



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 47

1º de agosto a 31 de agosto de 2025

O Ementário em Destaque é mantido pela
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?
Envie e-mail para sedoc.juris@trt3.jus.br
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

Índice de temas

I. Relação de emprego - empregado doméstico	3
II. Justa causa - improbidade	3
III. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação.....	5
IV. Acidente do trabalho - acidente de trânsito - responsabilidade	6
V. Justa causa - caracterização.....	6
VI. Litigância de má-fé - multa	8
VII. Acidente do trabalho - legitimidade ativa	9
VIII. Empregado público - dispensa	9
IX. Auto de infração - validade	10
X. Assédio sexual - caracterização	10
XI. Dano moral - discriminação sexual	11
XII. Acidente do trabalho - mineração - indenização	12
XIII. Auto de infração - validade	13
XIV. Discriminação por idade - ocorrência.....	15
XV. Penhora - honorários profissionais	17
XVI. Justa causa - incontinência de conduta	18
XVII. Ação coletiva - sentença - abrangência.....	19

I. Relação de emprego - empregado doméstico

LEGITIMIDADE DO MPT- "A reclamada arguiu a ilegitimidade ativa do MPT, ao argumento de que os direitos pleiteados na ação civil pública têm natureza individual heterogênea. Sem razão. O presente caso versa sobre trabalho análogo à escravidão no âmbito doméstico. Nesse caso, mesmo em se tratando de apenas uma trabalhadora supostamente submetida à condição degradante, a natureza da alegada ofensa transcende a sua esfera individual, pois a matéria diz respeito à profunda ofensa à dignidade humana e, por isso, à coletividade. Por isso, o MPT possui legitimidade para promover a presente ação, nos termos previstos no art. 127 da CRFB"- **RELAÇÃO DE EMPREGO. PRESSUPOSTOS** - É cediço que, não raro, o afeto é utilizado como álibi para mascarar relações de emprego. O trabalho doméstico no Brasil envolve, de fato, em grande parte, o afeto entre a pessoa que presta serviços e o núcleo familiar que deles se beneficia. Mas, ainda que assim seja, essa situação não impede que se reconheça a existência de uma relação jurídica, a saber, relação de emprego, permeada das obrigações a ela inerentes. O fato de haver afeto entre a trabalhadora e o núcleo familiar não é impeditivo nem óbice para que se reconheça que se trata de uma relação de emprego, regida pela CLT, tampouco afasta a situação de que a empregada é um sujeito de direito. Essa noção de intimidade, que até pode ser real, mas, muitas vezes, também falsa, é utilizada como subterfúgio para se pensar a relação como horizontal, sem deveres das partes, o que se mostra como de todo equivocado. Impende esclarecer que o afeto a que se refere a defesa não reduz a desigualdade da relação; é dizer: a intimidade não aproxima socialmente as partes, as classes; o abismo social permanece, e apenas é utilizado para promover o apagamento dos direitos da empregada tida como "da família". Não à toa que empregadas domésticas, que residem no âmbito familiar, ao qual servem, sequer têm o direito à desconexão; não há hora nem tempo de duração mensuráveis para o trabalho de trabalho, de cuidado e de afeto. Entendo como temerária a tese da existência de afeto na relação para fins de afastamento do vínculo de emprego. Isso porque o afeto, como é vivenciado, subalterniza, silencia e naturaliza a servidão, apresentando-se como a chave para obter obediência e fidelidade. Não se pode ignorar aqui as fronteiras do que o "quase da família" delimita: cria-se um jogo afetivo, que, para a empregada, revela-se numa ideia de aceitação, de inserção de espaço que não é seu (a pessoa natural prestadora de serviços nunca foi filha, com guarda e filiação regularizada) e, para a empregadora, uma permissão de aproximação já que, em troca, terá alguém trabalhando com carinho, pois "é o que se faz pela família".

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011056-15.2023.5.03.0002 (ROT); Disponibilização: 01/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Raquel Fernandes Lage)

II. Justa causa - improbidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO COM LABOR CONCOMITANTE PARA TERCEIRO. ATO DE IMPROBIDADE. EMPREGADA GESTANTE. IMPROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS DE REVERSÃO DA JUSTA CAUSA, ESTABILIDADE PROVISÓRIA E DANO MORAL. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos relativos à reversão da dispensa por justa causa, reconhecimento da estabilidade gestacional e indenização por danos morais. A autora alega que foi dispensada por justa causa de forma desproporcional, mesmo estando grávida e em licença médica, e requer a conversão da dispensa em imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias correspondentes, indenização substitutiva da estabilidade gestacional e reparação por danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão: (i) verificar se a dispensa por justa causa foi legítima e proporcional; (ii) definir se a autora faz jus à estabilidade provisória da gestante; (iii) avaliar a existência de dano moral indenizável decorrente da dispensa motivada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A justa causa aplicada à reclamante encontra respaldo no art. 482, alínea "a", da CLT, tendo em vista a comprovação de que, durante o período de afastamento médico, a obreira laborou para outra empresa, em conduta que configura ato de improbidade e quebra da fidúcia necessária à continuidade do vínculo empregatício.

A alegação de desproporcionalidade da penalidade não se sustenta, pois o ato praticado reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a imediata rescisão contratual por justa causa, sendo desnecessária a adoção prévia de penalidades gradativas.

A condição de gestante da autora não impede a rescisão motivada do contrato de trabalho, porquanto a estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, é inaplicável nos casos de justa causa comprovada.

A dispensa por justa causa, quando pautada em conduta grave e juridicamente tipificada, não configura violação à honra ou dignidade do trabalhador, não sendo cabível a indenização por dano moral na hipótese.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

A prestação de serviços a terceiro durante período de afastamento médico caracteriza ato de improbidade, autorizando a dispensa por justa causa nos termos do art. 482, "a", da CLT.

A estabilidade da gestante não subsiste em caso de dispensa motivada por justa causa devidamente comprovada.

A dispensa por justa causa, desde que legítima e proporcional, não enseja indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "a"; ADCT, art. 10, II, "b".

Jurisprudência relevante citada: TRT-3ª Região, Processo 0001129-12.2014.5.03.0173, Rel. Paulo Roberto de Castro, 7ª Turma, j. 02.02.2018. TRT-3ª Região, PJe 0010202-24.2020.5.03.0035, Rel. Ana Maria Amorim Rebouças, 10ª Turma, j. 03.10.2022. TRT-3ª Região, PJe 0010821-89.2023.5.03.0053, Rel. José Nilton Ferreira Pandelot, 8ª Turma, j. 19.04.2024. TRT-3ª Região, PJe 0011020-24.2024.5.03.0103, Rel. Maria Cristina Diniz Caixeta, 6ª Turma, j. 16.05.2025. TRT-3ª Região, PJe 0010702-10.2024.5.03.0178, Rel. Vicente de Paula Maciel Júnior, 7ª Turma, j. 22.04.2025.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010674-46.2024.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 04/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

III. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RESCISÃO IMOTIVADA APÓS AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. *"Analisando-se a prova oral, com resumo abaixo dos depoimentos apenas para facilitar o exame, sem prejuízo ou substituição da gravação que se encontra armazenada na plataforma virtual ZOOM, com acesso através do link disponibilizado ao final da audiência, tem-se que o preposto da ré, em seu depoimento pessoal, declarou (a partir de 00:00:00 da gravação) que o responsável pela dispensa do autor na empresa foi o gerente da filial; o motivo foi reformulação do quadro, isto é, redução de custos com pessoal; nessa época, houve várias dispensas; na época a reclamada tinha mais de mil empregados; em Pompéu, eram de 30 a 45 empregados; em Pompéu não houve outra dispensa além da dispensa do autor na mesma época; o fato de ter entrado com ação na Justiça não contribuiu para a dispensa do reclamante; não se recorda se o reclamante foi advertido ou suspenso enquanto trabalhou na reclamada; não houve contratação imediata de novo empregado para a vaga do autor; quando a empresa dispensa o motorista é porque houve redução de rotas, então ninguém ficou com a rota do reclamante. O conjunto probatório não socorre a tese defensiva. Os documentos juntados pela reclamada e impugnados pelo reclamante de fato não servem para demonstrar sequer que as alegadas dispensas ocorreram, muito menos para corroborar a alegada redução de pessoal, pois os TRCT's não assinados não provam rescisão nem quitação, ao passo que a planilha, também apócrifa e totalmente fragmentada, informa que mais da metade das rescisões no mês de julho/2022 teriam sido por iniciativa dos empregados. Logo, se algum valor probante ela tivesse, demonstraria evasão de quadros da ré, e não contenção de despesas com pessoal. Quanto ao conhecimento da ação proposta anteriormente, os documentos extraídos do PJE comprovam o acesso da procuradora da ré cadastrada tanto naquele quanto no presente feito, em 05/07/2022, isto é, previamente à dispensa (07/07/2022) e à notificação por mandado (26/07/2022). Além disso, como pontuado pelo autor, aquela procuradora havia sido constituída com antecedência, desde 02/08 /2019, como demonstra a procuração de fls. 384/385 (ID 6a2b970), reproduzida nestes autos conforme juntada nos autos do processo 0010587-50.2022.5.03.0148. De fato, a*

habilitação deu-se posteriormente, em 27/07/2022, mas o simples acesso após o envio da notificação postal, conforme expediente de fl. 659 (ID 366d037), já bastava para que a ré tivesse ciência da propositura da ação por intermédio de sua advogada. Nesse contexto, é inegável que a dispensa sem justa causa do autor, dada a sua imediatidade, induz presunção de motivação discriminatória, pois é fundada a suspeita de que o obreiro, empregado há mais de 10 anos sem nenhuma pena disciplinar comprovada, só foi desligado da empresa por ter ajuizado reclamação trabalhista em face da ré. Constata-se no caso concreto, portanto, a prática limitativa para efeito de manutenção da relação de emprego, traduzida em punição não afeta ao poder disciplinar da empregadora nem prevista em lei, e por isso configuradora de abuso de direito (art. 187 do CCB), apta a causar dano moral à parte ofendida (art. 4º da Lei 9.029/95)". (Excerto da sentença da lavra da MMª. Juíza **LUCIANA NASCIMENTO DOS SANTOS**)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010966-20.2024.5.03.0148 (ROT); Disponibilização: 05/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

IV. Acidente do trabalho - acidente de trânsito - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO - MORTE DO EMPREGADO - RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. A responsabilidade da reclamada foi adequadamente estabelecida sob a dupla perspectiva. Sob a ótica da responsabilidade objetiva, o d. Juízo aplicou corretamente o art. 927, parágrafo único do Código Civil, em conformidade com a Tese de Repercussão Geral firmada pelo STF (Tema 932 - RE 828040), considerando que a atividade normalmente desenvolvida pelo empregado - dirigir em rodovias - implicava exposição habitual a risco especial. Do ponto de vista da responsabilidade subjetiva, na r. sentença o MM. Juízo de primeira instância identificou, com acerto, a culpa gravíssima da reclamada ao agravar o risco das estradas mediante a política de não autorização de pernoite, além de exigir o retorno em condições de notório cansaço, em percurso rodoviário de risco potencial.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010020-87.2025.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 05/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

V. Justa causa - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL. ATO DISCRIMINATÓRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante contra sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

Há 3 questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi válida, considerando a perda da habilitação profissional; (ii) estabelecer se a dispensa foi discriminatória; (iii) determinar se a parte autora faz jus à indenização por danos morais e ao recebimento de verbas rescisórias típicas de dispensa imotivada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A dispensa por justa causa foi válida, pois a perda da habilitação legal para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, alínea "m", da CLT, é motivo para a justa causa.

A perda da habilitação profissional foi comprovada pela Portaria DG/PF nº 18.045/2023, que exige a apresentação de certidões negativas de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento em inquérito policial, tampouco de processos ou condenações criminais.

O indiciamento da parte reclamante por crime doloso contra a vida, aliado à não realização do curso de reciclagem, afasta o requisito legal de idoneidade, sendo legítima a ruptura contratual por justa causa.

A dispensa não foi discriminatória, pois a cessação do benefício previdenciário e a posterior dispensa motivada estão amparadas em critérios legais, sem indícios de perseguição.

A parte reclamante não faz jus à indenização por danos morais, pois não houve prática de ato ilícito.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Teses de julgamento:

A perda da habilitação legal para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, alínea "m", da CLT, autoriza a dispensa por justa causa.

A exigência de apresentação de certidões negativas de antecedentes criminais, sem registros de indiciamento, em regulamentação específica, constitui critério objetivo para a manutenção da habilitação profissional.

O indiciamento por crime doloso contra a vida, somado à ausência de reciclagem, afasta o requisito de idoneidade para o exercício da profissão e legitima a dispensa por justa causa.

A dispensa motivada, amparada em critérios legais e normativos, afasta a alegação de discriminação.

A ausência de ato ilícito impede o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "m"; Portaria DG/PF nº 18.045/2023, art. 150, inciso VI.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011185-61.2024.5.03.0074 (ROT); Disponibilização: 08/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

VI. Litigância de má-fé - multa

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. MANUTENÇÃO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante contra decisão que o condenou ao pagamento de multa por litigância de má-fé, sob o fundamento de que o recorrente apresentou texto de súmula inexistente do TST, com o intuito de induzir o Juízo a erro.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão central consiste em definir se a condenação do reclamante ao pagamento de multa por litigância de má-fé é devida.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A conduta do reclamante demonstra ausência de boa-fé processual e configura litigância de má-fé, nos termos do art. 793-B, incisos II e V, da Consolidação das Leis do Trabalho.

4. A utilização de ferramentas de inteligência artificial na elaboração da peça processual não afasta a responsabilidade da parte pelos seus termos.

