



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 49

1º de outubro a 31 de outubro 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 - assédio eleitoral.....	4
II. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação.....	4
III. Execução - medida coercitiva	5
IV. Dano moral - assédio sexual.....	5
V. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação	6
VI. Ato atentatório à dignidade da justiça - litigância de má-fé - multa - acumulação.....	6
VII. Relação de emprego - enfermagem.....	7
VIII. Contrato de aprendizagem - cota	9
IX. Ação anulatória - auto de infração.....	9
X. Acidente do trabalho - indenização	10
XI. Dano moral - discriminação racial	12
XII. Acidente do trabalho - indenização	12
XIII. Mandado de segurança - concurso público	13
XIV. Cerceamento de defesa - prova digital	14
XV. Cerceamento de defesa - prova testemunhal.....	15
XVI. Salário - piso salarial - enfermagem.....	16
XVII. Trabalho em condição análoga à de escravo - empregador - cadastro.....	16
XVIII. Audiência - ausência - reclamante - consequência	18
XIX. Doença degenerativa - concausa	18
XX. Dano - perda de uma chance - indenização	19
XXI. Dano existencial - indenização	20
XXII. Prova testemunhal - validade	21
XXIII. Dano - perda de uma chance - indenização	22
XXIV. Rescisão indireta - cabimento.....	23

XXV. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial	24
XXVI. Estabilidade provisória - gestante - pedido de demissão.....	25

I. Dano moral - assédio eleitoral

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO ELEITORAL. DISPENSAS

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

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010918-03.2023.5.03.0114 (ROT); Disponibilização: 03/10/2025; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima)

II. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. ASSÉDIO MORAL. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROVIMENTO DO RECURSO DA RECLAMANTE. A prova oral produzida nos autos, confirmando que o empregador fez comentários discriminatórios sobre gravidez, ameaçando a estabilidade de mulheres grávidas e recomendando o uso de anticoncepcionais, demonstra a ocorrência de assédio moral com viés de gênero. Tal conduta configura grave ato ilícito, violando a dignidade da pessoa humana, o direito à não discriminação e a proteção à maternidade, previstos nos arts. 1º, III, e 3º, IV, da CF/88. A conduta da empresa desrespeita o art. 373-A da CLT e a Lei nº 9.029/95, que proíbem práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. Ademais, o ato ilícito vai de encontro a tratados internacionais ratificados pelo Brasil, como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) e a Convenção nº 111 da OIT. O julgamento da causa, à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, reafirma a necessidade de reprimir as desigualdades estruturais e os estereótipos que atingem a mulher no mercado de trabalho. A indenização por dano moral deve atender a uma dupla finalidade: compensatória e pedagógica/punitiva. Considerando a gravidade da conduta discriminatória da reclamada, o abalo psicológico sofrido pela reclamante, sua condição de vulnerabilidade e a capacidade econômica da empresa, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil

reais) fixado em primeira instância mostra-se ínfimo e desproporcional. Assim, em atenção aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, impõe-se a majoração do valor para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), montante que se coaduna com a extensão do dano e a função preventiva da sanção. Recurso da reclamante a que se dá provimento para majorar a indenização por dano moral para R\$ 10.000,00.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010722-71.2024.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 06/10/2025; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Castilho Rogedo Ribeiro)

III. Execução - medida coercitiva

AGRAVO DE PETIÇÃO. ADOÇÃO DE MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS. ART. 139, IV, DO CPC. SUSPENSÃO/BLOQUEIO DE CNH DOS SÓCIOS DA DEVEDORA PRINCIPAL. DEFERIMENTO. O art. 139, IV, do CPC contempla a possibilidade de adoção de medidas executivas atípicas, ao franquear ao Magistrado "*determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária*". O Excelso STF, por ocasião do julgamento da ADI 5941/DF, reconheceu a constitucionalidade do dispositivo. Diante da decisão proferida pelo STF, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, e com fulcro no inciso IV do art. 139 do CPC, é possível a adoção da medida atípica pretendida pelo agravante. No caso, é manifesta a necessidade, a razoabilidade, a proporcionalidade e a efetividade das medidas coercitivas atípicas requeridas pelo exequente, pois a ausência de gastos com a manutenção de veículo automotor (suspensão da CNH) contribuirá/possibilitará a quitação do crédito exequendo. Justamente por ineficazes as medidas executivas típicas previstas para a execução de quantia, mostra-se necessária, adequada, razoável e proporcional a adoção das medidas coercitivas atípicas, de modo a convencer a devedora inadimplente a quitar o crédito exequendo. Em outras palavras, a negativa temporária (até a quitação do crédito exequendo) de condução de veículo automotor não viola o núcleo essencial de qualquer direito fundamental dos executados. A vedação, em abstrato, da adoção de qualquer meio coercitivo atípico no processo matriz nega vigência ao disposto nos arts. 139, inciso IV; 380, parágrafo único; 400, parágrafo único; 403, parágrafo único; 536, caput e § 1º e 773, caput, do CPC e desrespeita a decisão proferida pelo STF na ADI 5.941.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011202-61.2017.5.03.0036 (AP); Disponibilização: 06/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

IV. Dano moral - assédio sexual

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM PROL DO EMPREGADOR. ASSÉDIO SEXUAL COMETIDO PELO GERENTE GERAL. Provado nos autos que o Gerente Geral da empresa assediou e importunou sexualmente diversas funcionárias do estabelecimento em que laborava, de forma intimidativa, e se valendo do cargo de Gerente Geral que ocupava causou transtornos no ambiente de trabalho, tensão nas

relações sociais e evasão de funcionários em razão de seu comportamento, tudo isso com reflexos, ainda que indiretos, nas demais relações comerciais da empresa em seu ambiente microeconômico de atuação, impõe-se a manutenção da condenação do réu ao pagamento de indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010204-66.2025.5.03.0019 (ROT); Disponibilização: 07/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)

V. Dispensa discriminatória - ajuizamento - ação judicial - retaliação

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RETALIAÇÃO POR ATO DE CÔNJUGE. ÔNUS DA PROVA E PERSPECTIVA DE GÊNERO. Configura-se a dispensa discriminatória por retaliação quando a rescisão contratual da empregada ocorre em imediata sucessão à ciência do empregador sobre o ajuizamento de ação trabalhista por seu cônjuge (ex-empregado). Diante de tal indício e em observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, impõe-se a distribuição dinâmica do ônus da prova, reconhecendo-se as assimetrias de poder na relação empregatícia e a dificuldade da trabalhadora em produzir prova direta do ato ilícito. Cabe à empresa, nesse cenário, comprovar de forma inequívoca a motivação lícita e não discriminatória do desligamento, ônus do qual não se desincumbiu.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011465-29.2024.5.03.0075 (ROT); Disponibilização: 08/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

VI. Ato atentatório à dignidade da justiça - litigância de má-fé - multa - acumulação

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ E ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. INDICAÇÃO DE BEM COM ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA. CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

4. A indicação de bens sabidamente inapropriados sem a devida diligência configura má-fé. No presente caso, o atraso de mais de um ano, aliado à indicação de um bem com gravame que impediu a penhora e histórico de fraude à execução, sugere uma resistência injustificada ao andamento do processo.

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

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso não provido.

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

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

Jurisprudência relevante citada: Não há.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011224-67.2016.5.03.0097 (AP); Disponibilização: 09/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto)

VII. Relação de emprego - enfermagem

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TÉCNICA DE ENFERMAGEM EM *HOME CARE*. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. JORNADA 12X36. ADICIONAL NOTURNO. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto por empresa prestadora de serviços de assistência domiciliar em saúde (*home care*) contra sentença que reconheceu vínculo empregatício entre as partes e deferiu verbas decorrentes, inclusive adicional noturno. A reclamada alegou ausência dos requisitos legais do art. 3º da CLT e pediu a reforma da decisão para julgar improcedente o pedido da trabalhadora, técnica de enfermagem.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

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

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

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

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

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

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

IV. DISPOSITIVO E TESE

10. Recurso desprovido.

Tese de julgamento: "1. A admissão da prestação de serviços impõe à reclamada o ônus de provar a inexistência de vínculo empregatício, nos termos do art. 818 da CLT. 2. O reconhecimento do vínculo empregatício é devido quando demonstrados os requisitos legais previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, ainda que sob estrutura informal e sem contrato escrito. 3. O art. 59-A, parágrafo único, da CLT não exclui o direito ao adicional noturno nas jornadas 12x36, sendo devido para o labor entre 22h e 5h, com os respectivos reflexos."

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

Jurisprudência relevante citada: n/a.

VIII. Contrato de aprendizagem - cota

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

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010060-02.2024.5.03.0028 (ROT); Disponibilização: 09/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

IX. Ação anulatória - auto de infração

AUTO DE INFRAÇÃO. AÇÃO ANULATÓRIA. COVID-19. PANDEMIA. É certo que, conforme o princípio da alteridade, não se pode atribuir ao empregado os custos do

empreendimento (art. 2º da CLT). Também é certo que eventual crise financeira causada ou agravada pela pandemia da COVID-19 não configura, por si, a hipótese de força maior nos contornos do art. 501 da CLT, já que se insere no risco da atividade econômica. No entanto, a pandemia impôs à reclamante, concessionária do serviço de transporte coletivo de passageiros, grave crise financeira, de modo a ensejar até mesmo necessidade de subsídios diversos para fazer frente ao desequilíbrio econômico-financeiro do contrato de concessão. Assim, embora as condutas mencionadas nos autos de infração encontrem-se tipificadas na legislação, a aplicação da lei não pode se dar de forma dissociada do contexto social, o que teria como consequência apenas a reclamante por uma realidade a que não deu causa. A sanção aplicada não alcançaria, dessa forma, suas finalidades precípuas de punir o ato ilícito e prevenir sua reiteração. Recurso desprovido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010086-16.2025.5.03.0173 (ROT); Disponibilização: 09/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

X. Acidente do trabalho - indenização

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. "Em decorrência das atividades efetivadas, a reclamante sofreu acidente de trabalho, alegando que teve o dedo furado com uma agulha de seringa já utilizada e passou por diversos exames, conforme CAT (ID abadcc3). Assim, quanto a esta matéria, entendo que há responsabilidade objetiva da 1ª reclamada, que não pode ser desconsiderada. A respeito da configuração da responsabilidade do empregador, aliás, cabe ressaltar que, inicialmente, entendeu-se ser devida indenização à vítima de acidente de trabalho quando o empregador incorresse em dolo ou culpa, consagrando-se a teoria da responsabilidade civil subjetiva, fundada principalmente no inciso XXVIII do artigo 7º da CR/88. No entanto, a doutrina e a jurisprudência vieram sedimentando entendimento para aplicação da chamada teoria do risco ou da responsabilidade civil objetiva, bastando para o autor, no caso, o trabalhador, comprovar o dano (doença) e a relação de causalidade para o deferimento da indenização. Assim, apesar de o inciso XXVIII do artigo 7º da CR/88 dispor sobre a indenização quando comprovado dolo ou culpa do empregador, o dispositivo deve ser interpretado e aplicado em concordância com o caput do referido artigo 7º, o qual afirma que o rol dos direitos ali mencionados não impede que a lei ordinária amplie os existentes ou acrescente 'outros que visem à melhoria da condição social do trabalhador'. Desta forma, o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil/2002 restou como a norma genérica necessária para a adoção da responsabilidade objetiva na responsabilidade civil no Direito Brasileiro, encampando expressamente a teoria do risco. Referido entendimento constou, inclusive, dos Enunciados 37 e 38 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho e também encontra fundamento na legislação do próprio Direito Material do Trabalho, a qual, nos termos do artigo 2º da CLT, dispõe que o empregador é aquele 'que assume os riscos da atividade econômica...', bem como do artigo 157 do referido diploma legal, que traz as obrigações da empresa em relação às normas de segurança e medicina do trabalho. Portanto, sendo a teoria da responsabilidade civil objetiva ou teoria do risco plenamente aplicável ao Direito do Trabalho nas indenizações por acidente de trabalho ou equiparado a tal, vejo ser necessário, para sua configuração, o dano (doença ocupacional), o nexo de causalidade e o fato de o trabalho referir-se a

atividade de risco. Aliás, conforme preleciona o ilustre Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, na obra *Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional*, LTr, 5ª edição, pág. 113: 'O texto legal, ao mencionar a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, deixa claro que a indenização não decorre do comportamento do sujeito, ou seja, havendo dano, não é necessário que haja comprovação de qualquer ação ou omissão do empregador, como previsto no art. 186 do Código Civil, para gerar a reparação, porquanto ela decorre tão-somente do exercício da atividade de risco, dentro da concepção histórica da responsabilidade objetiva'. Sobre estes fatos, vejo que a reclamante, inclusive em razão dos fatos ocorridos, laborava em atividade de risco, nos termos dispostos no artigo 927 do CC/02. Outrossim, não há dúvidas de que o evento ocorrido (perfuração do dedo com agulha de seringa) representa, sem sombra de dúvidas, acidente de trabalho. Desta forma, existindo fato, nexos causal acidente-trabalho, atividade de risco e dano, resta configurada a responsabilidade objetiva da reclamada. Quanto à subjetiva, ainda, vejo que restou comprovado que a reclamante não fazia retirada do lixo, mas ao utilizar a lixeira, em razão de descarte incorreto de seringa antes utilizada, se cortou. Como o empregador é responsável pela saúde e segurança do empregado, é seu o ônus de comprovar que não teve responsabilidade subjetiva nos eventos, ônus do qual não se desincumbiu. Ainda, não comprovado que o fato ocorreu por culpa exclusiva da reclamante. Nestes termos, entendo que restaram configuradas as responsabilidades objetiva e subjetiva da 1ª reclamada, nos limites indicados. Diante de tal configuração e ciente de que, principalmente no evento de ter perfurado o dedo com agulha já usada, sem saber por quem, não há como negar a existência de dano, inclusive de ordem moral, já que havia possibilidade de vir a ser portadora de diversas doenças, inclusive infecto-contagiosas e graves, tendo que se sujeitar a realizar diversos exames, ratifica o direito à indenização. A indenização por dano moral é plenamente cabível nos termos do artigo 5º, incisos V e X da CR/88, bem como nos termos do art. 186 do CC/2002 e Súmula 392 do C. TST. Consiste o dano moral, como preconizam os festejados juristas Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (GAGLIANO, Pablo. PAMPLONA FILHO, Rodolfo, Novo curso de direito civil, 2007, v. III, pág. 55): "na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. (...) O dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos da personalidade), violando por exemplo sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente". Assim, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana abriga, dentre outros direitos que o homem tem, o da preservação de sua saúde física e mental, sendo esta, no ambiente de trabalho, responsabilidade do empregador, bem como a preservação dos direitos de sua personalidade. Atingido, portanto, o trabalhador, na sua integridade psicofísica, assiste-lhe direito ao recebimento de indenização pelos danos morais sofridos, não havendo necessidade de prova dos danos. Aliás, de acordo com a doutrina e jurisprudência, sequer há necessidade de comprovação da violação efetiva dos direitos da personalidade. É desnecessário demonstrar o que ordinariamente acontece (art. 334, I, CPC), o que decorre da própria natureza humana, sendo *damnum in re ipsa*. Neste sentido, entendo passível de indenização a ofensa ocorrida aos valores humanos". (Excerto da r. decisão da lavra da MMª. Juíza **DANIELE CRISTINE MORELLO BRENDOLAN MAIA**)

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010706-96.2024.5.03.0097 (ROT); Disponibilização: 10/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XI. Dano moral - discriminação racial

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

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010827-22.2023.5.03.0013 (ROT); Disponibilização: 10/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio da Silva Peçanha)

XII. Acidente do trabalho - indenização

ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE SOLDA. QUEIMADURA NOS OLHOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. PROCEDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

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

5. A testemunha da ré confirmou a negligência da empresa, sem isolamento da área ou orientação do reclamante sobre os riscos.
6. A ausência de adoção de medidas de segurança ensejou a queimadura nos olhos de dois empregados, o que reforça da negligência da ré quanto ao desenvolvimento da atividade.
7. Cabível o reconhecimento da estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91 e da Súmula 378 do TST.
8. A conduta negligente da empresa, que causou dor física e emocional ao reclamante, configura dano moral indenizável, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC, e 223-B e 223-C da CLT.

IV. DISPOSITIVO E TESE

9. Pedido procedente.

Tese de julgamento:

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

Dispositivos relevantes citados: Lei 8.213/91, art. 118; CLT, arts. 223-B e 223-C; NR-6 do MTE; NR-18 do MTE. Jurisprudência relevante citada: Súmula 378 do TST.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010672-84.2024.5.03.0174 (ROT); Disponibilização: 13/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIII. Mandado de segurança - concurso público

DIREITO ADMINISTRATIVO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. RESERVA DE VAGAS PARA CANDIDATOS NEGROS. CRITÉRIOS DE CLASSIFICAÇÃO E CONCORRÊNCIA CONCOMITANTE. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA.

I. CASO EM EXAME

Mandado de segurança impetrado por candidata em concurso público, objetivando a correção da prova discursiva e sua convocação para a fase de heteroidentificação, sob a alegação de equívoco na contagem de candidatos negros aprovados na ampla concorrência, que a desclassificou da lista de candidatos negros.

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

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

IV. DISPOSITIVO E TESE 9. Segurança denegada. Tese de julgamento:

A contagem de candidatos negros aprovados na ampla concorrência, também na lista de candidatos negros, em fase anterior à nomeação, não viola as regras editalícias ou a legislação, mas garante a concorrência concomitante e a proteção dos candidatos. O direito à correção da prova discursiva e à convocação para a heteroidentificação só surge para o candidato negro classificado dentro do número de vagas reservadas. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 12.990/2014, Resolução nº 203/2015 do CNJ, Edital nº 01/2022.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0013270-14.2025.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 15/10/2025; Órgão Julgador: Tribunal Pleno; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

XIV. Cerceamento de defesa - prova digital

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DA PROVA DE GEOLOCALIZAÇÃO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

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

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

O direito à privacidade e a autodeterminação informativa são fundamentos da proteção aos dados pessoais, nos termos do art. 2º, I e II da Lei 13.709/2018 (LGPD), o que reforça a conclusão de que a ele deve ser dado maior grau de proteção. Por conseguinte, não há cerceamento de defesa no indeferimento da prova de geolocalização.

IV. DISPOSITIVO

Recurso ordinário do réu conhecido e desprovido, no aspecto.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010492-35.2024.5.03.0185 (ROT); Disponibilização: 15/10/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XV. Cerceamento de defesa - prova testemunhal

NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. OITIVA DE TESTEMUNHA POR LIGAÇÃO TELEFÔNICA. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO DEVIDO PROCESSO LEGAL, DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. A colheita de prova oral por meio de simples ligação telefônica, sem a utilização de recurso de videoconferência que assegure a identificação visual do depoente e a sua incomunicabilidade, viola as formalidades mínimas do ato e compromete a

fidedignidade da prova. A ausência de oportunidade para as partes formularem perguntas e a falta de registro audiovisual do depoimento configuram flagrante cerceamento de defesa, em ofensa aos princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal (art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal). Determina-se, portanto, o retorno dos autos à origem, para reabertura da instrução processual e regular colheita da prova oral.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010168-39.2025.5.03.0111 (ROT); Disponibilização: 15/10/2025; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

XVI. Salário - piso salarial - enfermagem

EMENTA: PISO SALARIAL DA ENFERMAGEM. LEI Nº 14.434/2022. ADI 7.222 MC/DF. PROFISSIONAIS CELETISTAS. IMPLEMENTAÇÃO REGIONALIZADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. AUSÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE. INEXISTÊNCIA DE ENRIQUECIMENTO ILÍCITO DOS EMPREGADORES OU DE VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Em que pese o inconformismo recursal, inexistente a alegada precarização dos serviços de saúde, enriquecimento ilícito dos empregadores, violação à dignidade da pessoa humana e desigualdade salarial entre trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal deixou expresso que, quanto aos profissionais celetistas em geral (art. 15-A da Lei nº 7.498/1986), a implementação do piso deve ocorrer de forma regionalizada, por meio da negociação coletiva nas diferentes bases territoriais e datas-base, prevalecendo o negociado sobre o legislado, justamente em atenção à necessidade de compatibilizar o direito à remuneração digna com a preservação dos empregos e a continuidade dos serviços de saúde, de caráter essencial. Dessa forma, não se trata de supressão de direitos ou favorecimento indevido aos empregadores, mas de medida destinada a assegurar equilíbrio econômico-financeiro ao setor, evitando demissões em massa e a inviabilidade da rede privada, preservando, ao mesmo tempo, a função social do trabalho e a manutenção dos serviços prestados à coletividade.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010034-51.2025.5.03.0098 (ROT); Disponibilização: 16/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

XVII. Trabalho em condição análoga à de escravo - empregador - cadastro

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. MANDADO DE SEGURANÇA. INCLUSÃO EM CADASTRO DE EMPREGADORES. AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE. NÃO PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

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

5. A inclusão no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão está sujeita a critérios legais e procedimentais, exigindo decisão administrativa definitiva e irrecorrível.

