



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Documentação



# EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 54

1º de março a 31 de março 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

I. Citação por aplicativo de mensagens - validade .....	4
II. Audiência - ausência - reclamante - consequência .....	5
III. Dano moral reflexo - indenização .....	5
IV. Relação de emprego - empregado doméstico .....	6
V. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa .....	7
VI. Dano moral - discriminação racial .....	7
VII. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução .....	7
VIII. Execução - fraude à execução .....	8
IX. Dispensa discriminatória - reintegração .....	9
X. Doença ocupacional - concausa .....	11
XI. Dano moral - discriminação .....	12
XII. Dispensa discriminatória - ocorrência .....	13
XIII. Penhora - bem imóvel .....	14
XIV. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa .....	15
XV. Justa causa - improbidade .....	16
XVI. Rescisão indireta - assédio moral .....	17
XVII. Dano moral coletivo - caracterização .....	18
XVIII. Dano moral - assédio sexual .....	19
XIX. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) - dano material / dano moral .....	20
XX. Magistrado - impedimento .....	21
XXI. Atestado médico - validade .....	21
XXII. Dano moral - assédio sexual .....	22
XXIII. Quitação - validade .....	23
XXIV. Justa causa - falta grave .....	24

<b>XXV. Ofício - expedição.....</b>	<b>24</b>
<b>XXVI. Justa causa - improbidade .....</b>	<b>24</b>
<b>XXVII. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução .....</b>	<b>26</b>
<b>XXVIII. Assédio moral - caracterização.....</b>	<b>26</b>
<b>XXIX. Dispensa discriminatória - ocorrência .....</b>	<b>27</b>

## I. Citação por aplicativo de mensagens - validade

**DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE DE CITAÇÃO. CITAÇÃO ELETRÔNICA DE PESSOA IDOSA E RESIDENTE EM ZONA RURAL. PROVIMENTO PARCIAL. I. Caso em exame** 1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamada contra sentença que julgou procedentes em parte os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e verbas decorrentes. O juízo de origem rejeitou a preliminar de nulidade de citação, aplicando pena de revelia e confissão ficta à parte reclamada. **II. Questão em discussão** 2. Verificar a validade da citação inicial realizada por meio eletrônico (WhatsApp e telefone) para pessoa idosa, residente em zona rural, com limitações de instrução formal, considerando as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa. **III. Razões de decidir** 3. A citação é pressuposto de existência e validade da relação processual, materializando os princípios do devido processo legal, contraditório e ampla defesa. No processo do trabalho, a citação, regida pela CLT e subsidiariamente pelo CPC, deve assegurar a ciência inequívoca da demanda. 4. A jurisprudência admite a citação por meios eletrônicos, como WhatsApp, desde que garantida a identificação precisa do destinatário e sua efetiva cientificação, preferencialmente mediante certidão detalhada de Oficial de Justiça. 5. No entanto, a validade da citação eletrônica deve ser aferida considerando as condições pessoais do destinatário. No caso, a parte reclamada, idosa (85 anos), residente em zona rural e com limitações de instrução formal, configura-se como pessoa vulnerável em relação à tecnologia. 6. A citação realizada por meio digital, nestas circunstâncias, sem a observância de ajustes processuais adequados e sem a garantia de que o conteúdo foi efetivamente compreendido, compromete o exercício do contraditório e da ampla defesa, configurando cerceamento de defesa. 7. O Estatuto da Pessoa Idosa e a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas impõem o dever de assegurar o acesso à justiça em igualdade de condições, com a adoção de ajustes processuais que compatibilizem o rito às necessidades específicas do idoso. 8. Diante do exposto, declara-se a nulidade da citação inicial, desconstituindo os atos processuais subsequentes, inclusive a revelia e a confissão ficta. Determina-se, contudo, o aproveitamento da prova pericial técnica já produzida e o retorno dos autos à origem para reabertura do prazo de defesa. 9. Em atenção aos fatos narrados na petição inicial, que indicam potenciais inobservâncias a normas de ordem pública e de segurança do trabalho, determina-se a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho. **IV. Dispositivo e tese** 10. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente. **Tese de julgamento:** "A citação de pessoa idosa, residente em zona rural e com limitações de instrução formal, realizada exclusivamente por meio eletrônico (WhatsApp e telefone), sem a devida garantia de ciência inequívoca e compreensão do ato, é nula por cerceamento de defesa, devendo ser renovada de forma pessoal e física, ressalvado o aproveitamento de atos processuais que não foram contaminados pelo vício." **Dispositivos relevantes citados:** CF/1988, art. 1º, III, art. 5º, LIV e LV, LXXVIII; art. 230; CLT, art. 769, art. 841; CPC, art. 238, 246, 247, 249, 281, 282, § 2º; Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso); Lei nº 11.419/2006; Lei nº 14.195/2021; Resolução CNJ nº 354/2020; Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos das Pessoas Idosas.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010203-62.2025.5.03.0090 (ROT); Disponibilização: 03/03/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

## II. Audiência - ausência - reclamante - consequência

**DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA. CONFISSÃO FICTA.**

**PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME** Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial, em que se discute a aplicação da pena de confissão ficta em razão da ausência do reclamante na audiência de instrução. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão em discussão consiste em definir se a ausência do reclamante na audiência de instrução foi justificada, de modo a afastar a aplicação da pena de confissão. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O reclamante apresentou documentação comprovando que esteve em hospital acompanhando sua esposa em tratamento oncológico, justificando sua ausência na audiência. 4. A ausência de indicação expressa do horário no documento apresentado não é suficiente para invalidar a justificativa, dada a natureza do tratamento oncológico, que exige acompanhamento contínuo. 5. A aplicação da pena de confissão revela-se desarrazoada, pois a ausência decorreu de motivo relevante. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 6. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A ausência do reclamante em audiência de instrução é justificada quando comprovada a necessidade de acompanhamento de sua esposa em tratamento oncológico. 2. A aplicação da pena de confissão é desarrazoada diante da comprovação de motivo relevante para a ausência em audiência. 3. É nula a sentença que aplica a confissão ficta quando demonstrado o cerceamento de defesa. Dispositivos relevantes citados: Não foram identificados dispositivos relevantes. Jurisprudência relevante citada: Não foi identificada jurisprudência relevante.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010773-50.2025.5.03.0057 (ROT); Disponibilização: 05/03/2026; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

## III. Dano moral reflexo - indenização

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DO TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO MORAL EM RICOCHETE. IRMÃ DA VÍTIMA. PRESUNÇÃO DO DANO.**

**MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME** 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante, irmã de empregado falecido em decorrência de acidente típico de trabalho, contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos e fixou indenização por danos morais em ricochete no valor de R\$ 6.250,00, bem como honorários advocatícios de 5% sobre o valor da condenação. A autora postula a majoração da indenização arbitrada e o aumento dos honorários para 15%. **II.**

**QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se o valor arbitrado a título de indenização por dano moral em ricochete deve ser majorado, diante do falecimento do empregado por acidente de trabalho e da condição da autora como irmã da vítima; (ii) estabelecer se é cabível a majoração dos honorários advocatícios de sucumbência, inclusive em grau recursal. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O acidente típico de trabalho é incontroverso, tendo o laudo de necrópsia atestado morte por traumatismo cranioencefálico decorrente de queda de nível, circunstância corroborada pela CAT emitida pela empregadora. 4. O laudo pericial de engenharia,

admitido como prova emprestada, constata ausência de normas de segurança, de procedimentos operacionais adequados, de fornecimento de equipamentos apropriados e de ordens de serviço normatizadas, evidenciando culpa patronal. 5. O empregado exercia atividade diversa da contratada, sem treinamento e sem uso de capacete, o que reforça a negligência da reclamada e o nexo causal entre a conduta omissiva e o evento danoso. 6. O dano moral em ricochete decorre de direito próprio do familiar, cuja causa mediata é o acidente sofrido pelo trabalhador, sendo a titularidade do dano autônoma em relação à vítima direta. 7. Embora o art. 12 do Código Civil não estabeleça presunção de vínculo afetivo, a jurisprudência do Regional presume o dano moral em relação aos integrantes do núcleo familiar próximo, hipótese na qual se enquadra a irmã da vítima. 8. A fixação do quantum indenizatório deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a gravidade do dano - morte do trabalhador, a extensão da culpa patronal e as funções compensatória e pedagógica da indenização, sem ensejar enriquecimento ilícito. 9. O valor arbitrado na origem revela-se insuficiente diante das circunstâncias do caso, impondo-se a majoração para R\$ 80.000,00, montante mais consentâneo com a gravidade do dano e com a capacidade econômica da empregadora. 10. Os honorários advocatícios fixados em 5% sobre o valor da condenação atendem aos critérios do art. 791-A, § 2º, da CLT, não havendo previsão de majoração em grau recursal no Processo do Trabalho, sendo inaplicável o art. 85, § 11, do CPC. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A morte de empregado em decorrência de acidente de trabalho, comprovada a culpa patronal por descumprimento de normas de segurança, enseja indenização por dano moral em ricochete aos familiares do núcleo próximo, independentemente de prova específica de vínculo afetivo. 2. A fixação do valor da indenização por dano moral deve observar a gravidade do dano, a extensão da culpa e as funções compensatória e pedagógica, podendo ser majorada quando irrisória. 3. Não se aplica ao Processo do Trabalho a majoração de honorários advocatícios em grau recursal prevista no art. 85, § 11, do CPC. Dispositivos relevantes citados: CC, art. 12; CLT, art. 791-A, § 2º; CPC, art. 85, § 11. Jurisprudência relevante citada: TRT3, RO nº 0011174-52.2019.5.03.0027, 11ª Turma, Red. Conv. Leonardo Passos Ferreira, DEJT 09.09.2020; TRT3, RO nº 0010379-46.2019.5.03.0027, 11ª Turma, Rel. Des. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, DEJT 25.05.2020; TRT3, RO nº 0010323-91.2019.5.03.0098, 5ª Turma, Rel. Des. Paulo Maurício R. Pires, DEJT 11.03.2020. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010241-19.2023.5.03.0131 (ROT); Disponibilização: 06/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa)

