



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 57

1º de junho a 30 de junho 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. Dispensa discriminatória - ocorrência.....	3
II. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero	3
III. Demissão - conversão - dispensa sem justa causa	4
IV. Audiência - adiamento	5
V. Dano moral - caracterização	6
VI. Litigância abusiva – ocorrência	7
VII. Penhora – validade	7
VIII. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dispensa	7
IX. Cerceamento de defesa - perícia - nova perícia - indeferimento	8
X. Execução - limite	9
XI. Relação de emprego - motoboy	10
XII. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa	11
XIII. Pessoa com deficiência / aprendiz - cota.....	12
XIV. Dano moral - direito à saúde.....	13
XV. Responsabilidade pré-contratual - caracterização	14
XVI. Cerceamento de defesa - prova testemunhal.....	15
XVII. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa.....	16
XVIII. Execução - débito - atualização.....	16
XIX. Justa causa - improbidade.....	17
XX. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização.....	19
XXI. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial.....	20
XXII. Vigia - justa causa.....	21
XXIII. Penhora - validade	21
XXIV. Assédio moral organizacional - caracterização.....	22

I. Dispensa discriminatória - ocorrência

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DOENÇA GRAVE. SÚMULA 443 DO TST. Nos termos da Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. No caso concreto, o diagnóstico de Mal de Parkinson, doença neurológica progressiva e degenerativa, aliado à proximidade temporal entre o retorno do afastamento previdenciário e a dispensa imotivada, bem como à prova oral que evidencia comentários estigmatizantes da gestão acerca da condição de saúde do trabalhador, confirma o viés discriminatório da rescisão contratual, ensejando o dever de indenizar nos moldes da Lei 9.029/95

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010736-59.2025.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 01/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator Desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida)

II. Assédio sexual - Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERA OCULTA EM BANHEIRO FEMININO. DANO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. RECURSO DO RÉU NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou parcialmente procedente o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais decorrentes de assédio sexual, consistente na instalação de câmera oculta em banheiro feminino por preposto da empresa. O réu insurge-se contra a condenação, enquanto a autora busca a majoração do valor fixado a título de danos morais. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há duas questões em discussão: (i) definir se o empregador responde objetivamente pelos atos de assédio sexual praticados por preposto que viola a intimidade e a privacidade das trabalhadoras; (ii) estabelecer se o valor da indenização arbitrado em primeira instância é condizente com a gravidade da conduta, a extensão do dano e o caráter pedagógico da medida. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O empregador responde objetivamente pelos atos ilícitos praticados por seus prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele, nos termos dos arts. 932, III, e 933 do Código Civil. A instalação de equipamentos de filmagem em locais privados, como banheiros femininos, constitui violação frontal aos direitos de personalidade, à dignidade da pessoa humana e ao direito à intimidade e privacidade (art. 5º, X, da CF). A mera existência de normas internas ou guias de conduta não exime a responsabilidade do empregador se não comprovada a efetiva implementação de medidas preventivas de combate e de suporte psicológico à vítima. A caracterização do assédio sexual, à luz do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e das diretrizes da OIT (Convenções 111 e 190), prescinde de conduta contínua, bastando a prática de atos que violem a dignidade e criem ambiente hostil. **IV. DISPOSITIVO E TESES** Recurso do réu não provido; recurso da autora parcialmente provido para majorar a indenização por danos morais para R\$ 200.000,00. Teses de julgamento: A instalação de câmeras em banheiros de uso exclusivo de empregados configura ato ilícito grave que enseja a responsabilidade objetiva do empregador por

danos morais, independentemente de demonstração de culpa da empresa. O julgador deve aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ para identificar e mitigar desigualdades estruturais e a opressão de gênero no ambiente laboral. O valor da indenização por dano moral deve atender à dupla finalidade de reparar o sofrimento da vítima e dissuadir o ofensor da repetição da conduta abusiva, observada a capacidade econômica das partes e a gravidade da violação. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 5º, X, 7º, XXII; CLT, arts. 157 e 223-C; CC, arts. 932, III, e 933; Lei nº 14.457/2022. Jurisprudência relevante citada: OIT, Convenções nº 111 e 190; CNJ, Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero; Resolução CNJ nº 492/2023.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010543-76.2025.5.03.0099 (ROT); Disponibilização: 02/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

