito alimentar reconhecido judicialmente há mais de vinte anos.
IV. DISPOSITIVO E TESE
Agravo de petição conhecido e não provido. Tese de julgamento: 1. "É lícita a penhora parcial de proventos de aposentadoria para pagamento de crédito trabalhista, dada sua natureza alimentar, nos termos do art. 833, § 2º, do CPC, desde que assegurada a subsistência digna do devedor". 2. "A alegação de impenhorabilidade para proteção da subsistência digna é afastada quando o conjunto probatório demonstra que os executados possuem outros meios de sustento e praticam atos consistentes com a ocultação de patrimônio para frustrar a execução". Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 5º, LXXVIII; Código de Processo Civil, arts. 5º e 833, IV e § 2º. Jurisprudência relevante citada: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, IRDR n° 0013939-38.2023.5.03.0000 (Tema 22); Tribunal Superior do Trabalho, RR-0000271-98.2017.5.12.0019 (Tema 75).
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0095800-78.2002.5.03.0001 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 28/05/2026).

Validade

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. CAUÇÃO LOCATÍCIA. VALOR DEPOSITADO EM CONTA DO EXECUTADO. AUSÊNCIA DE PROVA DE TITULARIDADE DE TERCEIRO. MANUTENÇÃO DA CONSTRIÇÃO
I. CASO EM EXAME
1. Agravo de petição interposto pelo executado em face da decisão que julgou improcedentes os embargos à execução, mantendo a penhora incidente sobre valores bloqueados via SISBAJUD. O agravante alega que o numerário constrito não integra seu patrimônio, por se tratar de quantia pertencente a terceiro, transferida a título de caução locatícia.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão central consiste em definir a validade da penhora incidente

sobre valores depositados em conta de titularidade do executado, diante da alegação de que se trataria de numerário de terceiro destinado à garantia locatícia.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. Rejeita-se a preliminar de não conhecimento do agravo de petição, porquanto a decisão que mantém a penhora possui conteúdo decisório e repercussão patrimonial, sendo impugnável na forma do art. 897, "a", da CLT. 4. A caução locatícia em dinheiro, prevista no art. 37, I, da Lei nº 8.245/91, constitui mera garantia contratual, não estando abrangida pelas hipóteses legais de impenhorabilidade previstas no art. 833 do CPC. 5. O contrato de locação demonstra que a caução destina-se a assegurar o cumprimento de obrigações locatícias, não implicando segregação patrimonial oponível a terceiros ou à execução trabalhista. 6. O valor constrito foi depositado e mantido em conta vinculada ao CPF do executado, atraindo a presunção de titularidade do numerário, não afastada por prova inequívoca em sentido contrário. 7. A alegação de que a conta seria utilizada por "questões operacionais" não descaracteriza a disponibilidade jurídica do numerário, inexistindo demonstração de restrição à sua movimentação ou de efetiva segregação patrimonial. 8. Eventual direito de terceiro deve ser veiculado por meio de embargos de terceiro, não sendo suficiente a mera alegação do executado para afastar a validade da penhora.
IV. DISPOSITIVO E TESE
9. Recurso não provido. Tese de julgamento: A caução locatícia em dinheiro não possui natureza de bem impenhorável, constituindo garantia contratual que não impede a constrição judicial quando o numerário permanece sob a disponibilidade do executado. A ausência de prova inequívoca da titularidade de terceiro mantém a presunção de que os valores depositados em conta do executado integram seu patrimônio, legitimando a penhora. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 897, "a"; CPC, art. 833; Lei nº 8.245/91, art. 37.
(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010559-98.2023.5.03.0002 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 05/05/2026).

(voltar ao início)

Pessoa Com Deficiência / Trabalhador Reabilitado

Dano Moral

DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS E ADESIVO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ACÚMULO DE FUNÇÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DOENÇA OCUPACIONAL. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. MULTAS DOS ARTIGOS 467 E 477 DA CLT. RESPONSABILIDADE DA 2ª RECLAMADA. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. PROVIMENTO PARCIAL
I. CASO EM EXAME
1. Trata-se de recursos ordinários e adesivo interpostos em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da reclamação trabalhista, envolvendo questões como indenização por danos morais, acúmulo de função, adicional de insalubridade, doença ocupacional, horas extras, adicional noturno, multas dos artigos 467 e 477 da CLT, responsabilidade da 2ª reclamada e equiparação salarial.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há diversas questões em discussão: (i) definir se a indenização por danos morais é devida e, em caso positivo, qual o valor correto; (ii) determinar se o reclamante faz jus ao acúmulo de função; (iii) estabelecer se o reclamante tem direito ao adicional de insalubridade; (iv) verificar se é cabível o reconhecimento de doença ocupacional; (v) analisar a validade dos pedidos de horas extras, adicional noturno e sobreaviso; (vi) analisar a aplicação das multas dos artigos 467 e 477 da CLT; (vii) avaliar a responsabilidade da 2ª reclamada; (viii) definir a validade do pedido de equiparação salarial.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A condenação em indenização por danos morais foi mantida, mas o valor foi reduzido, considerando a ausência de intérprete em cursos essenciais e a falha na inclusão do reclamante, que possui deficiência auditiva, caracterizando ato ilícito, dano e nexo causal, conforme a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Dec. 6.949/2009). 4. O pedido de acúmulo de função foi julgado improcedente, com base na prova oral que não corroborou a tese do reclamante, mantendo a sentença por seus próprios fundamentos. 5. O pedido de adicional de insalubridade foi julgado improcedente, com base no laudo pericial que concluiu pela inexistência de insalubridade, e o reclamante não apresentou provas suficientes para afastar a conclusão pericial. 6. O pedido de reconhecimento de doença

ocupacional foi julgado improcedente, com base na conclusão pericial que não estabeleceu nexo causal entre a patologia do reclamante e o trabalho desempenhado, mantendo a sentença por seus próprios fundamentos. 7. Os pedidos de horas extras, adicional noturno e sobreaviso foram julgados improcedentes, com base na validade da compensação de jornada, na ausência de diferenças a favor do reclamante quanto à redução da hora noturna e na não configuração do regime de sobreaviso. 8. As multas dos artigos 467 e 477 da CLT foram julgadas improcedentes, pois as verbas rescisórias foram pagas dentro do prazo legal, conforme entendimento do relator. 9. A responsabilidade da 2ª reclamada foi negada, com base na ausência de provas que demonstrassem sua responsabilidade. 10. O pedido de equiparação salarial foi julgado improcedente, devido à ausência de indicação de um empregado paradigma específico, o que impede a análise dos requisitos legais, conforme o art. 461 da CLT e o art. 330, § 1º, I, do CPC. IV.