#### **IV. Relação de emprego - empregado doméstico**

**ASSESSOR PARLAMENTAR DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS E RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO - INEXISTÊNCIA.** A relação empregatícia de caráter doméstico que, por sua vez, tem pressupostos legais próprios, não encontra correspondência com a realidade dos autos correspondente ao exercício do cargo de assessor parlamentar da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, cargo de provimento em comissão de recrutamento amplo que, inclusive, prevê o exercício da atividade de motorista pelo contratado.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010489-89.2025.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 06/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador André Schmidt de Brito)

## **V. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa**

### **RECURSO ORDINÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUDIÊNCIA VIRTUAL. INSTABILIDADE DE CONEXÃO DURANTE A OITIVA DE TESTEMUNHA.**

**PRECLUSÃO INDEVIDA. NULIDADE DA SENTENÇA.** Configura cerceamento de defesa a decretação de preclusão da prova testemunhal em audiência telepresencial quando a testemunha regularmente comparece, presta parte substancial do depoimento e a instabilidade de conexão ocorre apenas ao final da oitiva, impedindo sua conclusão. A falha técnica superveniente, inerente à modalidade em que realizada a audiência, não pode prejudicar o direito de defesa da parte. Não se mostra razoável imputar à reclamada a responsabilidade por instabilidade de conexão alheia à sua esfera de controle, tampouco extrair desse fato a penalidade de preclusão. In casu, a prova testemunhal pretendida pela reclamada mostrava-se pertinente e relevante, porquanto direcionada à elucidação de fatos controvertidos centrais da lide. O encerramento da instrução sem a complementação da oitiva da testemunha, com integral desconsideração da parte do depoimento já colhido, caracteriza cerceamento de defesa, em afronta ao art. 5º, LV, da Constituição Federal. Recurso provido para anular a sentença e determinar o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010108-60.2023.5.03.0071 (ROT); Disponibilização: 09/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso)

## **VI. Dano moral - discriminação racial**

**DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. USO DE TRANÇAS AFRO. ABUSO DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO.** Evidenciada, por meio da prova oral, abordagem hierárquica com conteúdo discriminatório explícito e ameaça de remoção da empregada da UTI em razão do uso de tranças afro, não enquadráveis como "adornos" nos termos da NR-32 (item 32.2.4.5, "b"), resta caracterizado o abuso do poder diretivo e a violação à dignidade, à imagem e à identidade cultural da trabalhadora, ensejando a devida reparação.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011117-68.2025.5.03.0077 (ROT); Disponibilização: 10/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Marcelo Moura Ferreira)

## **VII. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução**

**RECURSO ORDINÁRIO. REDUÇÃO DA JORNADA SEM REDUÇÃO SALARIAL. APLICAÇÃO DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI 13.146/2015) E APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§ 2º e 3º, da LEI 8.112/90. HIPÓTESE NÃO CONFIGURADA. RECURSO DESPROVIDO. I. Caso em Exame:** Recurso ordinário interposto pelo autor contra sentença que julgou

improcedente o pedido de redução da jornada de trabalho, sem redução salarial, para cuidar de sua genitora. O autor alega que sua mãe, com 85 anos, possui diversas comorbidades (artrose, síndrome vertiginosa, extrassístoles ventriculares e histórico de hipertensão), dependendo de seu auxílio para atividades diárias. O autor busca a redução de 50% da jornada, sem perda salarial. **II. Questão em Discussão:** A controvérsia central reside em determinar se o autor tem direito à redução da jornada de trabalho, com base na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) e na aplicação analógica do art. 98, §§ 2º e 3º, da Lei 8.112/90, considerando a condição de saúde de sua genitora e a necessidade de cuidados. A questão subsidiária envolve a análise do ônus da prova e a comprovação da dependência da genitora. **III. Razões de Decidir:** A decisão se fundamenta na análise da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que visa garantir a proteção e os direitos das pessoas com deficiência, bem como na interpretação sistemática do art. 98 da Lei 8.112/90. O julgador considerou a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (Tema 1.097 de Repercussão Geral), que estende o direito ao horário especial para servidores estaduais e municipais. Foi avaliado que, apesar de a ré ser uma empresa pública federal, a analogia e a interpretação em favor da pessoa com deficiência são cabíveis. Contudo, o julgador analisou as provas dos autos, concluindo que o autor não comprovou, de forma suficiente, a dependência da sua genitora para as atividades básicas diárias, nem mesmo que a idosa se enquadra na condição de pessoa com deficiência. Considerou-se também o fato de o autor possuir outro vínculo empregatício com carga horária semelhante, o que enfraqueceu a tese de necessidade de acompanhamento constante da genitora. Por fim, aplicou-se o ônus da prova, nos termos do art. 818, I, da CLT, julgando que o autor não se desincumbiu de comprovar os fatos constitutivos de seu direito. **IV. Dispositivo/Tese:** Negar provimento ao recurso ordinário, mantendo a sentença que julgou improcedente o pedido de redução da jornada de trabalho, sem perda salarial.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010880-57.2025.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 11/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## VIII. Execução - fraude à execução

**FRAUDE À EXECUÇÃO. TRANSFERÊNCIAS BANCÁRIAS ENTRE IRMÃOS. VALORES RECEBIDOS SUPERIORES AOS TRANSFERIDOS. AUSÊNCIA DE PROVA DE MÁ-FÉ DO TERCEIRO. NÃO CONFIGURAÇÃO.** A fraude à execução exige a demonstração de alienação ou oneração de bens do executado com o propósito de frustrar a satisfação do crédito. No caso de transferências bancárias recíprocas entre o executado e terceiro, em que os valores recebidos pelo devedor são substancialmente superiores aos por ele transferidos, não se caracteriza transferência patrimonial fraudulenta. A mera realização de operações bancárias entre parentes, por si só, não configura fraude à execução, sendo necessária a prova efetiva de má-fé do terceiro e de esvaziamento patrimonial do devedor. O precedente invocado pelo agravante refere-se a alienação de bem imóvel, situação diversa das transferências bancárias recíprocas dos autos.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010390-80.2023.5.03.0174 (AP); Disponibilização: 11/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando César da Fonseca)

## IX. Dispensa discriminatória - reintegração

### DIREITO DO TRABALHO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. I.

CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto pela Reclamante contra sentença que julgou improcedente a pretensão de declaração de dispensa discriminatória, a reintegração ao emprego, a indenização por dano moral, e o recolhimento de FGTS. II.

QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há 5 questões em discussão: (i) definir se houve negativa de tutela jurisdicional; (ii) determinar se a dispensa da Reclamante foi discriminatória, motivada por retaliação, ensejando a reintegração e a indenização por dano moral; (iii) estabelecer se a Reclamante tem direito à reintegração ao cargo de Pró-Reitora de Graduação; (iv) definir se são devidos o recolhimento de FGTS sobre as verbas recebidas no cargo de Pró-Reitora e a multa do art. 477 da CLT; (v) determinar se são devidos honorários advocatícios sucumbenciais. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A sentença está devidamente fundamentada, analisadas que foram as questões suscitadas nos embargos de declaração, em conformidade com o princípio do livre convencimento motivado (art. 371 CPC), não havendo que se falar em negativa de tutela jurisdicional. A nulidade pressupõe que o ato a ser assim declarado contamine os posteriores; que não atinja o seu objetivo (finalidade); que acarrete prejuízo à parte que o inquina de vício; e ainda que observe a economia processual/duração razoável do processo. 4. A dispensa da Reclamante, embora sem justa causa, revela-se discriminatória e retaliatória, sendo nula. 5. A prova evidenciou a perseguição, simulada a dispensa sem justa causa. Contudo, restou comprovado que a dispensa foi arbitrária. 6. A atividade de Pró-Reitora é um acréscimo temporário de serviços altamente especializada, e que alarga o objeto do contrato de trabalho, atrelado à função de professora, não havendo independência ou autonomia de outra relação jurídica de emprego, por isso que aflora a reintegração, abrangente de todas as atividades desempenhadas à época da dispensa, inclusive no cargo de Pró-Reitora. De fato, a chave interpretativa desta decisão, seguida do correspondente desafio de acertar no julgamento, advém, em parte do livro "O Segundo Processo", de autoria de Márcio Túlio Viana e de Raquel Portugal Nunes, que dizem: "às vezes, mesmo sem sentir, preenchemos o vazio com os fatos mais prováveis", ou como escreveu Oscar Wilde "a verdade raras vezes é pura e nunca é simples". Nesse espaço da probabilidade e de dificuldade de reconstituição integral do fatos, em sua verdade nua e crua, insere-se a "verossimilhança", que, pode ser importante elemento de prova. Afinal, "vero" é verdade, que acrescida à semelhança, nos permite admitir que determinados fatos, ainda que duvidosos em sua reconstituição, podem ser tidos como verdadeiros, dada a sua semelhança, isto é, a aproximação com a verdade. E qual seria essa verdade? Casos há que se impõe ir em busca da verdade além-forma. Para mim, também como o foi para a MMA. e culta Juíza Ângela Castilho Rogedo Ribeiro, é a de que a dispensa sem justa causa teve como objetivo impedir que ela se defendesse da acusação de nepotismo que sobre ela pairava. Essa foi a real intenção da Reclamada. Em certas situações a verdadeira essência de um ato não está na sua aparência formal, porém dentro, acima ou até atrás dele. Cumpre pontilhar, em compasso com Michele Taruffo que: "Dado que la función de las pruebas es ofrecer al juzgador información que pueda ser útil para establece la verdad de los hechos en litigio, esta conexión lógica es cognitivamente instrumental." (La Prueba, Marcial Pons, Madrid, 2008, p. 38). Se a prova revela que a Reclamante foi dispensada sem justa causa, apenas e tão somente formalmente, quando, no fundo havia uma causa resilitória, e que assim procedeu a Reclamada com o intuito subjacente de impedir que