III. Demissão - conversão - dispensa sem justa causa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. PEDIDO DE DEMISSÃO X DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ATESTADO MÉDICO. DANO MORAL. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto pela parte reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedente a ação, indeferindo o reconhecimento da dispensa sem justa causa, o pagamento de verbas rescisórias correlatas, diferenças salariais e indenização por danos morais, além de rejeitar a nulidade por cerceamento de defesa decorrente do indeferimento de prova pericial sobre analfabetismo. **.II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há três questões em discussão: (i) definir se houve cerceamento de defesa pelo indeferimento de perícia para comprovar analfabetismo; (ii) estabelecer se a modalidade de ruptura contratual foi pedido de demissão ou dispensa imotivada (iii) determinar se a conduta patronal na rescisão gera direito à indenização por danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O Juiz, como destinatário da prova, detém ampla liberdade na direção do processo, podendo indeferir diligências inúteis quando o conjunto probatório já é suficiente para a formação de seu convencimento, não ocorrendo cerceamento de defesa quando a parte teve diversas oportunidades de produzir provas e ficou-se inerte. A preclusão ocorre quando a parte, presente à audiência de instrução, não apresenta protesto oportuno contra o indeferimento de produção de prova, inviabilizando a discussão em sede recursal. O princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212 do TST) transfere ao empregador o ônus de provar a modalidade de ruptura contratual, quando esta é controversa. A formalidade de documentos de rescisão (TRCT) não se sobrepõe ao princípio da primazia da realidade, especialmente quando demonstrada a apresentação de atestado médico contemporâneo à rescisão, circunstância que torna pouco crível o pedido de demissão voluntária pela trabalhadora em estado de vulnerabilidade. O contexto de recusa de atestado médico pelos empregadores e o encerramento do pacto logo após a apresentação de tal documento configuram ato ilícito que viola a dignidade da trabalhadora, ensejando a responsabilidade civil e o dever de reparação por danos morais. **IV. DISPOSITIVO E TESES** Recurso parcialmente provido. Teses de julgamento: A ausência de protesto em audiência contra o indeferimento de prova técnica gera a preclusão, impedindo a arguição de

nulidade por cerceamento de defesa. O princípio da primazia da realidade prevalece sobre o formalismo do TRCT na análise da modalidade de dispensa do empregado doméstico. A dispensa de empregado em estado de vulnerabilidade clínica, mediante recusa de atestado médico e imposição de modalidade de rescisão indevida, configura dano moral passível de reparação. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III, art. 5º, LV; CLT, arts. 765, 794, 795, 818; CC, arts. 186, 927; LC 150/2015, art. 12. Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 212; TST, Súmula 338, I; TST, OJ 82 da SDI-1; IRR Tema 122 (TST).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010874-08.2025.5.03.0148 (ROT); Disponibilização: 02/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

IV. Audiência - adiamento

MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO DO PREPOSTO, ÚNICO ADMINISTRADOR DA RECLAMADA, DE ACOMPANHAR A ESPOSA NO PERÍODO DE NASCIMENTO DO FILHO EM DATA COINCIDENTE COM A AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO DESIGNADA NOS AUTOS DA RECLAMATÓRIA TRABALHISTA. CONCESSÃO DA SEGURANÇA. É certo que, por se tratar de pessoa jurídica, a reclamada pode ser representada por preposto (empregado ou não). Todavia, no caso dos autos, o preposto é o administrador e único representante legal da empresa. A Lei n. 13.257/2016 (Marco Legal da Primeira Infância), prevê que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira. A prerrogativa conferida ao empregado deve ser interpretada em harmonia com os princípios constitucionais, como da dignidade da pessoa humana, proteção à infância e a gestante portanto, deve ser estendida ao pai, genitor, ainda que se trate de empregador ou de único preposto da empresa-reclamada. A proteção constitucional e infraconstitucional objetiva que o pai possa acompanhar sua esposa (ou companheira) em consultas médicas e, principalmente, no parto. Nesse contexto, configura direito líquido e certo da Impetrante a pretensão de adiamento da audiência de instrução e julgamento, por comprovar que o preposto, único ato a representá-la, estará impossibilitado de comparecer no dia 30/03/2026, em razão de estar acompanhando sua esposa gestante na provável data do parto, conforme documento médico juntado aos autos. Acresça-se que o art. 362 do CPC dispõe que a audiência poderá ser adiada se não puder comparecer, por motivo justificado, qualquer pessoa que dela deva necessariamente participar (II). O adiamento da audiência para data próxima àquela designada (30/03/2026) não importará em prejuízo processual, mormente em razão de a questão central ser eminentemente fática, o que demonstra os requisitos legais (*periculum in mora* e *fumus boni iuris*), autorizando a concessão da liminar e a segurança, em definitivo.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011051-91.2026.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 03/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais; Relator Juiz Convocado Luiz Cláudio dos Santos Vianna)