DISPOSITIVO E TESE

11. Recursos parcialmente providos. Tese de julgamento: 1. A ausência de intérprete em cursos essenciais ao desenvolvimento profissional de pessoa com deficiência auditiva caracteriza dano moral, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2. A validade da compensação de jornada e a ausência de provas de horas extras não quitadas ou compensadas afastam o direito às horas extras. 3. A ausência de nexo causal entre a doença do reclamante e as atividades laborais afasta o reconhecimento de doença ocupacional. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 461, 467, 477, 791-A, 818 e 456; CC, arts. 186, 187 e 944; CPC, art. 330, § 1º, I; Lei 13.146/2015, art. 3º, I; Dec. 6.949/2009. Jurisprudência relevante citada: ADI n. 6050.

(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011077-27.2023.5.03.0087 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. José Nilton Ferreira Pandelot. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Radialista

Acumulação De Funções

VÍNCULO DE EMPREGO. RADIALISTA. TRABALHO EM ESTÚDIO DE TV. DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE RELIGIOSA. ACÚMULO DE FUNÇÕES. ATIVIDADES TÉCNICAS DISTINTAS NO MESMO SETOR. ADICIONAL DEVIDO. Demonstrado, à luz do princípio da primazia da realidade, que o reclamante prestava serviços técnicos no estúdio de TV das reclamadas, com atuação em atividades de operação de câmera, direção de imagem, edição de vídeo, operação de som, montagem de cenário e demais atribuições inseridas na cadeia produtiva audiovisual, sujeitando-se a ordens e cobranças técnicas, não prevalece a tese de trabalho voluntário, vocacional ou estritamente religioso. Evidenciado o desvirtuamento da finalidade religiosa e configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego, mantém-se o vínculo reconhecido na função de radialista, sendo a ausência de registro profissional mera formalidade que não afasta o enquadramento, quando comprovado o efetivo exercício das atividades previstas na Lei nº 6.615/1978. Reconhecido, ainda, que o reclamante desempenhava de forma habitual múltiplas funções técnicas autônomas no ambiente televisivo, conforme a necessidade da produção, não se trata de simples variação acessória da função contratada, mas de acúmulo funcional apto a gerar desequilíbrio qualitativo e quantitativo na prestação laboral, atraindo a incidência do art. 13, I, da Lei nº 6.615/1978 e do art. 16, I, do Decreto nº 84.134/1979, com o pagamento do adicional de 40%, tomando-se por base a função melhor remunerada, com os reflexos legais cabíveis. (TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010588-47.2025.5.03.0013 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Marcelo Lamego Pertence. DJEN 27/05/2026).

(voltar ao início)

Reajuste Salarial

Norma Coletiva

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DIFERENÇAS DE REAJUSTE SALARIAIS. GRATIFICAÇÃO "LOVE LETTER". DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos por ambas as partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há três questões em discussão: (i) definir se são devidas diferenças de reajuste salariais; (ii) determinar se é devido o pagamento da gratificação "Love Letter"; (iii) verificar a aplicação do regime de desoneração da folha de pagamento.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O direito ao reajuste salarial decorre de norma coletiva, não sendo cabível a aplicação do princípio da insignificância para afastar a obrigação. 4. O depoimento de testemunha, e não do reclamante, sobre o recebimento da verba "Love Letter" enseja o reconhecimento do erro de premissa fática por parte do Juízo de Origem, impondo a reforma da sentença para condenar a reclamada ao pagamento da referida verba indenizatória. 5. A Lei nº 12.546/2011 se aplica também aos créditos decorrentes de condenação trabalhista, devendo ser observada a legislação vigente na época da prestação dos serviços. 6. A condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais deve ser mantida, com suspensão da exigibilidade.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recursos parcialmente providos. Tese de julgamento: 1. O respeito às condições de trabalho pactuadas em CCT é princípio basilar do Direito do Trabalho, não sendo aplicável o princípio da insignificância para afastar o cumprimento da obrigação. 2. Comprovada a existência da parcela "Love Letter" e erro na valoração da prova, por parte do Juízo de Origem, é devido o pagamento da indenização. 3. A Lei nº 12.546/2011 se aplica aos créditos decorrentes de condenação trabalhista, devendo ser observada a legislação vigente na época da prestação dos serviços. 4. É devida a condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais, com suspensão da exigibilidade. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVI; CLT, art. 468, 791-A, 790-B; Lei nº 8.212/1991, art. 22, I e III; Lei nº 12.546/2011; IN RFB nº 1.436/2013, art. 18. Jurisprudência relevante citada: ADI 5766; Rcl 55.151, Rcl 53.350, Rcl 53995, Rcl 55.006,

RR-97-59.2021.5.12.0016, RR-543-97.2014.5.03.0003, RR-10755-06.2016.5.03.0102, RR-1056-60.2019.5.06.0018, AIRR-1413-15.2012.5.10.0005.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010514-75.2025.5.03.0018 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 05/05/2026).

(voltar ao início)

Relação De Emprego

Caracterização

CÔNSUL HONORÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE CONSULADO E EMBAIXADA. O fato de a representação consular ser exercida por cônsul honorário (múnus voluntário) não exime as representações diplomáticas da responsabilidade pelos encargos laborais de quem atua na manutenção e segurança da sua estrutura física no Brasil. Comprovada a prestação de serviços subordinada e habitual, correta a decisão que reconhece o vínculo de emprego com o Consulado e a responsabilidade solidária da Embaixada, ambos órgãos de representação da mesma pessoa jurídica de direito público externo.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010145-96.2022.5.03.0144 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Mauro Cesar Silva. DJEN 06/05/2026).

Enfermagem

VÍNCULO DE EMPREGO. HOME CARE. PRESTAÇÃO AUTÔNOMA DE SERVIÇOS. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - O reconhecimento do vínculo empregatício exige a presença concomitante dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica. Demonstrado nos autos que a profissional da área da saúde atuava em regime de home care mediante aceite voluntário de plantões, com liberdade para recusá-los, substituí-los ou negociar valores, sem sujeição a controle rígido de jornada ou poder disciplinar típico da relação celetista, inviável o reconhecimento do vínculo de emprego. A existência de coordenação mínima de escalas e continuidade assistencial ao paciente constitui

elemento inerente à dinâmica operacional do serviço de assistência domiciliar, não configurando subordinação jurídica.
(TRT 3ª Região. Nona Turma. 0011034-83.2025.5.03.0099 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. André Schmidt de Brito. DJEN 29/05/2026).