ela se defendesse em procedimento administrativo, a reintegração constitui medida de justiça. Há séculos, Votaire dizia que "un droit porté trop loin devient une injustice". De certa forma, este pensamento está na base de diversos dispositivos legais, tais como o art. 9º, da CLT, e 187, do CC. Esse último estatui, em seu espírito, que comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede os limites impostos pelo seu fim social. Valle Ferreira preleciona que: "Antes de tudo, convém sublinhar uma noção fundamental: a nulidade nasce sempre da violação da lei, de maneira que devemos sempre concluir pelo caráter meramente negativo do conceito de nulidade. Efetivamente, ninguém pode recusar que a infração das proibições da lei, ou a inobservância de suas prescrições na formação dos atos jurídicos, em princípio e a rigor, deve levar à ineficácia dos mesmos, uma vez que o direito, emendar a desobediência, não reconhece nem pode proteger um comportamento contrário à norma estabelecida." (Subsídios Para os Estudos da Nulidade, Revista da Faculdade de Direito da UFMG, 1963, p. 30). Por outro lado, em se tratando de ato de natureza trabalhista, o art. 9º, caput, possui incidência incondicional, cortante e direta, ao estabelecer que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT. Ao assim dizer, constitui dever do juiz, quando entender que o ato está inquinado de algum desses vícios, declarar a sua nulidade. Note-se que o dispositivo legal acima citado contém uma nítida gradação para, em qualquer das hipóteses mencionadas, acoiar de nulo o ato praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a proteção jurídico-trabalhista. Não me parece, definitivamente, que o ato praticado com o fito de desvirtuar ou impedir determinados efeitos jurídicos tenha a mesma gravidade de um ato praticado com a finalidade de fraudar a lei. O simples desvirtuamento é suficiente para inquinar o ato de nulo. Quer me parecer, permissa venia, que em sua base, o wishful thinking do legislador foi de trazer alguma aproximação, ou mesmo similitude, algumas nuances (semelhança na dissemelhança) com a teoria do "détournement de pouvoir". Ora bem, a empregadora é detentora do poder de comando na relação jurídica sabidamente assimétrica, distinta das relações do domínio civil, já que existe naquela de índole trabalhista uma das partes, exatamente aquela que dirige a prestação pessoal de serviços, é economicamente mais forte. Por essa razão, o poder empregatício não pode ser ilimitado, gizando a conduta do dador de serviços um comportamento, tanto na admissão, quanto na executividade do contrato, assim como na sua extinção que todos os seus atos sejam praticados sem a mácula de desvirtuamento da aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista. De conseguinte, ainda que se esteja diante de ato, no qual houve o desvio de poder, o efeito é mesmo; a nulidade. Por outras palavras: todo e qualquer ato praticado pela empregadora que tenha por objetivo desvirtuar (desviar) a aplicação de normas trabalhistas é nulo. Neste caso, data venia, a Fumec excedeu ao seu poder potestativo de rescisão do contrato de trabalho da Reclamante, porque, com a dispensa sem justa causa, lhe retirou o direito de exercer a sua defesa, eis que, no fundo e em essência, a intenção era dispensar a reclamante por justa causa, retirando-lhe o direito de defesa.

7. O acréscimo salarial decorrente da função de Pró-Reitora integrou a base de cálculo do FGTS, e houve a quitação integral das verbas rescisórias, que deverão ser compensadas, para que não haja enriquecimento sem causa. IV. DISPOSITIVO E TESE: A dispensa da Professora, ainda que sem justa causa, configurou, na verdade, dispensa arbitrária ou discriminatória. A atividade de pró-reitoria, que representa um acréscimo temporário de serviços, está diretamente vinculada ao contrato de trabalho na função de professor, sendo devida a reintegração também neste cargo. Dispositivos relevantes citados: Lei nº 9.029/1995, art. 1º; CF/1988, art. 5º, XXXV, LIV e LV; CPC,

arts. 371, 489 e 1013, §1º; CLT, art. 769 e 477. Jurisprudência relevante citada: Súmula 393 do TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010273-85.2025.5.03.0185 (ROT); Disponibilização: 12/03/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

## **X. Doença ocupacional - concausa**

**DIREITO DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL. DANOS MORAIS E MATERIAIS. PENSIONAMENTO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME**

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de doença ocupacional, falha na prestação de socorro, danos morais e materiais, responsabilidade solidária e honorários sucumbenciais. **II.**

**QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há 4 questões em discussão: (i) definir se houve nexo causal entre o trabalho e o óbito do trabalhador; (ii) estabelecer se houve falha na prestação de socorro; (iii) determinar o cabimento de indenização por danos morais e materiais (pensionamento); (iv) verificar a responsabilidade solidária das rés. **III.**

**RAZÕES DE DECIDIR** 3. O juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo decidir de forma contrária à prova técnica, desde que fundamente sua decisão em outros elementos de prova constantes dos autos que infirmem a conclusão do expert. 4. Ficou demonstrado que o falecido, antes de ingressar nos serviços da primeira ré, possuía contagem de plaquetas absolutamente normal, vindo a apresentar diagnóstico de plaquetopenia após a exposição continuada a agentes mielotóxicos na refinaria da segunda ré. 5. As condições de trabalho atuaram, no mínimo, como concausa para o agravamento do quadro clínico que culminou no AVC fatal. 6. A perda prematura do cônjuge, em decorrência de patologias agravadas pelo ambiente laboral, gera dor e abalo psicológico inquestionáveis. 7. A viúva era dependente econômica do falecido, sendo devido o pensionamento mensal equivalente à última remuneração, atualizada periodicamente. 8. Ambas as reclamadas concorreram diretamente para a produção do evento danoso por meio de condutas omissivas e comissivas culposas. 9. A responsabilidade da primeira reclamada decorre da negligência no cumprimento de seu dever de zelar pela integridade física do empregado. 10. Não se verifica hipótese legal para a aplicação da solidariedade, ante a ausência de prova de ato ilícito direto praticado pela tomadora que tenha concorrido para o dano. 11. A reclamante não comprovou que a segunda reclamada tenha sido formalmente notificada acerca de irregularidades no cumprimento das normas de saúde pela empregadora direta ou que tenha agido com desídia específica na fiscalização do contrato administrativo. **IV.**

**DISPOSITIVO E TESE** 12. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. Reconhece-se a concausalidade entre o trabalho e as patologias que levaram empregado ao óbito. 2. Condena-se a primeira reclamada ao pagamento de indenização por danos morais e pensionamento mensal. 3. Determina-se a aplicação da taxa SELIC sobre a indenização por danos morais, a partir do arbitramento da indenização. 4. Declara-se a natureza estritamente indenizatória das parcelas deferidas, sem incidência de contribuições previdenciárias e imposto de renda.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 791-A, § 2º; Lei 8.212/91, art. 28, § 9º; CC, art. 942, 265 e 932; CLT, art. 157, I e II. Jurisprudência relevante citada: STF, Tema de

Repercussão Geral 1.118; Súmula 498 do STJ; OJ 400 da SDI-1 do TST; Súmula 439 do TST; ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010535-89.2023.5.03.0028 (ROT); Disponibilização: 12/03/2026; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

## **XI. Dano moral - discriminação**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DANO MORAL. XENOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. LUCROS CESSANTES. MULTA DO ART. 477 DA CLT. PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMANTE E DESPROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. I. CASO EM EXAME** Trata-se de recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela reclamada contra a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos. A reclamante, ex-empregada de um complexo hospitalar, pleiteou adicional de insalubridade, indenizações por danos morais e materiais, entre outras verbas. A sentença reconheceu o direito ao adicional de insalubridade em grau médio, à devolução de descontos indevidos, à multa do art. 477 da CLT e a uma indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, indeferindo o pedido de lucros cessantes. A reclamante recorre visando à majoração do valor da indenização por danos morais e ao reconhecimento do direito aos lucros cessantes. A reclamada, por sua vez, recorre para afastar todas as condenações impostas. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. As questões controvertidas a serem dirimidas em grau recursal são as seguintes: a) o enquadramento da atividade de recepcionista de hospital como insalubre em grau médio, em razão da exposição a agentes biológicos; b) a aplicabilidade da multa do art. 477, § 8º, da CLT em caso de atraso na entrega da documentação rescisória, ainda que as verbas tenham sido pagas tempestivamente; c) a validade do desconto salarial a título de saldo negativo de banco de horas, frente a alegações de manipulação dos controles de ponto; d) a configuração dos requisitos para a indenização por lucros cessantes (perda de uma chance) em virtude da frustração de nova oportunidade de emprego; e) a caracterização do assédio moral por tratamento xenofóbico e a adequação do valor arbitrado a título de indenização por danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O adicional de insalubridade em grau médio é devido, conforme conclusão do laudo pericial, que confirmou a exposição habitual da trabalhadora a agentes biológicos em ambiente hospitalar. O contato com pacientes e o manuseio de documentos não esterilizados, ainda que de forma intermitente, enquadram-se na hipótese do Anexo 14 da NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo irrelevante a ausência de contato direto com pacientes em isolamento. 4. A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT é devida não apenas pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, mas também pela entrega da documentação da rescisão fora do prazo legal de dez dias, conforme tese fixada pelo Tribunal Superior do Trabalho (Tema 127). e atual redação do § 6º do art. 477 da CLT. A quitação tempestiva das verbas não afasta a penalidade se os documentos necessários para a formalização do desligamento e acesso a direitos, como o TRCT, forem entregues com atraso. 5. A devolução do valor descontado do TRCT a título de saldo negativo de banco de horas deve ser mantida, pois a empregadora não se desincumbiu do ônus de comprovar a regularidade e fidedignidade do sistema de controle de jornada. A existência de prova documental e testemunhal que aponta para

