



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 51

1º de dezembro a 31 de dezembro 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. Assédio moral - caracterização.....	3
II. Execução - expedição - ofício - Secretaria da Receita Federal (SRF)	3
III. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral	3
IV. Ação rescisória - hipótese.....	4
V. Doença ocupacional - indenização.....	5
VI. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização	8
VII. Doença ocupacional - concausa.....	8
VIII. Dano moral - discriminação racial	9
IX. Jornada de trabalho - intervalo intrajornada - redução / supressão	10
X. Dano moral - assédio sexual.....	11
XI. Justa causa - improbidade	12
XII. Assédio moral - indenização.....	13
XIII. Jornada de trabalho - redução	13

I. Assédio moral - caracterização

ASSÉDIO MORAL. RELACIONAMENTO AFETIVO ENTRE EMPREGADOS. AUSÊNCIA DE NEXO COM O CONTRATO DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NÃO CONFIGURADA. A relação afetiva estabelecida entre empregados não se confunde com a relação jurídica de emprego, possuindo natureza estritamente pessoal. Inexistindo prova de que as alegadas agressões ou constrangimentos ocorreram "no exercício do trabalho ou em razão dele" (art. 932, III, do CC), afasta-se a responsabilidade do empregador, que não responde por fatos derivados da vida privada de seus empregados.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010526-94.2025.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 04/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa)

II. Execução - expedição - ofício - Secretaria da Receita Federal (SRF)

AGRAVO DE PETIÇÃO. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. PEDIDO DE EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO À RECEITA FEDERAL. QUEBRA DE SIGILO FISCAL. INDEFERIMENTO. ÔNUS DO CREDOR. AUSÊNCIA DE INDÍCIOS DE ALTERAÇÃO DA CAPACIDADE ECONÔMICA. Nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT, compete ao credor comprovar a cessação da hipossuficiência econômica do beneficiário da justiça gratuita, a fim de tornar exigíveis os honorários sucumbenciais. A requisição judicial de dados fiscais é medida excepcional, sujeita à demonstração de imprescindibilidade e à apresentação de indícios concretos de alteração da condição econômica do devedor, por envolver violação de sigilo protegido constitucional e legalmente. Inexistindo qualquer início de prova acerca de eventual modificação do patrimônio ou renda da reclamante, revela-se incabível a expedição de ofício à Receita Federal para obtenção de declarações de imposto de renda, não se podendo transferir ao Poder Judiciário a produção de prova que incumbe à credora. Pedido indeferido. Mantida a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais, sem prejuízo de posterior requerimento instruído com elementos mínimos que justifiquem a medida excepcional. Agravo de petição a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010331-53.2023.5.03.0187 (AIAP); Disponibilização: 10/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

III. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dano moral

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR. MAJORAÇÃO.

I. CASO EM EXAME

Recursos Ordinários em que se discute a ocorrência de assédio moral e a adequação do valor da indenização por danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há duas questões principais em discussão: (1) definir se houve assédio moral no ambiente de trabalho; (2) determinar o valor da indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O conjunto probatório demonstrou a ocorrência de assédio moral, praticado pelo gestor e por colegas de trabalho, contra o reclamante, portador de deficiência visual, que envolviam ofensas de cunho racista e capacitista. A gravidade das ofensas, o grau de culpa da reclamada - que tolerou a conduta reiterada -, associados à condição socioeconômica das partes, sobretudo o capital social vultoso da empresa, justificam a majoração do valor arbitrado para uma quantia que atenda às perspectivas compensatória e pedagógica da indenização.

IV. DISPOSITIVO E TESE

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

Tese de julgamento:

O assédio moral configura ato ilícito e enseja o dever de indenizar os danos causados, em valor que considere a gravidade das ofensas, a condição socioeconômica das partes e o grau de culpa da empregadora, atendendo-se à dupla perspectiva da indenização: minimizar o sofrimento da vítima e inibir novas violações à integridade mental dos trabalhadores.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 157; CC, arts. 932, III, e 944; CF/1988, art. 5º, V e X.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010552-93.2025.5.03.0016 (ROT); Disponibilização: 10/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa)