Esposa – Empregado

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. MULTA POR FALSO TESTEMUNHO. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PROCEDÊNCIA PARCIAL
I. CASO EM EXAME
Recursos ordinários interpostos pela reclamante e por terceiro interessado em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos da inicial, incluindo reconhecimento de vínculo empregatício e aplicação de multa por falso testemunho.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a multa por falso testemunho aplicada à testemunha foi válida; (ii) estabelecer se houve vínculo empregatício entre a reclamante e os reclamados.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A aplicação de multa por falso testemunho exige a instauração prévia de incidente processual específico para assegurar o contraditório, a ampla defesa e a oportunidade de retratação pela testemunha, conforme a Instrução Normativa nº 41/2018 do TST. 4. A ausência de instauração do incidente processual específico para aplicação da multa por falso testemunho configura erro de procedimento, violando as garantias constitucionais do devido processo legal. 5. Os reclamados comprovaram que o esposo da reclamante era o funcionário contratado, e que a prestação de serviços da reclamante era eventual, demonstrando que a relação não possuía habitualidade e permanência. 6. A reclamante possuía autonomia para recusar tarefas, e a jurisprudência do TRT da 3ª Região orienta que, em situações de auxílios pontuais da esposa do trabalhador rural, a ausência de prova robusta sobre a continuidade e a dependência econômica impede o reconhecimento do liame de emprego. 7. O depoimento da testemunha indicada pela reclamante apresentou imprecisões e foi infirmado por outras provas.
IV. DISPOSITIVO E TESE
8. Recurso do terceiro interessado parcialmente provido e recurso da reclamante não provido. Tese de julgamento: A aplicação de multa por falso

testemunho, nos moldes dos arts. 793-C e 793-D da CLT, exige a instauração prévia de incidente processual específico, sob pena de nulidade. A prestação de serviços eventual, sem habitualidade e subordinação jurídica, afasta o reconhecimento do vínculo empregatício. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 793-C e 793-D; CPC, art. 996; CF/1988, art. 5º, LV. Jurisprudência relevante citada: Instrução Normativa nº 41/2018 do TST.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010719-09.2025.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 21/05/2026).

Parceria

VÍNCULO DE EMPREGO. PARCERIA COMERCIAL. CONFISSÃO DO AUTOR. VALORAÇÃO DA PROVA. RECURSO DESPROVIDO - A configuração do vínculo de emprego exige a presença simultânea de trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Ao admitir a prestação dos serviços, mas negar a relação de emprego e alegar a existência de parceria, o reclamado atraiu para si o ônus de provar o fato impeditivo do direito do autor. O réu se desincumbiu satisfatoriamente do seu encargo probatório por meio do próprio depoimento pessoal do reclamante. O trabalhador confessou expressamente em audiência que parou de atuar como caseiro, que não possuía controle de horários na operação da máquina, que negociava diretamente os serviços com os clientes e que os pagamentos eram recebidos diretamente por ele em sua conta bancária. Tais fatos caracterizam autonomia na prestação dos serviços e afastam de forma definitiva o requisito da subordinação jurídica. As mensagens de texto e os registros de horímetro juntados ao processo demonstram apenas a prestação de contas natural e esperada em uma relação de parceria comercial, na qual o proprietário do equipamento necessita saber as horas de uso para calcular a sua parte nos lucros. Esses documentos não se sobrepõem à confissão do trabalhador quanto à ausência de subordinação diretiva e disciplinar. Constatado o fim da relação de emprego por iniciativa do trabalhador em novembro de 2022, restam prejudicados os pedidos de pagamento de parcelas tipicamente trabalhistas a partir de dezembro de 2022, inclusive verbas rescisórias.
(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010079-79.2024.5.03.0069 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Cristiana Maria Valadares Fenelon. DJEN 12/05/2026).

Pedreiro

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. PEDREIRO. AUTONOMIA. PROVA TESTEMUNHAL E DOCUMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO. DESPROVIMENTO
I. Caso em Exame
Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que indeferiu o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, sob o argumento de que a prestação de serviços ocorreu de forma autônoma, caracterizando a relação de empreitada ou contrato de equipe. O reclamante alega a existência de subordinação, habitualidade e onerosidade, apresentando extratos bancários e mencionando o depoimento do reclamado.
II. Questões em Discussão
Verificação da configuração dos requisitos legais (pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação) para o reconhecimento do vínculo empregatício, em contraposição à alegação de trabalho autônomo ou de empreitada.
III. Razões de Decidir
Para a configuração do vínculo empregatício, é indispensável a cumulação dos requisitos do art. 2º e 3º da CLT: trabalho não eventual, prestado por pessoa física (pessoalidade), de forma subordinada e onerosa. A análise dos depoimentos das partes e das provas produzidas demonstra que não restaram configurados os requisitos da subordinação e da habitualidade. O reclamado, que também exerce a atividade de pedreiro, atuava como intermediário, reunindo outros profissionais e sendo responsável pela distribuição de pagamentos, mas sem o poder diretivo característico do empregador. O trabalho do reclamante era remunerado por diária ou metragem, sendo que ele também prestava serviços a terceiros como trabalhador autônomo, sem a previsibilidade na prestação de serviços que marca a habitualidade. A remuneração percebida, superior à média de um pedreiro regional, e a liberdade na condução do trabalho reforçam a tese de autonomia. A longa duração da relação mantida pelas partes (mais de 5 anos) e a aceitação da situação contratual por anos a fio, sem manifestação de descontentamento, sugerem a prevalência da boa-fé contratual. A alegação de vínculo empregatício somente após um desentendimento aponta para uma alteração unilateral da percepção da relação jurídica. A situação descrita, onde um profissional reúne outros para executar uma obra, repassando pagamentos e fiscalizando, assemelha-se ao contrato de

equipe ou à intermediação de mão de obra, mas não configura o vínculo empregatício com o intermediário, quando este não detém os atributos da figura de empregador.
IV. Dispositivo e Tese
Recurso ordinário desprovido. Tese de Julgamento: "A configuração do vínculo empregatício exige a presença concomitante dos requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação jurídica. Na ausência de comprovação de subordinação e habitualidade, e diante de evidências de autonomia, prestação de serviços a terceiros, remuneração compatível com trabalho autônomo e a prevalência da boa-fé contratual, não se reconhece o vínculo empregatício".
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010672-25.2025.5.03.0150 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 28/05/2026).

Subordinação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHADOR FALECIDO. SOLDADOR. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. PRIMAZIA DA REALIDADE. ÔNUS DA PROVA. DISTINGUISHING TEMA 1.389 STF. PROVIMENTO
I. CASO EM EXAME
1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante contra sentença que julgou improcedente o reconhecimento de vínculo de emprego de trabalhador falecido, sob o fundamento de que a relação era de trabalho autônomo e parceria em espaço compartilhado.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a prestação de serviços de soldagem na fabricação de mesas de bilhar, realizada de forma informal e paga por peça, preenche os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT; e (ii) determinar se a tese de repercussão geral fixada no Tema 1.389 do STF aplica-se a casos de informalidade absoluta sem contrato civil formalizado.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A admissão da prestação de serviços pelas partes reclamadas, ainda que sob alegação de trabalho autônomo, inverte o ônus da prova, cabendo às rés demonstrar a ausência dos requisitos do vínculo empregatício. 4. O pagamento por unidade produzida (peça) configura modalidade de salário e atende ao requisito da onerosidade, não afastando a natureza empregatícia da relação. 5. A integração do trabalhador no núcleo da atividade econômica e no ciclo produtivo essencial do tomador de serviços caracteriza