a possibilidade de ajustes unilaterais nos registros de ponto, somada à expressa discordância da empregada no ato da rescisão, afasta a presunção de veracidade dos controles de ponto apresentados. 6. A indenização por lucros cessantes é indevida quando não comprovada a existência de uma oportunidade real e concreta, frustrada por ato ilícito do empregador. A mera expectativa de contratação, desacompanhada de prova e uma proposta formal e de nexos causal direto entre a conduta da reclamada e a não efetivação do novo emprego, não autoriza a reparação por perda de uma chance. 7. A conduta de superior hierárquico que, de forma reiterada, dirige-se à empregada com termos pejorativos relativos à sua origem regional ("Paraíba") e a sua capacidade cognitiva, mesmo que em "tom de brincadeira", configura assédio moral e prática de xenofobia, conduta grave que atenta contra a dignidade da pessoa humana e justifica a condenação em indenização por danos morais. O valor da indenização deve ser fixado em patamar que, além de compensar o sofrimento da vítima, atenda ao caráter pedagógico-punitivo da medida, considerando a gravidade da ofensa, a capacidade econômica da ofensora e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso, o valor arbitrado em primeira instância mostra-se aquém da gravidade dos fatos, justificando sua majoração. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 8. Recurso ordinário da reclamante conhecido e parcialmente provido. Recurso ordinário da reclamada conhecido e não provido. Tese de julgamento: "1. O exercício da função de recepcionista em ambiente hospitalar, com contato habitual e intermitente com pacientes e manuseio de seus documentos, caracteriza exposição a agentes biológicos e enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 14 da NR-15. 2. A entrega da documentação rescisória fora do prazo legal de dez dias atrai a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, ainda que as verbas tenham sido pagas tempestivamente, conforme entendimento consolidado no Tema 127 do TST e atual redação do § 6º do art. 477 da CLT. 3. A utilização de epítetos xenofóbicos e depreciativos por superior hierárquico, de forma reiterada, caracteriza assédio moral e enseja reparação por dano moral, cujo valor deve ser fixado com observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando-se a gravidade da ofensa e a capacidade econômica do ofensor para assegurar o caráter pedagógico-punitivo da medida." **Dispositivos relevantes:** Constituição Federal, arts. 5º (incisos V e X) e 7º (inciso XXIII); Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 74, 189, 191, 192, 223-G (§§ 1º, 3º e 4º), 462, 477 (§§ 6º e 8º), 790, 791-A (§§ 2º, 3º e 4º), 818 e 830; Código Civil, arts. 186, 402, 403, 927 e 944; Lei nº 13.467/2017. **Jurisprudência relevante:** Tema 127 do TST; Súmula nº 69 do TRT da 3ª Região; Súmula nº 338 do TST; Súmula nº 46 do TRT da 3ª Região; Súmula nº 463, I, do TST; OJ 348 da SDI-1 do TST; ADI 5766/STF.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010975-87.2025.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 12/03/2026; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

## **XII. Dispensa discriminatória - ocorrência**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DESPROVIMENTO. I. Caso em exame.** 1. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de condenação ao pagamento de indenização substitutiva do período estável e de indenização por

danos morais, em virtude de dispensa que alega ter sido discriminatória, por ocorrer durante tratamento médico contínuo para amigdalites de repetição e desvio de septo nasal. **II. Questão em discussão.** 2. Verificar se a dispensa do reclamante, ocorrida durante tratamento médico para condição preexistente e não relacionada ao trabalho, configura ato discriminatório, ensejando o direito à indenização substitutiva de estabilidade e/ ou por danos morais. **III. Razões de decidir.** 3. A pretensão de reconhecimento de dispensa discriminatória e a conseqüente condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e substitutiva de estabilidade não encontram amparo no conjunto probatório. 4. A perícia médica judicial conclusivamente afastou onexo de causalidade ou concausalidade entre as morbidades alegadas pelo reclamante (amigdalites de repetição e desvio de septo nasal) e as atividades exercidas na reclamada, bem como atestou a ausência de sinais objetivos de incapacidade laboral à época da dispensa. 5. Restou comprovado que a condição de saúde do reclamante era preexistente ao contrato de trabalho e não agravada pelas funções desempenhadas, não se configurando, portanto, doença ocupacional. 6. A realização de exame médico periódico dentro do prazo regulamentar, no qual o reclamante foi considerado apto ao trabalho, afasta a necessidade de exame demissional e a alegação de omissão patronal quanto à saúde do empregado. 7. Não foram verificadas condições degradantes de trabalho ou irregularidades nas jornadas, controles de ponto ou registros funcionais que pudessem configurar lesão a direitos da personalidade ou sofrimento psíquico/físico de intensidade apta a ensejar dano moral. 8. Ausentes os elementos indispensáveis à responsabilização civil (ato ilícito, dano e nexocausal), não há que se falar em indenização por danos morais, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil e arts. 223-A a 223-G da CLT. 9. A mera existência de doença prévia não torna a dispensa discriminatória, sendo inaplicável a Súmula 443 do TST, que se destina a casos em que a enfermidade é grave, estigmatizante ou comprovadamente utilizada como motivo da rescisão. 10. A dispensa ocorreu no exercício regular do poder diretivo do empregador, sem violação de direito do reclamante. 11. A parte autora não se desincumbiu do ônus probatório quanto às alegações de dispensa discriminatória e ambiente laboral incompatível com a dignidade do trabalho, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373 do CPC. **IV. Dispositivo e tese.** 12. Recurso ordinário desprovido. **Tese de julgamento:** "A dispensa de empregado portador de condição de saúde preexistente e não relacionada ao trabalho, atestado como apto ao labor e sem comprovação de ato discriminatório, não gera direito à indenização substitutiva de estabilidade ou por danos morais."

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011322-66.2025.5.03.0055 (ROT); Disponibilização: 12/03/2026; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

### **XIII. Penhora - bem imóvel**

**PENHORA. BEM IMÓVEL. AUSÊNCIA DE REGISTRO FORMAL. INDÍCIOS DE POSSE E DOMÍNIO FÁTICO PELA EXECUTADA. EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO.** O princípio da efetividade da execução, fundamental no processo trabalhista, visa a garantir que o credor obtenha a satisfação de seu crédito em prazo razoável, conforme preveem os artigos 5º, incisos XXXV e LXXVIII da Constituição Federal e o artigo 4º do Código de Processo Civil. A rigidez excessiva na exigência de formalidades registrai, em face de indícios de domínio fático e de declarações da própria executada, desvirtua

a finalidade da execução, para a satisfação do crédito trabalhista. A propriedade imobiliária no Brasil, em especial em áreas de expansão urbana, muitas vezes convive com a informalidade registral. Nesse contexto, exigir o registro formal como única prova de propriedade para fins de penhora equivaleria a criar um obstáculo intransponível à satisfação do crédito. O registro público possui presunção relativa de veracidade, podendo ser ilidida por prova em contrário, ou complementada por elementos fáticos robustos que confirmam a titularidade sobre o bem. O artigo 139, inciso IV, do Código de Processo Civil, que permite ao juiz aplicar medidas executórias atípicas, referendado pelo Supremo Tribunal Federal na ADI 5941, reforça a flexibilidade do juízo para assegurar a execução. A primazia da execução, consagrada no artigo 797 do Código de Processo Civil, orienta que a execução deve processar-se do modo menos gravoso para o devedor, mas sempre visando à satisfação do credor. A manutenção peremptória do indeferimento da penhora, diante dos elementos por ora produzidos nos autos, implicaria a ineficácia da tutela jurisdicional e a perpetuação da inadimplência, em prejuízo do exequente.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0001621-40.2013.5.03.0140 (AP); Disponibilização: 12/03/2026; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

