



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 56

1º de maio a 31 de maio 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
(31) 3238-7872

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

Índice de temas

I. Penhora - validade.....	3
II. Relação de emprego - caracterização.....	3
III. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial.....	4
IV. Equipamento de proteção individual (EPI) - uso - responsabilidade	4
V. Demissão - conversão - rescisão indireta.....	5
VI. Dano moral - discriminação racial	6
VII. Assédio moral - caracterização	7
VIII. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial	8
IX. Penhora - benefício - programa de transferência de renda.....	9
X. Dispensa discriminatória - ocorrência	10
XI. Jornada de trabalho - alteração	12
XII. Dano moral - transporte de valores	12
XIII. Dano moral - discriminação	13
XIV. Dano moral - indenização	15
XV. Dano moral - responsabilidade	16
XVI. Ação anulatória - auto de infração	17
XVII. Acidente do trabalho - responsabilidade.....	18
XVIII. Dano moral reflexo - responsabilidade.....	20
XIX. Dispensa discriminatória - ocorrência.....	21

I. Penhora - validade

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA. CAUÇÃO LOCATÍCIA. VALOR DEPOSITADO EM CONTA DO EXECUTADO. AUSÊNCIA DE PROVA DE TITULARIDADE DE TERCEIRO. MANUTENÇÃO DA CONSTRIÇÃO. I. CASO EM EXAME 1. Agravo de petição interposto pelo executado em face da decisão que julgou improcedentes os embargos à execução, mantendo a penhora incidente sobre valores bloqueados via SISBAJUD. O agravante alega que o numerário constrito não integra seu patrimônio, por se tratar de quantia pertencente a terceiro, transferida a título de caução locatícia. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão central consiste em definir a validade da penhora incidente sobre valores depositados em conta de titularidade do executado, diante da alegação de que se tratariam de numerário de terceiro destinado à garantia locatícia. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. Rejeita-se a preliminar de não conhecimento do agravo de petição, porquanto a decisão que mantém a penhora possui conteúdo decisório e repercussão patrimonial, sendo impugnável na forma do art. 897, "a", da CLT. 4. A caução locatícia em dinheiro, prevista no art. 37, I, da Lei nº 8.245/91, constitui mera garantia contratual, não estando abrangida pelas hipóteses legais de impenhorabilidade previstas no art. 833 do CPC. 5. O contrato de locação demonstra que a caução destina-se a assegurar o cumprimento de obrigações locatícias, não implicando segregação patrimonial oponível a terceiros ou à execução trabalhista. 6. O valor constrito foi depositado e mantido em conta vinculada ao CPF do executado, atraindo a presunção de titularidade do numerário, não afastada por prova inequívoca em sentido contrário. 7. A alegação de que a conta seria utilizada por "questões operacionais" não descaracteriza a disponibilidade jurídica do numerário, inexistindo demonstração de restrição à sua movimentação ou de efetiva segregação patrimonial. 8. Eventual direito de terceiro deve ser veiculado por meio de embargos de terceiro, não sendo suficiente a mera alegação do executado para afastar a validade da penhora. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 9. Recurso não provido. Tese de julgamento: A caução locatícia em dinheiro não possui natureza de bem impenhorável, constituindo garantia contratual que não impede a constrição judicial quando o numerário permanece sob a disponibilidade do executado. A ausência de prova inequívoca da titularidade de terceiro mantém a presunção de que os valores depositados em conta do executado integram seu patrimônio, legitimando a penhora. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 897, "a"; CPC, art. 833; Lei nº 8.245/91, art. 37.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010559-98.2023.5.03.0002 (AP); Disponibilização: 05/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador José Nilton Ferreira Pandelot)

II. Relação de emprego - caracterização

CÔNSUL HONORÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE CONSULADO E EMBAIXADA. O fato de a representação consular ser exercida por cônsul honorário (múnus voluntário) não exime as representações diplomáticas da responsabilidade pelos encargos laborais de quem atua na manutenção e segurança da sua estrutura física no Brasil. Comprovada a prestação de serviços subordinada e habitual, correta a decisão que reconhece o

vínculo de emprego com o Consulado e a responsabilidade solidária da Embaixada, ambos órgãos de representação da mesma pessoa jurídica de direito público externo.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010145-96.2022.5.03.0144 (ROT); Disponibilização: 06/05/2026; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Mauro Cesar Silva)

III. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial

DIREITO DO TRABALHO. REGIME DE TRABALHO. TELETRABALHO. ALTERAÇÃO DO REGIME. AUSÊNCIA DE ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto pela Reclamante contra a sentença que julgou improcedente o pedido de manutenção do regime de teletrabalho, com base na alegação de alteração unilateral lesiva do contrato de trabalho e necessidade de cuidados com pais idosos. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão central consiste em definir se a alteração do regime de teletrabalho para o presencial, determinada pela empregadora, configura ato lesivo e se a situação de cuidado com os pais idosos da reclamante justificam a manutenção do teletrabalho. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O regime de teletrabalho é regulamentado pela CLT, nos artigos 75-A a 75-F, estabelecendo que a alteração do regime de teletrabalho para o presencial ocorre por determinação do empregador, inserindo-se no poder diretivo deste. 4. A mudança do regime presencial para o teletrabalho depende de acordo mútuo entre empregado e empregador. 5. Em regra, não existe direito subjetivo do empregado à manutenção do regime de teletrabalho. 6. A manutenção do teletrabalho está sujeita ao poder diretivo do empregador, salvo em caso de abuso, com ofensa a princípios constitucionais ou às normas internas da empresa. 7. A situação fática da reclamante, que alega necessidade de cuidado com pais idosos, não se enquadra em nenhuma das hipóteses taxativas de prioridade elencadas no normativo interno, nem demonstra ofensa a princípios constitucionais. 9. As condições inadequadas de trabalho, como a impossibilidade de registro de ponto, existência de banheiro único e problemas com a climatização, não impedem a prestação de serviço de forma presencial. **IV. DISPOSITIVO E TESE** **11. Recurso não provido. Tese de julgamento:** A alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por determinação do empregador, está inserida no poder diretivo, conforme artigos 75-A a 75-F da CLT. A ausência de previsão legal e de abuso do poder diretivo do empregador impede a manutenção do teletrabalho, especialmente quando não demonstrada situação que se enquadre nas hipóteses de prioridade estabelecidas em normativo interno. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 75-A a 75-F, 75-C, §§1º e 2º; CF, art. 230; Manual de Pessoal da empresa, Módulo 19, capítulo 5 e anexo 2. Jurisprudência relevante citada: Não identificada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010820-71.2025.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 11/05/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa)

IV. Equipamento de proteção individual (EPI) - uso - responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. NORMA COLETIVA. OBRIGAÇÃO DE NOTIFICAÇÃO PELO