V. Dano moral - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. NECESSIDADE DE PROVA DE CULPA IN VIGILANDO (TEMA 1118 STF). INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AMEAÇA ARMADA NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. RECURSO DO RECLAMADO PROVIDO. RECURSO DO RECLAMANTE PARCIALMENTE PROVIDO. **I. CASO EM EXAME** Recurso Ordinário interposto por Município (4º reclamado) e Recurso Adesivo interposto pelo reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em reclamação trabalhista. O 4º reclamado busca afastar sua responsabilidade subsidiária e discutir verbas trabalhistas. O reclamante recorre visando a inversão do ônus da prova, a condenação por danos morais e a revisão de honorários. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há três questões em discussão: (i) definir se a responsabilidade subsidiária do ente público pode ser declarada independentemente da prova efetiva de falha na fiscalização, à luz do Tema 1118 do STF; (ii) estabelecer se a exibição de arma de fogo por preposto da empresa configura dano moral indenizável; (iii) determinar o critério de fixação de honorários sucumbenciais e atualização do quantum indenizatório. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O Supremo Tribunal Federal, ao fixar a tese do Tema 1118, veda a atribuição de responsabilidade subsidiária à Administração Pública baseada exclusivamente na inversão do ônus da prova, exigindo a comprovação da culpa in vigilando pelo reclamante. A Administração Pública comprova, no caso concreto, a adoção de medidas efetivas de fiscalização, tais como instauração de processos administrativos, aplicação de multas e retenção de pagamentos, o que afasta a presunção de negligência. O atraso isolado no pagamento de verbas salariais não configura dano moral, salvo se acompanhado de prova de lesão concreta à honra ou dignidade. A conduta de preposto da empresa que, mediante exibição de arma de fogo, ameaça trabalhadores em ambiente de serviço, transcende o mero inadimplemento contratual e caracteriza ato ilícito gerador de dano moral. A fixação da indenização por danos morais deve observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, utilizando-se os critérios do art. 223-G da CLT como balizadores, respeitando-se as balizas do STF para atualização monetária e juros (ADC's 58 e 59). O percentual de honorários advocatícios deve refletir a complexidade da causa e o zelo profissional, nos moldes do art. 791-A da CLT. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso do 4º reclamado provido; recurso do reclamante parcialmente provido. **Tese de julgamento:** A responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas de empresa prestadora de serviços depende da prova inequívoca, pelo reclamante, da conduta negligente do ente público na fiscalização contratual. A exibição de arma de fogo por preposto da empregadora como forma de intimidação a trabalhadores configura dano moral in re ipsa, por violação à dignidade da pessoa humana e integridade física. A indenização por danos morais deve ser arbitrada observando-se a extensão do dano e o grau de culpa, seguindo os parâmetros de atualização monetária fixados pelo STF nas ADC's 58 e 59. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, arts. 791-A, 818 e 223-G; CF/88, art. 5º, X; Lei 8.666/1993; Lei 6.019/1974, art. 5º-A, § 3º. **Jurisprudência relevante citada:** STF, Tema 1118 de Repercussão Geral; STF, ADC 16/DF; STF, ADI 6050; STF, ADC's 58 e 59; TST, Súmula 331, V; TST, IRR 143.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010092-62.2025.5.03.0160 (ROT); Disponibilização: 08/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Desembargador Sérgio Oliveira de Alencar)

VI. Litigância abusiva – ocorrência

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. ABUSO DO DIREITO DE AÇÃO. FRACIONAMENTO DE DEMANDAS. CONTRADIÇÃO DE PEDIDOS. MULTA PROCESSUAL. O

fracionamento sem justificativa plausível de demandas, o ajuizamento - pelo mesmo escritório de advocacia - de múltiplas ações com pedido de isonomia ou equiparação salarial apontando os mesmos paradigmas (que sequer são conhecidos pelos reclamantes) e a apresentação de pedidos contraditórios em ações distintas relativas ao mesmo vínculo, buscando induzir o juízo a erro e alterando a verdade dos fatos, são exemplos de condutas que configuram abuso do direito de ação e litigância de má-fé. Esses atos, incompatíveis com os deveres de lealdade e boa-fé processual, justificam a aplicação de multa, nos termos dos artigos 793-B e 793-C da CLT, e 80 e 81 do CPC. Entendimento que se alinha ao tratamento e à prevenção da litigância abusiva dispostos na Nota Técnica 12/2025 deste Regional e na Recomendação 159/2024 do CNJ, justificando inclusive o oficiamento aos órgãos de classe e fiscalização para apuração de responsabilidades.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010681-20.2025.5.03.0139 (ROT); Disponibilização: 08/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Desembargador Ricardo Marcelo Silva)

VII. Penhora – validade

EXCESSO DE EXECUÇÃO. PENHORA SOBRE RECEITA DE CONDOMÍNIO EDILÍCIO. LIMITAÇÃO DO PERCENTUAL. ART. 866, § 1º, DO CPC.

