



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 52

1º de janeiro a 31 de janeiro de 2026

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](mailto:sedoc.juris@trt3.jus.br)  
(31) 3238-7872

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

## Índice de temas

<b>I. Execução - pesquisa patrimonial - criptomoeda .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado .....</b>	<b>3</b>
<b>III. Justa causa - improbidade .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. Rescisão indireta - cabimento .....</b>	<b>5</b>
<b>V. Dano moral - desconto salarial .....</b>	<b>5</b>
<b>VI. Doença ocupacional - concausa.....</b>	<b>6</b>
<b>VII. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.....</b>	<b>7</b>
<b>VIII. Dispensa discriminatória - ocorrência .....</b>	<b>7</b>

## I. Execução - pesquisa patrimonial - criptomoeda

### **AGRAVO DE PETIÇÃO. INDEFERIMENTO DE MEDIDAS. OFÍCIOS ÀS PRINCIPAIS EXCHANGES DE CRIPTOMOEDAS EM OPERAÇÃO NO BRASIL. POSSIBILIDADE. SATISFAÇÃO DA EXECUÇÃO. PRIMAZIA DO ACESSO À JUSTIÇA. Caso em**

**Exame:** Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu seu pedido de expedição de ofícios às principais exchanges de criptomoedas em operação no Brasil, a fim de obter informações acerca da existência de eventuais ativos digitais registrados em nome dos executados. **Questão em Discussão:** A controvérsia jurídica instaurada no presente agravo de petição reside na possibilidade de expedição de ofícios às exchanges de criptomoedas para a busca de ativos financeiros dos executados, em fase de execução trabalhista. O cerne da questão é definir se o indeferimento da medida, sob o fundamento da ausência de prova concreta da existência de tais ativos e da situação de insolvência dos executados, configura ou não afronta aos princípios da efetividade da execução e da busca pela satisfação do crédito de natureza alimentar. **Razões de Decidir:** O agravo é provido. A decisão se baseou na necessidade de garantir a efetividade da execução trabalhista, que tem como objetivo a satisfação do crédito alimentar. A expedição de ofícios foi considerada como exercício dos poderes instrutórios (art. 765 da CLT) e coercitivos (art. 139, IV, do CPC) do juiz, essenciais para a busca da satisfação do crédito. A decisão considerou a crescente utilização de criptoativos como forma de investimento e potencial ocultação de patrimônio, justificando a necessidade da medida. A ausência de certeza sobre a existência dos ativos digitais não foi considerada óbice à concessão da medida, bastando a plausibilidade da diligência. **Dispositivo/Tese:** Provimento do agravo para determinar a expedição de ofícios, por meio da Secretaria da Vara de origem, às corretoras de criptoativos listadas pela parte exequente no Id. 96bce90 - Pág. 2/3, a fim de obter informações sobre a existência de ativos digitais registrados em nome dos executados e sobre os respectivos saldos, como medida para garantir a efetividade da execução.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011261-40.2024.5.03.0089 (AP); Disponibilização: 08/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## II. Acidente do trabalho - culpa exclusiva - empregado

**DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. CULPA EXCLUSIVA DO TRABALHADOR. REFORMA DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME** Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e pelo reclamado em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de indenização por danos morais e estéticos decorrentes de acidente de trabalho. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se houve culpa exclusiva do trabalhador no acidente de trabalho; (ii) determinar o cabimento das indenizações por danos morais e estéticos. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho exige a demonstração de dano, conduta negligente ou imprudente do empregador e nexos causal entre eles. 4. O acidente ocorreu devido à conduta inadequada do trabalhador, que utilizou um instrumento impróprio (ferro) de forma violenta contra o animal, sem seguir os procedimentos de segurança. 5. A testemunha

confirmou que o trabalhador agrediu o animal com um ferro, causando o acidente. 6. A utilização do ferro como ferramenta de punição ou condução do animal foi um fator de risco externo e atípico, sendo o motivo da lesão. 7. O empregador fornecia equipamentos de proteção, embora não fosse obrigatório o uso de óculos de proteção contra o tipo de acidente ocorrido. 8. O acidente decorreu da conduta errônea do trabalhador, caracterizando culpa exclusiva. 9. Não havendo ato ilícito praticado pelo empregador, não há responsabilidade civil. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 10. Recurso do reclamado provido; recurso do reclamante desprovido. Tese de julgamento: A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho requer a comprovação de sua conduta culposa e o nexo causal com o dano sofrido pelo trabalhador. A culpa exclusiva do trabalhador no acidente de trabalho afasta a responsabilidade civil do empregador. Dispositivos relevantes citados: CC, art. 186. NR 6 e NR31.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010373-34.2025.5.03.0090 (ROT); Disponibilização: 22/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

### III. Justa causa - improbidade

#### **DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO DE REVERSÃO DE JUSTA CAUSA EM DISPENSA IMOTIVADA. ATO DE IMPROBIDADE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.**

**I. CASO EM EXAME** 1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante, inconformada com a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada, bem como os pedidos decorrentes, como pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões centrais em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi devida, em face da alegação de ato de improbidade praticado pela reclamante; (ii) estabelecer se houve coação na celebração de acordo extrajudicial para ressarcimento de valores, a fim de afastar a justa causa. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A dispensa por justa causa exige prova inequívoca da falta grave cometida pelo empregado, incumbindo ao empregador o ônus de demonstrar a veracidade das alegações. 4. A prova documental, incluindo relatórios de auditoria e demonstrações financeiras, revelam incongruências contábeis e manipulação de registros, demonstrando a participação da reclamante em irregularidades. 5. A celebração de acordo para ressarcimento de valores não configura, por si só, coação, especialmente quando a reclamante não tomou medidas para resguardar seus direitos, mesmo diante da possibilidade de acionar a polícia. 6. A demora na aplicação da justa causa foi justificada pela complexidade da apuração dos fatos e pela natureza continuada das infrações, afastando a tese de perdão tácito. 7. A comprovação do ato de improbidade, nos termos do art. 482, alínea "a", da CLT, justifica a dispensa por justa causa. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 8. Recurso não provido. **Tese de julgamento:** 1. A dispensa por justa causa, fundamentada em ato de improbidade, é válida quando demonstrada, por meio de prova documental, a prática de irregularidades contábeis e manipulação de registros por parte da empregada. 2. A celebração de acordo extrajudicial para ressarcimento de valores, sem demonstração de coação, não afasta a justa causa, especialmente quando a empregada não busca as autoridades competentes para resguardar seus direitos. 3. A demora na aplicação da justa causa, justificada pela complexidade da apuração dos fatos e pela continuidade das infrações, não configura perdão tácito. Dispositivos relevantes

citados: CLT, art. 482, "a", e art. 818; Código Civil, art. 153. Jurisprudência relevante citada: Não identificada.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010404-96.2024.5.03.0055 (ROT); Disponibilização: 23/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

#### **IV. Rescisão indireta - cabimento**

##### **JUÍZO DE RETRATAÇÃO NEGATIVO. RESCISÃO INDIRETA POR IRREGULARIDADES NO FGTS SANADAS CERCA DE UM ANO ANTES.**

**IMPOSSIBILIDADE.** Ao julgar o tema de IRR nº 70, o C. TST firmou a seguinte tese: "A ausência ou irregularidade no recolhimento dos depósitos de FGTS caracteriza descumprimento de obrigação contratual, nos termos do art. 483, 'd', da CLT, suficiente para configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo desnecessário o requisito da imediatidade". A dispensa do requisito da imediatidade tem como escopo apenas tornar inexigível que o empregado reaja na primeira oportunidade em que verificada a irregularidade nos recolhimentos ao FGTS, sendo razoável que, mesmo após tolerar o problema por longo período, ele finalmente alcance o seu limite e entenda pela impossibilidade de continuar vivenciando a mesma situação. Mas isso não se confunde com a hipótese em que a irregularidade existe por um certo período, mas é totalmente sanada pela empresa, deixando de ocorrer por cerca de um ano antes do pedido de rescisão indireta. Nesse caso, não mais existe motivo apto a tornar insustentável a continuidade da relação de emprego, não sendo plausível usar uma falta patronal pretérita, há muito corrigida, como uma "carta na manga".

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011123-30.2024.5.03.0071 (ReeNec); Disponibilização: 28/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo)

#### **V. Dano moral - desconto salarial**

##### **DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DESCONTOS INDEVIDOS.**

##### **DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. PROCEDÊNCIA PARCIAL. I. CASO EM EXAME**

O reclamante busca a majoração da indenização por danos morais, em razão de descontos indevidos realizados em sua conta corrente pelo banco reclamado. **II.**

**QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há duas questões em discussão: (i) determinar a legalidade da reclassificação do período de licença remunerada para falta não abonada e (ii) definir a ocorrência de danos morais e o valor da indenização. **III. RAZÕES DE**

**DECIDIR** A reclassificação do período de licença remunerada para falta não abonada é legítima, pois o reclamante não comprovou o cumprimento dos requisitos para a concessão da licença. Porém, a reclamada agiu de forma temerária ao efetuar os descontos diretamente na conta corrente do reclamante, sem observar os procedimentos legais. A conduta da reclamada configura abuso de direito, violando a dignidade da pessoa humana. O dano moral é evidente e o valor da indenização por danos morais deve ser majorado. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: A realização de descontos indevidos diretamente na

conta corrente do empregado, sem observância dos procedimentos legais, configura abuso de direito e causa danos morais. Dispositivos relevantes citados: CC, arts. 186 e 927; CF, art. 5º, X e 7º, XXVIII; CLT, art. 462. Jurisprudência relevante citada: STF, ADIs 6.050, 6.069 e 6.082.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011555-43.2024.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 28/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos)

## VI. Doença ocupacional - concausa

### **RECURSO ORDINÁRIO. CAPINADOR. INDENIZAÇÃO POR DOENÇA OCUPACIONAL. CONCAUSA PARA O DESENVOLVIMENTO DE PNEUMOTÓRAX. FORTE GOTEJAMENTO NO MEIO DE TRANSPORTE CEDIDO PELA EMPRESA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARCELAS DEVIDAS. Caso em Exame:**

Recurso Ordinário interposto pelo autor contra sentença que julgou improcedentes seus pedidos de indenização por danos morais, decorrentes de doença ocupacional e condições precárias de trabalho. O autor, que exerceu a função de capinador/roçador, alega ter desenvolvido pneumotórax em razão das condições de trabalho, bem como ter sido submetido a condições precárias de transporte. **Questão em Discussão: Doença Ocupacional:** Se o pneumotórax espontâneo do autor, embora semnexo causal direto, pode ser considerado concausa das condições de trabalho e ensejar indenização por danos morais. **Condições de Trabalho:** Se as condições precárias de transporte (goteiras, ausência de apoio) configuram dano moral passível de indenização. **Razões de Decidir:** O Tribunal, ao analisar o recurso, fundamentou sua decisão nos seguintes pontos: **Doença Ocupacional:** Apesar da perícia médica ter afastado o nexocausal direto, o Tribunal considerou que as condições de trabalho do autor (exposição solar, contato com elementos sólidos) atuaram como concausa para o desenvolvimento do pneumotórax. Baseou-se na análise dos documentos, na perícia e na constatação de que o trabalho, somado às condições de saúde do trabalhador, contribuiu para o surgimento da doença. **Condições de Trabalho:** O Tribunal, com base na análise da prova testemunhal e nos vídeos apresentados, concluiu que as condições de transporte oferecidas pela ré eram precárias e violadoras da dignidade do trabalhador. A forte goteira no transporte foi considerada uma situação vexatória. Fundamentou-se na responsabilidade civil do empregador, conforme artigos 5º, incisos V e X, e 7º, inciso XXVIII, da CR/88, e artigos 186 e 927 do Código Civil.

### **Dispositivo/Tese: Recurso Ordinário conhecido e provido. Condenação por**

**Doença Ocupacional:** Condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de doença ocupacional, no valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais).

**Condenação por Condições de Trabalho:** Condena-se a ré ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes das condições precárias de trabalho (transporte), no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais). **Tese:** Configura dano moral a exposição do trabalhador a condições de trabalho precárias, como transporte inadequado, mesmo que a doença do trabalhador não tenha nexocausal direto com o trabalho, mas que as condições de trabalho atuem como concausa para o desenvolvimento da doença.

## **VII. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. DANOS MORAIS DEVIDOS. I. CASO EM EXAME** Recurso ordinário interposto por empregada em face de sentença que, em ação trabalhista, julgou improcedentes os pedidos iniciais. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há diversas questões em discussão: desvio de função; diferenças de horas extras; diferenças de FGTS; salário família e assédio sexual e moral. **III. RAZÕES DE DECIDIR** De acordo com o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero** (Resolução 128/2022 do CNJ), o exercício da função jurisdicional deve ocorrer de modo a concretizar o direito à igualdade e à não discriminação, rompendo com a repetição de padrões estereotipados de gênero. Em compasso com essa perspectiva, a **Agenda 2030 da ONU** preconiza, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5, o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas, o que será observado no presente caso. Diversamente do tipo penal qualificado no art. 216-A do CP, o assédio sexual nas relações de trabalho pode ocorrer por chantagem ("quid pro quo", isto é, "isso por aquilo") ou por intimidação. Nessa última hipótese, a caracterização ocorre quando há incitações sexuais inoportunas com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso, o que não foi demonstrado no caso. Nesse cenário, considerando que o assédio sexual é habitualmente uma prática velada, de difícil demonstração pela vítima, a prova testemunhal, ainda que indiciária, demonstrou a prática do assédio sexual, coloquialmente referida como "cantada". Essa prática deletéria não pode ser minimizada pelo empregador, tampouco considerada como "elogio", pois se trata da perpetuação da objetificação da mulher, de acordo com padrões estereotipados que constituem, em última análise, violência de gênero (art. 1.1, alínea "a", da Convenção 190 da OIT). Logo, é devida a compensação por danos morais. **IV. DISPOSITIVO** Recurso ordinário da autora conhecido e provido em parte, no aspecto.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011541-08.2024.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 30/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## **VIII. Dispensa discriminatória - ocorrência**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. DOENÇA NÃO ESTIGMATIZANTE. EXAME DEMISSIONAL. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO INAPLICÁVEL. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME** 1. Recurso ordinário interposto por empregado contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade da dispensa, reintegração ao emprego, pagamento de salários do período de afastamento e indenização por danos morais, sob a alegação de dispensa discriminatória em razão de sua condição de saúde (hérnia inguinal). A reclamada refutou a alegação e demonstrou ausência de incapacidade

laborativa no momento da rescisão. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2.** Há duas questões em discussão: (i) determinar se houve dispensa discriminatória do reclamante em virtude de doença não ocupacional, a justificar sua reintegração e indenização por danos morais; (ii) definir se a ausência de exame médico demissional torna nulo o ato de rescisão contratual. **III. RAZÕES DE DECIDIR 3.** A aptidão do reclamante para o trabalho no momento da dispensa é comprovada por laudo pericial e exame médico ocupacional realizado dentro do prazo legal, não se constatando incapacidade laborativa que ensejasse suspensão contratual ou nulidade da rescisão. 4. As doenças mencionadas pelo autor (hérnia inguinal e apendicite) não se enquadram como doenças graves ou estigmatizantes nos termos da Súmula nº 443 do TST, tampouco geram presunção de discriminação, inexistindo prova de que a dispensa tenha se dado por motivo discriminatório. 5. A ausência de novo exame demissional não compromete a validade da rescisão contratual, pois a reclamada realizou exame periódico há menos de 90 dias do desligamento, observando o prazo exigido pela NR-7 para empresas com grau de risco 3. 6. A prova testemunhal e técnica confirma que o autor exercia função predominantemente administrativa, sem exposição habitual a esforços físicos incompatíveis com sua condição clínica, inexistindo nexos causal ou concausal entre a atividade exercida e as moléstias apresentadas. 7. Inexistentes os requisitos legais para caracterização da dispensa discriminatória ou da nulidade da rescisão contratual, não se justifica a reintegração nem o pagamento de indenização por danos morais. 8. Mantida a improcedência dos pedidos iniciais, incabível a inversão dos ônus sucumbenciais quanto aos honorários advocatícios. **IV. DISPOSITIVO E TESE 9.** Recurso desprovido. *Tese de julgamento:* "1. A constatação de aptidão laborativa no momento da dispensa afasta a alegação de nulidade do ato rescisório por inaptidão. 2. A existência de doença comum não estigmatizante, sem nexos com o trabalho e sem estabilidade, não enseja presunção de dispensa discriminatória. 3. É válido o exame médico periódico realizado nos 90 dias anteriores à dispensa para fins de substituição do exame demissional em empresas classificadas como grau de risco 3." *Dispositivos relevantes citados:* CF/1988, arts. 1º, III e IV; CLT, arts. 476, 818, I, e 791-A; NR-7, item 7.5.11 da Portaria MTB nº 3.214/1978. *Jurisprudência relevante citada:* TST, Súmula nº 443.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010040-72.2025.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 30/01/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso Magalhães)