SINDICATO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. Caso em exame: A ré insurge-se contra a sentença que julgou procedente o pedido de condenação ao pagamento do adicional de insalubridade, ao argumento de que os acordos coletivos estabelecem responsabilidade compartilhada entre empresa, empregados e sindicato quanto ao uso e substituição de EPIs. Sustenta que competia aos trabalhadores ou ao ente sindical comunicar eventual ausência ou necessidade de troca dos equipamentos, o que não teria ocorrido, invocando, ainda, confissão do representante sindical e a validade das normas coletivas. **Questão em discussão:** Definir se a ausência de notificação pelo sindicato ou pelos empregados acerca de falhas no fornecimento de EPIs afasta a responsabilidade do empregador e o direito ao adicional de insalubridade, à luz da norma coletiva e da legislação aplicável. **Razões de decidir:** A norma coletiva prevê a possibilidade de notificação pelo empregado ou sindicato quanto à ausência de EPIs, impondo à empresa o dever de verificar e adotar providências no prazo estipulado. Contudo, tal previsão não exime o empregador de suas obrigações legais de fornecer, fiscalizar, orientar, treinar e manter adequadamente os equipamentos de proteção individual, nos termos da NR-6 do MTE. O ente sindical não possui atribuição de fiscalização cotidiana das condições de trabalho, limitando-se a atuar como órgão de apoio aos trabalhadores. Assim, a ausência de comunicação não afasta a responsabilidade patronal, tampouco impede o reconhecimento da insalubridade quando constatada a exposição a agentes nocivos. Inexistente violação aos arts. 611-A e 611-B da CLT ou à tese firmada no Tema 1.046 do STF, uma vez que a norma coletiva foi observada sem afastar direitos indisponíveis relacionados à saúde e segurança do trabalho. **Dispositivo/Tese:** A ausência de notificação pelo sindicato ou pelo empregado acerca de irregularidades no fornecimento de EPIs não afasta a responsabilidade do empregador nem elide o direito ao adicional de insalubridade, quando comprovada a exposição a agentes nocivos. **Dispositivos relevantes citados:** Arts. 611-A e 611-B da CLT; NR-6 da Portaria nº 3.214/1978 do MTE; Tema 1.046 do STF.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0012017-10.2024.5.03.0102 (ROT); Disponibilização: 12/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

V. Demissão - conversão - rescisão indireta

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. CONVERSÃO DE PEDIDO DE DEMISSÃO EM RESCISÃO INDIRETA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. IMPROCEDÊNCIA. I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário em que se discute a possibilidade de conversão de pedido de demissão em rescisão indireta, em face de assédio sexual, moral e homofobia ocorrido. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se é possível a conversão do pedido de demissão em rescisão indireta, quando há comprovação de assédio e homofobia; (ii) determinar se houve vício de consentimento no pedido de demissão. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A ausência de vício de consentimento no pedido de demissão prejudica a pretensão de reconhecimento de nulidade deste pedido de demissão. 4. O descumprimento das obrigações trabalhistas não é suficiente para se presumir a nulidade do pedido de demissão. 5. A simples alegação de que a reclamante possuía baixo grau de instrução não é suficiente para comprovar o vício de consentimento, sem outros elementos que corroborem tal tese. 6. A comprovação de

assédio sexual, moral e homofobia, não pode ser compreendido como coação para que a autora se demitisse. **IV. DISPOSITIVO E TESES** 7. Recurso não provido. Teses de julgamento: 1. Para o reconhecimento da rescisão indireta, quando o contrato de trabalho foi extinto por iniciativa do empregado, mediante expresso pedido de demissão, faz-se necessária a prova de vício de consentimento por parte do trabalhador ao se demitir. 2. O descumprimento das obrigações trabalhistas, por si só, não é suficiente para se presumir a nulidade do pedido de demissão. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 483; CC, arts. 186 e 927; CR/88, art. 7º, XXVIII. Jurisprudências relevantes citadas: TRT da 3.ª Região; PJe: 0010822-63.2024.5.03.0013 (ROT); 0010579-53.2025.5.03.0153.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010774-53.2025.5.03.0148 (ROT); Disponibilização: 12/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

VI. Dano moral - discriminação racial

DESIGNAÇÃO DO TRABALHADOR POR APELIDO DEPRECIATIVO QUE TRADUZ AFRONTA RACIAL. LESÃO À AUTOESTIMA E À IMAGEM/AFIRMAÇÃO PESSOAL E SOCIAL. ATENTADO À DIGNIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. **1)** O dano moral traduz lesão sofrida por alguém no respectivo patrimônio ou sistema de valores ideais, como a vida privada, a honra, a intimidade, a imagem e a integridade física, denotando toda ordem de sofrimentos ou sensações dolorosas que afetam a subjetividade ou a expressão material/imaterial do ser, que é valorosa e digna por sua própria condição humana ((arts. 1º, III, e 5º, V e X, da CRFB; art. 186 do CC e 223-B e 223-C da CLT). **2)** Restou incontroverso no feito que o autor era chamado pelo encarregado como "Azulão", sendo a alcunha indiscriminadamente utilizada para designação do trabalhador no ambiente laboral. O apelido, de caráter inequivocamente pejorativo e estigmatizante, inclusive por traduzir afronta racial atrelada à depreciação da cor do empregado, constitui fonte de reiterado achaque à sua dignidade/autoestima, reforçando continuamente condição depreciativa de sua afirmação pessoal e social. **3)** É inaceitável no ambiente de trabalho a utilização de quaisquer alcunhas ou referências que não expressem respeito à individualidade da pessoa, independentemente do nível hierárquico do emissor ou da forma "jocosa" de que se revestem usualmente os "chistes", notadamente por meio de menções/designações espúrias/indevidas e redutoras da expressão pessoal a características de qualquer ordem, abrangendo compleição física, orientação sexual, cor de pele ou outros traços de sua exteriorização corporal/fenotípica (peso, aspecto capilar, deficiências, etc.). **4)** Configurado, pois, o dano moral, que se qualifica na hipótese "in re ipsa" (não havendo como se cogitar de prova cabal e concreta do revés íntimo sofrido pela pessoa prejudicada), impõe-se, por via de consequência, o dever de reparação, com fulcro nos arts. 186 e 927 do Código Civil.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011295-40.2025.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 12/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

VII. Assédio moral - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR ASSOCIAÇÃO. RETALIAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CONCAUSAL. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO POR VIGILÂNCIA DE RECREIO. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de dispensa discriminatória, indenização por danos morais e horas extras. A recorrente, professora com 15 anos de serviços, alega que sua dispensa foi represália a um incidente envolvendo seu filho, ocorrendo apenas dois meses após o fato, sob justificativa vaga de não se "encaixar" para o ano seguinte. Sustenta a existência de assédio moral por isolamento profissional, agravamento de quadro depressivo pela gestão hostil da crise familiar e supressão de intervalos para cobertura de recreio escolar. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há quatro questões em discussão: (i) definir se a ruptura do vínculo empregatício revestiu-se de caráter discriminatório por associação ou retaliação em decorrência de ato infracional praticado pelo filho da trabalhadora; (ii) estabelecer se as restrições de contato com alunos e o isolamento impostos à docente configuram assédio moral; (iii) determinar se a forma como a instituição geriu a crise familiar atuou como concausa (fator catalisador) para a eclosão de Episódio Depressivo e Transtorno de Pânico; (iv) verificar se a exigência de vigilância constante sobre os alunos durante o recreio, aliada à ausência de controles de ponto fidedignos, caracteriza a supressão do intervalo intrajornada. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A tese defensiva de insuficiência técnica é infirmada por prova documental, visto que a empresa concedeu certificado de "Homenagem por Tempo de Casa" celebrando a dedicação da docente seis meses antes da dispensa. 4. A conduta de terceiro (filho) não pode ser transposta para o contrato de trabalho da genitora, sob pena de violação ao princípio da intransmissibilidade da pena e à autonomia das relações jurídicas. 5. Punir a profissional com o desemprego em razão de conduta alheia à prestação laboral configura discriminação por associação e abuso do direito potestativo. 6. O isolamento profissional deliberado e a vedação de diálogo com a comunidade escolar ferem a dignidade da trabalhadora, caracterizando assédio moral. 7. O nexo concausal é reconhecido quando o ambiente de trabalho torna-se palco de segregação e a dispensa abrupta atua como "golpe final" para o agravamento da patologia mental. 8. A negligência do empregador em não oferecer suporte adequado e impor restrições estigmatizantes viola o dever de zelo pela saúde mental no trabalho. 9. A ausência de cartões de ponto fidedignos gera a presunção relativa de veracidade da jornada narrada, invertendo o ônus da prova contra o empregador (Súmula 338, I, do TST). 10. O estado de vigilância constante no recreio da educação infantil desvirtua a finalidade do intervalo intrajornada, que exige desconexão total com as obrigações laborais. 11. Não ocorre bis in idem na condenação simultânea pelo tempo suprimido do intervalo (natureza indenizatória) e pelo labor efetivo no momento do descanso (horas extras), ante as naturezas jurídicas distintas das parcelas. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 12. Recurso provido para declarar a nulidade da dispensa e condenar a ré ao pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento, indenizações por danos morais (dispensa discriminatória, assédio e doença ocupacional) e horas extras pela supressão intervalar. **Teses de julgamento:** 1. A dispensa motivada por atos de familiares da pessoa empregada constitui discriminação por associação e abuso de direito, ensejando a nulidade do ato e a reparação por danos morais. 2. O isolamento e a imposição de restrições profissionais injustificadas como forma de gestão de conflitos

externos configuram assédio moral por violação à dignidade da pessoa humana. 3. O trabalho atua como concausa para doenças mentais quando a gestão institucional de crises familiares promove a estigmatização da pessoa trabalhadora, servindo de fator catalisador para a eclosão da patologia. 4. A fiscalização de alunos durante o período de recreio impede o usufruto efetivo do intervalo intrajornada, sendo devida a remuneração do período suprimido e das horas extras decorrentes do labor em momento de descanso. **Dispositivos relevantes citados:** CRFB/88, arts. 1º, III, 5º, XXXV e XLI; CLT, arts. 71, 74, § 2º, 157, 790-B e 791-A; Lei nº 9.029/1995, arts. 1º e 4º, II; Código Civil, arts. 187 e 944. **Jurisprudência relevante citada:** STF, ADI 5766; STF, ADCs 58 e 59; TST, Súmulas 338 e 439; TST, SDI-1, E-RR-202-65.2011.5.04.0030.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010241-11.2025.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 13/05/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

VIII. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. MANUTENÇÃO DE TELETRABALHO. DIREITO À PROTEÇÃO DA FAMÍLIA E DA CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME. Recurso ordinário interposto pela parte ré contra sentença que julgou procedente o pedido para condenar a empresa a manter o autor em regime de teletrabalho, nas condições atuais, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa diária. A reclamada alega violação ao poder diretivo do empregador e à autonomia de gestão, sustentando que a legislação permite a alteração unilateral do regime de teletrabalho para o presencial mediante aviso prévio e que normas internas garantem apenas prioridade, não direito absoluto. Busca a reforma da decisão quanto à manutenção do teletrabalho em caráter permanente e à multa por descumprimento. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** 2. A questão em discussão consiste em determinar se o poder diretivo do empregador, no que tange à reversão do regime de teletrabalho para o presencial, pode ser mitigado em prol do direito à proteção da família e ao melhor interesse da criança com deficiência, conforme alegado pela parte autora. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A legislação e normas internas da reclamada reconhecem a prioridade na concessão de teletrabalho para empregados com filhos, especialmente os que possuem deficiência, o que demonstra uma flexibilidade inerente à política da empresa. 4. A manutenção do teletrabalho é essencial para que a parte autora possa acompanhar os tratamentos médicos, psicológicos e psicopedagógicos de suas filhas, ambas com diagnósticos de Transtorno do Espectro Autista (TEA) e Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), os quais exigem atenção multidisciplinar e a presença dos genitores. 5. O direito fundamental à proteção da família (art. 226 da CR/88) e o melhor interesse da criança (art. 227 da CR/88), especialmente quando se trata de crianças com deficiência, devem prevalecer sobre o poder diretivo do empregador, que deve ser exercido de forma ponderada e humanizada. 6. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) estabelecem o direito à não discriminação e a necessidade de adaptações razoáveis para assegurar o pleno exercício dos direitos fundamentais, incluindo o acesso à saúde e à inclusão social. 7. O art. 75-F da CLT, incluído pela Lei nº 14.442/2022, reforça a prioridade para

empregados com deficiência e com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 anos de idade na alocação em vagas de teletrabalho. 8. Precedentes deste Regional e do E. TST demonstram a possibilidade de mitigar o poder diretivo do empregador em casos que envolvem a proteção da saúde, da dignidade e do bem-estar de trabalhadores e seus dependentes com necessidades especiais. 9. Diante do desprovimento do recurso da parte ré quanto à manutenção do teletrabalho, e considerando a fixação de honorários advocatícios sucumbenciais em favor da parte autora, majora-se, de ofício, o percentual para 15% sobre o valor da causa, em atenção aos critérios legais e jurisprudenciais, observando-se os termos da OJ 348/SBDI-1/TST e da TJP nº 4 do TRT3. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 5. Recurso ordinário conhecido e não provido.

Honorários advocatícios sucumbenciais majorados de ofício. Tese de julgamento: O poder diretivo do empregador, no que tange à reversão do regime de teletrabalho para o presencial, deve ser exercido de forma ponderada e humanizada, cedendo diante da colisão com direitos fundamentais como a proteção da família, o melhor interesse da criança com deficiência e o direito à saúde, especialmente quando a legislação e normas internas da própria empresa já preveem prioridade e flexibilidade em tais situações. A manutenção do regime de teletrabalho em casos de comprovada necessidade de acompanhamento de filhos com deficiência é uma medida que concretiza os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral à criança e ao adolescente e o direito à saúde, em consonância com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III; 5º, II; 7º, XXII; 226; 227; 37. CLT, arts. 2º; 8º, § 2º; 75-C, § 2º; 75-F; 769; 789, § 2º; 789-A; 790-A, I; 791-A; 791-A, § 2º; 791-A, § 3º; 791-B, §§ 4º e 7º. DL 779/69, art. 1º, VI. DL 509/69, art. 12. CPC, arts. 85, §§ 2º e 8º; 15; 322, §1º; 492; 1.046. Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência). Lei 12.764/2012 (Política Nacional de Proteção da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista). Lei 13.467/2017. Lei 14.442/2022. Decreto 3.321/99. Decreto 6.949/2009. Manual de Pessoal - EBCT (MANPES) - Módulo 19. Ofício Circular nº 57665450/2025 - DIGEP-PRESI. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3.ª Região: ROT nº 0010727-93.2025.5.03.0014, Rel. Juiz Conv. Emerson Jose Alves Lage, 1ª Turma, DJEN 27/03/2026; ROT nº 0010544-15.2025.5.03.0179, Rel. Juiz Conv. Paulo Chaves Correa Filho, 4ª Turma, DJEN 30/01/2026; ROT nº 0010611-04.2025.5.03.0074, Rel. Juiz Conv. Jose Nilton Ferreira Pandelot, 8ª Turma, DJEN 27/10/2025. TST: AIRR nº 182-71.2022.5.10.0014, Rel. Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 15/03/2024; AgAIRR nº 125800-96.2005.5.05.0002, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 1ª Turma, DEJT 04/06/2024; Ag-AIRR nº 119-10.2011.5.05.0034, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DEJT 07/06/2024; AIRR nº 0110200-50.2007.5.05.0039, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 3ª Turma, DEJT 19/06/2020. STF: ADI nº 5.766.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010568-34.2025.5.03.0182 (ROT); Disponibilização: 13/05/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

IX. Penhora - benefício - programa de transferência de renda

**DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO.
IMPENHORABILIDADE. VERBAS ASSISTENCIAIS. BLOQUEIO JUDICIAL.**

MANUTENÇÃO DA DECISÃO. I. CASO EM EXAME 1. Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que julgou procedentes embargos à execução, determinando a liberação de valor bloqueado via Sisbajud na conta bancária do executado, referente a benefícios assistenciais. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (I) definir a validade probatória de "prints" de tela para comprovar a origem impenhorável dos valores bloqueados; (II) determinar a penhorabilidade de verbas assistenciais, como "Programa Bolsa Família" e "Auxílio Gás", para satisfação de crédito trabalhista. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A prova digital, consistente em "prints" de tela, foi considerada válida, pois o processo do trabalho se rege pelos princípios da simplicidade e da informalidade, mitigando o rigorismo probatório, especialmente para garantir o acesso à justiça a partes hipossuficientes. 4. A correlação lógica e temporal entre os créditos recebidos e o bloqueio judicial, bem como a ausência de prova de manipulação, afastam dúvidas sobre a procedência do dinheiro, admitindo-se as capturas de tela como elemento de convicção válido, nos termos do art. 371 do CPC. 5. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região admite "prints" de tela como prova quando o conjunto probatório é coerente e não há demonstração de manipulação. 6. O art. 833 do CPC estabelece a impenhorabilidade de salários e verbas equivalentes, com exceções, como pagamento de prestação alimentícia ou renda superior a 50 salários mínimos. 7. O crédito trabalhista se enquadra na exceção de prestação alimentícia, conforme entendimento do C. TST. 8. A penhora de salários e verbas correlatas é lícita, mas deve ser analisada caso a caso, para não inviabilizar o sustento digno do devedor e sua família. 9. A jurisprudência do STF (RE 964.659, Tema 1046 RG/STF) estabelece que o salário mínimo é o parâmetro para a preservação da dignidade humana e do mínimo existencial. 10. A constrição de valor inferior a um salário mínimo, proveniente de benefícios assistenciais, priva o cidadão do direito fundamental de prover sua alimentação básica. 11. A jurisprudência do Tribunal é firme no sentido de que verbas assistenciais são absolutamente impenhoráveis quando destinadas a famílias em situação de miserabilidade. IV. DISPOSITIVO E TESE 12. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. "Prints" de tela são válidos como prova no processo do trabalho, quando não impugnados e o contexto probatório é coerente. 2. Verbas assistenciais destinadas à subsistência, cujo valor bloqueado é inferior ao salário mínimo, são impenhoráveis, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 833 e 371. CLT, art. 7º, IV. Jurisprudência relevante citada: RE 964.659 (Tema 1046 RG/STF).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011071-17.2022.5.03.0164 (AP); Disponibilização: 14/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo)

X. Dispensa discriminatória - ocorrência

CONTRATO TEMPORÁRIO. RESCISÃO ANTECIPADA LOGO APÓS A CIÊNCIA DE PRISÃO DO TRABALHADOR. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA CONFIGURADA. DANO MORAL DEVIDO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA. MULTA DE 40% DO FGTS E MULTAS DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. INDEVIDAS. O rompimento do vínculo empregatício poucas horas depois da comunicação de prisão, sem prova de outro motivo, presume-se discriminatório e viola a dignidade humana.

Terminado o contrato temporário pela Lei nº 6.019/1974, não cabe multa de 40% do FGTS. A quitação das verbas no prazo legal afasta as sanções por atraso. I. Caso em exame Recurso ordinário interposto pela parte reclamante contra a sentença (id. 9168719) proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Três Corações, que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista. A parte autora busca a reforma da decisão no que tange ao reconhecimento da dispensa discriminatória, com a consequente condenação das partes reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais, diferenças de verbas rescisórias, depósitos do FGTS e multas dos arts. 467 e 477 da CLT, além da responsabilidade subsidiária da 2ª parte reclamada. II. Questão em discussão As questões em debate no recurso são: a) a caracterização da dispensa como ato discriminatório em razão da prisão do empregado e o consequente cabimento de indenização por danos morais; b) a existência de diferenças de verbas rescisórias e depósitos de FGTS não quitados; c) a incidência das multas previstas nos arts. 467 e 477 da CLT; d) a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços; e) os honorários advocatícios sucumbenciais. III. Razões de decidir A dispensa do trabalhador, ainda que formalmente imotivada, quando realizada como retaliação imediata à comunicação de sua prisão, configura abuso do direito potestativo do empregador e ato discriminatório. A presunção de inocência, princípio constitucional fundamental, impede que a mera circunstância da prisão, sem condenação criminal transitada em julgado, sirva de fundamento para a rescisão contratual. A proximidade extrema entre a ciência do fato e o ato de dispensa, somada à ausência de prova de outra motivação legítima por parte do empregador, firma a presunção de que a rescisão teve natureza discriminatória, ensejando a reparação por dano moral, que, em tal hipótese, se configura *in re ipsa*. A multa prevista no artigo 40% sobre os depósitos do FGTS não é devida ao término de contrato de trabalho temporário, regido pela Lei nº 6.019/1974, por ausência de previsão legal. Da mesma forma, as multas dos arts. 467 e 477 da CLT são indevidas quando as verbas rescisórias são quitadas no prazo legal e as parcelas controvertidas são objeto de defesa fundamentada. Reconhecido o descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços, a empresa tomadora, que se beneficiou da força de trabalho do empregado, responde de forma subsidiária pelo adimplemento dos créditos deferidos, nos termos do art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974 e da Súmula 331, IV, do TST. IV. Dispositivo e tese Recurso Ordinário conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A rescisão antecipada de contrato de trabalho temporário, poucas horas após a comunicação da prisão do empregado e sem comprovação de outra causa determinante, caracteriza dispensa discriminatória e gera o direito à indenização por danos morais. 2. A multa de 40% do FGTS é incompatível com a modalidade de contratação por trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974)." Dispositivos relevantes citados: Arts. 5º, V, e 7º, I, da Constituição Federal; Arts. 186, 187, 223-B, 223-C, 223-G, 467, 477, 482, 'd', e 899, §10, da CLT; Art. 5º-A, § 5º, da Lei nº 6.019/1974; Lei nº 9.029/95; Súmula 331, IV, do TST; Súmula 443 do TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011258-71.2025.5.03.0147 (ROT); Disponibilização: 14/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relatora Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo)

XI. Jornada de trabalho - alteração

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. ALTERAÇÃO DE JORNADA.

RECURSO ORDINÁRIO. PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou procedentes os pedidos da reclamante, determinando a alteração de sua jornada de trabalho para compatibilizar com seus estudos e concedendo tutela de urgência. II. **QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda; (ii) determinar o direito da reclamante, empregada pública, à alteração de sua jornada de trabalho para fins de estudo. III. **RAZÕES DE DECIDIR** 3. A Justiça do Trabalho é competente para julgar a ação, pois a pretensão de alteração do horário de trabalho decorre do contrato de trabalho, não se aplicando a tese fixada no Tema 1143 do STF. 4. O Tribunal reforma a sentença, pois, embora o direito à educação seja fundamental, a legislação aplicável à reclamante (CLT e art. 173, §1º, II, da CF) não prevê o direito ao horário especial para estudante. 5. A criação de um "regime híbrido", que aplica analogicamente o regime dos servidores públicos federais, carece de amparo legal e viola o princípio da legalidade. 6. A norma interna da reclamada, que permite o horário especial, o faz de forma discricionária, condicionando à ausência de prejuízo às atividades laborais, o que não foi comprovado. 7. O Poder Judiciário não pode substituir o administrador na avaliação da conveniência e oportunidade das escalas de serviço, sob pena de violação ao princípio da separação dos poderes. 8. Diante da prevalência do interesse público, o recurso da reclamada é provido para julgar improcedentes os pedidos e revogar a tutela de urgência. 9. Mantém-se a concessão da justiça gratuita à reclamante, pois preenchidos os requisitos legais. 10. Determina-se a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios de sucumbência devidos pela reclamante. IV. **DISPOSITIVO E TESE** 11. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. A Justiça do Trabalho é competente para julgar demandas que envolvam alterações de jornada decorrentes de contrato de trabalho. 2. A legislação aplicável à empregada pública (CLT e art. 173, §1º, II, da CF) não garante o direito ao horário especial para estudante, prevalecendo o interesse público sobre o particular. 3. O Poder Judiciário não pode interferir no mérito administrativo da empresa, especialmente em questões de organização de escalas de serviço, sob pena de violar o princípio da separação dos poderes. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 2º, 6º, 22, I, 37, 173, §1º, II e 205; Lei nº 8.112/90, art. 98; CLT, art. 790, § 3º; CPC, arts. 99, § 3º e 105; Lei nº 7.115/83, art. 299. Jurisprudência relevante citada: STF, Súmula Vinculante nº 10; TST, Súmula nº 463, I; TST, Tema 21, IRR 277-83.2020.5.09.0084.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011029-53.2025.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 20/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto)

XII. Dano moral - transporte de valores

RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE ARMA DE FOGO EM DEPENDÊNCIAS AEROPORTUÁRIAS. PROCEDIMENTO INSTITUCIONALIZADO, CONTROLADO E SUPERVISIONADO PELA POLÍCIA FEDERAL. ARMA

DESMUNICIADA, ACONDICIONADA EM ENVELOPE LACRADO E CONDUZIDA EM TRAJETO INTERNO. AUSÊNCIA DE PROVA DE MANIPULAÇÃO DIRETA, AUTÔNOMA OU DESASSISTIDA DE ARMAMENTO MUNICIADO. INEXISTÊNCIA DE RISCO ANORMAL OU DE CONDUTA PATRONAL ILÍCITA. INAPLICABILIDADE DA ANALOGIA COM TRANSPORTE IRREGULAR DE VALORES. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A responsabilidade civil por dano moral pressupõe a demonstração concomitante do dano, da conduta ilícita dolosa ou culposa e do nexo causal, nos termos dos arts. 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal, bem como dos arts. 186 e 927 do Código Civil. No caso, a prova oral emprestada apenas confirma a existência de rotina operacional envolvendo armas de fogo no fluxo aeroportuário, sem evidenciar que a reclamante fosse submetida a transporte irregular, manipulação direta de arma municada, ausência de escolta, descumprimento de protocolo de segurança ou exposição concreta a perigo anormal. Ao revés, o conjunto probatório revela que o procedimento ocorria nas dependências do Aeroporto Internacional de Confins, em área submetida a controle institucional, com atuação da Polícia Federal, desmuniamento prévio, acondicionamento em envelope lacrado e acompanhamento por agente policial até a aeronave. Esse contexto afasta a caracterização de negligência patronal, pois a participação da empregada no encaminhamento operacional do item, dentro de ambiente aeroportuário controlado e fiscalizado, não se confunde com delegação de atividade de segurança armada, vigilância ostensiva ou custódia de objeto perigoso em condições precárias. Também não se aplica, por analogia, a disciplina relativa ao transporte irregular de valores, cuja razão jurídica repousa na submissão de empregado comum a atividade típica de profissionais especializados, em ambiente externo e vulnerável a assaltos, com condução de numerário de elevado potencial de atração criminosa. Ausente similitude fático-jurídica, e não comprovados ato ilícito, dano extrapatrimonial juridicamente relevante ou nexo causal, o desconforto subjetivo alegado não basta, por si só, para ensejar reparação civil. Recurso desprovido, no aspecto.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011373-97.2024.5.03.0092 (ROT); Disponibilização: 22/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral)

XIII. Dano moral - discriminação

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE JORNADA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE. DANOS MORAIS. GORDOFOBIA. NÃO FORNECIMENTO DE UNIFORME EM TAMANHO ADEQUADO. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO. RECURSO DO RECLAMANTE PARCIALMENTE PROVIDO. **I. CASO EM EXAME** Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e pela primeira reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada por motorista de caminhão dispensado sem justa causa. A reclamada pretende a exclusão da condenação ao pagamento de horas extras e reflexos. O reclamante requer a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais em razão da ausência de fornecimento de uniforme e botas em tamanho adequado,

bem como a majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há três questões em discussão: (i) definir se os controles de jornada apresentados pela empregadora são válidos e suficientes para afastar a condenação ao pagamento de horas extras; (ii) estabelecer se o não fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção individual compatíveis com o tamanho do empregado configura prática discriminatória apta a ensejar indenização por danos morais; e (iii) determinar se o percentual fixado a título de honorários advocatícios sucumbenciais deve ser majorado. **III. RAZÕES DE DECIDIR** Os cartões de ponto regularmente apresentados pela empregadora, com horários variáveis e compatíveis com a dinâmica laboral, gozam de presunção relativa de veracidade, nos termos do art. 74, §2º, da CLT. O reclamante confirma, em depoimento pessoal, que registrava corretamente a jornada de trabalho, circunstância que reforça a validade dos controles de ponto juntados aos autos. O cotejo entre cartões de ponto e contracheques demonstra a quitação integral das horas extraordinárias efetivamente prestadas, inexistindo diferenças remanescentes em favor do trabalhador. A prova testemunhal comprova que o reclamante não recebia uniforme e botas fornecidos pela empresa em razão da inexistência de peças compatíveis com seu tamanho, ao contrário dos demais empregados. O não fornecimento de uniforme adequado ultrapassa mero descuido administrativo e caracteriza conduta discriminatória, por expor o trabalhador a constrangimento e reforçar mecanismos de exclusão e inferiorização social relacionados à gordofobia. A prática patronal viola os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, além dos direitos da personalidade tutelados pelos arts. 223-B e 223-C da CLT. A indenização por dano moral possui natureza compensatória, pedagógica e preventiva, devendo observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, conforme interpretação conferida pelo STF na ADI 6050. O percentual de honorários advocatícios sucumbenciais fixado em 5% observa os critérios previstos no art. 791-A, §2º, da CLT, inexistindo demonstração de desproporcionalidade apta a justificar sua alteração. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso da primeira reclamada provido. Recurso do reclamante parcialmente provido. Tese de julgamento: Os controles de jornada regularmente apresentados e corroborados pela prova oral prevalecem quando o empregado não demonstra vício apto a desconstituir sua veracidade. O não fornecimento de uniforme e equipamentos de proteção individual em tamanho adequado ao empregado, em razão de o trabalhador vestir tamanho maior do que os demais, configura prática discriminatória e ofensa à dignidade da pessoa humana ensejando reparação por danos morais. O arbitramento da indenização por dano moral deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sem vinculação absoluta aos limites do art. 223-G, §1º, da CLT. A majoração dos honorários advocatícios sucumbenciais exige demonstração concreta de inadequação do percentual fixado na origem. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 5º, V e X, e 7º, XXII; CLT, arts. 74, §2º, 166, 223-B, 223-C, 223-G e 791-A, §2º; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 9.029/95, art. 1º. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 6050; TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011861-55.2024.5.03.0091 (ROT); Disponibilização: 22/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral)

XIV. Dano moral - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. DANOS EXISTENCIAIS E MORAIS. DOENÇA OCUPACIONAL. ACIDENTE DE TRABALHO. PRIVACIDADE EM DISPOSITIVO CORPORATIVO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. PROVIMENTO PARCIAL. I. CASO EM EXAME . Recursos Ordinários interpostos contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, condenando a parte reclamada ao pagamento de adicional de periculosidade e honorários periciais, enquanto rejeitou os pleitos de indenização por danos existenciais (jornada noturna), danos morais (acidente de trânsito e doença ocupacional) e danos morais por exclusão de dados em celular corporativo. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** . Há diversas questões em discussão: (i) definir se os valores indicados na petição inicial limitam o montante da condenação; (ii) verificar a caracterização da periculosidade em atividades de manutenção de elevadores com circuitos energizados; (iii) determinar a proporcionalidade do valor arbitrado aos honorários periciais; (iv) estabelecer se o labor noturno contínuo, dentro dos limites legais, configura dano existencial; (v) analisar a responsabilidade civil por acidente de trânsito causado por desatenção do condutor; (vi) aferir o nexo causal entre a perda auditiva unilateral e as condições de trabalho; (vii) definir se a exclusão de dados pessoais em aparelho celular corporativo, prevista em norma interna, configura ato ilícito e o percentual adequado dos honorários de sucumbência. **III. RAZÕES DE DECIDIR** . Os valores liquidados na petição inicial representam mera estimativa para fixação do rito processual, não servindo de teto para a liquidação da sentença, conforme interpretação sistemática do art. 840, §1º, da CLT e IN 41/2018 do TST. . O adicional de periculosidade é devido quando o trabalhador realiza manutenção em circuitos energizados para diagnóstico de defeitos, pois a exposição ao risco elétrico, ainda que intermitente, é parte da rotina laboral e a proteção coletiva é insuficiente. . O valor dos honorários periciais deve observar a complexidade do trabalho, o tempo despendido e o zelo do profissional, mostrando-se adequado o montante que respeita a razoabilidade frente à diligência realizada. . O trabalho noturno regularmente pactuado e remunerado, sem extrapolação da jornada semanal legal e com fruição de folgas, não caracteriza dano existencial, pois insere-se na autonomia da vontade e na licitude da organização produtiva. . A responsabilidade por acidente de trânsito é subjetiva quando a atividade de dirigir não é o risco precípua do negócio, sendo afastada pelo rompimento do nexo causal decorrente da culpa exclusiva da vítima que desobedece sinalização de parada. . A ausência de nexo causal entre a perda auditiva e o trabalho é confirmada quando o quadro clínico é unilateral e o traçado audiométrico destoia do padrão característico da PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído). . A gestão de dados em aparelhos corporativos integra o poder diretivo do empregador, sendo lícita a exclusão de arquivos pessoais quando há previsão contratual e norma interna proibindo o uso para fins particulares. . O percentual de honorários advocatícios deve ser majorado para 10% quando o patamar mínimo não reflete adequadamente o grau de zelo do profissional e a importância da causa. **IV. DISPOSITIVO E TESE** . Recursos conhecidos; provimento negado ao recurso da parte reclamada e provimento parcial ao recurso da parte reclamante. **Teses de julgamento:** Os valores indicados na petição inicial são meramente estimativos e não limitam a condenação em fase de liquidação. A exposição ao risco elétrico em testes de diagnóstico com circuitos energizados enseja o pagamento de adicional de periculosidade. O dano existencial exige prova de aniquilação do projeto de vida ou dos

laços sociais, não se presumindo pelo mero labor noturno legalmente remunerado. A culpa exclusiva da vítima em acidente de trânsito rompe o nexo de causalidade para fins de responsabilidade civil do empregador. Inexistindo simetria bilateral ou padrão de entalhe audiométrico nas frequências específicas, afasta-se a natureza ocupacional da perda auditiva. É legítima a exclusão de dados em suporte corporativo quando o empregado tem ciência prévia da finalidade estritamente profissional da ferramenta. Os honorários sucumbenciais devem ser fixados em observância aos critérios de zelo e complexidade previstos no art. 791-A, §2º, da CLT. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 73, 193, 790-B, 791-A, 840, §1º e 852-B; CF/88, art. 7º, IX; Código Civil, art. 927; IN 41/2018 do TST, art. 12, §2º; NR-10 e NR-16 do MTE. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 422; TRT-3, Tese Jurídica Prevalente nº 16.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011175-85.2025.5.03.0137 (ROT); Disponibilização: 25/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

XV. Dano moral - responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RECURSO ADESIVO. DANO MORAL. ATO PRATICADO POR CLIENTE NO LOCAL DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CULPA DA EMPREGADORA. REFLEXOS DE GORJETAS EM REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. SÚMULA 354 DO TST. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. ADC 58 DO STF E LEI 14.905/2024. AJUSTE DE OFÍCIO. I. CASO EM EXAME 1. Recursos ordinários interpostos pelo reclamante e, adesivamente, pela primeira reclamada, contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial. **II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO** 2. Há sete questões em discussão: (i) saber se é devida indenização por danos morais em razão de beijo praticado por cliente no local de trabalho; (ii) saber se há prova da prestação de serviços em período anterior à anotação do contrato na CTPS; (iii) saber se a parcela paga extra folha caracteriza bonificação distinta da gorjeta; (iv) saber se está demonstrada a condição de sócio de fato do segundo reclamado; (v) saber se os reflexos das gorjetas em repouso semanal remunerado contrariam a Súmula 354 do TST; (vi) saber se os valores indicados na petição inicial limitam a condenação; (vii) saber se os critérios de juros e correção monetária estão em conformidade com a tese vinculante fixada pelo STF na ADC 58 e com a Lei 14.905/2024. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A responsabilidade objetiva do empregador, fundada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pressupõe atividade que, por sua natureza, implique risco especial e acentuado aos direitos de outrem, em grau superior ao das atividades em geral. A função de garçom em restaurante, embora envolva contato com o público, não constitui atividade de risco qualificado à integridade moral do trabalhador, atraindo, portanto, a regra geral da responsabilidade subjetiva (art. 186 c/c o caput do art. 927 do CC). 4. Quando a conduta do cliente é abrupta e inesperada, sem qualquer sinalização prévia ou histórico de comportamentos análogos no estabelecimento, e a empregadora, ciente do fato, fornece as imagens da câmera de segurança e orienta o empregado a procurar a autoridade policial, não se identifica conduta culposa apta a estabelecer nexo de imputação entre o ato do terceiro e o dano alegado. 5. A pretensão de reconhecimento de relação de emprego em período anterior ao registrado na CTPS não prospera quando a prova oral e o depoimento pessoal do próprio reclamante

demonstram que o estabelecimento sequer estava em funcionamento, afastando-se a presença simultânea dos requisitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. 6. Não se identifica irregularidade no rateio das gorjetas quando há expressa adesão da empregadora à tabela de estimativa estabelecida em norma coletiva, e a prova oral confirma que a parcela paga extra folha denominada bonificação correspondia, na realidade, ao repasse das gorjetas cobradas dos clientes a título de taxa de serviço. 7. A condição de sócio de fato do segundo reclamado não se presume e exige prova robusta. 8. Os reflexos das gorjetas em repouso semanal remunerado contrariam a Súmula 354 do TST, segundo a qual as gorjetas integram a remuneração do empregado, mas não servem de base de cálculo para aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. 9. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial constituem mera estimativa e não limitam a condenação. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 10. Recurso ordinário do reclamante desprovido. Recurso ordinário adesivo da reclamada parcialmente provido. **Teses de julgamento:** 1. A responsabilidade objetiva do empregador, fundada no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, pressupõe atividade que, por sua natureza, implique risco especial e acentuado, não se aplicando ao exercício da função de garçom em restaurante, hipótese em que a responsabilização por ato de cliente exige demonstração de culpa específica. 2. As gorjetas integram a remuneração para fins de cômputo de 13º salário, férias acrescidas de um terço e FGTS, mas não servem de base de cálculo para o repouso semanal remunerado, nos termos da Súmula 354 do TST. 3. Os valores indicados nos pedidos da petição inicial são mera estimativa e não limitam a condenação na fase de liquidação. 4. Os critérios de atualização monetária e de juros de mora, por constituírem matéria de ordem pública, podem ser ajustados de ofício para adequação à tese vinculante fixada pelo STF na ADC 58 e à Lei 14.905/2024, sem violação ao princípio da non reformatio in pejus. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, arts. 2º, 157, 457, 791-A, §§ 2º e 4º, 818, I, e 840, § 1º; CC, arts. 186, 389, parágrafo único, 406, § 1º, e 927, caput e parágrafo único; Lei 8.177/91, art. 39, caput; Lei 14.905/2024. **Jurisprudência relevante citada:** STF, ADC 58, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, j. 18-12-2020; TST, Súmula 354; TRT-3, Tese Jurídica Prevalente nº 16.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010851-91.2025.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 25/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Paulo Chaves Correa Filho)

XVI. Ação anulatória - auto de infração

DIREITO TRABALHISTA. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA LEGAL DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS. NECESSIDADE DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL E BUSCA ATIVA. RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME Ação anulatória de auto de infração ajuizada por Zebu Carnes Supermercados Ltda contra a União Federal, visando à declaração de nulidade do **Auto de Infração nº 22.286.957-7** e à anulação da respectiva multa administrativa no valor de **R\$23.755,84**, lavrado pelo não preenchimento da cota mínima legal para contratação de empregados com deficiência ou reabilitados. O juízo de primeiro grau julgou os pedidos improcedentes. A empresa autora interpôs recurso ordinário, requerendo a reforma da sentença sob a alegação de impossibilidade fática decorrente da escassez de mão de

obra, afirmando ter realizado esforços massivos para a contratação por meio de redes sociais e contatos com instituições. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há uma questão central em discussão: definir se a mera publicação de vagas de emprego em meios digitais e contatos genéricos com instituições são suficientes para comprovar a impossibilidade fática de preenchimento da cota de pessoas com deficiência (afastando a validade do auto de infração) ou se a legislação exige da empresa uma postura ativa e a adaptação razoável de seu ambiente de trabalho. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A Constituição da República (art. 7º, inciso XXXI) e os tratados internacionais incorporados ao ordenamento (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e Convenção 159 da OIT), aplicáveis a partir do controle de convencionalidade, asseguram o direito ao trabalho e a proteção contra a discriminação da pessoa com deficiência. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 impõe um sistema imperativo de cotas, obrigando a empresa com 100 ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. No caso concreto, a auditoria fiscal constatou um déficit de **6 vagas** na cota da empresa e evidenciou que, no período de um ano, a empregadora admitiu mais de **590 trabalhadores comuns**, mas não apresentou avanços nas contratações inclusivas, demonstrando que a cota não foi priorizada. A ampla tutela jurídica das pessoas com deficiência exige que o empregador adote uma conduta ativa, consubstanciada na "adaptação razoável" do meio ambiente de trabalho (física e atitudinal), além de projetos de qualificação de mão de obra, nos termos da Lei Brasileira de Inclusão (LBI - Lei 13.146/2015). É a empresa que deve adaptar seus postos de trabalho, e não o contrário. A adoção de postura passiva, caracterizada pela mera formalização de ofertas de vagas em redes sociais ou mensagens em grupos de WhatsApp, esperando que o candidato busque a oportunidade, não configura esforço suficiente para afastar a obrigação legal. A ausência de provas firmes e sistemáticas quanto ao esgotamento das buscas em entidades especializadas (SINE, INSS, CAADE, SRTE) impede o reconhecimento da alegada escassez de mão de obra e, por consequência, valida o auto de infração fundado no comportamento omissivo do empregador. **IV. DISPOSITIVO** Recurso ordinário da autora conhecido e desprovido.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011105-62.2025.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 28/05/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Júlio Correa de Melo Neto)

XVII. Acidente do trabalho - responsabilidade

DIREITO DO TRABALHO. DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO E RECURSO ADESIVO. ACIDENTE DE TRABALHO. MONITOR DE INCLUSÃO ESCOLAR. AGRESSÃO POR ALUNO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA IN VIGILANDO. RECURSO ORDINÁRIO DO ENTE PÚBLICO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. RECURSO ADESIVO DA EMPREGADORA NÃO CONHECIDO. I. CASO EM EXAME. 1. Trata-se de recursos interpostos contra sentença que julgou procedentes os pedidos formulados em reclamação trabalhista ajuizada por monitora de apoio à inclusão. A trabalhadora sofreu acidente de trabalho ao ser atingida por uma cadeira arremessada por uma aluna com Transtorno do Espectro Autista (TEA), resultando em traumatismo cranioencefálico leve, lesão dentária e abalo psicológico. A decisão de primeiro grau condenou a empregadora

direta (associação civil) e, de forma subsidiária, o tomador de serviços (Município), ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais, reconhecendo a culpa das reclamadas por negligência na segurança e omissão. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** 2. As questões controvertidas submetidas à análise deste Tribunal são: a) Admissibilidade do recurso ordinário adesivo interposto pela primeira reclamada (empregadora) em face do recurso ordinário principal aviado pela segunda reclamada (ente público tomador de serviços); b) A existência de responsabilidade civil da empregadora pelo acidente de trabalho, considerando a alegação de excludente de responsabilidade por fato de terceiro (agressão por aluno); c) A configuração da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, em especial a caracterização da sua culpa in vigilando na fiscalização das condições de segurança do ambiente de trabalho. **III. RAZÕES DE DECIDIR.** 3. Não se conhece de recurso adesivo interposto por um litisconsorte passivo (empregadora) na mesma oportunidade do recurso principal apresentado pelo outro litisconsorte (tomador de serviços). A modalidade adesiva pressupõe sucumbência recíproca entre as partes, sendo cabível apenas como resposta ao recurso da parte adversa (reclamante), o que não ocorreu no caso. Inteligência do art. 997, § 1º, do CPC e da Súmula nº 283 do TST. 4. A responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho resta configurada quando, ciente do risco inerente à atividade, deixa de adotar medidas de segurança e prevenção eficazes. A agressão por parte de um aluno com histórico conhecido de comportamento agressivo não constitui fato de terceiro imprevisível, apto a romper o nexo de causalidade, mas sim um risco previsível e inerente à função. A omissão da empregadora em fornecer treinamento adequado, pessoal suficiente e um plano de contenção de crises caracteriza sua culpa por negligência, nos termos do art. 157 da CLT e dos arts. 186 e 927 do Código Civil. 5. A responsabilidade subsidiária do ente público tomador dos serviços não é automática, mas decorre da comprovação de sua conduta culposa na fiscalização do contrato, conforme tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 760.931 (Tema 246) e nos termos da Súmula nº 331, V, do TST. No caso, a culpa in vigilando do Município está robustamente comprovada por documentos emitidos pela própria escola (ata de reunião e ofício) e por prova testemunhal, os quais demonstram que a Administração tinha pleno conhecimento do histórico de agressividade da aluna e, mesmo assim, omitiu-se em fiscalizar e exigir da empresa contratada a adoção de medidas que garantissem um ambiente de trabalho seguro para a monitora, em violação ao dever de proteção à saúde e segurança do trabalhador. **IV. DISPOSITIVO E TESE.** 6. Recurso ordinário do segundo reclamado (Município de Contagem) conhecido e não provido. Recurso ordinário adesivo da primeira reclamada (Associação Educacional da Juventude - ASSEJ) não conhecido. Tese de julgamento: 1. A interposição de recurso adesivo é prerrogativa da parte recorrida para contrapor-se ao recurso principal da parte adversa, sendo incabível entre litisconsortes no mesmo polo processual. 2. A agressão sofrida por monitora de inclusão, praticada por aluno com histórico de agressividade conhecido pelo empregador e pelo tomador de serviços, não caracteriza fato de terceiro apto a excluir a responsabilidade civil, mas sim risco inerente à atividade, cuja materialização, por ausência de medidas de segurança eficazes, gera o dever de indenizar. 3. Comprovada a ciência do ente público tomador de serviços acerca das condições de risco no ambiente de trabalho e sua inércia em fiscalizar e exigir da empresa contratada a implementação de medidas de segurança, resta configurada a culpa in vigilando, a ensejar sua responsabilidade subsidiária pelas verbas decorrentes do acidente de trabalho. **Dispositivos relevantes:** arts. 1º, III e IV, 5º, V, X e XXXV, e 7º,

XXVIII, da Constituição Federal; arts. 157, 790-B e 899, § 10, da CLT; arts. 186, 927 e 997 do CPC; Súmulas nº 283 e 331 do TST.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011906-42.2024.5.03.0032 (ROT); Disponibilização: 28/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

XVIII. Dano moral reflexo - responsabilidade

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO FATAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CULPA COMPROVADA. INDENIZAÇÕES POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME: Trata-se de recursos interpostos pela reclamada e, adesivamente, pelo reclamante, em face da sentença que, reconhecendo a culpa da empregadora em acidente de trabalho fatal que vitimou o genitor do autor, condenou a ré ao pagamento de indenização por danos morais e pensão mensal. **II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO:** As matérias devolvidas à apreciação recursal consistem em: a) responsabilidade civil do empregador pelo acidente de trabalho fatal; b) configuração de culpa exclusiva da vítima como excludente denexo causal; e c) forma de pagamento da indenização por danos materiais (parcela única ou pensionamento mensal). **III. RAZÕES DE DECIDIR:** 1. A responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, exige a comprovação do dano, donexo causal e da culpa patronal. No caso, o conjunto probatório, incluindo laudo pericial conclusivo, relatório de investigação interna da própria empresa e prova testemunhal, demonstrou que a reclamada foi negligente ao não adotar medidas eficazes de segurança para mitigar os riscos na área de manobra de veículos pesados. Ficou evidenciada a ausência de análise de risco da atividade, a falta de procedimentos de segurança específicos para a função de porteiro, a inexistência de um sistema de comunicação eficiente entre a portaria e os motoristas, e a carência de sinalização de segurança adequada. Tais omissões, que só foram corrigidas após o evento fatal, caracterizam a culpa da empregadora e afastam a tese de culpa exclusiva da vítima, pois a conduta do trabalhador, ainda que se possa cogitar de imprudência, insere-se em um contexto de risco criado e não gerenciado pela empresa. 2. O dano moral decorrente da morte do trabalhador, sofrido por seu filho menor (dano em ricochete ou reflexo), é presumido (in re ipsa), dispensando prova do abalo psíquico. O valor arbitrado em primeiro grau (R\$1.000.000,00), comporta redução para R\$300.000,00, de modo a se adequar aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, inclusive ao reduzido capital social da empresa. 3. A conversão do pensionamento mensal em parcela única, conforme faculta o parágrafo único do artigo 950 do Código Civil, não é um direito absoluto do credor, mas uma prerrogativa do juízo, que deve ponderar as circunstâncias do caso concreto (tese vinculante firmada pelo TST no IRR Tema 77). Tratando-se de beneficiário que recém adquiriu a maioria (fevereiro/2026), a fixação de pensão mensal, com a determinação de constituição de capital para garantir o seu pagamento (Súmula 313 do STJ), atende com maior eficácia e segurança à finalidade alimentar da verba, assegurando o sustento e a educação do dependente ao longo do tempo e resguardando-o de eventual má gestão de um elevado montante recebido de uma só vez, além de ser menos gravosa para a empresa. **IV. DISPOSITIVO E TESE:** Recurso

da reclamada parcialmente provido. Recurso adesivo do reclamante não provido. Teses de julgamento: a) A omissão do empregador em adotar medidas de segurança efetivas, como a realização de análise de riscos, a implementação de procedimentos operacionais seguros e a adequada sinalização do ambiente de trabalho, configura culpa e estabelece o nexo de causalidade com o acidente de trabalho fatal ocorrido, afastando a excludente de responsabilidade por culpa exclusiva da vítima, ainda que esta tenha agido com imprudência. b) A conversão da pensão mensal em parcela única, prevista no art. 950, parágrafo único, do Código Civil, não é um direito potestativo do lesado, cabendo ao juiz, com base nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, definir a forma de pagamento que melhor atenda à finalidade da reparação e à situação das partes, especialmente em se tratando de beneficiário que recém atingiu a maioria. **Dispositivos relevantes:** Artigos 1º, III, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da Constituição Federal; artigos 186, 927, 948 e 950 do Código Civil; artigos 157, 769, 818, I, e 900 da Consolidação das Leis do Trabalho; artigos 373, I, e 479 do Código de Processo Civil; Lei nº 6.858/1980.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010694-05.2024.5.03.0058 (ROT); Disponibilização: 29/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)

XIX. Dispensa discriminatória - ocorrência

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA IMOTIVADA. CONDENAÇÃO CRIMINAL POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. I. CASO EM

EXAME: Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade de dispensa e indenização por danos morais. O autor alega dispensa discriminatória baseada no estigma de ex-presidiário, após retorno de período de reclusão. A reclamada defende a licitude da dispensa como ato de gestão para mitigar riscos psicossociais em ambiente com amplo contingente feminino, diante da condenação criminal do autor por lesão corporal e ameaça contra sua esposa. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO:** (i) Definir se a dispensa operada logo após a soltura do empregado condenado por violência doméstica possui cunho discriminatório nos termos da Lei nº 9.029/1995; (ii) Verificar se a manutenção do agressor no ambiente de trabalho viola o dever patronal de higidez do meio ambiente laboral e a perspectiva de gênero. **III. RAZÕES DE DECIDIR: 1.** A dispensa imotivada constitui direito potestativo do empregador (Art. 170, parágrafo único, CF), encontrando limites na proibição de práticas discriminatórias. **2.** A condenação criminal por violência contra a mulher descaracteriza a discriminação por estigma genérico, configurando-se como causa objetiva de quebra de fé e risco à convivência laboral. **3.** O dever patronal de zelar pelo meio ambiente de trabalho (Art. 225 CF e Art. 157 CLT) abrange a segurança psicossocial. A reintrodução de agressor condenado em ambiente com expressivo número de funcionárias mulheres geraria insegurança coletiva. **IV. DISPOSITIVO E TESE:** Recurso improvido. Tese: "A dispensa imotivada de empregado condenado por violência doméstica contra a mulher não configura ato discriminatório, mas exercício regular de direito e dever de preservação da higidez do meio ambiente do trabalho psicossocial, visando a segurança psíquica do contingente feminino da empresa". Referências: Constituição Federal, Arts. 170 e 225; CLT, Arts. 157, 482 e 818; Código Civil, Arts. 186, 187, 188 e 927; Lei nº 9.029/1995.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011338-72.2025.5.03.0167 (ROT); Disponibilização: 29/05/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Desembargador Paulo Chaves Correa Filho)