



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 48

1º de setembro a 30 de setembro 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. Dano moral - condição de trabalho.....	3
II. Assédio moral - caracterização.....	3
III. Dano moral - assédio sexual	4
IV. Justa causa - gradação da pena	5
V. Dano moral - responsabilidade.....	6
VI. Adicional de periculosidade - triciclo.....	7
VII. Dano material - indenização.....	8
VIII. Desconsideração da personalidade jurídica - associação	8
IX. Jornada de trabalho - prova digital	9
X. Dano moral - discriminação racial.....	10
XI. Dano moral - indenização.....	12
XII. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado.....	12
XIII. Execução - ferramenta eletrônica.....	13
XIV. Plano de saúde - manutenção	13
XV. Penhora - milha aérea / ponto - programa de fidelidade	14
XVI. Adicional de insalubridade - ruído	15
XVII. Tutela cautelar - pedido principal - formulação	16
XVIII. Penhora - direito minerário	16
XIX. Dispensa discriminatória - dano material / dano moral - indenização	17
XX. Execução - medida necessária.....	19
XXI. Assédio moral - uso de sanitário - restrição	20

I. Dano moral - condição de trabalho

DANO MORAL - VEÍCULO COM MANUTENÇÃO INADEQUADA COM RISCOS À INTEGRIDADE FÍSICA E À OCORRÊNCIA DE ACIDENTE - "Ao permitir a condução dos veículos com mola quebrada, pneu careca, problema no eixo, entre outros, conforme narrado pela testemunha (omissis), e realizar manutenções apenas quando o veículo apresentava defeito, a reclamada, com certeza, gerou perigo de acidente para os motorista e auxiliares, bem como para terceiros usuários da estrada, comprometendo assim a segurança rodoviária. É inegável a sensação suportada pelo autor de descaso com a saúde e segurança, além da apreensão durante a condução dos veículos nas estradas, pela falta de veículos em perfeitas condições de uso, com riscos à sua integridade física. A Constituição da República assegura aos trabalhadores o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII do art. 7º). Ressalte-se, ainda, que os incisos I e II do artigo 157 da CLT atribuem ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e de instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais." (Fragmento da sentença da lavra do MM. Juiz Vitor Martins Pombo).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010182-38.2024.5.03.0182 (ROT); Disponibilização: 01/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

II. Assédio moral - caracterização

ASSÉDIO MORAL "O reclamante postulou indenização por danos morais afirmando que foi vítima de assédio moral pois, em decorrência da jornada noturna, teve dificuldades em se adaptar, sendo apelidado, pelos colegas e encarregados, de "soneca" e "preguiçoso". Assevera, ainda, que sofria discriminação de cunho homofóbico, sendo acusado de receber pagamentos de outro colega, como se houvesse relacionamento entre eles. Para se falar em responsabilidade civil e indenização por dano, seja ele material ou moral, exige-se, tal qual apregoado pela doutrina e reiterado pela jurisprudência, além da constatação do dano, a coexistência de três elementos: a) conduta culposa ou dolosa do agente; b) ofensa a um bem jurídico; c) nexo de causalidade entre a conduta ilícita e o dano sofrido pela vítima. Acrescentam os doutrinadores que tal dano ou prejuízo pode resultar tanto da ação ou omissão do empregador. Cumpre referir, inicialmente, que o estudo do fenômeno do assédio moral é relativamente recente, envolvendo uma gama de conhecimentos relativos à medicina, à psicologia e, é claro, ao direito. Seu efetivo reconhecimento como um problema grave no mundo do trabalho, todavia, veio somente em 1999, com a consagrada obra de Marie-France Hirigoyen. Assim, para a referida autora, o assédio moral caracteriza-se por ser qualquer conduta abusiva, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou deteriorando o ambiente de trabalho. Trata-se, enfim, de uma conduta reiterada no tempo que atente contra a dignidade do trabalhador, de modo a constrangê-lo a sair de seu emprego. Dessa forma, para que seja configurado o assédio moral, é necessário que haja uma violência psicológica grande, extrema sobre o trabalhador. Traduz-se numa agressão insuportável ou capaz

de produzir muita dor psicológica. Também se faz necessário que o assediador tenha uma conduta agressiva constante, não sendo suficiente que a situação vexatória ou humilhante seja um episódio isolado." (Fragmento da sentença da lavra da MM. Juíza Nelsilene Leão de Carvalho Dupin).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010736-46.2024.5.03.0093 (ROT); Disponibilização: 01/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

III. Dano moral - assédio sexual

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EMPREGADOR E BENEFICIÁRIO DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇOS. SENTENÇA MANTIDA

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra a sentença que condenou, solidariamente, a empregadora e o condomínio residencial beneficiado pela prestação de serviços da reclamante, pelo assédio sexual praticado contra esta por um condômino.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Controvérsia sobre a responsabilidade da empregadora da reclamante e do condomínio residencial beneficiário da prestação de serviços pelo assédio sexual praticado por um condômino.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A reclamante, auxiliar de serviços gerais, empregada da 1^a reclamada, Nara Prestação de Serviços Gerais LTDA., e que prestava serviços em favor do 2º reclamado, Condomínio do Edifício Maria Amélia, sofreu assédio sexual praticado por um condômino.