A penhora de dinheiro em conta bancária de condomínio deve ser moderada para não impedir o pagamento de despesas essenciais e a manutenção do bem comum. Conforme o art. 866 do CPC, o juiz pode fixar percentual sobre a receita que viabilize a satisfação do crédito sem inviabilizar a existência da entidade devedora. No caso de condomínio de baixa renda com graves dificuldades financeiras, a limitação da penhora a 10% da receita bruta mensal atende aos princípios da razoabilidade e da menor onerosidade da execução.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011068-33.2023.5.03.0033 (AP); Disponibilização: 08/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Carlos Roberto Barbosa)

VIII. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - dispensa

TRABALHADOR PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (SURDO-MUDO) QUE SUSCITA ESTIGMA OU PRECONCEITO INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL

Dispõe o art. 5º, XLI, da CR que "a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais", e, dando concreção ao princípio no âmbito das relações de trabalho, estipula o art. 1º da Lei 9.029/1995 que "é proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII

do art. 7º da Constituição Federal". Nesse prisma se consolidou a compreensão, nos moldes do Precedente Vinculante n. 254 do TST, reafirmando os termos da Súmula 443/TST, de que se presume discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso vertente, restou evidenciado o caráter discriminatório da dispensa, sobretudo por se tratar de empregado com deficiência (surdez e mudez profundas), avultando daí sua condição estigmatizante. A extinção contratual, realizada especificamente nas circunstâncias descortinadas nos autos, resvala mecanismo forjado para desvencilhar a empresa dos transtornos acarretados pela condição de deficiência do empregado, em contraste e menosprezo com a situação especial de vulnerabilidade do autor. Impõe-se, portanto, o deferimento das postuladas indenizações por danos morais e materiais na forma do artigo 4º da Lei 9.029/1995 . Recurso ordinário a que se dá provimento.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010803-29.2024.5.03.0087 (ROT); Disponibilização: 09/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

IX. Cerceamento de defesa - perícia - nova perícia - indeferimento

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. NULIDADE PROCESSUAL POR CERCEAMENTO DE DEFESA. LAUDO PERICIAL INSUFICIENTE. PROVIMENTO. I.

Caso em exame. Recurso adesivo do autor, no qual postula a nulidade da sentença, por cerceamento de defesa, em razão do indeferimento de novo laudo médico pericial, destinado a averiguar o nexo causal e concausal entre a doença neurológica que acometeu o demandante e o trabalho. **II. Questão em discussão.** Definir se o indeferimento da realização de novo laudo pericial, realizado por médico especialista em neurologia, em razão da complexidade da doença neurológica que acometeu o autor (mielorradiculopatia inflamatória), implicou em cerceamento de defesa. **III. Razões de decidir.** Nos termos do art. 480 do CPC, o Juiz pode determinar a realização de nova perícia ou complementação do trabalho pericial quando a matéria não lhe parecer suficientemente esclarecida. É certo que não se exige, em regra, que a perícia seja realizada por médico especialista, uma vez que a formação médica abrange conhecimento de todas as áreas. Contudo, em hipóteses excepcionais, nas quais a enfermidade discutida apresenta elevada complexidade clínica e natureza altamente especializada, a ausência de perícia realizada por profissional da área médica correlata à patologia controvertida pode comprometer o adequado esclarecimento da matéria técnica. No caso em tela, o reclamante foi diagnosticado com mielorradiculopatia inflamatória, doença que possui elevada complexidade clínica e natureza eminentemente neurológica, demandando conhecimento técnico específico para adequada investigação acerca da etiologia da doença, de sua evolução e da eventual existência de nexo causal ou concausal com as atividades laborais desempenhadas pelo autor. Embora o perito nomeado pelo Juízo detenha especialização em medicina do trabalho, verifica-se que, no caso concreto, a controvérsia extrapola a análise ordinária de doenças ocupacionais, envolvendo aspectos específicos da neurologia, especialmente quanto à etiologia, evolução clínica e fatores desencadeantes ou agravantes da enfermidade alegada. Nessas circunstâncias, a realização de prova técnica por profissional especializado na área correlata à patologia discutida mostrava-se medida necessária ao completo

esclarecimento da lide, na forma do 480 do CPC. Assim, o indeferimento do pedido de nova perícia médica, por perito especializado em neurologia, no caso concreto, implicou limitação do direito probatório do autor, comprometendo o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa, assegurados pelo artigo 5º, LV, da CR/1988. **IV Dispositivo e Tese.** Recurso adesivo acolhido para acolher a preliminar de nulidade da sentença por cerceamento de defesa. **Tese de Julgamento:** Não se exige, em regra, que a perícia seja realizada por médico especialista, uma vez que a formação médica abrange conhecimento de todas as áreas. Contudo, em hipóteses excepcionais, nas quais a enfermidade discutida apresenta elevada complexidade clínica e natureza altamente especializada, a ausência de perícia realizada por profissional da área médica correlata à patologia controvertida pode comprometer o adequado esclarecimento da matéria técnica. Nesses casos, demonstrada a insuficiência do laudo pericial para elucidação da controvérsia, o indeferimento de nova perícia implica cerceamento de defesa, acarretando nulidade processual.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010941-02.2025.5.03.0009 (ROT); Disponibilização: 12/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