a subordinação estrutural. 6. O princípio da primazia da realidade sobrepõe-se a elementos meramente visuais de autonomia, como inscrições em fachadas ou propriedade de ferramentas, quando a coordenação efetiva do trabalho pertence ao tomador. 7. A tese de "cessão de espaço por amizade" é juridicamente insustentável no Direito do Trabalho quando o tomador obtém proveito econômico direto do labor do prestador. 8. O cenário de informalidade total, sem a existência de contratos civis ou comerciais escritos, impede a aplicação dos precedentes do STF que validam a terceirização ou "pejotização", exigindo a análise estrita do art. 3º da CLT.
IV. DISPOSITIVO E TESE
9. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A admissão da prestação de serviços com a alegação de trabalho autônomo atrai para a parte ré o ônus de provar a inexistência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. 2. A inserção do prestador de serviços na dinâmica produtiva e nos objetivos essenciais do empreendimento configura subordinação estrutural, apta a formar o vínculo empregatício. 3. O princípio da primazia da realidade impõe o reconhecimento do contrato de trabalho quando a subordinação e a habitualidade fáticas superam elementos formais ou visuais de autonomia. 4. O pagamento por peça produzida é compatível com a relação de emprego, constituindo forma legítima de remuneração salarial. 5. A proteção ao trabalho na informalidade absoluta não é afastada pelo Tema 1.389 do STF, cuja aplicação restringe-se à validade de contratos civis ou comerciais minimamente formalizados. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º e 818, II; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema 1.389 (ARE 1.532.603/PR - Distinguido); STF, Reclamação 89.085/ES, Rel. Min. Cristiano Zanin.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010343-91.2023.5.03.0082 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 06/05/2026).

Trabalhador Rural

VÍNCULO DE EMPREGO RURAL. ADMINISTRADOR DE FAZENDA. AUSÊNCIA DE PROVA ROBUSTA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. ÔNUS DA PROVA. NÃO CONFIGURAÇÃO DOS REQUISITOS DOS ARTS. 2º E 3º DA CLT - O reconhecimento do vínculo empregatício exige demonstração concomitante de trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Em demanda envolvendo alegada relação laboral iniciada em 1994, sem registro formal e com falecimento de

empregado e empregador, exige-se análise probatória rigorosa. A procuração pública outorgando amplos poderes de administração ao alegado trabalhador, associada à inscrição estadual de produtor rural em nome próprio, evidencia atuação com elevado grau de autonomia administrativa, incompatível, no caso concreto, com típica subordinação jurídica empregatícia. Não comprovados os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, mantém-se a improcedência dos pedidos correlatos. Recurso ordinário não provido.
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010052-34.2025.5.03.0046 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Jorge Berg de Mendonça. DJEN 28/05/2026).

VÍNCULO DE EMPREGO RURAL. REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR. SEGURADO ESPECIAL. PREVALÊNCIA DA PROVA DOCUMENTAL. No caso em apreço, o conjunto probatório, notadamente o documental, demonstra que o autor se declarou perante os órgãos previdenciário e sindical como segurado especial, exercendo atividades em regime de economia familiar na propriedade de seu genitor. Tal condição é juridicamente incompatível com o reconhecimento de vínculo empregatício subordinado para o mesmo período, configurando comportamento contraditório (venire contra factum proprium) vedado pelo ordenamento jurídico. A prova oral, permeada por imprecisões e contradições sobre a dinâmica produtiva, não se revelou robusta o suficiente para desconstituir as declarações administrativas firmadas pelo próprio obreiro ao longo de anos. Recurso ao qual se nega provimento.
(TRT 3ª Região. Terceira Turma. 0010801-84.2025.5.03.0132 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Milton Vasques Thibau de Almeida. DJEN 07/05/2026).

Trabalho Religioso

ESPOSA DE PASTOR EVANGÉLICO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INEXISTÊNCIA - Não se reconhece vínculo empregatício entre a esposa de pastor evangélico e a congregação à qual este se vinculou para pregar e executar tarefas atinentes à missão religiosa. Notadamente quando ela admite que sua atuação na Igreja ocorreu "para acompanhar seu esposo e em razão das exigências inerentes ao papel de 'esposa de pastor'". A relação que liga as partes não está circunscrita ao âmbito contratual, mas motivada por convicções íntimas, idealismo, crença em recompensas

imateriais e tudo o mais que caracteriza o insondável universo da fé. (TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011173-52.2025.5.03.0061 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Ricardo Antônio Mohallem. DJEN 22/05/2026).

(voltar ao início)

Repercussão Geral

Sobrestamento Do Processo

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. SUSPENSÃO. TEMA 1389 (STF). MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA. DESPROVIMENTO
I. Caso em exame
Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu o pedido de liberação de valores incontroversos e determinou o sobrestamento do feito até o julgamento definitivo do Tema 1389 do STF, com base no ARE nº 1.532.603. O exequente alega que a decisão agravada foi superada pelo trânsito em julgado da decisão que julgou os embargos à execução em 28/03/2025 e que o recurso de revista do executado trata apenas de incompetência da Justiça do Trabalho, havendo coisa julgada quanto aos demais pedidos.
II. Questão em discussão
Verificar a possibilidade de liberação de valores em execução provisória, em face da suspensão determinada pelo STF no Tema 1389, bem como se o trânsito em julgado da decisão de embargos à execução afasta a incidência da suspensão nacional.
III. Razões de decidir
A suspensão nacional de todos os processos que versem sobre a matéria objeto do Tema 1389 do STF (Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade) aplica-se, inclusive, às execuções provisórias. O caso em tela, referente à "pejotização", amolda-se à discussão do Tema 1389, conforme a inicial e a sentença proferidas no processo principal. Embora seja possível a liberação de valores em execução provisória, a ordem de suspensão emanada do STF deve ser

observada, especialmente em casos pendentes de julgamento definitivo, para garantir a uniformidade da interpretação legal e evitar decisões conflitantes. O trânsito em julgado da decisão que julgou os embargos à execução não afasta a incidência da suspensão determinada pelo STF, a qual visa assegurar o respeito à decisão final da Suprema Corte e a segurança jurídica, podendo a liberação antecipada de valores frustrar o efeito do pronunciamento do STF, caso haja modificação do entendimento sobre a matéria. A manutenção da decisão agravada, com o sobrestamento do feito, é medida que se impõe em observância ao princípio da segurança jurídica e à ordem de suspensão emanada do STF.
IV. Dispositivo e tese
Conheço do agravo de petição. No mérito, nego-lhe provimento, mantendo a decisão agravada. Tese de julgamento: A ordem de suspensão nacional de processos determinada pelo STF no Tema 1389 de Repercussão Geral aplica-se às execuções provisórias que versem sobre fraude em contrato de prestação de serviços ou licitude de contratação de pessoa jurídica, mesmo em face do trânsito em julgado de decisão em embargos à execução, a fim de se garantir a segurança jurídica e a uniformidade da interpretação legal. Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, art. 769 CLT, art. 899, § 1ºCLT, art. 789-A, IVCPC, art. 1.035, § 5º ARE nº 1.532.603 (Tema 1389/STF) Jurisprudência do TRT da 3ª Região sobre suspensão de processos em execução provisória.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010691-06.2023.5.03.0084 (PJe). Agravo de Petição. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 12/05/2026).