5. A atuação perante o Poder Judiciário exige probidade, princípio fundamental que restou violado pela parte recorrente.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A apresentação de texto de súmula inexistente do TST, com o intuito de induzir o Juízo a erro, configura litigância de má-fé. A utilização de inteligência artificial na elaboração de peças processuais não afasta a responsabilidade da parte pelos seus termos.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 793-B, incisos II e V, e art. 793-C.

VII. Acidente do trabalho - legitimidade ativa

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DE TRABALHO SOFRIDO PELO EX-EMPREGADO DA RECLAMADA. COMPANHEIRA E FILHA DO DE CUJUS. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. NECESSIDADE DE RECONHECIMENTO JUDICIAL DA UNIÃO ESTÁVEL E DA PATERNIDADE. No ordenamento jurídico pátrio, não é possível o reconhecimento de união estável por escritura pública, sem a presença dos dois conviventes. A declaração unilateral não é hábil, para os fins legais, a comprovar a existência de união estável com o ex-empregado falecido. A reclamante, para comprovar sua condição de companheira do *de cujus*, deve buscar a via judicial (reconhecimento de união estável *post mortem* - art. 1.723 do CCB), apresentando provas robustas da convivência pública, contínua e duradoura com o objetivo de constituir família (fotos do casal, comprovantes de residência em nome de ambos, declarações de testemunhas, extratos bancários conjuntos, dentre outros). Em relação ao nascituro, o que não se discute o direito à pretensão à indenização por danos morais decorrentes do falecimento do de cujus, ex-empregado da reclamada, em decorrência do acidente de trabalho, mas do reconhecimento de paternidade *post mortem*, com a finalidade de estabelecer a relação legal de filiação após o falecimento do suposto pai (exames de DNA em material genético preservado ou, em alguns casos, a exumação do corpo). No caso, as alegações iniciais se mostram insuficientes para comprovar a condição das reclamantes de ex-companheira e de pai, como partes legítimas para postularem as indenizações decorrentes do acidente de trabalho do qual foi vítima o ex-empregado da reclamada (danos indiretos). Assim, sem prova judicial do reconhecimento da união estável e da paternidade, as reclamantes não têm legitimidade ativa para propor a presente ação.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010561-87.2024.5.03.0146 (ROT); Disponibilização: 11/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

VIII. Empregado público - dispensa

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INCONSISTÊNCIAS EM REGISTRO DE PONTO. MANIPULAÇÃO DE JORNADA. QUEBRA DE FIDÚCIA. AUSÊNCIA DE VÍCIO EM PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. Não se caracteriza vício ou ilegalidade na dispensa por justa causa aplicada a empregado de sociedade de economia mista, ainda que por concurso público, quando a penalidade é precedida de procedimento administrativo disciplinar que assegura ampla defesa e contraditório, e o conjunto probatório dos autos demonstra a prática de falta grave, consubstanciada em manipulação reiterada de registros de ponto, apta a romper a fidúcia contratual. O longo prazo para a apuração dos fatos, em empresas de grande porte ou entes da Administração Pública Indireta, não se confunde com perdão tácito. Recurso ao qual se nega provimento.

IX. Auto de infração - validade

1. EMENTA: AUTO DE INFRAÇÃO. CLUBE DE FUTEBOL. CESSÃO TEMPORÁRIA DE ATLETAS. CONTRATO ESPECIAL DE TRABALHO DESPORTIVO. OBRIGAÇÃO DE REGISTRO NA CTPS. EXERCÍCIO DO PODER DE POLÍCIA. A cessão temporária de atleta profissional de futebol acarreta a suspensão do contrato especial de trabalho desportivo firmado com o clube cedente, ensejando a celebração de novo contrato com o clube cessionário, a quem incumbem as obrigações decorrentes da relação empregatícia, inclusive o registro em CTPS. A lavratura de auto de infração não representa reconhecimento de vínculo de emprego, mas exercício do poder de polícia.

2. Negado provimento ao recurso do autor

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010030-66.2025.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 11/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Nilton Ferreira Pandelot)

X. Assédio sexual - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPREGADORA. IMPROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário em face da sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual praticado por cliente da empresa.

I. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões em discussão: (i) definir se a empregadora possui responsabilidade civil por ato de assédio sexual praticado por terceiro, cliente do estabelecimento; (ii) estabelecer se a sentença de primeiro grau deve ser reformada para condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A reparação por danos morais decorrente do contrato de trabalho pressupõe um ato ilícito ou erro de conduta do empregador, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e do nexo causal entre a conduta injurídica do primeiro e o dano experimentado pelo último, regendo-se, portanto, pela responsabilidade inserta no rol de obrigações contratuais do empregador pelo artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição da República.

No contexto trabalhista, assédio sexual abrange qualquer comportamento verbal ou físico de natureza sexual, indesejado, reiterado ou não, que cause constrangimento à vítima e prejudique o ambiente de trabalho.

No caso em análise, o assédio foi praticado por um cliente, e não por empregados da própria empresa, de forma abrupta e inesperada, não havendo prova de omissão ou falha nos protocolos de segurança por parte da empregadora.

Não se pode atribuir responsabilidade ou participação da reclamada no lamentável incidente ocorrido de que foi vítima a autora, porquanto a agressão partiu de terceiro, cliente do supermercado.

Não houve omissão da parte da empresa, que tão logo soube do fato chamou a Polícia Militar, que efetuou a prisão do agressor.

IV. DISPOSITIVO E TESE

10. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A responsabilidade civil da empregadora por assédio sexual praticado por terceiro, cliente do estabelecimento, exige a demonstração de negligência, omissão ou culpa por parte da empresa.

Não houve omissão da parte da empresa, que tão logo soube do fato chamou a Polícia Militar, que efetuou a prisão do agressor.

A ausência de prova da conduta negligente da empregadora afasta o dever de indenizar por danos morais."

Dispositivos relevantes citados: Código Civil, arts. 186 e 927; CF/1988, art. 5º, X.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011199-50.2024.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 19/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

XI. Dano moral - discriminação sexual

DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL. ASSÉDIO MORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MATERIAL. PERDA DE UMA CHANCE.

CONFIGURAÇÃO. Comprovado nos autos que o reclamante foi submetido a assédio moral com conotação homofóbica, tolerado e não coibido pela empregadora, bem como que a sua dispensa decorreu de tratamento discriminatório, impõe-se a reparação pelos danos extrapatrimoniais sofridos. Considerando a natureza gravíssima da conduta, a sua extensão e a capacidade econômica da reclamada, é devida a majoração do valor da indenização. A cessação de auxílio educacional pactuado, em decorrência de dispensa ilícita, enseja reparação por danos materiais, com fundamento

na teoria da *restitutio in integrum* e na perda de uma chance, diante da frustração de benefício que seria mantido até a conclusão do curso, conforme declaração do preposto. A responsabilidade objetiva da empregadora está amparada nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil, não havendo que se falar em excludente de ilicitude ou ausência de dano.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0012296-61.2024.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 20/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

XII. Acidente do trabalho - mineração - indenização

AÇÃO INDENIZATÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO EM ATIVIDADE DE GARIMPO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA E SUBJETIVA. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Ação que discute a responsabilidade civil dos réus em razão de acidente de trabalho fatal ocorrido em atividade de garimpo, que vitimou o trabalhador por soterramento, durante a extração mineral, com pedido de indenização por danos morais e materiais à viúva do falecido.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão é estabelecer a responsabilidade civil dos réus, com base em culpa e risco da atividade, em razão da ausência de adoção de medidas de segurança, nos termos da legislação vigente.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Inexistindo formalização de alegada parceria/sociedade de fato, em desacordo com a Lei nº 11.685/2008, e não havendo comprovação dos valores repassados ao falecido, não se considera a existência de sociedade de fato/parceria com o primeiro réu, em razão dos serviços prestados na operação de exploração da lavra, mas sim a relação empregatícia (arts. 2a e 3a da CLT).

4. Reconhece-se, de todo modo, a responsabilidade do primeiro réu, titular do direito minerário, por descumprir a obrigação de cumprir a legislação de segurança e saúde no trabalho, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.685/2008, independentemente da existência ou não de vínculo empregatício.

5. A NR 22 é aplicável às minerações a céu aberto, inclusive garimpos abrangidos pela Permissão de Lavra Garimpeira (PLG).

6. A ausência de comprovação da adoção de medidas de segurança e a ocorrência do acidente, que consistiu no soterramento do trabalhador, enseja a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, por se tratar de atividade de risco.

7. A Cooperativa ré, que detinha exclusividade na aquisição e alta porcentagem do valor dos minerais vendidos, conforme contrato de cessão do direito de exploração mineral, mediante arrendamento, entabulado com o primeiro réu, também responde pelos danos advindos do acidente (arts. 186 e 927 do CC).

8. O primeiro réu é sócio de fato da segunda ré, com objeto social complementar à atividade por ele desenvolvida, devendo esta responder pelos danos decorrentes do acidente (arts. 186 e 927 do CC c/c art. 133, § 2º, do CPC c/c art. 855-A da CLT).

9. O quarto réu também deve responder pelos danos, pois se apropriava dos restos de quartzo na área explorada pelo primeiro réu, com quem tinha acordo, e caberia a ele zelar pela segurança da área, conforme art. 12 da Lei n. 11.685/2008.

IV. DISPOSITIVO E TESE

10. Pedido parcialmente procedente.

Tese de julgamento:

O titular do direito minerário, independentemente da existência ou não de vínculo empregatício, responde pelos danos decorrentes de acidente de trabalho, pela falta de cumprimento das obrigações de segurança e saúde no trabalho, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.685/2008. A atividade de garimpo, por sua natureza, expõe o trabalhador a risco especial, ensejando a aplicação da responsabilidade objetiva, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

Dispositivos relevantes citados: Lei nº 11.685/2008, art. 12; Código Civil, arts. 186, 927; Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 2º, 3º, 223-B, C, E e F.

Jurisprudência relevante citada: TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0038900-37.2008.5.04.0551 RO; STF, Tema 932.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010013-07.2025.5.03.0056 (ROT); Disponibilização: 20/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XIII. Auto de infração - validade

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. RESPONSABILIDADE DO DONO DA OBRA. INAPLICABILIDADE DA OJ 191 DO TST. TUTELA DE URGÊNCIA. RECURSO NÃO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos em ação anulatória ajuizada em face da União Federal, visando à anulação de auto de infração e seus consectários, decorrente do descumprimento de normas de segurança e saúde no trabalho em obra de construção civil.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) determinar a validade de auto de infração lavrado contra a dona da obra por irregularidades em instalações elétricas temporárias, em desacordo com a NR-18 e, conseqüentemente, a aplicabilidade da OJ 191 da SDI-1 do TST a casos de infrações administrativas; e (ii) definir se os requisitos para a concessão da tutela de urgência foram preenchidos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST, que afasta a responsabilidade do dono da obra por obrigações trabalhistas do empreiteiro, não se aplica a infrações administrativas relacionadas à segurança e saúde no trabalho, pois estas são regidas pelos artigos 7º, XXII, da CF/88 e 157 da CLT.

4. As empresas vinculadas ao ambiente laboral são responsáveis pelo cumprimento e fiscalização das normas de segurança e saúde no trabalho, independentemente de a atividade principal da empresa envolver construção civil ou de haver empregados próprios atuando diretamente no canteiro de obras.

5. A responsabilidade por infrações de segurança e saúde no trabalho decorre da simples vinculação contratual com as atividades desempenhadas no local onde as irregularidades foram constatadas.

6. A ausência de probabilidade do direito, como no caso de improcedência do pedido principal, impede a concessão da tutela de urgência.

7. Por si só, o depósito judicial para fins de tutela de urgência não suspende a exigibilidade do crédito tributário se os requisitos para o deferimento da medida de urgência não forem preenchidos.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST é inaplicável para afastar a responsabilidade do dono da obra por infrações administrativas relacionadas à segurança e saúde no trabalho.

A ausência de probabilidade do direito impede a concessão de tutela de urgência para suspender a exigibilidade de débito decorrente de auto de infração.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXII; CLT, art. 157; CTN, art. 151, II e V; CPC, art. 300.

Jurisprudência relevante citada: TST, OJ 191 da SDI-1; RR-11728-36.2015.5.15.0045; AIRR-275-44.2014.5.23.0146.

XIV. Discriminação por idade - ocorrência

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DEMISSÃO COLETIVA E DISCRIMINATÓRIA DE EMPREGADOS APOSENTADOS PELO INSS. LEGITIMIDADE SINDICAL. DANOS MORAIS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional contra sentença parcialmente favorável proferida em ação coletiva trabalhista ajuizada contra sociedade de economia mista (COPASA), visando à declaração de nulidade das dispensas coletivas de empregados aposentados pelo INSS, com reintegração dos substituídos e indenização por dano moral. A empresa reclamada também interpôs recurso, alegando, entre outros pontos, a inexistência de dispensa coletiva e a legalidade das rescisões.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há sete questões em discussão: (i) definir se há incompetência da Justiça do Trabalho para julgar a controvérsia; (ii) estabelecer se há ilegitimidade do sindicato para atuar como substituto processual; (iii) determinar se houve negativa de prestação jurisdicional; (iv) verificar a nulidade da sentença por cerceamento de defesa ou inépcia da inicial; (v) reconhecer a natureza coletiva e discriminatória das dispensas com base em critério etário; (vi) examinar o cabimento da indenização por danos morais; (vii) definir a possibilidade de execução da sentença coletiva pelo sindicato autor.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar demandas envolvendo empregados públicos celetistas de sociedade de economia mista, conforme art. 114, I, da CF/88 e Súmula nº 34 do TRT da 3^a Região.

O sindicato possui legitimidade ampla para propor ações coletivas, conforme art. 8º, III, da CF/88 e precedentes do STF e do TST.

Não se configura negativa de prestação jurisdicional quando a sentença apresenta fundamentação suficiente e os pontos omissos são passíveis de apreciação pelo tribunal em grau recursal, nos termos da Súmula 459 do TST e art. 1.013, §3º, do CPC.

O indeferimento da prova oral não constitui cerceamento de defesa quando o julgador entende suficiente o conjunto probatório documental já constante dos autos, conforme arts. 370 do CPC e 765 da CLT, mormente em se tratando de matéria de direito que desafia prova documental.

A petição inicial atende aos requisitos do art. 840 da CLT, sendo clara quanto à causa de pedir e aos pedidos, inexistindo inépcia.

A estimativa dos valores na petição inicial não vincula o valor da condenação, conforme entendimento do TST e da TJP nº 16 do TRT-3.

A dispensa do pagamento de despesas processuais ao sindicato decorre da aplicação do microssistema das ações coletivas (arts. 87 do CDC e 18 da LACP).

A dispensa de empregados pela condição de se tratarem de trabalhadores aposentados pelo INSS antes da EC 103/2019 configura dispensa coletiva pelo critério discriminatório da idade (etarismo ou idadeísmo), o que viola normas nacionais e internacionais de proteção contra a discriminação, conforme art. 7º, XXX e XXXI, da CF/88, Lei 9.029/95 e Convenção nº 111 da OIT.

O ACT não afasta a necessidade de negociação prévia com o sindicato antes de dispensas coletivas.

A reintegração dos substituídos é devida ante a nulidade das dispensas.

A indenização por dano moral é cabível diante da prova da violação a direitos fundamentais, sendo fixada em R\$50.000,00 a cada trabalhador substituído.

O sindicato pode promover a execução do título judicial, individual ou coletivamente, em observância à sua legitimidade constitucional ampla (art. 8º, III, da CF/88).

Os honorários advocatícios devem ser calculados sobre o valor arbitrado da condenação, mantendo-se o percentual de 10%, conforme art. 791-A da CLT.

Não se caracteriza litigância de má-fé quando a parte utiliza os meios processuais disponíveis em exercício regular do direito, conforme art. 793-B da CLT.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso do sindicato parcialmente provido. Recurso da reclamada desprovido.

Tese de julgamento:

A dispensa coletiva voltada para um grupo de empregados aposentados pelo INSS antes da vigência da Emenda Constitucional - EC nº 103/2019, configura critério discriminatório, violando normas constitucionais e internacionais de proteção ao trabalhador.

O sindicato tem legitimidade para propor ações coletivas e executar o título judicial obtido.

A ausência de negociação prévia com o sindicato em dispensas coletivas gera a irregularidade das rescisões.

A indenização por danos morais é devida quando a conduta empresarial viola direitos fundamentais dos substituídos.

Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser calculados sobre o valor da condenação e não se estendem à fase de liquidação ou cumprimento de sentença.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 5º, XXXV; 7º, XXX, XXXI e XXXII; 8º, III; 37, §14; 114, I; CLT, arts. 765, 791-A, 840, 832; CPC, arts. 370, 489, 1.013; CDC, arts. 6º, VI e VII, 87; LACP, arts. 1º e 18; Lei 9.029/95, arts. 1º e 4º.

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 655283, Tema 606; STF, RE 999435, Tema 638; TST, RR-01000528620205010054, 6ª Turma, Rel. Min. Augusto César, j. 16.10.2024; TST, RR-00211753420175040029, 7ª Turma, Rel. Min. Evandro Valadão, j. 21.08.2024; TST, RR-00213892820165040104, 8ª Turma, Rel. Min. Dora Maria da Costa, j. 02.04.2025; TST, E-ED-RR-919-78.2010.5.09.0093, SBDI-1, j. 01.07.2016; TST, RR-1218-13.2010.5.03.0064, 7ª Turma, Min. Ives Gandra Martins Filho, j. 09.11.2012.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010626-93.2024.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 22/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral)

XV. Penhora - honorários profissionais

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

I. CASO EM EXAME

1. Agravo de petição interposto por sócio executado contra decisão que determinou o bloqueio de valores via SISBAJUD para satisfação de crédito exequendo. O agravante alega a impenhorabilidade dos honorários advocatícios.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir a possibilidade de penhora de honorários advocatícios para satisfazer crédito trabalhista.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O Tribunal conheceu do agravo de petição interposto pelo sócio executado, mas não conheceu do segundo agravo, em razão do princípio da unirrecorribilidade.

4. O bloqueio de crédito via SISBAJUD tem amparo legal, conforme artigos do CPC e da CLT, além de estar em consonância com os Temas nº 22 e 23 do TRT3 e Tema nº 75 do TST.

5. A tese de impenhorabilidade dos honorários advocatícios não prevalece, pois a jurisprudência atual permite a penhora parcial de rendimentos, desde que assegurado o sustento do executado e garantido o salário mínimo.

6. A decisão regional, que acolheu o pedido de exceção de pré-executividade para afastar a penhora sobre honorários advocatícios, não extinguiu a execução.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso desprovido.

Tese de julgamento:

É válida a penhora de honorários advocatícios para satisfação de crédito trabalhista, desde que observado o limite de 50% dos rendimentos líquidos e garantido o recebimento de, pelo menos, um salário mínimo legal pelo devedor.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 884; CPC, arts. 833, IV, 835, I, 854, § 3º, I e 5º.

Jurisprudência relevante citada: TRT3, IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000/2, Tema nº 22; TST, IRR 0000271-98.2017.5.12.0019, Tema 75.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0001348-23.2010.5.03.0025 (AP); Disponibilização: 25/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

XVI. Justa causa - incontinência de conduta

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. DANOS MORAIS.

Caso em exame: O autor, servente de limpeza, foi dispensado por justa causa, em 01/12/2024, sob a alegação de incontinência de conduta (assédio sexual a colega de trabalho). A sentença julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e indenização por danos morais. O autor recorreu alegando cerceamento do direito de defesa e ausência de prova robusta para a justa causa.

Questão em discussão: A principal controvérsia é a validade da dispensa por justa causa aplicada ao autor, considerando a alegação de assédio sexual. Questões subsidiárias: a ocorrência de cerceamento do direito de defesa pela ausência de oitiva da vítima na audiência e a comprovação do dano moral.

Razões de decidir: O Tribunal Regional do Trabalho rejeitou a preliminar de cerceamento do direito de defesa por preclusão consumativa, uma vez que o autor não protestou na audiência sobre a ausência de oitiva da vítima. No mérito, analisou a justa causa aplicada, considerando o comunicado de dispensa, dois registros de medidas disciplinares anteriores (advertência e suspensão), os procedimentos administrativos internos da ré que investigaram o caso, e o Boletim de Ocorrência registrado pela vítima. O Tribunal considerou que a ré assegurou o contraditório e a ampla defesa ao autor, que participou ativamente do processo administrativo. Embora o autor alegue boa conduta, o Tribunal valorou as provas apresentadas pela ré, considerando a coerência entre os relatos da vítima no procedimento administrativo e no Boletim de Ocorrência, e a demonstração de comportamento inadequado anterior do autor com

outra empregada. O Tribunal aplicou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ponderando a dificuldade de comprovação de assédio sexual e a importância da proteção ao direito da mulher ao trabalho seguro e livre de violência.

Dispositivo/Tese: Nega-se provimento ao recurso. Confirma-se a justa causa aplicada ao autor, por configurar incontinência de conduta (assédio sexual), amparada em prova robusta e em procedimento administrativo que garantiu o contraditório e a ampla defesa. A justa causa é mantida, por ser proporcional à gravidade da conduta e atender aos requisitos legais. O pedido de danos morais, consequentemente, é rejeitado.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010266-97.2025.5.03.0022 (ROT); Disponibilização: 27/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XVII. Ação coletiva - sentença - abrangência

PERÍODO DE TRABALHO NA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO AUTOR.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. INDEVIDA. Uma vez beneficiadas pela decisão, em função de as substituídas terem laborado na base territorial do Sindicato autor, a transferência para base diversa não retira o direito de continuarem se beneficiando da decisão, tendo em vista inclusive o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CR/88). Entender dessa forma não implica estender o direito às verbas objeto da execução a empregados que não laboraram na base territorial pertinente, pois se exige, em primeiro lugar, que o empregado tenha alcançado a condição de beneficiário. Diante dessa particularidade, não há inobservância da base territorial do exequente. Apenas se garante que, caso o empregado substituído tenha sido transferido para local alheio à base territorial do exequente, seu contrato não sofra alteração lesiva. Logo, o critério estabelecido nesta execução prestigia, a um só tempo, os limites do título executivo e preceito caro ao ordenamento jurídico brasileiro. Ademais, nos termos do art. 103, II, da Lei nº 8.078/90, a sentença coletiva faz coisa julgada ultra partes, limitadamente ao grupo, categoria ou classe, alcançando, inclusive, o substituído que tenha sido removido para outra localidade, ainda que fora da base territorial da entidade sindical. Agravo de Petição interposto pelo executado não provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010873-96.2024.5.03.0038 (AP); Disponibilização: 28/08/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)