IV. Ação rescisória - hipótese

AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA FALSA. PROVA NOVA. ERRO DE FATO. ARTIGO 966, VI, VII E VIII do CPC. INOCORRÊNCIA. IMPROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS. No caso, há 3 questões em discussão: (i) verificar se houve prova falsa que justificasse a rescisão da decisão; (ii) analisar se a autora apresentou prova nova que pudesse ensejar a rescisão; (iii) determinar se houve erro de fato na decisão rescindenda. 1. Para que a ação rescisória seja acolhida com base em prova falsa, é imprescindível que a falsidade da prova seja demonstrada e que ela tenha sido determinante para a conclusão da decisão rescindenda. No caso, a mera divergência de declarações entre as testemunhas ou a discordância da parte quanto à apreciação da prova realizada pelo magistrado sentenciante não serve como prova de falsidade. Além disso, a prova oral não foi a causa exclusiva da conclusão da rescisão rescindenda, que se pautou pelo conjunto probatório produzido, inclusive prova documental. 2. Considera-se prova nova aquela que, embora existente na época da decisão rescindenda, era ignorada ou de impossível utilização no processo original. Dessa maneira, incumbe à parte autora da ação rescisória demonstrar a impossibilidade de utilização, à época, no processo, das provas que indica como novas. No caso, a alegação de impossibilidade

de utilização das diversas provas documentais indicadas não prospera, porquanto, tratando-se de documentos constantes em nuvem (no Google fotos), poderiam ser acessados de qualquer outro aparelho. Também não pode a reclamante alegar desconhecimento de documentos constantes em sua própria conta do Google. Na mesma linha, a autora também não demonstrou a impossibilidade de utilização dos depoimentos testemunhais colhidos durante a instrução da presente rescisória, à época do processo de origem, de forma que eles também não são aptos a subsidiar o corte rescisório pretendido. De toda sorte, os depoimentos prestados também não seriam capazes de, só por si, assegurarem pronunciamento favorável à autora, pois a sentença rescindenda considerou diversos elementos probatórios para indeferir o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, os quais não restaram invalidados pelos depoimentos prestados. 3. Nos termos do artigo 966, §1º, do CPC, *"Há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado."* No presente caso, claramente a autora pretende indicar como erro de fato a conclusão do juízo de origem quanto à realidade fática decorrente do acervo probatório que culminou na improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, não se constatando, todavia, a existência de fato incontroverso cuja realidade tenha sido distorcida. Por fim, que a rescisória não pode ser utilizada como sucedâneo recursal, sendo cabível excepcionalmente, apenas nas hipóteses previstas em lei.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011293-84.2025.5.03.0000 (AR); Disponibilização: 11/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: 2.^a Seção de Dissídios Individuais; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

V. Doença ocupacional - indenização

EMENTA: DOENÇA OCUPACIONAL. EXPOSIÇÃO AO AMIANTO. MORTE DO EMPREGADO. DANO MORAL EM RICOCHETE. PENSIONAMENTO CIVIL. JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. PROVIMENTO AO RECURSO DOS RECLAMANTES. PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA.

I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos por Andreia dos Reis Silva Oliveira, Thauan Mathiele Duarte Oliveira, Thaiman Duarte Oliveira e por Usinas Siderúrgicas de Minas Gerais S.A. em face de sentença da MM. 2.^a Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano que julgou procedentes, em parte, os pedidos de indenização por dano moral em ricochete e dano material (pensionamento), com constituição de capital, bem como fixou honorários sucumbenciais e deferiu justiça gratuita aos Reclamantes.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

2. Há seis questões em discussão: (i) configuração de doença ocupacional e responsabilidade civil da Reclamada pela morte do ex-empregado; (ii) majoração do valor da indenização por dano moral em ricochete; (iii) manutenção do pensionamento

mensal em favor da primeira Reclamante; (iv) obrigatoriedade de constituição de capital para garantia da pensão; (v) concessão dos benefícios da justiça gratuita; (vi) fixação e regime de exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais;

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Com base no precedente específico do C. TST, proferido na Reclamatória Trabalhista nº 0011692-89.2017.5.03.0034, reconhece-se, no caso concreto, o nexo de causalidade entre a neoplasia maligna (carcinoma de nasofaringe) que acometeu o ex-empregado e as atividades desenvolvidas para a Reclamada, exercidas por 32 anos com exposição direta, habitual e contínua ao amianto.