#### **XIV. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa**

**TRABALHISTA. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA. HORAS EXTRAS. REAJUSTE CONVENCIONAL. DANOS MORAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME 1.** Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa, horas extras, reajuste convencional, indenização pela dispensa no trintídio da data-base e indenização por danos morais. **II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO 2.** Há 4 questões em discussão: (i) definir se a justa causa para a rescisão contratual, fundamentada em ato de improbidade e mau procedimento, deve ser revertida; (ii) estabelecer se a reclamante tem direito ao pagamento de horas extras; (iii) determinar se a reclamante faz jus ao reajuste convencional e indenização por demissão no trintídio da data-base; (iv) definir se a reclamante tem direito a indenização por danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR 3.** A justa causa para rescisão contratual é válida, sendo comprovado que a conduta da parte reclamante configura nítido abuso de direito e violação ao princípio da boa-fé objetiva, que deve nortear as relações laborais. **4.** O sistema de controle de jornada por exceção adotado pela empresa é válido, com base na autonomia privada coletiva e na legislação, e não foram comprovadas horas extras não pagas. **5.** A reclamante não tem direito ao reajuste convencional e à indenização por demissão no trintídio da data-base, pois a rescisão por justa causa afasta o direito a tais parcelas. **6.** Não há direito à indenização por danos morais, pois não houve ato ilícito da empresa, e a utilização de informações de redes sociais foi legítima, já que a reclamante não utilizou as ferramentas de privacidade. **IV. DISPOSITIVO E TESE 7.** Recurso não provido. Teses de julgamento: **1.** A justa causa para rescisão contratual é válida, sendo comprovado que a conduta da parte reclamante configura nítido abuso de direito e violação ao princípio da boa-fé objetiva, que deve nortear as relações laborais. A utilização de um afastamento médico para fins recreativos internacionais constitui quebra irrecuperável da fidúcia, autorizando a manutenção do rigor da decisão fustigada. **2.** O sistema de controle de jornada por exceção, autorizado por norma

coletiva, é válido, cabendo ao empregado comprovar eventuais diferenças de horas extras não pagas. 3. A dispensa por justa causa afasta o direito ao reajuste convencional e à indenização por demissão no trintídio da data-base. 4. A ausência de uso das ferramentas de privacidade em redes sociais implica na perda da expectativa de sigilo e legítima a utilização das informações ali contidas como contraprova em processo judicial. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "a" e "b"; CLT, art. 793-B. Jurisprudência relevante citada: Súmula nº 182 do TST.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011974-81.2024.5.03.0164 (ROT); Disponibilização: 13/03/2026; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

## **XV. Justa causa - improbidade**

### **DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. MULTA POR EMBARGOS PROTELATÓRIOS. PROVIMENTO PARCIAL. I. CASO EM EXAME**

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante contra sentença que manteve a justa causa aplicada, indeferiu os pedidos de indenização por danos morais e materiais e aplicou multa por embargos protelatórios. II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO 2. Há 3 questões em discussão: (i) definir se a dispensa por justa causa foi legítima; (ii) estabelecer se a reclamada deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais e materiais; (iii) determinar se a multa por embargos protelatórios aplicada à reclamante deve ser mantida. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A justa causa é a penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, sendo ônus do empregador a comprovação da falta grave, da culpa, do nexo causal e da imediatidade. 4. A utilização do CPF da reclamante em compras de clientes para obter vantagens no programa de cashback da empresa configurou ato de improbidade, com violação dos deveres de lealdade e correção, justificando a dispensa por justa causa. 5. A prova oral e documental comprovou a prática reiterada da conduta desleal pela reclamante, inexistindo prova de coação ou vício de consentimento na assinatura do comunicado de dispensa. 6. A reclamante não comprovou a ocorrência de assédio moral, pois não demonstrou conduta reiterada e sistemática capaz de configurar violência psicológica ou humilhação reiterada, tampouco a responsabilidade da empresa pelo furto de seu aparelho celular. 7. A multa por embargos protelatórios somente é cabível se houver abuso do direito de defesa, o que não se verificou no caso, uma vez que a reclamante apenas exerceu seu direito de defesa. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A utilização de CPF próprio em compras de clientes para obtenção de benefícios em programa de fidelidade da empresa configura falta grave, apta a ensejar a dispensa por justa causa, especialmente em razão da quebra de confiança. 2. A ausência de comprovação de conduta ilícita por parte do empregador e de efetivo abalo à esfera íntima da trabalhadora afasta o dever de indenizar por danos morais. 3. A ausência de demonstração de que a empresa assumiu a guarda do bem ou concorreu, por ação ou omissão culposa, para o furto de celular afasta o dever de indenizar por danos materiais. 4. A aplicação de multa por embargos protelatórios exige a constatação de abuso do direito de defesa, o que não se configura quando o objetivo é apenas o exercício do direito de defesa. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II; CPC, art. 373, II; Código Civil, art. 927, parágrafo único. Jurisprudência relevante citada: Não identificada no acórdão.

## **XVI. Rescisão indireta - assédio moral**

**DANO MORAL** - "O dano moral é a dor, sofrimento e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo. Constitui lesão na esfera extrapatrimonial, em bens que dizem respeito aos direitos da personalidade que, exemplificativamente, encontram-se no rol do art. 5º, X, da Constituição Federal e para a sua configuração devem estar provados o ato lesivo, o dano, o nexo causal e a culpa ou dolo, nos termos dos arts. 223-B da CLT e 186 e 927 do Código Civil. Já o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Nos termos do art. 818 da CLT, c/c art. 333, I, do CPC, competia à parte autora o ônus da prova, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. (...omissis) Entretanto, ficou evidenciado que a reclamante era tratada com maior rigor por parte do líder Hugo, sendo alvo de cobranças excessivas relacionadas ao uso do banheiro e de conduta mais ríspida direcionada a ela, em contraponto com os demais empregados. Nesse contexto, o comportamento diferenciado e desrespeitoso do superior caracteriza assédio moral, expondo a autora a constrangimentos reiterados e atentatórios à sua dignidade. Portanto, entendo que, diante do conjunto probatório existente nos autos, a parte autora se desvencilhou de seu ônus e provou o assédio moral sofrido (art. 818, I, da CLT). Assim, provado o assédio moral, o dano moral é presumido, uma vez que decorre da situação fática vivenciada pela reclamante que atingiu direitos inerentes à sua dignidade humana. No caso dos autos, entendo que restou comprovado apenas o alegado dano moral, em razão de assédio moral, estando presentes os requisitos ensejadores da responsabilidade civil (art. 5º, V, da CR/88 e arts. 186 e 927, caput, do CCB). **RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**- "A rescisão indireta é forma de extinção contratual baseada na falta grave cometida pelo empregador, cujas hipóteses estão relacionadas no artigo 483 da CLT. Para a aplicação de tal penalidade, considera-se como falta grave o ato cometido pelo empregador que acarrete prejuízo tal ao empregado a ponto de inviabilizar por completo a continuidade do pacto laboral. Ainda, deve existir prova robusta de que a conduta gravosa efetivamente ocorreu. Tratando-se de fato constitutivo do direito da reclamante, conforme estabelece o art. 818, I, da CLT e o art. 373, I, do CPC, cabe à autora o ônus de comprovar as alegações apresentadas. Nesse contexto, diante da caracterização do assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo do empregador, além de outros descumprimentos contratuais, conforme analisado em tópicos precedentes, conclui-se que ficou demonstrada a falta grave capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma estabelecida no art. 483, "b" e "d", da CLT. Portanto, deve ser reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, fixando-se como último dia de labor, a data do ajuizamento da ação, em 15/05/2024." (Trechos da sentença da lavra da MMa. Juíza Nathalia Carvalho Menezes).

## **XVII. Dano moral coletivo - caracterização**

### **DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. PROCEDÊNCIA PARCIAL. I. CASO EM EXAME**

1. Recurso Ordinário interposto pela ré e pelo autor em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em Ação Civil Pública, que visava a proteção do meio ambiente do trabalho, em relação à gestão de riscos psicossociais e de atuação da empresa em caso de assaltos com violência. **II.**

**QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há 5 questões em discussão: (i) definir a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura da ação; (ii) estabelecer se houve omissão da empresa em relação à segurança e saúde dos trabalhadores; (iii) determinar o nexo entre o assalto ocorrido e os agravos à saúde das empregadas; (iv) definir a adequação das medidas preventivas adotadas pela empresa; (v) estabelecer a abrangência territorial da coisa julgada, o dano moral coletivo e as demais questões. **III.**

**RAZÕES DE DECIDIR** 3. O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para ajuizar a ação civil pública, em defesa de direitos difusos e coletivos, nos termos do art. 129, III, da Constituição, em conjunto com o artigo 83 da Lei Complementar nº 75/93, sendo adequada a via coletiva para tutela inibitória e repressiva de lesões ao meio ambiente do trabalho. 4. A empresa agiu de forma omissiva quanto à gestão dos riscos psicossociais e na resposta institucional às trabalhadoras expostas a evento traumático, violando o dever de proteção ao meio ambiente do trabalho, nos termos dos arts. 7º, XXII, da Constituição e 157 da CLT. 5. Há nexo causal entre o assalto ocorrido no ambiente de trabalho e os agravos à saúde das empregadas, em razão da sequência temporal entre o evento e o adoecimento, os relatos coerentes e a ausência de notícia de fatores externos determinantes. 6. As medidas preventivas adotadas pela empresa mostraram-se insuficientes para a proteção da saúde mental das trabalhadoras expostas ao assalto, não havendo que se falar em aplicação retroativa de normas futuras. 7. A coisa julgada, em se tratando de direitos difusos e coletivos, deve ter eficácia nacional, e não restrita aos limites territoriais do órgão prolator, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 1.101.937 (Tema 1075). O dano moral coletivo ficou configurado, mas o valor da indenização foi considerado adequado. **IV. DISPOSITIVO E TESE**

8. Recurso da ré não provido. Recurso do autor provido parcialmente. **Teses de julgamento:** 1. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para propor ação civil pública em defesa do meio ambiente do trabalho, abrangendo a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores. 2. A empresa tem o dever de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, abrangendo a gestão de riscos psicossociais e a resposta adequada a eventos traumáticos. 3. A coisa julgada em ação civil pública para proteção do meio ambiente do trabalho tem eficácia em todo o território nacional, não se limitando à jurisdição do órgão prolator. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXII, 129, III; CLT, art. 157; Lei Complementar nº 75/93, art. 83; Lei nº 7.347/85, art. 2º e art. 16; CPC, art. 537, § 1º. Jurisprudência relevante citada: RE 1.101.937 (Tema 1075), Tema Repetitivo 706 do STJ.