Pelo menos desde maio de 2023, até o mês de junho do mesmo ano, o assediador praticou diversos atos libidinosos, desde convites para tomar café, com o oferecimento de dinheiro em troca da companhia da autora, até bater nas nádegas da empregada e ficar pelado na sua frente, balançando o seu membro sexual.

A prova dos autos revela que este não foi o único episódio de assédio sofrido pela reclamante no emprego e que este mesmo assediador já tinha adotado esse tipo de conduta em relação a outras prestadoras de serviços, também empregadas da empresa Nara Prestação de Serviços Gerais LTDA..

Os beneficiados pelos serviços prestados pela reclamante não garantiram a ela um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo responsáveis solidariamente pelos danos advindos do assédio sexual sofrido no trabalho.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recursos não providos.

Tese de julgamento:

A garantia do meio ambiente do trabalho equilibrado e a proteção contra os riscos sociais é pressuposto para a concretização do trabalho decente, e esta obrigação recai sobre o empregador e o beneficiário da prestação de serviços.

Dispositivos relevantes citados: arts. 16 e 17 da Convenção nº 155 da OIT; art. 7º, II, do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; art. 15 da Declaração do Rio de Janeiro sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento; art. 157 da CLT, art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91; ODS nº 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas; Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, art. 7º; CF/1988, arts. 1º, III, 5º, V e X, 7º, XXII e XXVIII, 200, VIII, 255; CLT, arts. 223-A e 157; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 6.019/1974, art. 5º-A, §3º; Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero/CNJ;

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010457-21.2023.5.03.0182 (ROT); Disponibilização: 02/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

IV. Justa causa - gradação da pena

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA. PUNIÇÃO DESPROPORCIONAL. INOBSERVÂNCIA DA GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Pedido de reversão da justa causa, em face da punição considerada desproporcional e da inobservância da gradação das penalidades.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir se a conduta da reclamante, consistente em um beijo breve num colega de trabalho, dentro do banheiro, durante o intervalo intrajornada, configura falta grave que justifique a demissão por justa causa.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A prova dos autos demonstra que, durante o intervalo intrajornada, a reclamante beijou alguém dentro do banheiro do local de trabalho, o qual ficou trancado por cerca de dois minutos.

O beijo não foi visto por ninguém, não atrapalhou o andamento dos serviços e não interferiu de forma significativa na rotina do estabelecimento.

A reclamante não sofreu nenhuma penalidade ao longo de mais de 10 anos de serviços prestados à reclamada.

Um ato isolado, de curta duração, que não provocou transtornos no ambiente de trabalho e não foi sequer presenciado por terceiros, não pode ser considerado grave o suficiente para ensejar a demissão por justa causa, considerando o histórico funcional da reclamante.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso provido para declarar a reversão da justa causa em dispensa sem justa causa e condenar a reclamada ao pagamento do aviso prévio indenizado, do FGTS + 40% e da multa do art. 477, §8º, da CLT.

Tese de julgamento:

Um ato isolado, de curta duração, que não provoca transtornos no ambiente de trabalho e não é presenciado por terceiros, não pode ser considerado grave o suficiente para ensejar a demissão por justa causa, mormente considerando o histórico funcional ilibado do empregado.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "b"; CLT, art. 843, §1º.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011036-62.2024.5.03.0075 (ROT); Disponibilização: 02/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

V. Dano moral - responsabilidade

DANO MORAL. AMEAÇA DE MORTE EM AMBIENTE DE TRABALHO. INTOLERÂNCIA RELIGIOSA. OMISSÃO PATRONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL CONFIGURADA. Restando comprovado, por meio de prova testemunhal robusta, que o reclamante foi alvo de ameaças de morte por parte de colega de trabalho, motivadas por intolerância religiosa, e que a empregadora se omitiu em adotar medidas efetivas para apurar e coibir tais condutas, configura-se violação grave à dignidade da pessoa humana e ao direito fundamental à liberdade religiosa. A omissão patronal em assegurar ambiente de trabalho seguro e saudável caracteriza culpa in vigilando e atrai a responsabilidade civil subjetiva, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Reconhecido o dano moral e mantido o valor arbitrado em sentença, por atender aos critérios da razoabilidade, proporcionalidade e art. 223-G da CLT. Recurso não provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010293-29.2025.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 04/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador André Schmidt de Brito)