4. O conjunto probatório evidencia que a Reclamada não comprovou ter adotado todas as medidas necessárias para eliminar ou reduzir os riscos inerentes à atividade (art. 7º, XXII, CF; art. 157 da CLT; art. 19, §1º, da Lei 8.213/91), configurando conduta culposa por omissão na prevenção de riscos ocupacionais, o que, somado à reconhecida nocividade da exposição ao asbesto, autoriza, ainda, a aplicação da responsabilidade objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do CC; RE 828.040/STF, repercussão geral).

5. O dano moral em ricochete resta incontroverso, diante da morte do trabalhador em decorrência de doença ocupacional, atingindo diretamente a esfera extrapatrimonial da esposa e dos filhos, que suportaram sofrimento intenso e prolongado, superior ao luto ordinário, em razão da evolução da doença e da constatação de que o óbito decorreu de risco laboral evitável.

6. Consideradas a gravidade da conduta omissiva patronal, a longa duração da exposição ao agente cancerígeno, a natureza irreversível do dano (morte do provedor familiar), a extensão do sofrimento dos Reclamantes e a capacidade econômica da Reclamada, o valor fixado a título de dano moral em ricochete na origem revela-se insuficiente, impondo-se a majoração para R\$500.000,00 (quinhentos mil reais) para cada um dos Reclamantes, em observância aos critérios de proporcionalidade, razoabilidade e função pedagógica da indenização (art. 944 do CC; art. 5º, X, CF).

7. Mantida a condenação em pensionamento mensal, por se tratar de prestação alimentar civil fundada no art. 948, II, do CC, não compensável com benefício previdenciário.

8. Mantida a determinação de constituição de capital para garantia da obrigação alimentar decorrente do dano material, nos termos do art. 533 do CPC, em razão da natureza continuada da prestação e do longo horizonte temporal do pensionamento, como condição para assegurar a efetividade da tutela jurisdicional.

9. Rejeitada a alegação de litispendência, por ausência de identidade de partes, pedido e causa de pedir entre a presente ação, proposta pelos familiares (dano por ricochete), e a reclamatória anterior ajuizada pelo próprio empregado falecido, em que buscava indenizações em nome próprio, nos termos do art. 337, §§1º a 4º, do CPC.

11. Mantida a concessão da justiça gratuita aos Reclamantes, à vista das declarações de hipossuficiência financeira, não infirmadas por prova em contrário, em consonância com o art. 790, §§3º e 4º, da CLT, art. 99, §§2º e 3º, do CPC e art. 1º da Lei 7.115/83.

12. Reconhecida a sucumbência recíproca, são devidos honorários advocatícios sucumbenciais por ambas as partes, fixados em 15%, observando-se, quanto aos

Reclamantes beneficiários da gratuidade de justiça, a suspensão da exigibilidade pelo prazo de dois anos, na forma do art. 791-A, §4º, da CLT, tal como interpretado pelo STF na ADI 5766.

IV. DISPOSITIVO E TESE

13. Dado provimento ao recurso dos Reclamantes para: (a) majorar a indenização por dano moral em ricochete de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) para R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), para cada um dos autores; (b) majorar o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais devidos pela Reclamada para 15% (quinze por cento) do valor apurado em liquidação;

14. Dado parcial provimento ao recurso da Reclamada para condenar os Reclamantes ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais fixados em 15% (quinze por cento) sobre o valor atribuído na inicial aos pedidos julgados integralmente improcedentes, com suspensão da exigibilidade pelo prazo de dois anos, na forma do art. 791-A, §4º, da CLT.

Teses de julgamento:

1. A exposição prolongada e habitual ao amianto, reconhecida em precedente específico do TST, aliada ao nexo técnico-epidemiológico, caracteriza doença ocupacional e enseja o dever de indenizar pelos danos decorrentes da morte do empregado.

2. O dano moral em ricochete decorrente de morte por doença ocupacional ultrapassa o luto natural e autoriza a fixação de valor elevado, compatível com a gravidade do fato, a extensão do sofrimento dos familiares e a capacidade econômica da empresa.

3. A constituição de capital prevista no art. 533 do CPC é medida adequada para garantir o cumprimento da obrigação alimentar decorrente de morte por acidente ou doença do trabalho.

5. A declaração de hipossuficiência firmada pelos Reclamantes, não infirmada por prova em contrário, é suficiente para a concessão da justiça gratuita, ainda sob a égide da Lei 13.467/2017.