## XVIII. Dano moral - assédio sexual

**RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA. NULIDADE. REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO I. CASO EM EXAME:** Trata-se de recurso ordinário interposto pelo reclamante contra a r. sentença que, embora tenha julgado parcialmente procedentes os pedidos de reintegração e indenização por danos morais, fixou o quantum indenizatório em R\$10.000,00 e os honorários advocatícios em 10%, buscando o reclamante a majoração de ambos os valores. Por sua vez, a reclamada interpôs recurso ordinário contra a mesma sentença que declarou a nulidade da justa causa aplicada, determinou a reintegração do reclamante ao emprego e o pagamento de indenização por danos morais, além de afastar a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial, pleiteando a reclamada a reforma integral da decisão de primeira instância. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO:** As questões controvertidas sob julgamento compreendem a análise da nulidade da dispensa por justa causa aplicada a empregado público celetista, as consequências jurídicas advindas de tal nulidade, notadamente o cabimento da reintegração e o pagamento de salários do período de afastamento, a configuração e o quantum indenizatório por danos morais decorrentes de acusação infundada, os critérios de limitação da condenação aos valores da inicial e, por fim, o percentual adequado para os honorários advocatícios sucumbenciais. **III. RAZÕES DE DECIDIR:** 1. A prova oral produzida em juízo demonstrou que as acusações de assédio sexual que fundamentaram a dispensa por justa causa foram, na verdade, retaliações por parte de colegas de trabalho contra o empregado, após este ter reportado queixas sobre brincadeiras maldosas acerca de sua sexualidade. 2. O procedimento administrativo da reclamada, embora formalmente realizado, não foi corroborado por prova robusta e isenta, sendo as declarações das supostas "vítimas" não confirmadas em juízo e contrariadas por testemunhas presenciais e indiretas, sendo insuficiente para caracterizar a falta grave e, por conseguinte, deve ser mantida a nulidade da dispensa. 3. Em conformidade com a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1022 da Repercussão Geral, as empresas públicas e sociedades de economia mista têm o dever jurídico de motivação formal da dispensa dos empregados e, uma vez declarada a nulidade da motivação apresentada, a reintegração do empregado é a medida que se impõe para restabelecer o status quo ante. 4. A acusação infundada de assédio sexual, que culmina na dispensa por justa causa de empregado, caracteriza dano moral in re ipsa, por afetar a honra objetiva e subjetiva do trabalhador de forma grave, sendo o quantum indenizatório balizado pela gravidade do fato, a extensão do dano, a capacidade econômica das partes e o caráter punitivo-pedagógico da medida. 5. O valor dos pedidos formulados na petição inicial são meramente estimativos e não limita a condenação, em respeito aos princípios constitucionais do amplo acesso à jurisdição, da dignidade da pessoa humana e da proteção social do trabalho, conforme o entendimento consolidado da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho. 6. Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser fixados em percentual justo e razoável, considerando o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, nos termos da legislação processual trabalhista. **IV. DISPOSITIVO E TESE:** 1. Recursos ordinários do reclamante e da reclamada parcialmente providos. Tese de julgamento: "1. A prova

oral, produzida sob compromisso legal, que contradiz o procedimento administrativo disciplinar de empresa pública, indicando retaliação por parte das denunciantes, é hábil a desconstituir a justa causa aplicada e ensejar a nulidade da dispensa de empregado público. 2. A acusação infundada de assédio sexual, que culmina na dispensa por justa causa, configura dano moral in re ipsa, sendo o quantum indenizatório balizado pela gravidade do fato e capacidade econômica das partes. 3. Os valores indicados na petição inicial são estimativos e não limitam a condenação, em respeito aos princípios constitucionais do amplo acesso à jurisdição e da dignidade da pessoa humana. 4. A majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais é indevida quando o percentual fixado na origem se mostra adequado ao trabalho despendido pelo patrono, observados os parâmetros legais." **DISPOSITIVOS RELEVANTES CITADOS:** arts. 5º, V e X, da Constituição Federal; art. 818, II, da CLT; art. 482, "b", da CLT; art. 840, § 1º, da CLT; art. 791-A, §§ 2º e 3º, da CLT; Tema 1022 STF (RE 688267); IRR 62 TST (Emb RR 555-36.2021.5.09.0024); Instrução Normativa nº 41/2018 do TST; art. 926 e 927 do CPC.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010177-88.2025.5.03.0082 (ROT); Disponibilização: 19/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

## **XIX. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) - dano material / dano moral**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PERDA GESTACIONAL. COVID-19. RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA. ART. 186 DO CC. ART. 5º, II, DA CF. ART. 394-A DA CLT (INTERPRETAÇÃO CONFORME ADI 5.938). LEI Nº 14.151/2021. INAPLICABILIDADE TEMPORAL. NEXO CAUSAL NÃO PROVADO.** No âmbito trabalhista, a reparação civil por dano decorrente de contaminação por COVID-19 e suas consequências (interrupção da gestação e óbito fetal), exige prova dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil, notadamente da conduta ilícita, ao menos culposa, do empregador e do nexo causal. Fixada a cronologia, verifica-se que a contaminação ocorreu em 31.mar.2021 e o óbito fetal em abr.2021. A Lei nº 14.151/2021 (13.maio.2021), que previu o afastamento da gestante do trabalho presencial durante a emergência sanitária, é posterior aos fatos relevantes, razão pela qual não beneficia a autora. À época, vigia o art. 394-A da CLT, conforme interpretação do STF na ADI 5.938, impondo o afastamento da gestante das atividades insalubres. Há demonstração de que a empregadora afastou a trabalhadora da linha de frente assistencial e a realocou em setor de apoio (almoxarifado/farmácia), medida compatível com o dever de cautela que lhe era então exigível. Inviável a responsabilização civil pelo desfecho gestacional, ainda que reconhecido o dano e sua gravidade. Sentença mantida.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010702-98.2025.5.03.0008 (ROT); Disponibilização: 19/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

## XX. Magistrado - impedimento

### **AÇÃO PROPOSTA POR MAGISTRADO EM FACE DO ADVOGADO.**

### **REPRESENTAÇÃO CRIMINAL - CONDIÇÃO DE PROCEDIBILIDADE DA AÇÃO PENAL PÚBLICA. NÃO CONFIGURAÇÃO DO IMPEDIMENTO.**

1. A representação criminal não configura a propositura de "ação contra a parte ou seu advogado" (art. 144, IX, do CPC), por se qualificar como condição de procedibilidade da ação penal, para aqueles tipos penais em que se exige manifestação de vontade. É juridicamente inviável enquadrar a representação criminal como ação do magistrado em desfavor do advogado, pelo simples fato de o Ministério Público ser o titular exclusivo da ação pública incondicionada. 2. **ETICIDADE NA CONDUTA PROCESSUAL. PROGRAMA DE PROMOÇÃO DE LITIGÂNCIA RESPONSÁVEL - PPLR.** O tema examinado neste processo é exemplo nítido do que não se quer nesta Justiça: a conduta antiética na instauração de procedimento absolutamente incabível, visando a unicamente deslocar do Juiz natural a demanda que a este foi distribuída. Impedimento rejeitado, ficando o requerente e sua advogada cientes de que poderão responder por perdas e danos, na forma do arts. 793-A e 793-B, ambos da CLT.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0015917-79.2025.5.03.0000 (Inclmp); Disponibilização: 19/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Antônio Mohallem)

## XXI. Atestado médico - validade

### **DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. ARQUIVAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. AUSÊNCIA DA RECLAMANTE EM AUDIÊNCIA. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO VÁLIDO EM SEDE DE TELEMEDICINA. PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME**

Recurso ordinário interposto pela Reclamante contra a decisão que determinou o arquivamento da reclamação trabalhista em razão da sua ausência injustificada em audiência, indeferindo a justificativa apresentada e condenando-a ao pagamento de custas processuais. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão central consiste em definir se a justificativa apresentada pela Reclamante, consistente em atestado médico emitido em atendimento por telemedicina, comprova motivo legalmente justificável para sua ausência na audiência, afastando o arquivamento da reclamação. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A Lei nº 13.467/2017 alterou o art. 844 da CLT, estabelecendo que o não comparecimento do reclamante à audiência implica o arquivamento da reclamação e a condenação ao pagamento das custas processuais, salvo se comprovado, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável. 4. A Reclamante apresentou atestado médico comprovando que, na data da audiência, encontrava-se impossibilitada de comparecer devido a problemas de saúde, conforme atestado emitido em modalidade de telemedicina. 5. A Lei nº 14.510/2022 e a Resolução CFM nº 2.314/2022 regulamentam a prática da telessaúde e da telemedicina, respectivamente, estabelecendo os requisitos de validade dos documentos médicos emitidos nessa modalidade. 6. O atestado médico apresentado pela Reclamante atende aos requisitos legais de validade, comprovando a impossibilidade de comparecimento à audiência. 7. A presunção de boa-fé da Reclamante ensejam o afastamento do arquivamento da ação. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 8. **Recurso provido. Tese de julgamento:** O atestado médico emitido em atendimento por telemedicina, que atende aos requisitos legais de validade, constitui

motivo legalmente justificável para a ausência do reclamante em audiência, afastando o arquivamento da ação. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 844. Lei nº 14.510/2022. Resolução CFM nº 2.314/2022. Jurisprudência relevante citada: Não houve citação de jurisprudência.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010186-96.2025.5.03.0002 (ROT); Disponibilização: 20/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault)