X. Execução - limite

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. AVALIAÇÃO DE POTENCIAL LOCATÍCIO. CONTRATO DE COMODATO. LIMITES DA COGNIÇÃO EXECUTIVA. I. Caso em exame Agravo de petição interposto pela parte exequente contra decisão que indeferiu os pedidos de inversão do ônus da prova e de avaliação dos aluguéis do imóvel de propriedade da parte executada por três imobiliárias ou corretores de imóveis, bem assim a designação de diligência para apuração de potencial locatício de bem objeto de contrato de comodato juntado aos autos. **II. Questão em discussão** Há uma questão em discussão: definir se, no âmbito da execução trabalhista, é cabível a inversão do ônus da prova, com base no art. 373, §1º, do CPC, e a avaliação de potencial locatício de imóvel de propriedade da parte executada que se encontra cedido a terceiro mediante contrato de comodato formalizado nos autos, para fins de posterior constrição dos eventuais rendimentos. **III. Razões de decidir** Em sede de execução trabalhista, não compete ao Juízo apreciar, de forma incidental, eventual nulidade, simulação ou desconstituição de contrato de comodato firmado pela parte executada com terceiro, matéria que extravasa os limites cognitivos próprios do procedimento executivo, cuja finalidade é a satisfação do crédito já reconhecido em título executivo judicial (arts. 878 da CLT e 835 do CPC). Tampouco se admite, em sede executiva, o exame incidental do termo final ou da ausência de registro do referido instrumento como mecanismo hábil a presumir a existência de renda locatícia efetiva. A penhora de frutos e rendimentos, disciplinada nos arts. 867 a 869 do CPC e que, no rol de preferência do art. 835, encontra enquadramento residual no inciso XIII (outros direitos), pressupõe a existência concreta e atual de renda produzida pelo bem, não se admitindo a constrição de valores meramente potenciais ou hipotéticos, cuja percepção depende da celebração futura de contrato de locação inexistente. A regra de inversão do ônus da prova prevista no art. 373, §1º, do CPC destina-se à fase de conhecimento, não se aplicando à fase de execução, na qual incumbe à parte exequente indicar os bens penhoráveis e os meios hábeis ao prosseguimento do feito,

nos termos do art. 878 da CLT. Mantém-se a decisão agravada, que observou corretamente os limites da cognição executiva e a sistemática da penhora de rendimentos no ordenamento processual. **IV. Dispositivo e tese** Agravado de petição conhecido e desprovido. Teses de julgamento: A fase de execução trabalhista não constitui sede adequada para apreciação incidental da validade, vigência ou eficácia de contrato de comodato firmado pela parte executada com terceiro. A penhora de frutos e rendimentos pressupõe a existência concreta e atual de renda produzida pelo bem, sendo incabível a constrição de valores meramente potenciais. A inversão do ônus da prova prevista no art. 373, §1º, do CPC não se aplica à fase de execução, na qual incumbe à parte exequente a indicação dos bens penhoráveis e dos meios de prosseguimento do feito. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, art. 878; CPC, arts. 373, §1º, 805, 835, XIII, 867 a 869.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010503-44.2022.5.03.0085 (AP); Disponibilização: 17/06/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XI. Relação de emprego - motoboy

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

RECONHECIMENTO. PROVIMENTO. I. Caso em exame Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com as partes rés, sob o fundamento de que o autor possuía liberdade na execução das tarefas, utilizava motocicleta própria e era microempreendedor individual (MEI). **II. Questão em discussão** 2. Verificar a configuração dos requisitos do vínculo empregatício (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) e a caracterização da autonomia na prestação de serviços. **III. Razões de decidir** 3. **Admissibilidade:** O presente caso não se enquadra no Tema 1389 do STF, por não se tratar de discussão sobre fraude em contrato escrito ou formalmente firmado, mas sim de relação de trabalho desenvolvida informalmente. 4. **Vínculo Empregatício:** a. **Onerosidade:** Comprovada pela dinâmica de recebimento por entrega e repasse de valores pela reclamada, que assumia os riscos do negócio e a cobrança da taxa de entrega. b. **Não Eventualidade:** Demonstrada pela habitualidade da prestação de serviços, reconhecida pela testemunha arrolada pela defesa, que afirmou que o autor ia "a semana toda" e que "todo dia tinha entregas". O fato de ter faltado ocasionalmente não descaracteriza a habitualidade. c. **Pessoalidade:** Caracterizada pelo dever do empregado de prestar serviços pessoalmente, sendo que a substituição esporádica por outro entregador, quando não escolhido pela reclamante, não elide o vínculo. d. **Subordinação:** Evidenciada pela inserção do reclamante na estrutura do negócio da reclamada, que organizava os serviços de entrega, sendo este um serviço prestado aos clientes e que aproveitava à atividade econômica da ré. O uso de motocicleta própria não descaracteriza o vínculo, por se tratar de instrumento de trabalho. A autonomia alegada em defesa não foi devidamente comprovada pela ré, que detinha o ônus de prová-la. 5. **MEI e Motocicleta Própria:** A condição de MEI e o uso de motocicleta própria não afastam, por si só, o reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente quando presentes os demais elementos configuradores da relação de emprego. 6. **Acidente de Trabalho:** O acidente de trânsito ocorrido durante a realização de entregas para a reclamada reforça a percepção do vínculo empregatício. **IV. Dispositivo e tese** 7. Recurso ordinário provido