6. Mesmo após a ADI 5766/STF, subsiste a possibilidade de condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários sucumbenciais, com suspensão da exigibilidade por dois anos, condicionada à demonstração de alteração de sua capacidade econômica.

Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 5º, X, 7º, XXII e XXVIII, 225; CLT, arts. 157, 769, 790, §§3º e 4º, 791-A, §4º; CC/2002, arts. 186, 927, parágrafo único, 944, 948, II, 950, parágrafo único, 1.723; CPC, arts. 337, §§1º a 4º, 487, II, 533, 99, §§2º e 3º; Lei 8.213/91, arts. 19, 20, 21 e 21-A; Lei 7.115/83, art. 1º; CLT, art. 840, §1º.

Jurisprudências relevantes citadas: STF, ADI 3931/DF; STF, RE 828.040 (repercussão geral); STF, ADI 5766; TST, RR-10135-19.2017.5.15.0039; TST, Ag-AIRR-1000807-75.2014.5.02.0472; TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010199-33.2024.5.03.0034 (ROT); Disponibilização: 12/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

VI. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

EMPREGADO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. EMPREGADOR PRODUTOR RURAL DE PEQUENO PORTE. VULNERABILIDADE MÚTUA. Não obstante as graves infrações administrativas e trabalhistas constatadas pelo MTE, não se configura a situação análoga à de escravo. A prova oral coesa demonstra a ausência de coisificação e subjugação do reclamante, haja vista sua liberdade de locomoção, de convívio em ambiente familiar e da partilha com a reclamada da mesma situação de precariedade material. O acolhimento social do reclamante, embora insuficiente para afastar as obrigações trabalhistas, descaracteriza a intencionalidade da exploração análoga à escravidão, que não se confunde com escravidão moderna.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011470-81.2024.5.03.0065 (ROT); Disponibilização: 12/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Fabiano de Abreu Pfeilsticker)

VII. Doença ocupacional - concausa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO DE CONCAUSALIDADE. DEPRESSÃO.

I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos por empregada e empregadores em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou procedentes em parte os pedidos iniciais para condenar o 1º réu e, subsidiariamente, o 2º réu, ao pagamento de adicional de insalubridade à autora.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há diversas questões em discussão: doença ocupacional (danos morais e materiais); adicional de insalubridade e horas extras.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O trabalhador é titular do direito fundamental aos riscos mínimos regressivos no meio ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF/88 c/c art. 156, I, CLT), como corolário do direito social à saúde (art. 6º c/c art. 196, CF). Assim, o empregador deve observar os imperativos da prevenção e da precaução (art. 4.2 da Convenção Fundamental 155 da OIT e Princípio 15 da Rio-92), que dão ensejo aos Princípios da Melhoria Contínua e da Vedação ao Retrocesso Socioambiental (art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica).

Sob a perspectiva atual do **Estado Socioambiental de Direito**, o mínimo existencial ecológico consubstancia o patamar mínimo e progressivo da qualidade ambiental no trabalho, tratando-se de uma das dimensões da dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, CF). Desse modo, a eliminação dos fatores de risco é prioritária (item 1.4.1, alínea "g", da NR-1/MTE), não bastando ao empregador apontar a mera entrega dos EPIs sem a fiscalização correspondente (art. 157, I e II, da CLT).

No caso analisado, o laudo pericial médico, a par da documentação particular e da prova testemunhal, caracterizou o nexo de causalidade entre o quadro psiquiátrico

depressivo e o trabalho. Assim, a despeito embora haja relatos de episódios ansiosos e depressivos antes e após o contrato de trabalho, a documentação médica e a prova testemunhal corroboram a contribuição do trabalho para a progressão da patologia, especialmente devido ao ritmo de trabalho em atividade insalubre e com o estressor decorrente do tratamento hostil do superior hierárquico Jean com a autora (grau II da Classificação Schilling: trabalho como fator contributivo mas não necessário).

Logo, impõe-se o dever de compensação pelos danos morais.

IV. DISPOSITIVO

Recurso ordinário da autora conhecido e provido em parte, no aspecto.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011180-38.2024.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 15/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

VIII. Dano moral - discriminação racial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. RACISMO RECREATIVO E INSTITUCIONAL. 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 de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada e danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Há diversas questões em discussão: compensação por danos morais; jornada de trabalho (horas extras, intervalos intrajornada e interjornada) e honorários advocatícios sucumbenciais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (CSJT 2024)** 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.