## **XXII. Dano moral - assédio sexual**

**DIREITO DO TRABALHO E RESPONSABILIDADE CIVIL. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ALIMENTAÇÃO IMPRÓPRIA. ACIDENTE DE TRABALHO COM LESÃO E SUTURA SEM SEQUELAS. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE LABORAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME** Recurso ordinário interposto pela autora contra

sentença que julgou improcedentes os pedidos iniciais. A autora pugna pela reforma da r. sentença quanto aos seguintes temas: (i) indenização por danos morais pelo fornecimento de alimentação imprópria; (ii) indenização por danos morais por acidente de trabalho; (iii) indenização por danos morais por assédio moral e sexual; e (iv) indenização por danos morais por dispensa discriminatória. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há quatro questões em discussão: (i) definir se o fornecimento de

alimentação imprópria configura dano moral indenizável; (ii) estabelecer se acidente de trabalho típico, com lesão e necessidade de sutura, ainda que sem incapacidade ou sequelas, enseja reparação extrapatrimonial, consideradas as circunstâncias do atendimento; (iii) determinar se a prova produzida demonstrou a existência de assédio moral e sexual e a omissão patronal aptos a gerar indenização; e (iv) definir se houve dispensa discriminatória. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A prova oral demonstra o fornecimento de alimentação imprópria para consumo, com relato de comida "mofada e azeda", ausência de melhora apesar de reclamações e episódio de mal-estar, caracterizando descumprimento do dever patronal de garantir ambiente laboral hígido e seguro e expondo trabalhadores a risco à saúde. O fornecimento de alimentação imprópria viola a dignidade do trabalhador e ultrapassa mero dissabor, configurando lesão extrapatrimonial indenizável, com responsabilidade civil do empregador nos termos do art. 7º, XXVIII, da Constituição, e dos arts. 186 e 927 do Código Civil. A perícia confirma acidente de trabalho típico com lesão no dedo da mão direita, e o relatório médico evidencia necessidade de sutura, o que, ainda que sem dano físico/estético ou incapacidade, caracteriza ofensa à integridade física, bem da personalidade constitucionalmente protegido. A ré deixou de encaminhar a empregada a atendimento imediato, pois a obreira permaneceu trabalhando até o final da jornada, mesmo lesionada, o que agravou a dor suportada pela obreira e revelou conduta ilícita suficiente para o pagamento de indenização, com fixação proporcional em razão da rápida recuperação e ausência de sequelas. A prova testemunhal evidencia condutas reiteradas de cunho pessoal e sexual por parte do superior hierárquico, em desfavor da autora, com perguntas invasivas sobre sua vida íntima, convites e tentativa de obter informações sobre relacionamento. Além disso, o conjunto probatório confirma pichação ofensiva no banheiro com referência ao nome da autora, gerando repercussão e humilhação, no ambiente de trabalho. A testemunha que laborava lado a

lado com a autora possui maior força probante para a comprovação do assédio e a omissão empresarial em coibir e prevenir tais condutas violou o dever de garantir ambiente de trabalho seguro e saudável, inclusive quanto à saúde mental (art. 157 da CLT), impondo reparação civil. A dispensa discriminatória exige prova robusta de motivação ilícita e nexos causal com fator juridicamente protegido, não presumida fora das hipóteses excepcionais, havendo nos autos elemento apto a vincular o ato rescisório aos episódios de assédio. O provimento parcial do recurso altera a sucumbência e impõe condenação em honorários advocatícios, com fixação de percentual equivalente para ambas as partes, observados os critérios do art. 791-A, §2º, da CLT, e com suspensão de exigibilidade em desfavor da autora, conforme decidido pelo STF na ADI 5766. **IV. DISPOSITIVO** Recurso parcialmente provido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010265-58.2025.5.03.0040 (ROT); Disponibilização: 24/03/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

### **XXIII. Quitação - validade**

**AGRAVO DE PETIÇÃO. DEPÓSITO BANCÁRIO EFETUADO UM ANO APÓS A HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DO PLANO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL, SEM CONSENTIMENTO DA RECLAMANTE. INEXISTÊNCIA DE EFICÁCIA LIBERATÓRIA GERAL. CONTA BANCÁRIA PARALISADA. NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA Nº 15 DO TRT DA 3 REGIÃO.** O pagamento de salário, efetuado mediante depósito bancário, depende de prova do prévio acordo das partes (arts. 464, parágrafo único, 477, § 3º, I da CLT), sob pena de nulidade (arts. 9º e 444, caput da CLT). Se a reclamada não se desincumbiu de provar que a reclamante sabia da existência do depósito em conta bancária, aberta para fins exclusivamente trabalhistas e com seu consentimento expresso (art. 464, parágrafo único da CLT), sucumbe de plano em sua pretensão recursal (art. 818, II da CLT c/c a Súmula nº 15 do TRT da 3 Região). O depósito bancário efetuado, cerca de um ano após a homologação judicial do plano de recuperação judicial da executada, não se equipara a recibo de quitação, pois não teve especificada a natureza de cada parcela paga à reclamante e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente ao montante do depósito efetuado (art. 477, § 2º da CLT c/c a Súmula nº 330, II e III do TST). O e-mail expedido em nome da reclamante é abstrato e não prova o seu consentimento expresso, mediante o registro de sua assinatura ou identificação de IP - endereço do protocolo de Internet (art. 6º, I e 7º, I da Lei 13.709 de 14/08/2018, LGPD). Se não houve recibo dado pela reclamante, com a sua assinatura, em face do depósito bancário efetuado, não existe eficácia liberatória geral para a reclamada (art. 464, caput da CLT c/c o art. 818, II da CLT).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010077-86.2015.5.03.0114 (AP); Disponibilização: 25/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

## **XXIV. Justa causa - falta grave**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. PUBLICAÇÃO DE VÍDEO EM REDE SOCIAL. EXPOSIÇÃO DA IMAGEM DA EMPREGADORA.** A dispensa por justa causa, por constituir a penalidade máxima aplicável ao empregado, exige prova robusta e inequívoca da prática de falta grave, apta a tornar impossível a continuidade da relação de emprego. No caso, restou comprovado que o reclamante gravou e publicou em rede social vídeo em que se submetia a procedimento de punção venosa realizado no interior de veículo, utilizando uniforme e crachá da reclamada, sem observância das mínimas condições de assepsia, evidenciando conduta incompatível com as normas básicas de saúde e segurança. A divulgação do vídeo expõe a imagem da empregadora de forma negativa e compromete sua credibilidade institucional, especialmente tratando-se de profissional da área da saúde. Configurada, portanto, a justa causa. Recurso ordinário a que se dá provimento.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011060-55.2025.5.03.0043 (ROT); Disponibilização: 26/03/2026; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator Juiz Convocado Paulo Emilio Vilhena da Silva)

## **XXV. Ofício - expedição**

**INDICAÇÃO DE MEIOS HÁBEIS PARA O SEU PROSSEGUIMENTO.** O juiz pode indeferir medidas executórias pretendidas pela parte atentando para o binômio necessidade/utilidade de seu resultado prático (artigo 765/CLT). Tendo em vista a existência de outras ferramentas mais adequadas e eficazes para a localização de bens/satisfação do crédito da exequente, fica mantido o indeferimento do pedido de "ofício às plataformas Instagram/Facebook/TikTok/YouTube, determinando o bloqueio dos perfis administrados pelo executado", até porque não demonstrado, pela exequente, efetivo ganho financeiro, pelos executados, no uso de tais perfis digitais. Agravo de petição desprovido.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010848-69.2022.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 27/03/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relatora Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos)

## **XXVI. Justa causa - improbidade**

**DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DE CARTÃO CORPORATIVO. ATO DE IMPROBIDADE. ACÚMULO DE FUNÇÃO. INEXISTÊNCIA DE DESEQUILÍBRIO CONTRATUAL. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. ATRASO DE UM DIA. INCIDÊNCIA OBJETIVA. DANO MORAL. OMISSÃO NA SENTENÇA. AUSÊNCIA DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME** Recurso ordinário interposto por reclamante contra sentença proferida pela 3<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Pouso Alegre que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, nos quais se discutem a reversão da justa causa aplicada, o reconhecimento de acúmulo de função com pagamento de plus salarial, a multa do art. 477, § 8º, da CLT e indenização por dano moral decorrente de alegada imputação de roubo na dispensa motivada. **II. QUESTÃO**