para reconhecer o vínculo empregatício entre a parte autora e a 2ª parte ré (Restaurante e Choperia Silveirão Ltda - ME), com início em 01/11/2020 e término em 22/10/2022, na função de motoboy. **Tese de julgamento:** "Restam configurados os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação) quando a prestação de serviços de motoboy, embora utilize veículo próprio e a pessoa possua MEI, insere-se na atividade econômica da empresa, é organizada e fiscalizada por esta, e o trabalhador não detém autonomia para decidir sobre a forma de execução do serviço, afastando-se a alegação de trabalho autônomo." **Dispositivos e Jurisprudência Relevantes Citados:** CLT, arts. 2º, 3º, 818, ICPC, arts. 373, I, II Precedente do STF (Tema 1389 RG/PR) Precedente do TST (AIRR-10835-40.2013.5.01.0066) Jurisprudência Regional (TRT-9 - ROR Sum: 00004606220225090091) Doutrina de Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado/Ana Clara Barros de Carvalho.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010624-52.2023.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 17/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XII. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DE OITIVA DE TESTEMUNHA EM AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. NULIDADE PROCESSUAL. RETORNO DOS AUTOS À ORIGEM. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em reclamação trabalhista. Os recorrentes alegam cerceamento de defesa pelo indeferimento da oitiva de sua segunda testemunha, em audiência telepresencial, sob o fundamento de falta de controle do juízo quanto ao isolamento da referida testemunha, embora a defesa tenha se prontificado a comprovar o isolamento por meio de filmagem do ambiente em tempo real. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir se o indeferimento da oitiva de testemunha, em audiência telepresencial, por falha na organização da sala virtual pelo juízo, configura cerceamento de defesa e nulidade processual. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O juiz tem o dever de zelar pela higidez da prova oral e garantir o isolamento das testemunhas, nos termos do art. 824 da CLT, premissa que se mantém absoluta mesmo em ambiente virtual. No rito ordinário trabalhista, inexistente obrigatoriedade legal de rol prévio de testemunhas, incumbindo à Secretaria da Vara a organização dos atos procedimentais cautelares para viabilizar a audiência telepresencial. A impossibilidade de verificação do isolamento da segunda testemunha decorre de falha na organização da sala virtual pelo Juízo, que não indagou de forma oportuna sobre o rol de testemunhas das partes. O indeferimento da prova, sob argumento de risco à incomunicabilidade - que inclusive parte tentou mitigar com proposta de filmagem do local -, transfere indevidamente aos recorrentes o ônus que compete à estrutura do órgão julgador. O cerceamento de defesa resta configurado, em violação ao princípio do contraditório e da ampla defesa, quando a parte é impedida de produzir prova oral sem ter dado causa ao óbice procedimental. **IV. DISPOSITIVO E TESES** Recurso provido. Teses de julgamento: Configura cerceamento de defesa o indeferimento de oitiva de testemunha por falta de controle do juízo sobre o isolamento físico em audiência telepresencial, quando a falha decorre da organização do ato pela

Secretaria e não da conduta da parte. O indeferimento injustificado da produção de prova oral em audiência telepresencial, que viole os princípios do contraditório e da ampla defesa, impõe a nulidade da sentença e o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual. Cabe ao juízo assegurar, em audiências virtuais, a higidez da prova oral mediante procedimentos cautelares adequados, não podendo impor às partes os prejuízos decorrentes de falhas na estrutura administrativa do ato. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, art. 824; CPC, arts. 236, § 3º, 385, § 3º, 453, § 1º e 357, § 2º; Resolução CNJ nº 314/2020 e nº 354/2020. Jurisprudência relevante citada: não há.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010769-92.2025.5.03.0160 (ROT); Disponibilização: 17/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIII. Pessoa com deficiência / aprendiz - cota