VI. Adicional de periculosidade - triciclo

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRABALHO COM TRICICLO. DESPROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra decisão que julgou improcedente o pedido de pagamento de adicional de periculosidade. Alegação de que a juíza de primeiro grau interpretou equivocadamente a Portaria MTE 1.565/2014, que não faria distinção entre motocicletas e triciclos motorizados, bem como que a exposição aos perigos seria a mesma, independentemente do número de rodas do veículo.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Adicional de periculosidade devido a trabalhador que exerce atividade com triciclo.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Uma vez que o reclamante laborou com triciclo em todo o período imprescrito, é preciso verificar se o disposto no art. 193, § 4º, da CLT e na Portaria 1.565/2014 abarca o trabalho em triciclos. Nos termos do art. 193, § 4º, da CLT, são consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta, ao passo que, segundo a Portaria 1.565/2014, as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas. O veículo conduzido pelo autor (triciclo) é classificado em categoria diversa daquelas que a norma estabelece para efeito de labor periculoso. Não se mostrando o trabalho com triciclo como atividade periculosa, é indevido o pagamento do adicional.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

O adicional de periculosidade não é devido ao trabalhador que exerce atividade com triciclo, pois o veículo não se enquadra nas definições de motocicleta ou motoneta previstas no art. 193, § 4º, da CLT e na Portaria 1.565/2014.

Dispositivos relevantes citados: Art. 193, § 4º, da CLT; Lei 9.503/97.

Jurisprudência relevante citada: Não houve menção de jurisprudência no acórdão.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010541-60.2025.5.03.0082 (ROT); Disponibilização: 08/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

VII. Dano material - indenização

DIREITO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO. LOCAÇÃO DE ESPAÇO PARA ARMAZENAMENTO DE CAIXAS DE PRODUTOS. TRABALHO REMOTO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso da reclamante que se insurge contra o indeferimento do pedido de indenização substitutiva ao aluguel de espaço utilizado para armazenamento de caixas de produtos.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir se a reclamante tem direito à indenização por danos materiais decorrentes da utilização de espaço em sua residência para armazenar produtos da reclamada.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A prova oral confirmou a necessidade de a reclamante receber, em sua residência, caixas de produtos da reclamada, para o desempenho de suas atividades laborais, em quantidades significativas.

A ausência de pactuação ou pagamento pela utilização do espaço próprio da reclamante para guarda de materiais da ré configura indevida transferência dos ônus da atividade para a trabalhadora e uso invasivo do espaço doméstico.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

A utilização, pela empregadora, do espaço residencial do empregado para armazenamento de produtos, sem o pagamento de aluguel ou indenização, caracteriza dano material.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010445-90.2024.5.03.0143 (ROT); Disponibilização: 09/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

VIII. Desconsideração da personalidade jurídica - associação

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. RESPONSABILIDADE DE EX-TESOUREIRO DE ASSOCIAÇÃO CIVIL. MANUTENÇÃO.

I. CASO EM EXAME

Recurso contra a decisão que determinou a inclusão do ex-tesoureiro da associação executada no polo passivo de execução trabalhista.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir se é possível responsabilizar pessoalmente o ex-tesoureiro de uma associação civil por dívidas trabalhistas.

III. RAZÕES DE DECIDIR

No caso em análise, a exequente comprovou o desvio de finalidade da associação executada, por meio de documentos como conversas no WhatsApp e relação de autoescolas com as quais houve negociação, bem como o reconhecimento de comissões não pagas relacionadas a contratos do Programa de Habilitação Cidadã.

As atribuições do tesoureiro, conforme estatuto social, demonstram responsabilidade na gestão da associação, justificando sua responsabilização pela má administração que gerou a insolvência da empresa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Agravo de Petição não provido.

Tese de julgamento:

É possível a desconsideração da personalidade jurídica de associação civil sem fins lucrativos, para responsabilizar o ex-tesoureiro por dívidas trabalhistas, quando comprovado o desvio de finalidade e a sua participação em atos de má administração que levaram à insolvência da entidade.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 769; CDC, art. 28; CC, art. 50.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010841-96.2022.5.03.0059 (AP); Disponibilização: 09/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

IX. Jornada de trabalho - prova digital

MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. AMPLITUDE DOS PEDIDOS NA EXORDIAL TRABALHISTA. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DA GEOLOCALIZAÇÃO. DIREITO DE DEFESA. PARIDADE DE ARMAS. DEVER DE COOPERAÇÃO. SEGREDO DE JUSTIÇA. I. CASO EM EXAME. 1. Mandado de segurança contra decisão que defere realização de geolocalização do impetrante para instrução processual. 2. Alegação de violação aos direitos à privacidade, intimidade e inviolabilidade das comunicações, com base nos artigos 5º, incisos X e XII, da Constituição Federal, e na LGPD. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** Consiste em analisar se a exigência de dados de geolocalização do impetrante viola os direitos à

privacidade, intimidade e inviolabilidade das comunicações. III. RAZÕES DE DECIDIR. 1. Tratando-se de caso em que a amplitude dos pedidos na exordial trabalhista impossibilita a limitação da geolocalização e entendendo-se pela necessidade de utilização da prova para esclarecimentos dos fatos, seja confirmando a tese da defesa, seja confirmando a tese do autor, admite-se a prova ampla, sob pena de afronta ao direito de defesa. 2. A violação da intimidade ocorre no caso de descumprimento pelo autor "*do dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I).*" (ROT 23218-21.2023.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 14/06/2024). 3. Dados coletados resguardados de sigilo, reservando sua análise apenas às partes envolvidas no processo. IV. DISPOSITIVO. Segurança denegada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011921-73.2025.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 10/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: 1^a Seção de Dissídios Individuais; Relator Desembargador Fernando Cesar da Fonseca)

X. Dano moral - discriminação racial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADA DOMÉSTICA. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. DANO MORAL. DEDUÇÃO DE DESPESAS NÃO COMPROVADAS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto por empregada doméstica contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na inicial em reclamação trabalhista ajuizada com pedido de rescisão indireta. A autora requereu, entre outros pontos, a majoração da indenização por danos morais fixada em virtude de ofensas racistas praticadas pelo empregador, a exclusão de dedução de valores relacionados a contas de luz e a elevação do percentual de honorários advocatícios de sucumbência.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão: (i) definir se é cabível a majoração da indenização por danos morais decorrentes de discriminação racial no ambiente doméstico; (ii) estabelecer se é válida a dedução de valores relativos a contas de energia elétrica sem comprovação adequada; e (iii) determinar se os honorários advocatícios de sucumbência devem ser majorados.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A majoração da indenização por danos morais é cabível quando as ofensas raciais são graves e comprovadas, como no caso concreto, em que a empregada foi chamada de "macaca" pelo empregador, fato que enseja reparação mais significativa diante da violação de direitos fundamentais e do caráter pedagógico da indenização.

A indenização por danos morais deve observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade, podendo ultrapassar os limites estabelecidos no art. 223-G, §1º, da CLT, conforme interpretação fixada pelo STF na ADI 6050.

A dedução de valores em liquidação de sentença exige comprovação de que os pagamentos realizados pelo empregador se referem a verbas de igual natureza àquelas reconhecidas judicialmente. No caso, os documentos apresentados não comprovaram a titularidade das contas nem a natureza do pagamento, sendo indevida a dedução.

A compensação, por sua vez, pressupõe a existência de créditos recíprocos entre as partes, o que não restou demonstrado nos autos, tornando incabível sua aplicação.

O art. 85, §11º, do CPC, que trata de honorários recursais, não se aplica ao processo do trabalho.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso parcialmente provido.

Tese de julgamento:

É cabível a majoração da indenização por danos morais quando demonstradas ofensas racistas praticadas pelo empregador, consideradas sua gravidade e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

A dedução de valores em liquidação de sentença exige comprovação da correspondência entre os valores pagos e os títulos reconhecidos judicialmente.

A fixação dos honorários advocatícios de sucumbência deve respeitar os critérios do art. 791-A da CLT, sendo mantido o percentual fixado na origem na ausência de vício ou desproporcionalidade.

A norma do art. 85, §11º, do CPC não se aplica ao processo do trabalho.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III; 3º, IV; CLT, arts. 223-A, 223-B e 223-G; CC, arts. 368 e 884; CPC, art. 85, §11º; CLT, art. 791-A.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADI nº 6050, rel. Min. Gilmar Mendes, Plenário, j. 26.06.2023, DJe 18.08.2023.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011564-25.2024.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 11/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral)

XI. Dano moral - indenização

EMENTA: ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DA CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS).

ILEGALIDADE. A exigência das normas internas da Ré quanto à presença de CID nos atestados médicos fere a dignidade e a individualidade do trabalhador, ensejando dano moral. Nesse sentido, recente decisão da SDC do C. TST, processo nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000, de relatoria da doutra e culta Ministra Kátia Magalhães Arruda, publicado em 11/03/2019: "(...) Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores. A imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. No caso, forçoso reconhecer que a cláusula negociada, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal de Medicina, bem como viola as garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal). Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-213-66.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 11/03/2019).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010768-23.2024.5.03.0167 (ROT); Disponibilização: 12/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XII. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE AERONÁUTICO COM ÓBITO DE EMPREGADO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS E MATERIAIS INDEVIDAS.

A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho exige, em regra, a comprovação de conduta culposa ou dolosa, dano e nexo causal, sendo aplicável a responsabilidade objetiva apenas quando a atividade desenvolvida implicar risco especial (art. 927, parágrafo único, do CC). Na hipótese, restou comprovado que o acidente decorreu de conduta voluntária e imprudente do empregado, que adentrou área próxima à pista de decolagem para filmagem, em local não autorizado e sem adoção de cautelas mínimas de segurança. O conjunto probatório, incluindo boletim de ocorrência, CAT, inquérito policial e depoimentos, evidenciou que a presença do trabalhador na área de risco foi decisão pessoal, sem qualquer determinação ou anuência do empregador. Caracterizada a culpa exclusiva da vítima, há rompimento do nexo causal, afastando-se a responsabilidade civil da reclamada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010524-08.2023.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 15/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)

XIII. Execução - ferramenta eletrônica

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. JUSTIÇA ABERTA. O Justiça Aberta é um sistema que permite a consulta em "Serventias Extrajudiciais" de dados sobre a produtividade dos cartórios, subdistritos e ofícios de notas, protestos e registros, que reconhecem, atestam e certificam atos particulares e públicos, como nascimentos, óbitos, imóveis, notas e processos jurídicos. Por meio desse sistema do CNJ, pode-se ter acesso a endereços de cartórios, quem são os titulares dos cartórios e faturamento dos cartórios bem como a relatórios sobre o número de processos do Judiciário, decisões e outros indicadores da atividade judicial. Qualquer cidadão pode ter acesso à informação pública divulgada pelo sistema Justiça Aberta do CNJ, incluindo dados estatísticos sobre o Judiciário e informações sobre serventias extrajudiciais. Não se trata, portanto, de ferramenta de execução.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010189-68.2022.5.03.0095 (AP); Disponibilização: 15/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro)

XIV. Plano de saúde - manutenção

AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER. PLANO DE SAÚDE. MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE A DEPENDENTES DE EX-EMPREGADO FALECIDO, ENTÃO APOSENTADO POR INVALIDEZ. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

Ação em que se discute a manutenção do plano de saúde às autoras, dependentes de ex-empregado falecido, que era aposentado por invalidez decorrente de acidente de trabalho.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão central consiste em definir se as autoras, dependentes de ex-empregado falecido, têm direito à manutenção do plano de saúde.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O ex-empregado, marido/pai das autoras, aposentou-se por invalidez em virtude de acidente de trabalho, gozando do plano de saúde, extensivo às suas dependentes, até o seu falecimento.

4. A Súmula 440 do TST versa sobre a manutenção do plano de saúde ao empregado aposentado por invalidez.

5. O contrato de trabalho do ex-empregado estava suspenso pela aposentadoria por invalidez, mantendo-se a condição de empregado, assim como os direitos daí decorrentes.

6. Os artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/98 regulam a manutenção do plano de saúde aos dependentes em caso de falecimento do empregado.

7. O STJ, no Tema Repetitivo 989, estabeleceu que, em planos coletivos custeados exclusivamente pelo empregador, não há direito de permanência do ex-empregado aposentado ou demitido sem justa causa, salvo disposição contratual em contrário.

8. No caso em análise, o ex-empregado era aposentado por invalidez por acidente de trabalho, sendo que o plano de saúde do titular e grupo familiar foi mantido até o seu falecimento, conforme termos do próprio regulamento do plano de saúde, presente a ressalva constante do citado Tema Repetitivo.

9. Aplica-se, portanto, o disposto no § 3º do artigo 30 da Lei nº 9.656/98 (referido no §2º do art. 31 da Lei) e no artigo 8º da Resolução Normativa nº 279/2011 da ANS, que asseguram a manutenção do plano aos dependentes em caso de morte do titular.

10. Ademais, a manutenção do plano de saúde por mais de 20 anos, após a aposentadoria por invalidez do titular, despertou nas consumidoras a confiança na manutenção vitalícia do benefício, aplicando-se a teoria da supressio, mormente tratando-se de consumidoras hipervulneráveis, visto que a primeira autora é idosa e a segunda autora é pessoa com deficiência em tratamento oncológico.

IV. DISPOSITIVO E TESE

12. Pedido procedente.

Tese de julgamento:

É cabível a manutenção do plano de saúde às dependentes de ex-empregado falecido, que era aposentado por invalidez decorrente de acidente de trabalho, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656/98.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 475; Lei nº 9.656/98, arts. 30 e 31; CPC, art. 300.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 440; STJ, REsp n. 1.680.318/SP; STJ, REsp n. 1.871.326/RS; STJ, REsp n. 1.879.503/RJ.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011593-80.2024.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 15/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XV. Penhora - milha aérea / ponto - programa de fidelidade