(voltar ao início)

Representação Processual

Certificado Digital

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. REGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. AUTORIDADE CERTIFICADORA. O art. 4º da Lei nº 14.063/2020 classifica como confiáveis, além das assinaturas eletrônicas qualificadas (feitas com certificado digital aprovado pela ICP-Brasil), também as assinaturas eletrônicas simples e as avançadas, sendo estas últimas as que utilizam "certificados não emitidos pela ICP-Brasil ou outro

meio de comprovação da autoria e da integridade de documentos em forma eletrônica". Não se pode deixar de aceitar essas assinaturas digitais porque o acesso à ordem jurídica justa, garantido no inciso XXXV do art. 5º da CF, aliado ao princípio da boa-fé processual objetiva (art. 5º do CPC), favorecem a interpretação de validação do instrumento de mandato, mesmo porque a fraude e a má-fé não se presumem.
(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0010842-03.2025.5.03.0051 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Carlos Rodrigues Filho. DJEN 11/05/2026).

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. NULIDADE DA SENTENÇA. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUSÊNCIA JUSTIFICADA EM AUDIÊNCIA VIRTUAL. PROVIMENTO
I. Caso em exame
1. Recurso ordinário interposto pela parte autora contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, aplicando-lhe a pena de confissão ficta por ausência em audiência de instrução realizada por videoconferência. 2. Recurso ordinário interposto pela parte ré abordando os seguintes pontos: multa - embargos declaratórios; multa convencional - convenção que não abrange a categoria; limites da inicial; diárias de viagem; horas extras; intervalo interjornada; compensação - abatimento global; justiça gratuita; litigância de má-fé - alteração da verdade.
II. Questões em discussão
3. É possível conhecer do recurso interposto pela parte ré, cuja assinatura eletrônica na procuração e no substabelecimento, não estão em conformidade com a legislação que regulamenta as assinaturas digitais em processos judiciais? 4. Verificar se a justificativa da parte autora pela ausência à audiência virtual, em razão de dificuldades técnicas de acesso à sala, é adequada. 5. Verificar se foi correta a aplicação da pena à parte autora da pena de confissão quanto à matéria fática, e se houve cerceamento de defesa, a ensejar a nulidade da sentença.
III. Razões de decidir
6. Irregularidade de Representação Processual e Não Conhecimento de Ofício. a) A Lei nº 11.419/2006 e a Resolução CNJ nº 185/2013 exigem que a assinatura eletrônica em processos judiciais seja baseada em certificado digital emitido por Autoridade Certificadora credenciada na ICP-Brasil, ou mediante cadastro de usuário no Poder Judiciário. b) A utilização de plataforma de assinatura eletrônica (D4Sign) que não integra a cadeia

credenciada da ICP-Brasil compromete a validade jurídica da procuração e do substabelecimento apresentados pela parte ré, impossibilitando a regular representação processual do advogado subscritor do recurso e das contrarrazões. c) A ausência de procuração ou substabelecimento válido, em fase recursal, impede o conhecimento do recurso, especialmente quando não se trata de vício sanável em procuração já constante nos autos (Súmula 383, II, do TST). d) A parte ré foi devidamente intimada para regularizar sua representação processual, mas o vício persistiu, razão pela qual o recurso e as contrarrazões não são conhecidos de ofício, por se tratar de matéria de ordem pública. 7. O princípio da ampla defesa e o devido processo legal, garantidos constitucionalmente (art. 5º, LIV e LV, CF/88), impõem assegurar às partes o direito de serem ouvidas e de produzirem as provas necessárias. 8. A jurisprudência consolidada do TST e deste E. TRT reconhece que falhas técnicas na conexão de internet ou dificuldades de acesso a audiências virtuais, quando devidamente comprovadas e não intencionais, podem configurar cerceamento de defesa, especialmente se resultarem em prejuízo processual à parte. 9. No caso em apreço, os elementos dos autos demonstram que a parte autora, representada por sua procuradora, tentou acessar a audiência virtual em tempo hábil, mas enfrentou dificuldades técnicas que a impediram de participar. A brevidade da audiência e a comunicação imediata da procuradora sobre os problemas técnicos indicam a boa-fé e a tentativa de comparecimento. 10. A aplicação da pena de confissão em detrimento de dificuldades técnicas comprovadas configura prejuízo manifesto à parte (art. 794 da CLT), violando o princípio da cooperação e a garantia da ampla defesa.

IV. Dispositivo e tese

11. Mesmo após a oportunidade de saneamento conferida, remanesce a ausência de representação processual válida para a parte ré, configurando-se óbice intransponível ao conhecimento do apelo, haja vista não se ter preenchido todos os pressupostos de admissibilidade necessários ao regular processamento do recurso. Igual destino é reservado às contrarrazões da parte reclamada. 12. Conhece-se do recurso ordinário da parte autora. Preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa acolhida, para determinar o retorno dos autos à Vara de origem, a fim de reabrir a instrução processual com a realização de nova audiência de instrução. Tese de julgamento: "A ausência da parte em audiência virtual, devidamente justificada por dificuldades técnicas de acesso comprovadas e não intencionais, configura cerceamento de defesa, ensejando a nulidade da

sentença por violação aos princípios da ampla defesa, do devido processo legal e da cooperação." Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, art. 5º, LIV e LV; CLT, art. 794; CPC, art. 190, 371; Resolução CNJ nº 314/2020; Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT n. 6/2020; Portaria Conjunta GCR/GVCR n. 4/2020.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010866-71.2023.5.03.0028 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Goulart de Sena Orsini. DJEN 26/05/2026).

(voltar ao início)



Rescisão Indireta

Cabimento

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. PEDIDO DE DEMISSÃO OCULTADO. AUSÊNCIA DE INSALUBRIDADE. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PROVIMENTO PARCIAL
I. Caso em exame
Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. A reclamante alega que a empresa não cumpriu obrigações contratuais, exigiu serviços superiores às suas forças, manteve ambiente de trabalho inadequado e faltou com equipamentos de proteção individual. Aduz, ainda, que a empresa alterou o ambiente de trabalho após o ajuizamento da ação para mascarar a insalubridade. Pugna pela reforma da sentença para que seja declarada a rescisão indireta. A insurgência quanto aos honorários advocatícios versa sobre a majoração do percentual fixado.
II. Questões em discussão
2. a) A caracterização da rescisão indireta, considerando a gravidade das faltas patronais, a alegada insalubridade e as consequentes modificações no ambiente de trabalho; b) A majoração do percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais.
III. Razões de decidir
3. Rescisão Indireta: A rescisão indireta, por ser medida de exceção, exige a comprovação de falta grave do empregador, que impossibilite a continuidade da relação empregatícia, nos termos do art. 483 da CLT. No