**EM DISCUSSÃO** Há quatro questões em discussão: (i) definir se é válida a justa causa aplicada em razão de uso indevido de cartão corporativo; (ii) estabelecer se houve acúmulo de função apto a ensejar plus salarial; (iii) determinar se o atraso de um dia no pagamento das verbas rescisórias atrai a multa do art. 477, § 8º, da CLT; e (iv) verificar se é possível apreciar, em grau recursal, pedido de indenização por dano moral não examinado na sentença, sem oposição de embargos de declaração. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O empregador comprova o uso do cartão corporativo em desacordo com a política empresarial, com registros "sem tipo", ausência de prestação de contas e despesa realizada após o expediente em estabelecimento incompatível com a finalidade do benefício, cabendo ao empregado elidir a irregularidade demonstrada. O uso indevido de cartão corporativo para fins particulares configura ato de improbidade, nos termos do art. 482, "a", da CLT, por violar a fidúcia inerente ao contrato de trabalho, sendo desnecessária gradação de penalidades quando evidenciada quebra de confiança. O conjunto probatório revela histórico de advertências por condutas inadequadas, reforçando a gravidade da infração e a proporcionalidade da dispensa motivada. O acúmulo de função somente se configura quando demonstrado desequilíbrio qualitativo relevante entre as atribuições contratadas e as efetivamente exigidas, com acréscimo substancial de responsabilidade ou complexidade, nos termos do art. 456, parágrafo único, da CLT. A eventual condução de veículo da empresa, inserida na dinâmica operacional e compatível com a condição pessoal do empregado, não caracteriza, por si só, acúmulo de função indenizável, ausente prova de exercício habitual e autônomo de função típica de motorista profissional. A multa do art. 477, § 8º, da CLT possui incidência objetiva, sendo devida quando ultrapassado o prazo legal de dez dias para pagamento das verbas rescisórias, ainda que o atraso seja de apenas um dia, salvo comprovação de justo motivo. O pedido de indenização por dano moral não apreciado na sentença não pode ser examinado em grau recursal sem prévia oposição de embargos de declaração, sob pena de supressão de instância, inaplicável o art. 1.013, § 3º, do CPC quando a matéria demanda análise fática. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso parcialmente provido. **Tese de julgamento:** O uso indevido de cartão corporativo em desacordo com a política empresarial configura ato de improbidade e autoriza a dispensa por justa causa quando evidenciada quebra da fidúcia contratual. O acúmulo de função exige prova de acréscimo qualitativo relevante e incompatível com as atribuições originalmente contratadas. A multa do art. 477, § 8º, da CLT incide automaticamente quando descumprido o prazo legal para pagamento das verbas rescisórias, ainda que o atraso seja de um dia, salvo justo motivo comprovado. A ausência de oposição de embargos de declaração contra sentença omissa quanto a pedido que demanda análise fática impede sua apreciação pelo Tribunal, sob pena de supressão de instância. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, arts. 456, parágrafo único; 477, § 8º; 482, "a"; 818; 223-B e 223-G. CPC, arts. 373, II; 1.013, § 3º. CF/1988, art. 5º, V e X. CC, arts. 186 e 187. **Jurisprudência relevante citada:** TST, Súmula 212; TST, Súmula 393; TRT da 3ª Região, Processo 0000603-04.2013.5.03.0004 RO, 2ª Turma, Rel. Conv. Maria Cristina Diniz Caixeta, publ. 10.05.2021

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010247-11.2025.5.03.0178 (ROT); Disponibilização: 30/03/2026; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Flávio Vilson da Silva Barbosa)

## **XXVII. Empregado público - dependente - pessoa com deficiência - jornada de trabalho - redução**

### **EMPREGADO PÚBLICO PAI DE CRIANÇA DIAGNOSTICADA COM ENCEFALOPATIA CRÔNICA, CADEIRANTE. REDUÇÃO DE JORNADA.**

**APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 98, §§2º E 3º DA LEI 8.112/90.** Considerado o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CR), bem assim o disposto no art. 227 da CR e na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CIDPD), aplica-se analogicamente à hipótese o art. 98, §§2º e 3º, da lei 8.112/90, devendo ser assegurada redução de jornada ao empregado público que tenha filho com deficiência, sem a correspondente redução de salário.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010492-51.2025.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 30/03/2026; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Paulo Chaves Correa Filho)

## **XXVIII. Assédio moral - caracterização**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. PROVA ROBUSTA. INSUFICIÊNCIA. REVERSÃO. GARANTIA PROVISÓRIA GESTANTE. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DANO MORAL IN RE IPSA. ASSÉDIO MORAL. GORDOFOBIA. INDENIZAÇÃO. PRÊMIO (MOOVI CARD). NATUREZA INDENIZATÓRIA. INTEGRAÇÃO INDEVIDA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. RSR E FERIADOS. LAUDO PERICIAL. MANUTENÇÃO. DESCONTOS INDEVIDOS. NÃO COMPROVAÇÃO. RECURSO DA RÉ DESPROVIDO. RECURSO DA AUTORA PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME** Recursos ordinários interpostos, pela ré e pela autora (adesivo), contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, para condenar a ré ao pagamento de diferenças de horas extras (excedentes da 8ª diária ou 44ª semanal), do tempo suprimido do intervalo intrajornada (art. 71, §4º, CLT) e de diferenças de RSR e feriados laborados, não pagos e não compensados, em dobro, com reflexos delimitados. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há 6 questões em discussão: (i) definir se a justa causa por ato de improbidade (art. 482, "a", CLT) está comprovada por prova robusta; (ii) estabelecer se, revertida a justa causa, é devida a indenização substitutiva do período de garantia de emprego da gestante (art. 10, II, "b", ADCT), bem como verbas rescisórias e obrigações de fazer correlatas; (iii) determinar se a reversão da justa causa por improbidade não comprovada gera dano moral in re ipsa; (iv) definir se houve assédio moral por prática de gordofobia apto a ensejar indenização; (v) estabelecer se os valores pagos via "Moovi Card" têm natureza salarial e integram a remuneração (art. 457, §§2º e 4º, CLT); (vi) definir se subsistem as condenações em horas extras, intervalo intrajornada e RSR/feriados (com base em perícia contábil) e se há direito à restituição de descontos (art. 462, CLT). **III. RAZÕES DE DECIDIR** A dispensa por justa causa exige prova robusta e convincente, cabendo ao empregador demonstrar o fato impeditivo do direito do trabalhador (art. 373, II, CPC/2015), especialmente quando imputado ato de improbidade (art. 482, "a", CLT). As imagens do circuito interno não permitem identificar, com precisão, o conteúdo da sacola nem

afirmar, com o grau de certeza exigido, a subtração de mercadorias sem pagamento, e as testemunhas não presenciaram diretamente a retirada de produtos, de modo que a acusação se constrói por inferência, sem prova direta. A ré não apresenta documentação detalhada para individualizar supostos itens subtraídos (inventário, auditoria, especificação de itens/quantidades/valores), o que enfraquece a consistência da acusação e compromete a demonstração objetiva de desfalque patrimonial e o contraditório. A dúvida razoável sobre o fato imputado não pode ser resolvida em desfavor da empregada, sobretudo diante da gravidade da sanção e da circunstância de gestação à época da ruptura, que exige especial rigor probatório (art. 10, II, "b", ADCT). Revertida a justa causa, a garantia provisória gestante é reconhecida desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", ADCT), sendo devida a indenização substitutiva pelos salários do período de garantia (03/02/2023 a 03/11/2023), além das verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada e das obrigações de fazer (TRCT, guias CD/SD, chave de conectividade e anotação da saída com projeção do aviso). A reversão de justa causa fundada em improbidade não comprovada configura dano moral in re ipsa, diante da imputação de crime não demonstrado e da aplicação da mais grave penalidade trabalhista, com fixação de indenização em R\$10.000,00, com incidência de SELIC a partir do ajuizamento, observados os critérios da Lei 14.905/2024, conforme precedentes citados. A prova oral evidencia comentários depreciativos reiterados sobre a aparência e o peso da autora, proferidos por superior hierárquica (incluindo referência a "dieta" e "ozempic", imputação de quebra de escada por "estar gorda" e constrangimentos sobre uniforme), caracterizando assédio moral e prática discriminatória ("gordofobia"), ensejando indenização por dano moral em R\$15.000,00, com SELIC desde o ajuizamento e observância da Lei 14.905/2024. Os valores pagos via "Moovi Card" se vinculam a desempenho e critérios como assiduidade e conduta, configurando prêmio, nos termos do art. 457, §§2º e 4º, CLT (Lei 13.467/2017), não se comprovando contraprestação direta salarial disfarçada; por isso, não há integração à remuneração. A perícia contábil demonstra diferenças de horas extras semanais acima de 44h, supressões parciais do intervalo intrajornada e labor em repousos/feriados sem compensação, com planilhas individualizadas e amostragens extraídas dos cartões de ponto, não sendo infirmadas por prova apta; mantêm-se as condenações correspondentes, com dedução do que já foi pago a idêntico título, conforme já autorizado na origem. Não se comprova desconto salarial por produtos vencidos: os elementos apontam apenas impacto sobre premiação condicionada a requisitos, e os contracheques não revelam descontos sob o título alegado; a autora não demonstra mês/valor específico, mantendo-se a improcedência do pedido de restituição (art. 818, CLT; art. 373, I, CPC; art. 462, CLT).

**IV. DISPOSITIVO** Recurso da ré desprovido. Recurso da autora parcialmente provido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011752-29.2024.5.03.0095 (ROT); Disponibilização: 31/03/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

## **XXIX. Dispensa discriminatória - ocorrência**

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. PROXIMIDADE TEMPORAL ENTRE ATESTADOS MÉDICOS E RESCISÃO CONTRATUAL. PRESUNÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO. REINTEGRAÇÃO E INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** Em

respeito aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a dispensa de trabalhador acometido por doença grave que suscite estigma ou preconceito presume-se discriminatória, conforme diretriz da Súmula 443 do TST. Provado que o reclamante, portador de doenças crônicas e obesidade grave, vinha apresentando piora em seu estado de saúde, documentada por atestados médicos contemporâneos à rescisão, e não tendo a empresa demonstrado critério objetivo ou lícito para o desligamento, reconhece-se o caráter discriminatório da dispensa. A proximidade temporal entre os afastamentos por saúde e o desligamento, sem justificativa plausível da ré, atrai a presunção de discriminação. Nulidade reconhecida, com determinação de reintegração e acolhimento do pedido de indenização por danos morais.

(TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010654-77.2025.5.03.0061 (ROT); Disponibilização: 31/03/2026; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior)