



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 50

1º de novembro a 30 de novembro de 2025

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

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

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

Índice de temas

I. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel.....	3
II. Dano moral - imputação de crime	4
III. Dano moral - liberdade de crença	4
IV. Dano moral - indenização.....	5
V. Interesse processual - ausência	5
VI. Dano estético - dano moral - indenização.....	6
VII. Justa causa - improbidade	8
VIII. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa	9
IX. Execução - adjudicação.....	10
X. Competência da justiça do trabalho - competência em razão da matéria	11
XI. Discriminação por idade - ocorrência	11
XII. Sistema de Informações Banco Central (SISBACEN) - utilização	12
XIII. Valor da causa - restrição - valor - condenação / liquidação	12
XIV. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização.....	14
XV. Dano moral - discriminação.....	14
XVI. Vigilante - dano moral	14

I. Relação de emprego - motorista - uso - aplicativo móvel

UBER. RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE A OPERADORA DA PLATAFORMA E O MOTORISTA. *"Inicialmente, observo que o objeto da atividade da reclamada não é simples formação de "marketplace", por meio de plataforma tecnológica, por intermédio da qual se reuniriam os motoristas credenciados e clientes da reclamada a fim de, entre si, concluírem negócio. Isso porque o transporte de passageiros é o elemento essencial do negócio, para a reclamada, motorista e cliente. A tecnologia utilizada, a plataforma, é nada mais que uma ferramenta que permite maximizar aquela prestação de serviços central. Com efeito, o transporte é elemento comum entre a plataforma que o propicia - tendo sido especificamente desenvolvida com essa finalidade -, o motorista que oferece o serviço e o consumidor que o contrata, sendo fato notório que não há negociação de preço entre o prestador e o consumidor, ou seleção, por este último, do motorista que realizará o transporte. O próprio termo de adesão também evidencia que o preço da viagem é fixado, unilateralmente, pela plataforma, não sendo possível ao motorista elevar o preço (item 4 dos termos de uso). Não há, portanto, negócio desvinculado da empresa, que tem ingerência sobre seus elementos essenciais - seleção do prestador, formação do preço -, o que extrapola a função de "facilitadora" desse negócio, a exemplo do que ocorre em plataformas tecnológicas de intermediação de oferta de bens para venda e locação. Nesse contexto, passo a analisar o caso concreto do negócio jurídico firmado pelas partes, a partir dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício. O autor é pessoa física e, assim, entrega sua força de trabalho. A onerosidade da prestação de serviços é inequívoca, sendo certo que o valor da contraprestação é estabelecido, de forma unilateral, pela reclamada. A personalidade se depreende da necessidade do trabalhador se cadastrar na plataforma, fornecendo dados pessoais e documentos, incluindo o atestado de antecedentes criminais e a CNH pertinente ao meio de transporte adotado, além de sujeitar-se o motorista a verificações periódicas de segurança e ao histórico de condução, conforme se verifica nos itens 3.1 e 3.3 dos termos de uso da plataforma (Id. b0a7a1d), bem como do documento de Id. 7446e1f (fl. 77 do PDF). Além disso, há impedimento do compartilhamento do perfil do motorista com terceiros (ver item 2.7.2 dos termos de uso), o que reforça a impossibilidade de o motorista principal se fazer substituir a seu critério. O uso pessoal do perfil, aliás, é confirmado pelo depoimento da testemunha Chrystinni Andrade Souza (Id. 87af371), acolhido como prova emprestada. A subordinação jurídica pode ser constatada não apenas em razão da notória dependência econômica daquele que vende sua força de trabalho, como também do modelo de negócio explorado. Destaco, aqui, que a prestação de serviços inicia-se a partir da "adesão" a um contrato, em que não há possibilidade alguma de negociação das cláusulas por parte do prestador. Assim, caso o autor não aceite as condições pactuadas, poderá ser desativado do aplicativo de motorista e os serviços da UBER, sem aviso prévio (item 12.2, Id. b0a7a1d, fl. 137 do PDF). Na verdade, o que se verifica é que a ré estabelece todos os contornos da prestação de serviços (Termos e Condições Gerais dos Serviços - Id. b0a7a1d; Código da comunidade Uber - Id. 10a9b3c), acompanhando de forma detalhada e remota toda a atividade do trabalhador - maior que o que se verificaria fisicamente, no antigo modelo fordista/toyotista de produção, diga-se ("realizando viagens" - Id. eb00afc - fls. 371/372 do PDF e "serviços baseados em localização" - Id. 6d0e8b2 - fl. 867 do PDF)." (Trecho da sentença da MM. Juíza Marina Caixeta Braga)*

II. Dano moral - imputação de crime

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL DECORRENTE DA FALSA IMPUTAÇÃO DE FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO. Caso em Exame:

Recurso Ordinário da autora contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais. A autora alegou que foi acusada de apresentar atestado médico falso, em sala de reunião, o que teria abalado sua honra e dignidade. **Questão em**

Discussão: Existência dos requisitos para a condenação em danos morais; e quantificação do dano moral. **Razões de Decidir:** O recurso é provido. A sentença foi reformada. A autora comprovou que foi acusada pela ré de apresentar atestado médico falso, imputação que, se verdadeira, configuraria ato criminoso e violaria sua honra e dignidade. O reconhecimento do erro da operadora do plano de saúde, com pedido de desculpas e entrega de cesta básica (id bb1614b e 4d1663b), reforça a acusação da autora. A acusação de falsidade documental, com o consequente constrangimento, configura dano moral *in re ipsa*. Presentes os requisitos da responsabilidade civil. A indenização por danos morais foi fixada em R\$8.000,00, considerando a gravidade da conduta, a capacidade econômica das partes e o caráter pedagógico da pena.

Dispositivo/Tese: Dou provimento ao recurso para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$8.000,00. A imputação de falsidade documental, com o consequente constrangimento, caracteriza dano moral, com base na violação da honra, imagem e dignidade da autora, justificando a condenação da ré. O valor da indenização foi fixado. **RELATÓRIO**

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010663-70.2025.5.03.0180 (ROT); Disponibilização: 03/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

III. Dano moral - liberdade de crença

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. OFENSA À LIBERDADE RELIGIOSA. CANDOMBLÉ. RACISMO RECREATIVO E RELIGIOSO. REPARAÇÃO DEVIDA. I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto por empregadora em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar a ré ao pagamento das verbas contratuais e rescisórias decorrentes do reconhecimento do vínculo de emprego, além das diferenças de comissões, horas extras, intervalo intrajornada e danos morais. **II.**

QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há diversas questões em discussão: nulidade da sentença em razão do indeferimento da contradita de testemunha e da produção de prova emprestada, e, no mérito propriamente dito, versando sobre o reconhecimento do vínculo de emprego; salário arbitrado; horas extras e danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva**

Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Resolução CNJ 492/2023) apregoa o fomento ao trabalho decente, em compasso com a Agenda 2030 da ONU (ODS 8), além da formação de uma cultura jurídica emancipatória no que tange aos atos de discriminação em relações assimétricas de poder, como é a relação de emprego. Sob a

ótica do marcador étnico-racial, o racismo religioso emana como prática de discriminação e ódio pelas religiões de matriz africana ou indígenas, assim como pelas tradições e culturas afro-brasileiras ou indígenas. De acordo com o Protocolo em comento, trata-se de "alteridade condenada à não existência". No caso, a prova testemunhal comprovou as "piadas" feitas pela proprietária da ré acerca da religião professada pela autora (candomblé), além do apelido jocoso de "macumbeira" e de comentários acerca da energia do local, em violação à liberdade de crença e consciência da trabalhadora. Assim, está caracterizado o racismo religioso, em evidente extrapolação do poder diretivo do empregador, o que enseja a reparação pelo ato ilícito praticado. **IV. DISPOSITIVO** Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido, no aspecto.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010839-18.2024.5.03.0040 (ROT); Disponibilização: 03/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

IV. Dano moral - indenização

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. OFENSAS MÚTUAS ENTRE AS PARTES. IMPROCEDÊNCIA. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário em que a parte autora busca a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, sob o fundamento de ter sido vítima de mensagens difamatórias e ofensivas. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão central consiste em definir se é cabível indenização por danos morais em face da ocorrência de ofensas mútuas entre as partes, em contexto de relação de trabalho. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A responsabilidade civil, no âmbito trabalhista, exige a comprovação de conduta culposa, nexo causal e dano. No caso em tela, embora o réu tenha enviado mensagem no grupo do condomínio, tal fato ocorreu após a autora ter enviado diversas mensagens ofensivas à parte reclamada. Restou comprovado que ambas as partes praticaram atos e ofensas de conteúdo vexatório e humilhante. A conduta de ambas as partes afasta o direito à indenização por danos morais, em razão das ofensas recíprocas. Não há prova robusta de que a tentativa de suicídio tenha relação direta com o ato praticado pela parte ré, ônus que cabia à parte autora. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso não provido. Tese de julgamento: A ocorrência de ofensas recíprocas entre as partes, em contexto de relação de trabalho, afasta o direito à indenização por danos morais.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011377-72.2025.5.03.0069 (ROT); Disponibilização: 03/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Juiz Convocado Paulo Emílio Vilhena da Silva)

V. Interesse processual - ausência

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. MANUTENÇÃO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto contra sentença que indeferiu a petição inicial e extinguiu o processo sem resolução do mérito, sob o fundamento de ausência de interesse processual, em que a reclamante, pessoa aposentada, idosa e em situação de vulnerabilidade econômica, busca a

fixação de um limite global de 10% (dez por cento) sobre sua renda líquida para fins de penhora, em razão de múltiplas execuções trabalhistas movidas contra si, que resultaram em penhoras incidentes sobre seus proventos previdenciários. II.

QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a ausência de individualização dos processos, dos valores e das constrições específicas, bem como a formulação genérica da pretensão, caracterizam a ausência de interesse processual; (ii) determinar se a ausência de prévia intimação para emenda da inicial configura nulidade da sentença. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A ausência de individualização dos processos, dos valores, das fases processuais e das constrições específicas demonstra a inadequação da via eleita, visto que a pretensão deduzida busca a suspensão e limitação genérica de penhoras eventualmente decretadas por diferentes juízos. 4. A avaliação concreta das condições econômicas do executado, do montante devido e do percentual passível de constrição pressupõe o contraditório estabelecido no processo de execução em que o ato é praticado, sob pena de afronta aos princípios do juiz natural, do devido processo legal e da ampla defesa. 5. A autora carece de interesse processual, porquanto busca resultado que deve ser perseguido de forma individualizada perante os juízos competentes, uma vez que a ausência de especificação mínima dos processos e a generalidade dos pedidos impedem a adequada apreciação judicial e configuram utilização inadequada da via processual eleita. 6. A ausência de intimação para emenda da inicial não configura nulidade, pois o vício verificado não é sanável mediante simples complementação, decorrente da própria impossibilidade jurídica de conhecimento da pretensão genérica deduzida, que pretende interferir em execuções independentes. 7. A extinção do processo sem resolução do mérito não causa prejuízo à autora, que permanece livre para pleitear, nos autos das execuções em que figure como parte, eventual revisão das penhoras. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso não provido. Tese de julgamento: A ausência de individualização dos processos e a formulação genérica da pretensão de limitação de penhoras caracterizam a ausência de interesse processual. A ausência de intimação para emenda da inicial não configura nulidade quando a pretensão é juridicamente impossível. Dispositivos relevantes citados: CPC, arts. 330, III, 485, I e VI, 805 e 833, §2º. Jurisprudência relevante citada: IRDR 0013939-38.2023.5.03.0000 - Tema 22.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011326-89.2025.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 03/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho)

VI. Dano estético - dano moral - indenização

DANO ESTÉTICO - MOTORISTA - ACIDENTE DO TRABALHO. O dano estético, muito embora seja espécie intimamente ligada ao dano moral, possui causas e consequências diversas, devendo ser reparado separadamente do dano moral. A moral e a estética são bens, são valores, são qualidades distintas e independentes. Toda pessoa humana deseja a preservação da vida sem nenhum abalo de natureza moral, assim como a manutenção de sua integridade física e estética, isto é, a conservação do seu corpo sem nenhuma deformação ou cicatriz. Alma limpa e corpo liso. A primeira espécie de dano, vale dizer, o dano moral, estrito senso, não decorre de nenhuma deformação física; a dor existe por causa de determinado ato/ fato, que atinge a vítima no seu íntimo, dilacerando e comprometendo a sua tranquilidade, o seu bem-estar, a sua felicidade. A segunda espécie advém de uma deformação física; a dor existe por

causa das marcas exteriores e visíveis, que se instalam no corpo da vítima e a acompanham dia e noite; noite e dia, como no caso do trabalhador que ficou marcado por cicatrizes decorrentes do acidente. Assim, nada impede que, em determinadas situações, o empregado possa ser vítima de duas espécies de dores: uma subjetiva; outra subjetiva-objetiva, muito embora ambas, em parte, se aninhem na alma, no interior da pessoa lesada, ferida, que é quem realmente pode avaliar a sua extensão e a sua profundidade, em função da intensidade do sofrimento. Por outras palavras, a dor moral instala-se interiormente e pode manifestar-se exteriormente, como, por exemplo, naquela pessoa que anda em lágrimas, visivelmente triste e afundada em suas amargas experiências. Por seu turno, a dor advinda das marcas físicas do acidente, instala-se exteriormente, ficando, em alguns casos, à vista de todos, além de sua manifestação negativa interior, trazendo uma sensação de baixa estima, pela compaixão, que desperta em seus semelhantes. A dor é sentimento ímpar: ou se tem ou não se tem; porém, as causas e o seu grau podem ser diversos. A sua intensidade varia de situação para situação, bem como de pessoa para pessoa. Ela pode corroer a alma de qualquer pessoa em função de determinada experiência sofrida. Paralelamente, ela pode ampliar, pode agravar e pode intensificar-se em razão de uma deformidade física. Por conseguinte, não se pode aprioristicamente afirmar, de maneira peremptória, que a indenização por dano estético está sempre e sempre abrangida pela indenização por dano moral. Ao revés, quando ocorre a prática de ato ilícito causador de deformidade física, a presunção é a de que podem existir diversas espécies de danos a serem reparados: o dano material ou patrimonial, o dano estético e o dano moral estrito senso. O nosso precisa deixar de ser um dos recordistas em acidente de trabalho e em doenças ocupacionais, e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho abriu para os juízes do trabalho a oportunidade de mudar esta situação. Nova jurisdição, novo olhar sobre o tema, que vem se consolidando faz tempo. Não se trata de proteção vazia; não se trata de despropositado enriquecimento nem de velado empobrecimento de quem quer que seja: a natureza predominantemente pedagógica da condenação sobrepõe-se ao seu caráter pecuniário. Não seria exagero afirmar a estética é a arte do bem e do belo. Para Aristóteles, o belo consiste na ordem, na simetria e numa grandeza que se preste a ser facilmente abarcada pela visão em seu conjunto. Dano estético, segundo Wilson Melo da Silva, "não é apenas o aleijão". É, também, qualquer deformidade ou deformação outra, ainda que mínima e que implique, sob qualquer aspecto, num "afeamento" da vítima ou que possa vir a se constituir para ela numa simples lesão "desgostante", ou em permanente motivo de exposição ao ridículo ou de inferiorizantes complexos." (O Dano Moral e sua Reparação). O reclamante teve dano estético, conforme se observa das cicatrizes deixadas pela cirurgia, vide fotografias colacionadas ao laudo de Id df2543c (fl. 1016 do pdf). Como já delineado, o perito médico registrou e informou que o Reclamante possui dano estético de grau 4 na escala crescente de 1 a 7. A reparação pecuniária, caminho único na hipótese de indenização por danos morais e estéticos, deve, tanto quanto possível, guardar razoável proporcionalidade entre o dano, a sua extensão, as suas consequências e a sua repercussão sobre a vida exterior e interior da vítima, inclusive sob a sua psique, desdobramentos exterior e interior, um refletindo sobre o outro, já que a reparação há de ser integral. Deve, ainda, tanto quanto possível, ter por objetivo coibir o agente a não repetir o ato ou a compeli-lo a adotar medidas preventivas/inibitórias, para que o mesmo ou outro tipo de lesão não vitime a outrem. O arbitramento não deve ter por escopo nem premiar a vítima, nem o causador do dano, como também não pode ser fixado de modo a tornar inócua a atuação do Poder Judiciário na solução desta espécie de litígio, que também acarreta

consequências a toda coletividade. Portanto, o valor não deve ser fixado irrisoriamente, a ponto de desmoralizar o instituto. Da mesma forma, não deve causar uma reparação acima do razoável, cumprindo, à luz desses critérios, estritamente o seu importante caráter pedagógico. Além dos parâmetros acima transcritos, devem ser levadas em consideração o nexo de causalidade entre o acidente e o desempenho das atividades na Reclamada, a condição econômica das partes, a gravidade da lesão, a incapacidade laboral e a função pedagógica da medida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010634-37.2024.5.03.0024 (ROT); Disponibilização: 05/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

VII. Justa causa - improbidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DE VEÍCULO DA EMPRESA. ATO DE IMPROBIDADE. PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos pelas partes em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, afastando a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante e condenando a reclamada ao pagamento de verbas rescisórias. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa aplicada ao reclamante foi válida; (ii) determinar se o reclamante faz jus à indenização por danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A justa causa é a pena máxima aplicada ao empregado, devendo ser robustamente comprovada pelo empregador. 4. A utilização de veículo da empresa, fora do horário de trabalho, para viagem particular sem autorização, configura ato de improbidade e quebra da fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício. 5. A conduta do reclamante, gestor de frota, que utilizou veículo da empresa para fins particulares, descumpriu dever contratual de natureza essencial, violando obrigação de lealdade e zelo com o patrimônio da empresa. 6. A gravidade da conduta afasta a necessidade de gradação punitiva, sendo legítima a aplicação direta da penalidade máxima quando o comportamento do empregado compromete a confiança necessária à continuidade da relação de emprego. 7. A advertência verbal anterior demonstra reiteração e dolo, reforçando a justa causa. 8. A manutenção da justa causa afasta o direito do reclamante à indenização por danos morais. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 9. Recurso da reclamada provido e recurso do reclamante não provido. Tese de julgamento: O uso indevido de veículo da empresa para fins particulares, sem autorização, por empregado que ocupa cargo de confiança e que tem responsabilidade sobre a gestão da frota, configura ato de improbidade e autoriza a dispensa por justa causa. A aplicação da justa causa, em casos de grave quebra de confiança, não exige a gradação de penalidades. Não é devida indenização por danos morais quando a dispensa por justa causa é validada em juízo. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II; CPC, art. 373, II.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010942-40.2025.5.03.0056 (ROT); Disponibilização: 06/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