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

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

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

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

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

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

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LXIX; Lei nº 12.016/2009, art. 1º e 6º, §3º; CLT, art. 790; Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18/2024, art. 2º.

Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência no caso.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010590-13.2025.5.03.0079 (ROT); Disponibilização: 22/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XVIII. Audiência - ausência - reclamante - consequência

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIFICATIVA VÁLIDA DE NÃO COMPARECIMENTO EM AUDIÊNCIA. ISENÇÃO DE CUSTAS PROCESSUAIS.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela reclamada em face da decisão que acolheu a justificativa do reclamante pela ausência à audiência inicial isentando-o da condenação ao pagamento das custas processuais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO2. A questão em discussão consiste em definir a validade da justificativa apresentada pelo reclamante para justificar sua ausência na audiência inicial, para fins de isenção do pagamento das custas processuais.

III. RAZÕES DE DECIDIR3. A recorrente impugna a justificativa apresentada pelo reclamante para o não comparecimento à audiência inicial, alegando que a declaração de acolhimento em clínica médica para tratamento de dependência química não seria suficiente para justificar a ausência, por não estar datada, não ter sido emitida por médico e não comprovar a impossibilidade de comparecimento no dia da audiência. 4. A Súmula 122 do TST, aplicada por analogia, exige que a justificativa para ausência do reclamante seja clara e específica quanto à impossibilidade de locomoção no dia da audiência. 5. A análise da situação demanda uma interpretação mais abrangente, considerando o contexto em que a ação foi proposta e os documentos foram produzidos, bem como a situação de vulnerabilidade do reclamante. 6. A ausência do reclamante em audiência deve ser analisada sob a ótica da boa-fé, considerando que a declaração de acolhimento, mesmo não perfeita em seus termos, aponta para uma situação de saúde que justifica a impossibilidade de comparecimento. 7. O rigor formal na análise da justificativa não pode se sobrepor ao princípio da razoabilidade, devendo ser considerada a intenção do legislador de evitar a dupla penalização do jurisdicionado.

IV. DISPOSITIVO E TESE8. Recurso não provido. Tese de julgamento:

A declaração de acolhimento em clínica para tratamento de dependência química, mesmo que não datada de forma precisa, pode ser considerada justificativa para a ausência do reclamante em audiência, especialmente quando demonstra uma situação de saúde que impossibilita o comparecimento. A interpretação da Súmula 122 do TST deve ser realizada de forma a considerar o contexto fático e o princípio da razoabilidade, não se limitando ao rigor formal. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 844, §2º. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 122.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010473-35.2025.5.03.0107 (ROT); Disponibilização: 22/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XIX. Doença degenerativa - concausa

DOENÇA DEGENERATIVA. CONCAUSA. AUSÊNCIA DE DOENÇA

OCUPACIONAL. A doença degenerativa não é considerada como doença do trabalho

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

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010007-31.2025.5.03.0078 (ROT); Disponibilização: 23/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Juiz convocado Rodrigo Ribeiro Bueno)

XX. Dano - perda de uma chance - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PROMESSA DE PROMOÇÃO. PERDA DE UMA CHANCE. DANOS MORAIS.

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

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

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

IV. Dispositivo e tese. Recurso ordinário conhecido e desprovido. **Tese de julgamento:** "A promessa de promoção, cujo cumprimento é condicionado à obtenção de habilitação específica pela empregada, seguida da frustração injustificada dessa expectativa, enseja o pagamento de indenização por danos morais, tendo em vista a configuração da 'perda de uma chance', com valor arbitrado de forma a atender aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e caráter punitivo-pedagógico."

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010122-33.2025.5.03.0052 (ROT); Disponibilização: 24/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

XXI. Dano existencial - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS, MATERIAIS E EXISTENCIAIS. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. INDENIZAÇÕES. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto contra a sentença que julgou parcialmente procedente a pretensão inicial. Alegações das partes sobre os temas elencados abaixo.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

1. Não foi comprovada a culpa exclusiva do trabalhador pelo acidente que o vitimou, mas sim da parte ré que não fiscalizou a execução do procedimento e descumpriu a normatização de regência, restando demonstrados os requisitos ensejadores do dever de indenizar, nos termos do artigo 186 do CC.
2. O sofrimento moral impingido de forma reflexa às autoras, esposa e filha da vítima, decorre das consequências advindas do estado de fato provocado pelo acidente (*in re ipsa*).
3. O valor fixado na origem a título de compensação moral deve ser majorado para R\$ 80.000,00 em favor de cada autora, diante da gravidade das sequelas do acidente e da extensão do sofrimento experimentado pelo núcleo familiar.
4. Configurado o dano existencial em relação à esposa, cuja rotina e projeto de vida foram radicalmente alterados pelo infortúnio, fixando-se a indenização correspondente em R\$ 100.000,00, valor que abrange, de forma reflexa, os efeitos do abalo suportado pela filha menor.
5. Não se demonstrando a pretensa impossibilidade para o trabalho, assim como a repercussão econômica direta que tenha extrapolado os efeitos já contemplados pelo

acordo judicial celebrado entre o trabalhador e a empresa, que abarcou integralmente a indenização por danos patrimoniais decorrentes do acidente, mostra-se inviável a reparação material.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recursos não providos.

Teses de julgamento:

1. A responsabilidade da empresa em decorrência de acidente de trabalho é objetiva, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do CC, quando a atividade desenvolvida pelo empregador implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.
2. Ainda que se cogitasse de responsabilidade subjetiva, a prova dos autos não evidenciou culpa exclusiva da vítima, tampouco o cumprimento integral dos deveres legais e normativos por parte da empregadora, atraindo o disposto no artigo 186 do Código Civil.
3. O dano moral reflexo decorrente de acidente de trabalho é presumido em relação aos familiares da vítima.
4. É devida indenização autônoma por dano existencial à esposa do trabalhador acidentado, quando demonstrada a frustração do projeto de vida e a supressão das vivências afetivas e sociais em decorrência direta do infortúnio.
5. A indenização por danos materiais postulada pela esposa não se sustenta, uma vez que a pretensa impossibilidade para o trabalho não foi comprovada, assim como não se demonstrou repercussão econômica direta que tenha extrapolado os efeitos já contemplados pelo acordo judicial celebrado entre o trabalhador e a empresa, que abarcou integralmente a indenização por danos patrimoniais decorrentes do acidente.

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

Jurisprudência relevante citada: ADI n. 6.050 do STF.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011714-21.2024.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 24/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Marlon de Freitas)

XXII. Prova testemunhal - validade

ANOTAÇÃO NA CTPS. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE. DEPOIMENTO COM ANOTAÇÕES NA PALMA DAS MÃOS. Conforme entendimento consubstanciado na Súmula 12 do TST, as anotações apostas na CTPS geram presunção relativa de veracidade, a qual somente pode ser afastada por prova robusta em contrário. O depoimento de testemunha deve ser prestado oralmente, de forma livre e espontânea. A consulta a anotações não invalida o depoimento por si só, mas pode ser um fator a

ser considerado na avaliação da credibilidade da testemunha. Se a consulta for a um apontamento preparado e usado de forma excessiva, pode ser vista como um sinal de fragilidade no testemunho, sugerindo que a testemunha não está confiante no que está dizendo, sobretudo, na hipótese, em que não se trata de detalhes difíceis de recordar. Não se desincumbindo o reclamante de comprovar a prestação de serviços anterior à data registrada no documento, afasta-se o pleito de retificação, tal como decidido na sentença.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011122-02.2024.5.03.0053 (ROT); Disponibilização: 24/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa)

XXIII. Dano - perda de uma chance - indenização

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. PERDA DE UMA CHANCE. LUCROS CESSANTES. RESPONSABILIDADE PRÉ-CONTRATUAL. REFORMA DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A participação em processo seletivo ou entrevista de emprego e a expectativa de contratação não geram, por si só, direito à indenização por danos morais.

4. A ruptura injusta do processo de contratação, após a realização de exame admissional, recebimento de uniforme e abertura de conta bancária, configura violação ao princípio da boa-fé objetiva, ensejando o reconhecimento de responsabilidade civil e o dever de indenizar.

5. A frustração da contratação, após a reclamante pedir demissão do emprego anterior, caracteriza dano moral passível de reparação.

6. A indenização por perda de uma chance se justifica diante da frustração da expectativa de contratação, com razoável probabilidade de êxito.

7. A indenização pela perda de uma chance, considerando o princípio da razoabilidade, deve corresponder a 3 meses de remuneração que a reclamante receberia, caso o contrato de trabalho tivesse sido celebrado.

8. Acolhida a indenização pela perda de uma chance, não há que se falar em deferimento de indenização por danos materiais por lucros cessantes, equivalente aos salários que deixou de receber na antiga empregadora, porque ambas têm o propósito de ressarcir a reclamante pelos salários que receberia no período.

IV. DISPOSITIVO E TESE

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

Tese de julgamento:

1. A frustração da contratação, após a realização do exame admissional, entrega de uniforme, abertura de conta bancária e pedido de demissão do emprego anterior caracteriza dano moral, em razão da violação da boa-fé objetiva e da responsabilidade pré-contratual.

2. A perda de uma chance é passível de indenização quando a conduta da reclamada frustra a expectativa de contratação da reclamante, que tinha chances concretas de obter um resultado vantajoso.

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

Jurisprudência relevante citada: TST: Ag-AIRR- 10542-33.2019.5.15.0046; RR-11623-54.2015.5.01.0011; RR - 1283-94.2013.5.04.0251.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010486-94.2025.5.03.0087 (ROT); Disponibilização: 28/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XXIV. Rescisão indireta - cabimento

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. CESSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO. TÉRMINO DO VÍNCULO. PESSOA IDOSA. CONDIÇÃO DE SAÚDE DELICADA. RESTABELECIMENTO DA LOTAÇÃO ORIGINÁRIA. FALTA GRAVE CARACTERIZADA. NÃO PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

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

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

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

III. RAZÕES DE DECIDIR

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

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

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

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

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

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

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso improvido.

Tese de julgamento:

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

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 483.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010715-30.2024.5.03.0171 (ROT); Disponibilização: 28/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

XXV. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. TELETRABALHO. RETORNO AO REGIME PRESENCIAL. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.

LIMITAÇÕES. EMPREGADA COM FILHO MENOR DE 4 ANOS. ART. 75-F DA CLT. PONDERAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. O art. 75-C, §2º, da CLT confere ao empregador a prerrogativa de determinar o retorno do empregado ao regime presencial, observado o prazo mínimo de transição de 15 dias. Não obstante, a Lei 14.442/2022 incluiu o art. 75-F na CLT, estabelecendo prioridade na alocação em vagas de teletrabalho para empregados com filhos até 4 anos, evidenciando a preocupação do legislador com a proteção da família e da primeira infância. No caso concreto, a reclamada possui regulamento interno mais benéfico e que prevê priorização do regime de teletrabalho para empregados com filhos até 6 anos de idade, sem contar que a reclamante demonstrou desempenho satisfatório em teletrabalho e não há evidência de prejuízo concreto à empresa. Diante desse quadro, o poder diretivo patronal deve ceder espaço à proteção constitucional da família (art. 226, CF/88) e ao princípio do melhor interesse da criança (art. 227, CF/88). Recurso ordinário que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010506-16.2025.5.03.0110 (ROT); Disponibilização: 30/10/2025; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relatora Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima)

XXVI. Estabilidade provisória - gestante - pedido de demissão

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. OBTENÇÃO IMEDIATA DE NOVO EMPREGO. *DISTINGUISHING TEMAS 55 IRR DO TST.* O TST possui entendimento, delineado no Tema nº 55: "A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT." No caso em tela, contudo, a proteção da gestante e, por consequente, do nascituro, restou implementada, já que a obreira pediu demissão em virtude da obtenção de novo emprego, não havendo, vícios capazes de gerar a nulidade da dispensa. Por conseguinte, gozou da licença-maternidade, em decorrência do contrato de trabalho firmado, 10 dias após o pedido de demissão. cujo novo contrato se encontra vigente até os dias atuais. Desse modo, deferir o pedido da reclamante de indenização por dispensa em período gestacional configuraria até mesmo *bis in idem*, já que a obreira estaria recebendo indenização pelo período estabilitário pela segunda vez, tendo em vista que gozou plenamente da licença maternidade, decorrente da mesma gestação confirmada no contrato de trabalho do qual foi demissionária, no emprego em que está atualmente. Ademais, caso fosse acolhido o pedido da obreira, o resultado prático seria a admissão da possibilidade de recebimento de duas indenizações, em decorrência de apenas um fato gerador (estado gravídico), em verdadeira burla ao sistema de proteção existente no ordenamento jurídico. A situação fática ora analisada e confirmada insere-se no *distinguishing* referente ao Tema 55 IRR do TST.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010168-52.2025.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 30/10/2025; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)