caso concreto, a prova oral e documental não demonstrou conduta patronal gravemente ofensiva à dignidade da trabalhadora, mas sim um típico desejo de demissão ocultado pelo pedido de rescisão indireta. Depoimentos indicaram cobrança de produtividade comum ao setor e comprovam a intenção prévia da reclamante de se desligar da empresa, inclusive com tentativa de acordo. O laudo pericial concluiu pela inexistência de exposição a agentes nocivos, com a informação da própria reclamante de que não acessava as câmaras frias. A instalação de climatizadores, comprovada por contrato, ocorreu dentro da regularidade administrativa e não invalida a conclusão técnica acerca das atividades desempenhadas durante o pacto laboral. 4. Honorários Advocatícios Sucumbenciais: Diante da complexidade da causa e do tempo despendido pelo profissional, o percentual de 5% sobre o valor líquido da condenação fixado na origem para os honorários advocatícios sucumbenciais deve ser majorado para 10%, em consonância com os parâmetros do art. 791-A, §2º, da CLT.
IV. Dispositivo e Tese
5. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente para majorar o percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela reclamada para 10% sobre o valor líquido da condenação. Mantida a improcedência do pedido de rescisão indireta. Tese de Julgamento:"I - A mera insatisfação com a dinâmica de trabalho ou a cobrança por produtividade não configuram falta grave patronal a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. II - O percentual dos honorários advocatícios sucumbenciais pode ser majorado para 10% sobre o valor líquido da condenação, em observância aos critérios do art. 791-A, §2º, da CLT, diante da complexidade da causa e do trabalho exercido pelo profissional." Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas: CLT, arts. 483, 483, §3º, 791-A, §2º; Lei nº 14.010/2020; Lei nº 13.467/2017; NR-15; Súmula 153/TST.
(TRT 3ª Região. Oitava Turma. 0011679-46.2024.5.03.0131 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Sérgio Oliveira de Alencar. DJEN 28/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REDUÇÃO DO GRAU. RESCISÃO INDIRETA. NÃO CONFIGURAÇÃO.
I. CASO EM EXAME
1. Recursos ordinários interpostos por ambas as partes em face da sentença que julgou procedentes em parte os pedidos formulados em reclamação

trabalhista, envolvendo adicional de insalubridade, rescisão indireta, indenização por danos morais, doença ocupacional, estabilidade provisória, vale-transporte, multas dos artigos 467 e 477 da CLT e honorários.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir o grau correto do adicional de insalubridade; (ii) determinar se houve justa causa para rescisão indireta e, consequentemente, o direito à indenização por danos morais.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. As atividades da reclamante, consistentes em atendimento e triagem em laboratório de análises clínicas, com manuseio de guias e encaminhamento para coleta de materiais biológicos, não se enquadram no grau máximo de insalubridade, conforme anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, que exige contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas. 4. O trabalho da reclamante se enquadra como ensejador de adicional de insalubridade em grau médio, pelo exercício de trabalhos e operações em contato permanente com pacientes em estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana. 5. As provas dos autos, incluindo relatório de auditoria interna e depoimentos, não confirmam as alegações de perseguição e racismo, elementos necessários para configurar a rescisão indireta, conforme artigo 483 da CLT. 6. A perícia médica concluiu que as patologias na coluna e os transtornos psiquiátricos da reclamante não possuem nexo causal com as atividades laborais. 7. Não ficou comprovado o desconto indevido ou prejuízo relacionado ao vale-transporte. 8. A existência de disputa judicial sobre o motivo da rescisão afasta a incidência das multas dos artigos 467 e 477 da CLT.
IV. DISPOSITIVO E TESE
9. Recurso do reclamado parcialmente provido e recurso da reclamante não provido. Tese de julgamento: 1. O adicional de insalubridade deve ser fixado em grau médio quando as atividades do trabalhador envolvem contato com pacientes em estabelecimentos de saúde, mas não em contato permanente com aqueles em isolamento por doenças infectocontagiosas. 2. A rescisão indireta não se configura quando não comprovada a falta grave do empregador, como perseguição ou racismo, nos termos do artigo 483 da CLT. 3. A ausência de nexo causal entre as patologias do trabalhador e as atividades laborais impede o reconhecimento de doença ocupacional e o direito à estabilidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 467, 477 e 483; CPC, art. 479. Jurisprudência relevante citada: Não localizada nos documentos.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0010419-84.2025.5.03.0005 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Márcio Toledo Gonçalves. DJEN 22/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. RESCISÃO INDIRETA. DANO EXTRAPATRIMONIAL. DIVULGAÇÃO DE CID. MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. REFORMA
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário da autora, que busca a reforma da sentença para que seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como a majoração do valor da indenização por danos morais.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a divulgação do CID da autora por colegas de trabalho configura falta grave da empregadora, ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho; (ii) estabelecer se o valor da indenização por danos morais fixado em sentença deve ser majorado.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A divulgação do CID da autora por colegas de trabalho, embora praticada sem a participação direta da empregadora, demonstra falha da empresa em manter um ambiente de trabalho sadio, configurando falta grave, nos termos do art. 483, "c" e "e", da CLT. 4. A empregadora é responsável pelos atos de seus prepostos (artigo 932, III, CC), sendo configurado ato ilícito e dano pela violação dos direitos de personalidade da autora. 5. O valor da indenização por danos morais, inicialmente fixado em R$1.000,00, comporta majoração, considerando a extensão do dano, a culpa da ré, o caráter pedagógico da reparação e a capacidade econômica do ofensor.
IV. DISPOSITIVO E TESES
6. Recurso da ré não provido.Recurso da autora parcialmente provido.
Teses de julgamento: 1. A divulgação do CID de uma empregada por colegas de trabalho, em um contexto em que a empregadora não garantiu um ambiente de trabalho sadio, configura falta grave da empregadora, ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho. 2. A empregadora é responsável pelos atos de seus prepostos, nos termos do artigo 932, III, do Código Civil. 3. O valor da indenização por danos morais deve ser majorado quando se mostra insuficiente para compensar a extensão do dano, considerando a culpa do ofensor e sua capacidade econômica. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 483, "c" e "e"; CC, art. 932, III; CF, art. 5º, X; CLT, art. 223-C. Jurisprudência relevante citada: TST, OJ 82 da SDI-1; TST, Tema 52.
(TRT 3ª Região. Décima Primeira Turma. 0010527-91.2025.5.03.0174 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Juliana Vignoli Cordeiro. DJEN 12/05/2026).

(voltar ao início)

Salário-Maternidade

Pagamento – Indenização

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - A ausência de pagamento do salário-maternidade priva a trabalhadora dos recursos necessários para a sua subsistência e de filho recém-nascido em um momento de significativa vulnerabilidade. A conduta da empregadora ultrapassa o mero aborrecimento patrimonial, pois atinge a dignidade da pessoa humana e gera o dever de pagar indenização por dano moral.
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010484-26.2025.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. César Pereira da Silva Machado Júnior. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)

Sentença

Lide – Limite

NULIDADE PARCIAL DA SENTENÇA. JULGAMENTO DISSOCIADO DOS LIMITES DA LIDE. PREMISSAS FÁTICAS EQUIVOCADAS. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. RETORNO À ORIGEM - Verificada a adoção, pelo juízo de origem, de premissas fáticas que não correspondem àquelas efetivamente delineadas pelas partes, resta caracterizado julgamento fora dos limites da lide, em afronta ao disposto nos arts. 141 e 492 do CPC. Trata-se de inexistência de fundamentação válida, pois, ao não julgar a lide dentro dos limites postos, o Estado-juiz viola, a um só tempo, as disposições dos artigos 832/CLT, 489/CPC e 93, IX, da CF. Evidenciada a desconexão entre a fundamentação da sentença e o conjunto fático-probatório dos autos, impõe-se a declaração de nulidade parcial do julgado quanto aos capítulos afetados. Considerando que a correção das premissas adotadas demanda nova apreciação global da controvérsia à luz dos fatos efetivamente alegados, determina-se o retorno dos autos ao juízo de origem para prolação de nova decisão, como entender de direito.

(TRT 3ª Região. Sétima Turma. 0010751-83.2025.5.03.0156 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Antônio Carlos Rodrigues Filho. DJEN 28/05/2026).

(voltar ao início)

Sindicato

Responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEFERIMENTO
I. CASO EM EXAME
1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais, sob a alegação de negligência do sindicato na condução de acordo em ação coletiva, o qual resultou em prejuízo ao autor.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão central consiste em definir se houve ato ilícito do sindicato ao conduzir o acordo em ação coletiva, que enseje o dever de indenizar o reclamante por danos morais.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A responsabilidade civil, que fundamenta o dever de indenizar, exige a comprovação de conduta ilícita, dano e nexo causal, conforme artigos 186 e 927 do Código Civil. 4. A análise da ata de audiência e do termo individual de adesão demonstram que o reclamante aderiu ao acordo de forma livre e consciente, ciente da quitação ampla do contrato de trabalho e da possibilidade de não aderir, com assistência jurídica para ação individual. 5. A alegação de coação econômica não se sustenta, pois o reclamante teve a opção de não aderir ao acordo e buscar seus direitos individualmente. 6. A teoria da perda de uma chance não se aplica, pois o reclamante, de forma consciente e voluntária, abdicou da chance de buscar seus direitos em juízo. 7. Não se verifica a prática de ato ilícito pelo sindicato, que cumpriu seu papel de negociar, informar e assistir a categoria, oferecendo a possibilidade de escolha entre aderir ao acordo coletivo ou buscar os direitos individualmente.
IV. DISPOSITIVO E TESE
8. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A adesão voluntária e

consciente do empregado ao acordo em ação coletiva, com ciência da quitação ampla do contrato de trabalho e da possibilidade de não aderir, afasta a responsabilidade do sindicato por danos morais. Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927. Jurisprudência relevante citada: TRT-3, Processo 0010185-71.2022.5.03.0114; TRT-3, Processo 0010691-05.2021.5.03.0010.
(TRT 3ª Região. Segunda Turma. 0011092-68.2025.5.03.0008 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Lucas Vanucci Lins. DJEN 15/05/2026).

(voltar ao início)

Teletrabalho

Hora Extra

HORAS EXTRAS. TELETRABALHO. CONTROLE DE JORNADA. ART. 62, III, DA CLT. ART. 75-C, §1º, da CLT. AUSÊNCIA DE APRESENTAÇÃO DOS REGISTROS DE PONTO. SÚMULA 338 DO TST - Ainda que a reclamada alegue a incidência da exceção prevista no art. 62, III, da CLT, até agosto de 2022, a prova oral demonstrou a existência de efetivo controle de jornada no período de teletrabalho, mediante utilização de aplicativo de ponto, circunstância incompatível com a exclusão do regime de duração do trabalho. Além disso, não veio aos autos contrato de trabalho ou aditivo contratual que permitisse a alteração do regime presencial para o teletrabalho, na forma exigida pelo art. 75-C, §1º, da CLT. Assim, a não apresentação dos controles de jornada relativos ao período de home office atrai a incidência da Súmula 338, I, do TST, gerando presunção relativa de veracidade da jornada alegada, elidida parcialmente pela prova oral. Demonstrada a prorrogação habitual da jornada em aproximadamente 20 minutos, 3 vezes por semana, são devidas as horas extras correspondentes. Recurso da reclamante parcialmente provido.
(TRT 3ª Região. Décima Turma. 0011309-04.2024.5.03.0055 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Flavio Vilson da Silva Barbosa. DJEN 28/05/2026).

Retorno - Trabalho Presencial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. MANUTENÇÃO DE TELETRABALHO. DIREITO À PROTEÇÃO DA FAMÍLIA E DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. RECURSO NÃO PROVIDO.
I. CASO EM EXAME
Recurso ordinário interposto pela parte ré contra sentença que julgou procedente o pedido para condenar a empresa a manter o autor em regime de teletrabalho, nas condições atuais, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa diária. A reclamada alega violação ao poder diretivo do empregador e à autonomia de gestão, sustentando que a legislação permite a alteração unilateral do regime de teletrabalho para o presencial mediante aviso prévio e que normas internas garantem apenas prioridade, não direito absoluto. Busca a reforma da decisão quanto à manutenção do teletrabalho em caráter permanente e à multa por descumprimento.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão em discussão consiste em determinar se o poder diretivo do empregador, no que tange à reversão do regime de teletrabalho para o presencial, pode ser mitigado em prol do direito à proteção da família e ao melhor interesse da criança com deficiência, conforme alegado pela parte autora.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. A legislação e normas internas da reclamada reconhecem a prioridade na concessão de teletrabalho para empregados com filhos, especialmente os que possuem deficiência, o que demonstra uma flexibilidade inerente à política da empresa. 4. A manutenção do teletrabalho é essencial para que a parte autora possa acompanhar os tratamentos médicos, psicológicos e psicopedagógicos de suas filhas, ambas com diagnósticos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), os quais exigem atenção multidisciplinar e a presença dos genitores. 5. O direito fundamental à proteção da família (art. 226 da CR/88) e o melhor interesse da criança (art. 227 da CR/88), especialmente quando se trata de crianças com deficiência, devem prevalecer sobre o poder diretivo do empregador, que deve ser exercido de forma ponderada e humanizada. 6. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) estabelecem o direito à não discriminação e a necessidade de adaptações razoáveis para assegurar o pleno exercício dos direitos

fundamentais, incluindo o acesso à saúde e à inclusão social. 7. O art. 75-F da CLT, incluído pela Lei nº 14.442/2022, reforça a prioridade para empregados com deficiência e com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação em vagas de teletrabalho. 8. Precedentes deste Regional e do E. TST demonstram a possibilidade de mitigar o poder diretivo do empregador em casos que envolvem a proteção da saúde, da dignidade e do bem-estar de trabalhadores e seus dependentes com necessidades especiais. 9. Diante do desprovimento do recurso da parte ré quanto à manutenção do teletrabalho, e considerando a fixação de honorários advocatícios sucumbenciais em favor da parte autora, majora-se, de ofício, o percentual para 15% sobre o valor da causa, em atenção aos critérios legais e jurisprudenciais, observando-se os termos da OJ 348/SBDI-1/TST e da TJP nº 4 do TRT3.
IV. DISPOSITIVO E TESE
5. Recurso ordinário conhecido e não provido. Honorários advocatícios sucumbenciais majorados de ofício. Tese de julgamento: O poder diretivo do empregador, no que tange à reversão do regime de teletrabalho para o presencial, deve ser exercido de forma ponderada e humanizada, cedendo diante da colisão com direitos fundamentais como a proteção da família, o melhor interesse da criança com deficiência e o direito à saúde, especialmente quando a legislação e normas internas da própria empresa já preveem prioridade e flexibilidade em tais situações. A manutenção do regime de teletrabalho em casos de comprovada necessidade de acompanhamento de filhos com deficiência é uma medida que concretiza os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral à criança e ao adolescente e o direito à saúde, em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III; 5º, II; 7º, XXII; 226; 227; 37. CLT, arts. 2º; 8º, § 2º; 75-C, § 2º; 75-F; 769; 789, § 2º; 789-A; 790-A, I; 791-A; 791-A, § 2º; 791-A, § 3º; 791-B, §§ 4º e 7º. DL 779/69, art. 1º, VI. DL 509/69, art. 12. CPC, arts. 85, §§ 2º e 8º; 15; 322, §1º; 492; 1.046. Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência). Lei 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista). Lei 13.467/2017. Lei 14.442/2022. Decreto 3.321/99. Decreto 6.949/2009. Manual de Pessoal - EBCT (MANPES) - Módulo 19. Ofício Circular nº 57665450/2025 - DIGEP-PRESI. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região: ROT nº 0010727-93.2025.5.03.0014, Rel. Juiz Conv. Emerson Jose Alves Lage, 1ª Turma,

DJEN 27/03/2026; ROT nº 0010544-15.2025.5.03.0179, Rel. Juiz Conv. Paulo Chaves Correa Filho, 4ª Turma, DJEN 30/01/2026; ROT nº 0010611-04.2025.5.03.0074, Rel. Juiz Conv. Jose Nilton Ferreira Pandelot, 8ª Turma, DJEN 27/10/2025. TST: AIRR nº 182-71.2022.5.10.0014, Rel. Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 15/03/2024; AgAIRR nº 125800-96.2005.5.05.0002, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 1ª Turma, DEJT 04/06/2024; Ag-AIRR nº 119-10.2011.5.05.0034, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DEJT 07/06/2024; AIRR nº 0110200-50.2007.5.05.0039, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 3ª Turma, DEJT 19/06/2020. STF: ADI nº 5.766.
(TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010568-34.2025.5.03.0182 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. DJEN 13/05/2026).

DIREITO DO TRABALHO. REGIME DE TRABALHO. TELETRABALHO. ALTERAÇÃO DO REGIME. AUSÊNCIA DE ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.
I. CASO EM EXAME
Recurso Ordinário interposto pela Reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de manutenção do regime de teletrabalho, com base na alegação de alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho e necessidade de cuidados com pais idosos.
II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO
2. A questão central consiste em definir se a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, determinada pela empregadora, configura ato lesivo e se a situação de cuidado com os pais idosos da reclamante justificam a manutenção do teletrabalho.
III. RAZÕES DE DECIDIR
3. O regime de teletrabalho é regulamentado pela CLT, nos artigos 75-A a 75-F, estabelecendo que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial ocorre por determinação do empregador, inserindo-se no poder diretivo deste. 4. A mudança do regime presencial para o teletrabalho depende de acordo mútuo entre empregado e empregador. 5. Em regra, não existe direito subjetivo do empregado à manutenção do regime de teletrabalho. 6. A manutenção do teletrabalho está sujeita ao poder diretivo do empregador, salvo em caso de abuso, com ofensa a princípios constitucionais ou às normas internas da empresa. 7. A situação fática da reclamante, que alega necessidade de cuidado com pais idosos, não se enquadra em nenhuma das hipóteses taxativas de prioridade elencadas no

normativo interno, nem demonstra ofensa a princípios constitucionais. 9. As condições inadequadas de trabalho, como a impossibilidade de registro de ponto, existência de banheiro único e problemas com a climatização, não impedem a prestação de serviço de forma presencial.
IV. DISPOSITIVO E TESE
11. Recurso não provido. Tese de julgamento: A alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, está inserida no poder diretivo, conforme artigos 75-A a 75-F da CLT. A ausência de previsão legal e de abuso do poder diretivo do empregador impede a manutenção do teletrabalho, especialmente quando não demonstrada situação que se enquadre nas hipóteses de prioridade estabelecidas em normativo interno. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 75-A a 75-F, 75-C, §§1º e 2º; CF, art. 230; Manual de Pessoal da empresa, Módulo 19, capítulo 5 e anexo 2. Jurisprudência relevante citada: Não identificada. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010820-71.2025.5.03.0009 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Carlos Roberto Barbosa. DJEN 11/05/2026).

(voltar ao início)

Uniforme

Indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. CUSTOS COM UNIFORME (CINTO). PROVIMENTO PARCIAL
I. Caso em Exame
1. Recurso ordinário interposto pela reclamada buscando a exclusão da condenação ao pagamento de indenização substitutiva pela aquisição de cintos, sob alegação de ausência de prova do prejuízo e inexistência de obrigação legal ou contratual.
II. Questão em Discussão
2. Verificar a existência de obrigação da empregadora em ressarcir os custos com a aquisição de cintos, quando exigido o uso de uniforme específico pela empresa.
III. Razões de Decidir
3. A prova oral colhida demonstra que a reclamada exigia a utilização de cintos pretos como parte do uniforme, mas não providenciava o

fornecimento destes itens. 4. As Normas Coletivas da categoria preveem o fornecimento gratuito de uniforme pelo empregador, com exceção de calçados, salvo se de uso especial. 5. Em relação ao cinto, a exigência de uso de vestimenta específica, sem o devido fornecimento pelo empregador, configura transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador, o que é vedado pelo princípio da alteridade (art. 2º da CLT). 6. A fixação de indenização substitutiva no valor de R$ 100,00 por semestre, a título de ressarcimento pela aquisição de cintos, mostra-se razoável e suficiente, na ausência de prova em sentido contrário pelas partes.
IV. Dispositivo e Tese
7. Recurso ordinário parcialmente provido. Tese de Julgamento: "É devida a indenização substitutiva pelo custo de aquisição de cinto, quando a empresa exige o uso de uniforme específico e não providencia o fornecimento deste item, em observância ao princípio da alteridade e à vedação de transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador.
(TRT 3ª Região. Sexta Turma. 0010865-54.2025.5.03.0113 (PJe). Recurso Ordinário Trabalhista. Rel./Red. Anemar Pereira Amaral. DJEN 18/05/2026).

(voltar ao início)