VIII. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa

JUSTA CAUSA. *"Hoje, lamentavelmente, muitas pessoas buscam cultura nas redes sociais, especialmente com mensagens breves (vemos até profissionais do direito envolvidos com isso e, pior, que trazem dessas redes os vícios da atuação por espetáculo). Não se lê mais bons livros. O resultado não poderia ser diferente do que se tem visto. Mas, repete-se, no contexto das frases desorganizadas apresentadas na mensagem não se pode concluir que teria alguma intenção ofensiva. Aliás, logo a seguir, o autor reconhece que seu interlocutor seria "uma boa pessoa". Mas, ainda que alguma ofensa nela houvesse, não seria suficiente a autorizar a dispensa por justa causa, como procedeu a ré. O fato de o autor dizer que pretendia ser dispensado igualmente deve ser avaliado dentro de um contexto. Ali o que se põe é a absoluta insatisfação do autor com seu ambiente de trabalho e o receio de ser dispensado sem nenhum direito. Teria sido muito mais proveitoso que os responsáveis pela gestão na empresa orientassem o autor sobre a situação e a não aceitação de sua pretensão. As razões poderiam ser muitas, inclusive o próprio direito potestativo do empregador que não poderia, por si, ser imposto por desejo de terceiros, no caso, do próprio empregado. Mas, não se tem notícias disso nos autos. Vale ponderar que, se o empregador teve acesso às trocas de mensagens entre o autor e pessoas ligadas à gestão empresarial, certamente teria também as demais em que alguma resposta teria sido dada ao trabalhador. Não as trouxe, porém. Ainda sobre o tema acima, vale lembrar que, hoje, é sim, possível um acordo entre trabalhador e empregador para pôr fim à relação de emprego, através do qual alguns direitos rescisórios são preservados. Certamente, o empregador sabe disso. Poderia, pois, quando menos, indagar o autor se era esse seu desejo ou, indo além, dizer que entenderia que sua intenção seria de se demitir, caso insistisse na busca de "um acordo". Diante desse quadro, o que poderia autorizar a empregadora a dispensar o autor por justa causa seria, de fato, alguma insubordinação ou comportamento agressivo durante a espera na recepção. Todavia, se o autor não estava em horário de trabalho (gravação de seu depoimento a partir de 2min30), somente um comportamento inadequado e tumultuário poderia autorizar a punição máxima, nessas condições. E não há nenhuma prova básica, pelo menos, de que isso teria ocorrido. A rigor, nem existe essa alegação na defesa que apenas sugere resistência em permanecer no local e, como se viu, fora do horário de trabalho. Uma vez mais, registro que tudo poderia ter sido resolvido se o empregador tivesse, por algum de seus prepostos, prestados os esclarecimentos sobre a situação diretamente ao autor. Mas, repete-se, não se tem notícias disso nos autos. Enfim, a prova produzida não revela nenhum desatino na conduta do autor, ato de insubordinação ou quaisquer excessos. O simples fato de o autor, após o horário de trabalho, o que afasta a alegada insubordinação ou até possível desídia ou indisciplina, no ato de aguardar, na recepção, a pessoa com quem pretendia conversar para resolver a pendência, junto com seu irmão, não poderia, jamais, ser qualificado negativamente a ponto de justificar a dispensa de um trabalhador com quase 04 anos de prestação de serviços à ré. Assim, inequivocamente, a ré agiu com excessivo rigor, absolutamente desproporcional, à quaisquer potenciais faltas que se poderiam aplicar ao trabalhador e, só por isso, já merecia ser anulada a justa causa. Impressiona, isso sim, o fato de a ré, em vez de mandar alguém para a conversa, ter encaminhado a responsável pela dispensa, baseada em justa causa sem fundamento. O até chega a ser desleal, humilhante, o que tem impacto na indenização por danos morais, mas agrava ainda mais a conduta irregular da ré, da empregadora. Ressalta-se que a*

dispensa por justa causa, por ser a penalidade mais severa aplicável ao empregado, exige prova robusta e inequívoca da falta grave, ônus do empregador. O ato faltoso deveria ser de tal gravidade que tornasse insustentável a continuidade do vínculo empregatício. E não é esse o caso dos autos. Ao contrário, a ré agiu com rigor excessivo em uma situação que jamais, pelo que foi provado nos autos, justificaria a punição máxima. Se o autor vinha solicitando, insistentemente, a dispensa, isso não a autorizaria, por si só, a dispensá-lo por justa causa, se foi essa a intenção da ré ao sugerir o tema na defesa. Por todo o exposto, declara-se a nulidade da justa causa aplicada, revertendo-a para dispensa imotivada por iniciativa do empregador."
(Excertos da sentença do MM. Juiz Jonatas Rodrigues de Freitas)

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010215-96.2025.5.03.0051 (ROT); Disponibilização: 07/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

IX. Execução - adjudicação

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. ADJUDICAÇÃO DE BEM. DESPESAS DE REMOÇÃO. RESPONSABILIDADE DO ADJUDICANTE. I. Caso em Exame. Trata-se de agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu seu pedido de retirada de um torno mecânico adjudicado, sob o fundamento de que os custos de remoção e retirada do bem são, via de regra, de responsabilidade do exequente ou arrematante. **II. Questão em Discussão.** Verificar a quem compete suportar as despesas relativas à remoção de bem móvel adjudicado em processo trabalhista. **III. Razões de Decidir.** A adjudicação, faculdade concedida ao credor em processo de execução, consiste na transferência da propriedade do bem penhorado para quitação, total ou parcial, do crédito trabalhista. Ao optar pela adjudicação, o exequente assume a posse do bem, passando a ser o responsável pelos custos inerentes à sua transferência, incluindo despesas com remoção, transporte e guarda. No presente caso, a Carta de Adjudicação expressamente dispôs sobre a posse do bem e a necessidade de cumprimento do expediente para sua transferência. A certidão do oficial de justiça indica a necessidade de alterações estruturais no imóvel para a retirada do torno mecânico, devido ao seu peso, dimensões e características do local, evidenciando que as despesas para sua efetiva retirada devem ser suportadas pelo exequente. O indeferimento do pedido de retirada do bem, com a consequente atribuição dos custos ao exequente, encontra-se em consonância com a jurisprudência consolidada e com os princípios que regem a execução judicial, mormente a responsabilidade do adjudicante pelas despesas decorrentes da transferência do bem para sua posse. **IV. Dispositivo e Tese.** Agravo de petição conhecido e desprovido. 8. **Tese de Julgamento:** Ao optar pela adjudicação de bem móvel em processo trabalhista, o exequente assume a responsabilidade por todas as despesas necessárias à sua remoção e transferência para sua posse, incluindo eventuais custos com alterações estruturais no imóvel onde o bem se encontra.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0074300-26.1999.5.03.0044 (AP); Disponibilização: 07/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

X. Competência da justiça do trabalho - competência em razão da matéria

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. CONCORRÊNCIA DESLEAL. INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS. DESLIGAMENTO DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DESPROVIMENTO. I.

Caso em exame. Recurso ordinário interposto pela reclamada, buscando a condenação do reclamante ao pagamento de indenização por perdas e danos, em razão de suposta concorrência desleal e desvio de clientela após o seu desligamento.

II. Questão em discussão. Verificar se a prática de concorrência desleal por ex-empregado, após o término do vínculo empregatício, pode ser dirimida pela Justiça do Trabalho e se configura causa para indenização por perdas e danos no âmbito desta Especializada. **III. Razões de decidir.** A concorrência desleal, caracterizada por meios desonestos em disputa comercial, é matéria que pode configurar justa causa para rescisão do contrato de trabalho (art. 482, "c", da CLT). Contudo, no presente caso, a própria alegação da reclamada refere que o ato de concorrência desleal teria ocorrido após o desligamento do reclamante. A competência da Justiça do Trabalho abrange as ações oriundas da relação de emprego (art. 114 da CF/1988), conforme Súmula 392 do TST. As condutas praticadas por ex-empregados, após o encerramento do vínculo empregatício e que não guardam relação direta com o contrato de trabalho findo, extrapolam o escopo da relação de emprego. Assim, a pretensão indenizatória por concorrência desleal após o desligamento do empregado não é matéria afeta à competência desta Especializada. **IV. Dispositivo e tese.** Recurso ordinário desprovido, quanto à matéria. **Tese de julgamento:** "A pretensão indenizatória por atos de concorrência desleal praticados por ex-empregado, após o encerramento do vínculo empregatício, não se insere na competência da Justiça do Trabalho, pois extravasa o âmbito da relação de emprego."

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011574-65.2024.5.03.0100 (ROT); Disponibilização: 14/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

XI. Discriminação por idade - ocorrência

ASSÉDIO MORAL. ETARISMO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se por palavras, gestos, expressões, atitudes e comportamentos praticadas por superior hierárquico (assédio vertical) ou por colega de trabalho (assédio horizontal), no local de trabalho, com o intuito de constranger, humilhar, desprezar, importunar e injuriar a vítima, degradando o meio ambiente de trabalho por meio de terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de sofrimento, baixa autoestima e descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e psíquica. No caso em tela, ficou demonstrado que a reclamante sofreu assédio moral decorrente de etarismo praticado pelos colegas de trabalho. O etarismo é uma pauta que vem sendo amplamente discutida na sociedade, mormente diante das pressões das redes sociais da Internet, cada vez mais ávidas por padrões estéticos que vão de encontro ao envelhecimento. Práticas como a vivenciada pela reclamante devem ser rechaçadas e coibidas no ambiente de trabalho. Ao empregador incumbe zelar por um local de trabalho adequado e com respeito à saúde física e mental do empregado, devendo responder pelos atos de seus prepostos e funcionários

(art. 932, III, CC/02), no caso de assédio moral praticado por colegas de trabalho (assédio horizontal). No caso, trata-se de dano moral puro (*in re ipsa*), ou seja, que se configura de plano com a situação ilícita ou abusiva demonstrada, dispensando-se a comprovação do efetivo prejuízo experimentado. Assim, a teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil, a reparação é devida, pois caracterizado o ato ilícito, apto a gerar dano à esfera moral da reclamante.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011891-63.2024.5.03.0100 (ROT); Disponibilização: 18/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Angela Castilho Rogedo Ribeiro)

XII. Sistema de Informações Banco Central (SISBACEN) - utilização

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS AO BANCO CENTRAL E À SUSEP. MEDIDA INDEFERIDA EM PRIMEIRO GRAU. MANUTENÇÃO DA DECISÃO. DESPROVIMENTO. I) CASO EM EXAME. Agravo de petição em que a exequente pede a reforma de decisão que indeferiu o pedido de expedição de ofícios ao Banco Central e à SUSEP. **II) QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** Discute-se a possibilidade de se acolher a medida executiva pleiteada pela parte exequente. **III) RAZÕES DE DECIDIR.** Agravo de petição desprovido, em linha com a regulamentação do CNJ sobre a matéria. **IV) DISPOSITIVO E TESE.** O sistema SISBACEN não é mais abrangente que o SISBAJUD, nem pode acessar dados que não estejam disponíveis na pesquisa pelo SISBAJUD. Afinal, o Protocolo Digital do BACEN (SISBACEN) é o conjunto de sistemas e recursos de tecnologia da informação para suporte e condução de processos de trabalho do Banco Central, ou seja, é o sistema institucional, diferente do SISBAJUD, que é o sistema oficial de comunicação entre a Justiça e o BACEN. Portanto, não há razão que justifique o uso do SISBACEN. Ademais, não se vislumbra efetividade em se determinar a expedição de ofício à SUSEP, pois as apólices de seguros e os títulos de capitalização, por sua própria natureza, estão sujeitos a eventos futuros e incertos, o que inviabiliza a sua utilização, de imediato, para a satisfação do crédito exequendo.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010702-25.2020.5.03.0089 (AP); Disponibilização: 25/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

XIII. Valor da causa - restrição - valor - condenação / liquidação

PROCESSO DO TRABALHO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. LIQUIDAÇÃO NO LIMITE DO QUE FOI PEDIDO. CLT ART 840 §1º. REDAÇÃO DA LEI 13.467/17. STF. GUARDIÃO DA CONSTITUIÇÃO. ENTENDIMENTO MANIFESTADO SOBRE A MATÉRIA. A redação do § 1º do art. 840 da CLT mudou para deixar indene de dúvida que o pedido deve ser posto de acordo com sua expressão monetária pretendida, ou seja, deve ter um valor. A boa novidade foi acertadamente importada do CPC - arts. 141 e 492, com o salutar propósito, ao lado daquela inserta no art. 793-B e "C", de emprestar solenidade e respeito ao Processo do Trabalho. As quantias atribuídas aos

pedidos formulados na petição inicial devem, portanto, representar a expressão monetária ou valor que o trabalhador reivindica do seu ex-empregador, que, na hipótese de concordar com o valor que lhe é cobrado, pode, eventualmente, optar por suportar os efeitos deletérios da revelia, a fim até mesmo de diminuir custos com contratação de advogado, deslocamento de preposto, etc., de sorte a aguardar a condenação, ciente de que não será condenado em valor superior ao que lhe foi demandado. Essa a razão lógica e teleológica da previsão inserta no § 1º do art. 840 da CLT que, por isso mesmo, deve merecer integral acatamento por parte do Judiciário, poder estatal que tem por função fundamental dizer o direito. Vale registrar a pesquisa na fonte histórica. Acessei o site da Câmara dos Deputados para consultar o parecer dado pela Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "ALTERA O DECRETO-LEI No 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO" entre outros. Da página 72 do PDF do voto do Relator Deputado Rogério Marinho consta: "Art. 840 As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado. A exigência de que o pedido seja feito de forma precisa e com conteúdo explícito é regra essencial para garantia da boa-fé processual, pois permite que todos os envolvidos na lide tenham pleno conhecimento do que está sendo proposto, além de contribuir para a celeridade processual com a prévia liquidação dos pedidos na fase de execução judicial, evitando-se novas discussões e, conseqüentemente, atrasos para que o reclamante receba o crédito que lhe é devido." Nessa linha de ideias, conforme adiantado, logo nos primeiros tempos da vigência da Lei 13.467/2017, decidi sob esta perspectiva, ou seja, a liquidação estava atrelada ao valor atribuído a cada pedido no rol da inicial, salvo atualização monetária. E para minha surpresa, quando recentemente a questão chegou ao STF, minha compreensão original encontrou confirmação, no sentido de limitar a liquidação aos valores dos pedidos. Em recente decisão, a 2ª Turma do STF, no julgamento da Reclamação Constitucional 77.179, realizado em 07/10/2025, entendeu que as condenações em processos trabalhistas devem ser limitadas aos valores indicados na inicial. No mesmo sentido, as decisões monocráticas proferidas nas Reclamações Constitucionais (9/6/2025 - Ministro Gilmar Mendes) e 79034/SP (12/5/2025 - Ministro Alexandre de Moraes) que cassaram acórdãos do TST que não limitaram a condenação aos valores atribuídos aos pedidos na petição inicial em ações que tramitam pelo rito ordinário. De acordo com as referidas decisões monocráticas, os acórdãos do TST violaram a cláusula constitucional de reserva de plenário, pois, ainda que não tenha sido declarada expressamente a inconstitucionalidade do artigo 840, § 1º, da CLT, o TST afastou sua incidência na parte em que determina a indicação do valor na petição inicial. Incide, na hipótese, o entendimento da súmula vinculante 10 do STF. A fim de guardar o dever de dar às partes conhecimento sobre todos os fundamentos da decisão, devo dizer que o TST submeteu a questão em debate a julgamento em sede de Incidente de Recurso Repetitivo (IncJulgRREmbRep-1199- 29.2021.5.09.0654 e IncJulgRREmbRep-10389-20.2021.5.15.0146), mas ainda não exprimiui tese.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010077-26.2024.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 26/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

XIV. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMUNIDADE TERAPÊUTICA. DEPENDENTES QUÍMICOS. HIPERVULNERABILIDADE. DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. DANO MORAL COLETIVO E INDIVIDUAL. CONFIGURAÇÃO. Caracteriza-se o trabalho em condições análogas à de escravo quando constatada a submissão de pessoas a condições degradantes, sem remuneração e sob subordinação direta, especialmente quando evidenciado o aproveitamento de situação de hipervulnerabilidade social, econômica e emocional, nos termos do art. 149 do Código Penal e do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023. Comprovado que trabalhadores em tratamento de dependência química foram utilizados pela instituição reclamada em atividades de construção civil, sob o pretexto de trabalho voluntário, restam configurados o desvirtuamento da finalidade terapêutica e a exploração da vulnerabilidade humana, com violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010274-60.2024.5.03.0038 (ROT); Disponibilização: 27/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa)

XV. Dano moral - discriminação

DANOS MORAIS. TRANSFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. ORIENTAÇÃO INSTITUCIONAL PARA QUE O EMPREGADO "EVITASSE TRATAR DO ASSUNTO" QUANDO QUESTIONADO SOBRE SUA IDENTIDADE DE GÊNERO. ATO ILÍCITO (ART. 186 DO CC). DANO MORAL *IN RE IPSA*. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR (ARTS. 927 E 932, III, DO CC; ART. 8º, § 1º, DA CLT). A identidade de gênero, expressão da personalidade, é protegida pela Constituição (arts. 1º, III; 3º, IV; e 5º, caput), pela normativa infraconstitucional (Decreto nº 8.727/2016) e pela jurisprudência do STF (ADI 4.275; ADO 26). A orientação patronal que impõe o silenciamento do trabalhador sobre quem ele é configura prática discriminatória e violação à dignidade, independentemente de a empregadora ser entidade sem fins lucrativos e recém-constituída. Demonstrados o ilícito e o nexo, o dano moral prescinde de prova específica do sofrimento. Quantum indenizatório de R\$ 12.000,00 mantido por observar os critérios de razoabilidade, proporcionalidade e função pedagógica. Recurso não provido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010701-89.2025.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 27/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

XVI. Vigilante - dano moral

DIREITO DO TRABALHO. DANO MORAL. MAJORAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROVIMENTO DO APELO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário em que se pretende a majoração do valor da indenização por danos morais, arbitrada em R\$8.000,00. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir

o valor da indenização por danos morais, considerando a gravidade dos danos sofridos, o caráter punitivo e a condição socioeconômica das partes. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O reclamante atuava em locais com alto risco de exposição a agentes nocivos, como radiação, sem o devido treinamento e informação. Estudo disponível na internet dá conta de que o "césio -137 é bastante perigoso para o ser humano porque emite partículas ionizantes e radiações eletromagnéticas capazes de atravessar vários materiais, incluindo a pele e os tecidos do corpo humano, interagindo com as moléculas do organismo e gerando efeitos devastadores. Essa interação ocorre porque, assim como ocorre com todos os isótopos radioativos, o Cs-137 emite radiações com energia suficiente para retirar elétrons dos átomos e dar origem a cátions (partículas com carga positiva), que são altamente reativos e, por sua vez, podem causar alterações em reações que ocorrem nas células dos tecidos vivos, alterando o DNA e podendo causar o aparecimento de células cancerígenas." ("O que é o Césio-137?" - Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/quimica/o-que-e-cesio-137.htm>, Acesso em 03/11/2025). Este elemento radioativo sabidamente ocasionou o maior acidente radiológico no Brasil, no ano de 1987, na cidade de Goiânia. Diversas pessoas que tiveram contato indevido com o agente faleceram, outras desenvolveram a Síndrome Aguda da Radiação - SAR -, 14 apresentaram falência de medula óssea e 01 sofreu amputação do antebraço (Disponível em <https://goias.gov.br/saude/cesio-137-goiania/> e <https://goias.gov.br/saude/historia-do-cesio-137-em-goiania/>, Acesso em 03/11/2025). Diante da natureza da ofensa, da condição socioeconômica das partes e do grau de culpa da reclamada, o valor da indenização por danos morais deve ser majorado. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso provido. *Tese de julgamento*: O valor da indenização por danos morais deve atender à dupla perspectiva de minimizar o sofrimento da vítima e atuar como técnica pedagógica e inibitória. *Dispositivos relevantes citados*: CLT, art. 223-G. *Jurisprudência relevante citada*: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011078-66.2024.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 27/11/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)