A par do **Protocolo com Perspectiva Antidiscriminatória**, soma-se o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (CNJ 2024)**, que invoca a análise processual atenta à utilização do marcador étnico-racial como pretexto para a subjugação de grupos racializados, como as pessoas negras ou quilombolas, perpetuando a estratificação social e excludente.

Assentados esses balizamentos, a prova testemunhal produzida nos autos por ambas as partes confirmou a prática de tolerância institucional ao racismo recreativo, que era tratado como mera brincadeira entre colegas. Contudo, o marcador étnico-racial era a tônica da prática racista, dissimulada em supostas brincadeiras, conduzindo à conclusão de que a empregadora praticou ato ilícito que enseja a reparação pelos danos morais.

IV. DISPOSITIVO

Recurso ordinário da ré conhecido e desprovido, no aspecto.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011340-24.2024.5.03.0152 (ROT); Disponibilização: 15/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

IX. Jornada de trabalho - intervalo intrajornada - redução / supressão

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. NÃO CONCESSÃO. REFORMA DA SENTENÇA. NÃO PROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela parte autora, que busca a reforma da sentença que julgou improcedente o pedido de pagamento de intervalo intrajornada como horas extras.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir se a parte autora, socorrista em rodovia, teria deixado de fruir o intervalo intrajornada, considerando a natureza do serviço prestado e as condições de trabalho.

III. RAZÕES DE DECIDIR

Apesar de os registros de ponto não apresentarem pré-assinalação do intervalo intrajornada, o conjunto probatório demonstra que a parte autora e os demais socorristas permaneciam em alojamento montado pela empresa aguardando chamado para atendimento emergencial em rodovia.

A única testemunha ouvida declarou que poderia haver interrupção do intervalo intrajornada em caso de ocorrência, mas que, ao retornar, os socorristas permaneciam na base, descansando e aguardando novas ocorrências, havendo, portanto, intervalos no curso da jornada suficientes para suprir eventual interrupção.

A norma coletiva reconhece a peculiaridade do serviço de emergências médicas, prevendo que os intervalos de descanso sejam respeitados e adequados à especificidade do serviço, sendo proporcionado alojamento e cozinha, não configurando tempo à disposição o tempo de descanso no alojamento mais o de refeição na cozinha, ainda que ocorresse interrupção do intervalo para almoço.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso não provido.

Tese de julgamento:

A concessão do intervalo intrajornada em serviços de atendimento socorrista deve ser analisada considerando as particularidades da atividade e as condições em que o trabalho é prestado.

A existência de alojamento e refeitório, bem como a possibilidade de descanso entre as ocorrências, afasta o direito ao pagamento de horas extras pelo descumprimento do intervalo intrajornada.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 71.

Jurisprudência relevante citada: Não identificada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010623-14.2025.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 16/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa)

X. Dano moral - assédio sexual

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DA EMPREGADORA.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pela reclamada contra a sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual por parte do supervisor da reclamante.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

Definir a configuração do assédio sexual, bem como a responsabilidade da empresa por tais condutas.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O assédio sexual e o dano moral por abusividade na cobrança de metas são institutos distintos, com especificidades próprias, mas ambos configuram grave violação à dignidade e ao patrimônio psicológico do trabalhador, ensejando reparação

Configura-se assédio sexual o constrangimento praticado por superior hierárquico para obtenção de favores sexuais, o qual pode envolver condutas verbais ou não verbais, ameaças ou intimidação.

No caso, a prova oral evidenciou o assédio sexual caracterizado pelo tipo de abordagem do supervisor para com a reclamante, eis que eram tratados, por mensagem no aplicativo *WhatsApp*, assuntos profissionais e elogios pessoais de forma concomitante, culminando com convite para encontro, o que extrapolou a esfera profissional e gerou vulnerabilidade na empregada.

A prova do assédio moral, em especial o sexual, pode ser feita por meio de prova indiciária, dada a natureza furtiva da conduta, sendo suficiente um início de prova que demonstre o comportamento desrespeitoso do assediador.

Demonstrada a ocorrência de assédio sexual e, por conseguinte, moral, fica configurada a culpa omissiva da empresa na tomada de providências para coibir o comportamento do supervisor, que era de conhecimento da empresa.

Devida a indenização por danos morais, conforme arts. 186 e 187 do Código Civil.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento:

O assédio sexual configura dano moral, eis que, quando de pleno conhecimento da empresa através de seus prepostos, não há tomada imediata de providências com o fito de coibir tal comportamento.