EMENTA: PROCESSO DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE PONTOS OU MILHAS EM PROGRAMAS DE FIDELIDADE. MEDIDA PROCESSUALMENTE INEFICAZ. ART. 370, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. DESPROVIMENTO DO AGRAVO DE PETIÇÃO. A penhora de pontos em programas de

fidelidade não é medida efetiva de execução, nos termos do art. 6º do CPC, muito embora o art. 797 do CPC assegure a realização da execução no interesse do exequente e a constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC, tenha sido reconhecida pelo STF no julgamento ADI 5941. Ainda que estes pontos possuam valor patrimonial e sua penhora encontre respaldo nestas normas e nos arts. 789 e 790 do CPC, tal constrição é processualmente inútil, em consonância com o art. 370, parágrafo único, do CPC, pois não há mercado regulamentado ou procedimento idôneo que permita a conversão juridicamente segura do bem em pecúnia (*a penhora é juridicamente possível, mas processualmente ineficaz*). Isto ocorre porque, ordinariamente, estes pontos se submetem a cláusulas de impenhorabilidade, inalienabilidade e impossibilidade de conversão em dinheiro que sujeitam sua comercialização a severa insegurança jurídica, a exemplo da possibilidade de que a companhia aérea impeça o terceiro comprador de usufruir o benefício. Nesse sentido, em controvérsia onde companhia aérea cancelou passagens que agência de turismo havia adquirido mediante compra de milhas, o STJ julgou válida a cláusula que proibia esta operação, respaldando o referido cancelamento (*REsp 2.011.456/SP, relator Ministro Marco Aurélio Bellizze, Terceira Turma, DJe 12/3/24*). Enfim, em razão grave insegurança jurídica que envolve a conversão de pontos em programas de fidelidade em pecúnia, sua penhora é inefetiva ou ineficaz, ou seja, inútil à execução, nos moldes do art. 370, parágrafo único, do CPC, motivo pelo qual deve ser indeferida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0001434-82.2014.5.03.0015 (AP); Disponibilização: 16/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relatora Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima)

XVI. Adicional de insalubridade - ruído

DIREITO DO TRABALHO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPOSIÇÃO A RUÍDO ACIMA DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA. EFEITOS SISTÊMICOS DO RUÍDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso em que o autor pleiteia o reconhecimento do adicional de insalubridade em razão de exposição a ruído contínuo acima dos limites de tolerância previstos no Anexo I da NR-15, independentemente de sua condição de deficiente auditivo.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Discute-se se a perda auditiva do trabalhador afasta o direito ao adicional de insalubridade, considerando os efeitos sistêmicos do ruído sobre o organismo humano.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A perícia técnica comprovou exposição do autor a nível de 97,66 dB(A), acima do limite de 85 dB(A) para jornada de 8 horas, caracterizando insalubridade em grau médio (20%). A condição de deficiência auditiva não neutraliza os efeitos deletérios do ruído sobre o organismo, que incluem estresse, hipertensão, fadiga, irritabilidade e

alterações hormonais e cardiovasculares. O julgador não está adstrito ao laudo pericial, pois a perícia é meio elucidativo e não conclusivo, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos. Assim, somente diante de elementos de convicção consistentes, em sentido contrário, é que a prova técnica pode ser desprezada pelo julgador, o que não é o caso dos autos.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Dispositivo: Dá-se provimento ao recurso do autor para condenar a ré ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio (20% sobre o salário mínimo legal), com reflexos em aviso prévio, RSR, 13º salário, férias acrescidas de 1/3 e FGTS acrescido da indenização de 40%.

Tese: A exposição a ruído acima dos limites de tolerância caracteriza insalubridade, mesmo no caso de trabalhador com perda auditiva, devendo ser respeitados os efeitos sistêmicos do agente físico sobre o organismo.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010399-90.2024.5.03.0082 (ROT); Disponibilização: 18/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XVII. Tutela cautelar - pedido principal - formulação

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBJETIVO DE APURAR DANO MORAL COLETIVO E DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. CONTROVÉRSIA ORIUNDA DE TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE PROPOSTA POR SINDICATO PROFISSIONAL. OBRIGATORIEDADE DE FORMULAÇÃO INCIDENTAL DOS PEDIDOS. Os pedidos apresentados pelo Ministério Público do Trabalho visando a solucionar violações a direitos trabalhistas inicialmente tutelados pelo sindicato profissional devem ser formulados incidentalmente à tutela cautelar antecipada. Apenas se observado tal pressuposto, o juízo terá condições de avaliar globalmente a lide, inclusive no tocante à apuração de eventual colaboração dos reclamados na efetivação da tutela cautelar e, conseqüentemente, na definição da controvérsia sobre a configuração do dano moral coletivo, a quantificação de seu valor, bem como o deferimento (ou não) das obrigações de fazer e não fazer.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010457-71.2025.5.03.0078 (ROT); Disponibilização: 23/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

XVIII. Penhora - direito minerário

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. TÍTULO MINERÁRIO. PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

1. Agravo de Petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu a penhora de licença de exploração ativa.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão central consiste em definir sobre a possibilidade de penhora de licença de exploração ativa, considerando a natureza jurídica do título minerário.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O ordenamento jurídico confere aos direitos de exploração mineral caráter negocial e conteúdo econômico-financeiro.

4. É garantida ao concessionário a propriedade do produto da lavra, sendo que as autorizações e concessões de pesquisa e lavra de recursos minerais podem ser cedidas, total ou parcialmente, mediante prévia anuência do poder concedente.

5. O título de concessão de lavra (direito de exploração mineral) é bem jurídico suscetível de apreciação econômica e, portanto, penhora, conforme o artigo 835, XIII, do CPC.

6. A executada não indicou meio eficaz para a satisfação do débito, embora tenha o ônus de fazê-lo.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso provido.

8. Tese de julgamento:

É possível a penhora de licença de exploração ativa, considerando o caráter negocial e o conteúdo econômico-financeiro dos direitos de exploração mineral. O título de concessão de lavra é um bem jurídico suscetível de penhora, nos termos do artigo 835, XIII, do CPC.

Dispositivos relevantes citados: CRFB, art. 176, caput e § 3º; CPC, art. 835, XIII.

Jurisprudência relevante citada: TRT 3; PJe: 0011471-09.2017.5.03.0034

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0002223-61.2013.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 23/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIX. Dispensa discriminatória - dano material / dano moral - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇAS PSICOLÓGICAS E DE NEURODESENVOLVIMENTO. ESTIGMA. DANO MORAL. PLR PROPORCIONAL. RECURSO DA RECLAMANTE PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos pelas partes, versando sobre dispensa discriminatória, indenização por danos morais, aplicação de multa convencional, pagamento de PLR, majoração de honorários sucumbenciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há três questões em discussão: (i) definir a regularidade da representação processual da parte reclamada; (ii) estabelecer o direito ao pagamento proporcional da Participação nos Lucros e Resultados (PLR); (iii) determinar se a dispensa foi discriminatória e suas consequências jurídicas.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A representação processual da parte reclamada é regular, pois a procuração foi assinada digitalmente, com verificação da autenticidade.

4. A reclamada deve arcar com o pagamento proporcional da PLR, pois não comprovou a desobrigação, conforme Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

5. A dispensa foi discriminatória, pois ocorreu após afastamento por depressão, com conhecimento prévio da reclamada sobre diagnósticos de depressão, autismo e *burnout*, conforme Súmula 443 do TST. **5.1.** A dispensa de empregado com diagnóstico de doença e transtorno psicológico e de neurodesenvolvimento que suscita estigma, após afastamento médico e com conhecimento do empregador, configura dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST. **5.2.** O ordenamento jurídico brasileiro veda a discriminação no ambiente de trabalho, em qualquer de suas formas. Além dos dispositivos constitucionais relativos ao tema (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88), tem-se a Convenção 111 da OIT - ratificada pelo Brasil e a Recomendação nº 111 da OIT que visa complementar a Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, orientando os Estados-membros a garantir igualdade de oportunidades e tratamento, proibindo discriminação. Além disso, exige que os empregadores não pratiquem nem permitam discriminação em todas as etapas da relação de trabalho, como contratação, formação, progressão, manutenção do emprego e nas condições laborais (artigo 2º). **5.3** A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, especificamente em seu art. 1º, veda qualquer prática discriminatória na contratação e na manutenção do vínculo empregatício. **5.4.** Conforme a Organização Pan Americana de Saúde conceitua estigma como *uma marca que exclui uma pessoa das demais e que diminui o seu valor no grupo social ao qual ela pertence. Também se refere à atitude e os comportamentos negativos em relação às pessoas com problemas por consumo de substâncias e de saúde mental. O estigma em si mesmo pode ser mais duradouro e por em risco a vida mais do que a própria condição de saúde mental* e **5.5.** ainda conceitua discriminação como *uma ação ou decisão que ameaça uma pessoa ou um grupo de pessoas de forma diferente e que pode estar baseada na raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade física ou mental. As pessoas que vivem com uma condição de saúde mental e sofrem discriminação também encontram barreiras na busca e manutenção de trabalho, moradia segura e serviços de atenção à saúde. Isso também tem um impacto na interação social com os membros da família, amigos e comunidade. As enfermidades psíquicas e transtorno de*

neurodesenvolvimento acarretam, sim, grande estigma social, circunstância que reforça o entendimento de que, na hipótese, houve sim a dispensa discriminatória da recorrente. **5.6.** Nesse cenário, resulta inconteste, os estudos no campo das Ciências Sociais, a frequente associação de estigma social aos transtornos mentais, inclusive o depressivo. **5.7.** *In casu*, restou demonstrado que a parte autora, após o término do afastamento por depressão (em 13/06/2024), não retornou imediatamente às suas atividades laborais. A empresa, em vez disso, concedeu folgas no período de 14/06/2024 a 23/06/2024 (ID ff1eeca - fl. 200) e, em seguida, férias 24/06/2024 a 08/07/2024 (ID ff1eeca - fl. 200). A dispensa da reclamante ocorreu em 09/07/2024, ou seja, antes mesmo que a autora pudesse efetivamente retornar ao trabalho após o período de afastamento médico. **5.8.** Evidenciada a existência do transtorno depressivo, bem como a ciência do estado de saúde da parte autora pela parte reclamada, discriminatória a dispensa imotivada. Assim, caracterizada a dispensa discriminatória, é devida a indenização por danos morais.

6. A indenização por danos morais, no valor de R\$15.000,00, é majorada para R\$25.000,00, considerando o porte da reclamada, tempo de contrato e valor do pedido, atendendo aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

7. A reclamante tem direito à indenização prevista no art. 4º, II, da Lei 9.029/95, em decorrência da dispensa discriminatória.

8. Honorários de sucumbência majorados para 15% sobre o valor da liquidação.

IV. DISPOSITIVO E TESE

9. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: **1.** É válida a assinatura digital de procuração, permitindo a análise da autenticidade da assinatura. **2.** A ausência de comprovação da desobrigação do pagamento da PLR implica a condenação da reclamada ao pagamento da verba proporcionalmente. **3.** A dispensa de empregado com diagnóstico de doença que suscita estigma, após afastamento médico e com conhecimento do empregador, configura dispensa discriminatória, nos termos da Súmula 443 do TST. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818; Lei 9.029/1995, art. 4º, II. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 443.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011113-72.2024.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 24/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XX. Execução - medida necessária

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE MANDADO DE CONSTATAÇÃO DE BEM IMÓVEL. CABIMENTO. O mandado de constatação é um instrumento processual que permite ao oficial de justiça verificar, *in loco*, o estado, a localização e a posse de determinado ativo, sendo um ato preparatório de caráter investigativo. A medida encontra amparo no poder geral de cautela do juiz, conforme a interpretação sistemática do art. 297 do CPC, que permite a determinação de medidas cautelares, inclusive atípicas, para assegurar a efetividade do processo. Do mesmo modo, o

princípio da efetividade da execução, consagrado no art. 5º, XXXV e LXXVIII, bem como no art. 4º do CPC, garante que as decisões judiciais sejam cumpridas, sendo o mandado de constatação um instrumento prático para superar obstáculos fáticos e assegurar a finalidade do procedimento executório. Ressalta-se, ainda, que o STF, na ADI 5941, declarou constitucional o artigo 139, IV, do CPC, que permite ao juiz aplicar medidas executórias atípicas, reforçando a possibilidade de aplicação do mandado de constatação. No caso em análise, tratando-se de execução inadimplida espontaneamente, ainda que o bem esteja registrado em nome de terceiros, a executada ajuizou demanda na Justiça comum, afirmando ser proprietária do imóvel, mostrando-se pertinente a expedição de mandado de constatação, com o objetivo de obter informações adicionais.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0001621-40.2013.5.03.0140 (AP); Disponibilização: 25/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

XXI. Assédio moral - uso de sanitário - restrição

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME. Recurso ordinário interposto contra sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão da limitação imposta ao uso do banheiro pela reclamante, que sofria de infecção urinária. A reclamante busca a majoração da indenização, enquanto a reclamada contesta a condenação. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** A questão em discussão consiste em definir se a conduta da reclamada, ao restringir o uso do banheiro pela reclamante, configura ato ilícito gerador de dano moral, e se o valor da indenização arbitrada na sentença é adequado. **III. RAZÕES DE DECIDIR.** A sentença se baseou no depoimento de testemunha que confirmou a restrição imposta ao uso do banheiro e a situação de saúde da reclamante (infecção urinária). A limitação ao uso do banheiro, especialmente considerando a condição de saúde da reclamante, configura ato ilícito, violando sua dignidade e saúde. A conduta da reclamada demonstra desrespeito à dignidade da reclamante e à sua integridade física, configurando assédio moral. A jurisprudência do TST reconhece a possibilidade de dano moral em situações de assédio moral, mesmo sem violência física, quando a conduta do empregador causa sofrimento e humilhação. O valor da indenização arbitrada na sentença é compatível com a gravidade do dano e a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Não há provas robustas que contradigam a versão da reclamante e da testemunha. **IV. DISPOSITIVO E TESE.** A restrição imposta ao uso do banheiro, em contexto de infecção urinária, configura ato ilícito gerador de dano moral. O valor da indenização por danos morais deve ser proporcional à gravidade do dano e à conduta da reclamada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010652-63.2024.5.03.0184 (ROT); Disponibilização: 30/09/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Juiz Convocado Marco Túlio Machado Santos)