Tais condutas violam a dignidade do trabalhador e geram para o empregador a responsabilidade de indenizar, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil.

Dispositivos relevantes citados: Código Penal, art. 216-A; Código Civil, arts. 186 e 187; CLT, art. 818, I.

Jurisprudência relevante citada: não há menção.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011062-39.2024.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 16/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa)

XI. Justa causa - improbidade

ADVOGADA EMPREGADA- QUEBRA DE FIDÚCIA CONTRATUAL DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VALIDADE A dispensa por justa causa, como medida extrema a impedir o normal prosseguimento da relação de emprego, deve ser cabalmente comprovada, além de ser necessário o atendimento aos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, a adequação entre a falta e a pena, a atualidade e a gravidade do ato faltoso. No caso concreto a reclamante foi contratada como advogada empregada mediante contrato com cláusula exclusiva de prestação laboral de serviços advocatícios, sendo vedada qualquer atividade de advocacia para terceiros, sem a prévia e expressa autorização da empregadora, ficando vedado, também, expressamente o exercício da advocacia para terceiros, seja em caso de teletrabalho ou de trabalho presencial, bem como a defesa de interesse de terceiros em causas movidas contra os contratantes da empregadora. A não observância desta regra atrai a caracterização de ato de improbidade, punível com as sanções legais. A prova dos autos revela que a reclamante ignorando a cláusula de exclusividade prevista contratualmente continuou advogando para terceiros e novos clientes, inclusive contra clientes de sua empregadora, ao assumir ação judicial de um particular contra o Banco do Brasil, desprezando o fato de que a instituição financeira era um dos grandes clientes do escritório de advocacia do réu. A conduta comprovada nos autos, maculou por completo a atuação profissional da autora, no âmbito da sociedade de advogados, cujos atos processuais consistiam, justamente, na defesa dos interesses do Banco do Brasil, conforme previsto em contrato de prestação de serviços advocatícios firmado entre o escritório reclamado e a instituição financeira. Evidente a quebra de fidúcia contratual grave ensejadora da dispensa por justa causa, que resta mantida.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010122-54.2025.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 19/12/2025, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

XII. Assédio moral - indenização

EMPREGADA SUBMETIDA A GRITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO - *"Os danos morais, dentre as suas várias conceituações, podem ser definidos como aqueles que implicam violação a direitos da personalidade da pessoa, de caráter não patrimonial. Via de regra, estão identificados com a dor e a humilhação que interfiram intensamente no estado psicológico do indivíduo, causando-lhe sofrimento, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. As informações prestadas pela testemunha trazida pela reclamada demonstraram que a gerente Renata gritava com a autora na presença de outros empregados, condutas humilhantes e incoerentes com o ambiente de trabalho. Se a autora não executava seu trabalho corretamente, poderia ser penalizada com advertências e, se reincidente em tais condutas, com suspensões até culminar com a dispensa por justa causa. Contudo, jamais poderia ser submetida a gritos no local de labor. Frente ao princípio da dignidade humana, que, por óbvio, possui reflexos no contrato de trabalho, o comportamento da gerente Renata ultrapassou os limites da civilidade ao dispensar à autora tratamento desrespeitoso, que pode, inclusive, ter agravado os seus problemas psicológicos."* (Excertos da sentença da MMA. Juíza Ana Paula Costa Guerzoni)

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010212-14.2025.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 22/12/2025; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

XIII. Jornada de trabalho - redução

BIOMEDICINA. JORNADA PREVISTA NA LEI 7.394/95. Os serviços prestados pela parte autora, no caso concreto, inserem-se dentre aqueles contemplados na biomedicina, conforme art. 5º, II da Lei nº 6.684/79, Resolução n. 78/2002 e Normativa n. 01/2012, ambas do Conselho Federal de Biomedicina, profissão dotada de regulamentação própria e específica, que não prevê jornada reduzida. A execução de atividades que demandam a operação de equipamentos de tomografia computadorizada e ressonância magnética não autoriza, de forma isolada, a aplicação da jornada reduzida prevista pela Lei nº 7.394/85, que regulamenta a profissão de técnico em radiologia, diversa daquela desempenhada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010157-19.2025.5.03.0108 (ROT); Disponibilização: 22/12/2025; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)