DIREITO ADMINISTRATIVO E DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INFRAÇÃO ADMINISTRATIVA. COTA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD). DISPENSA IMOTIVADA SEM CONTRATAÇÃO DE SUBSTITUTO. VALIDADE DE AUTO DE INFRAÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ILICITUDE DE CLÁUSULA RESTRITIVA. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de anulação de Auto de Infração, lavrado em virtude da dispensa imotivada de empregada com deficiência sem a observância da regra de substituição prevista no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. A recorrente sustenta a regularidade da dispensa amparada em norma coletiva que exclui a função de

motorista do cálculo da cota de PCD, argumentando, ainda, que a recusa da trabalhadora em aceitar a reintegração afastaria a penalidade administrativa. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há duas questões em discussão: (i) definir se é válida norma coletiva que exclui, de forma abstrata e genérica, determinada função da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência; (ii) estabelecer se a dispensa imotivada de empregado PCD sem a prévia contratação de substituto configura infração administrativa consumada, insuscetível de ser afastada por recusa posterior de retorno ao emprego. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91 impõe a obrigatoriedade de contratação de substituto em condição semelhante para a dispensa de pessoa com deficiência, configurando a violação a esse preceito a materialidade do ilícito administrativo. A negociação coletiva não possui legitimidade para excluir, de modo abstrato e indiscriminado, funções da base de cálculo da cota de PCD, visto que tal medida viola direito de indisponibilidade absoluta e afronta o art. 611-B, XXII, da CLT. O arcabouço normativo de proteção à pessoa com deficiência, composto pela Constituição Federal, pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009) e pela Lei nº 13.146/2015, veda práticas discriminatórias e impõe a análise concreta da aptidão laboral, sendo vedada a presunção de incapacidade por deficiência. A norma coletiva invocada, além de pautar-se em tese ilícita, não possui eficácia retroativa para fatos ocorridos em data anterior à sua vigência. A infração administrativa consuma-se no momento da dispensa irregular, não sendo desconstituída por atos posteriores ou pela eventual recusa da trabalhadora em retornar ao posto de serviço. **IV. DISPOSITIVO E TESES** Recurso não provido. Teses de julgamento: A dispensa imotivada de pessoa com deficiência sem a

contratação de substituto em condição semelhante configura violação ao art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91. É ilícita a cláusula de instrumento coletivo que exclui, de forma genérica e abstrata, funções da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, por violar norma de ordem pública e o direito fundamental à inclusão laboral. A irregularidade administrativa é verificada no momento da dispensa e não é elidida pela recusa da trabalhadora em aceitar a reintegração oferecida após a notificação fiscal. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVI; Lei nº 8.213/91, art. 93, § 1º; CLT, art. 611-B, XXII; Decreto nº 6.949/2009; Lei nº 13.146/2015.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011269-42.2025.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 17/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XIV. Dano moral - direito à saúde

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO À SAÚDE E SEGURANÇA. GESTANTE. GRAVIDEZ DE RISCO. REALOCAÇÃO DE FUNÇÃO. OBRIGATORIEDADE. DESCUMPRIMENTO. DANO MORAL CONFIGURADO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto por trabalhadora gestante, acometida por gravidez de risco, contra decisão que indeferiu pedido de indenização por danos morais. A empregada, munida de atestados médicos recomendando a não permanência em ortostatismo prolongado, teve seu pedido de readaptação de função negado pela empregadora sob o argumento de inexistência de postos de trabalho que permitissem o labor sentado na unidade comercial. O pedido principal consiste na condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do descaso com a saúde da obreira e da ausência de adaptação do ambiente de trabalho. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir se a recusa da empregadora em adaptar o posto de trabalho de gestante com gravidez de risco, diante de restrições médicas, configura conduta ilícita passível de reparação por dano moral. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A Convenção nº 161 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) impõe ao empregador o dever de identificar riscos à saúde e promover a adaptação do trabalho às necessidades dos trabalhadores. O estado gravídico de risco, devidamente comprovado por atestados médicos entregues à empresa, exige do empregador zelo redobrado e medidas proativas para assegurar a integridade física da empregada e do nascituro. A justificativa da empresa de que todas as funções da loja exigiam ortostatismo mostra-se inidônea frente ao dever legal de proteção, especialmente quando a própria preposta admite a existência de atividade de caixa, funcionalidade que permite adaptação para o trabalho sentado. A omissão da empresa em providenciar ambiente laboral digno e compatível com as restrições de saúde da autora viola o dever de cuidado, a honra subjetiva da empregada e os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. O descaso com a saúde da gestante, em detrimento dos interesses puramente mercantis, configura coisificação do trabalhador, justificando o dever de indenizar. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso parcialmente provido. **Tese de julgamento:** Configura dano moral a negativa injustificada do empregador em adaptar as funções de gestante com gravidez de risco, quando comprovada a ciência das restrições médicas e a possibilidade de adequação do posto de trabalho. O descumprimento do dever de promover a adaptação do

trabalho às condições de saúde do empregado, conforme diretrizes da Convenção 161 da OIT, enseja responsabilidade civil por violação aos direitos da personalidade e à dignidade da pessoa humana. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III e IV, 5º, XXII e XXIII, 7º, XXII e 170, caput, II, III e VIII; CLT, art. 223-C; Decreto nº 127/1991 (Convenção 161 da OIT); Decreto nº 10.088/2019.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011524-04.2025.5.03.0068 (ROT); Disponibilização: 17/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XV. Responsabilidade pré-contratual - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL PRÉ-CONTRATUAL. PROCESSO SELETIVO. REPROVAÇÃO EM EXAME PSICOTÉCNICO. FRUSTRAÇÃO DE EXPECTATIVA DE CONTRATAÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS INDEVIDOS. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME:

Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra a sentença na qual foram julgados improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes da frustração de expectativa de contratação após o avanço em etapas de processo seletivo para o cargo de assistente de campo. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO:**

A questão em discussão consiste em definir se a realização de etapas avançadas de recrutamento, tais como exames médicos admissionais, testes de direção automobilística e entrega de documentação pessoal, gera obrigação de indenizar na hipótese de posterior não contratação fundada em reprovação em teste psicotécnico de atenção concentrada. **III. RAZÕES DE DECIDIR:** 1. A responsabilidade civil na fase pré-contratual se orienta pelos princípios da probidade e da boa-fé objetiva, exigindo a configuração de comportamento contraditório, abusivo ou culposos por parte do empregador ao romper de forma injustificada as tratativas. 2. Os elementos de prova dos autos revelam que o processo seletivo não foi formalmente encerrado com a aprovação do candidato, pois este foi reprovado em avaliação psicotécnica de atenção concentrada e palográfica, a qual apontou perfil inferior ao necessário para o desempenho das atividades externas de assistente de campo. 3. O custeio de despesas de deslocamento, hospedagem e alimentação, bem como o encaminhamento para exames clínicos admissionais, constituem atos preparatórios inerentes à dinâmica de contratação corporativa, não caracterizando promessa vinculante de emprego quando condicionados ao preenchimento de todos os critérios de seleção técnica. 4. Inexistindo ato ilícito ou conduta culposa da reclamada, que agiu nos estritos limites do seu poder diretivo e da autonomia privada de seleção, não restam preenchidos os requisitos para a concessão de indenizações por danos morais ou por perda de uma chance. **IV. DISPOSITIVO E TESE:** Recurso ordinário conhecido e desprovido. **Teses de julgamento:** "1. A reprovação técnica de candidato em exame psicotécnico regular de processo seletivo, motivada pelas exigências do cargo pretendido, afasta a tese de ruptura arbitrária ou ilícita das tratativas pré-contratuais." "2. Atos preparatórios de recrutamento, inclusive a realização de exames médicos admissionais e entrega de documentos, não constituem promessa inequívoca de contratação e não geram obrigação de indenizar se o candidato não atende a todos os critérios objetivos de seleção." **Dispositivos relevantes citados:** arts. 186, 187, 421, 422 e 927 do CC/2002; art. 818, I, da CLT, **Jurisprudência relevante citada:** Tribunal

Regional do Trabalho da 3ª Região, Voto no Processo 0010101-39.2026.5.03.0176, Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva, julgado em 28/05/2026.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010101-39.2026.5.03.0176 (ROT); Disponibilização: 18/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

XVI. Cerceamento de defesa - prova testemunhal

CERCEAMENTO DE DEFESA. INDEFERIMENTO DA OITIVA DE TESTEMUNHA.

CONVITE VIA WHATSAPP. O processo do trabalho, pautado pelos princípios da informalidade, celeridade e instrumentalidade das formas, deve adaptar-se às novas realidades tecnológicas e aos modernos meios de comunicação. O convite de testemunha realizado, por meio de aplicativo de mensagens (WhatsApp), amplamente utilizado pela sociedade contemporânea, deve ser considerado válido como comprovação da intenção da parte em levar sua testemunha a juízo para depoimento, desde que o conteúdo das mensagens demonstre a efetiva cientificação da testemunha acerca do ato processual e das informações essenciais ao seu comparecimento. A exigência de rigor formal excessivo na forma do convite, desconsiderando a informalidade e a eficácia comunicativa do WhatsApp, resulta em cerceamento de defesa, violando o direito fundamental à ampla produção da prova e ao contraditório, bem como vulnera o princípio da verdade real que rege o processo trabalhista. No caso concreto, considerando que a parte Reclamante comprovou ter efetuado o convite à testemunha via WhatsApp, e que o indeferimento de sua oitiva obstou a produção de prova potencialmente relevante para o deslinde da controvérsia, configura-se o prejuízo processual. Não é ocioso frisar, ainda, que a jurisprudência mais recente tem demonstrado uma crescente abertura para a aceitação de meios informais de comunicação como válidos para a comprovação do convite de testemunhas, desde que seja possível verificar a efetiva comunicação e a ciência do destinatário sobre o ato processual, sendo que a mera ausência de formalidades estritas, como a menção expressa do número do processo, por exemplo, não pode, por si só, ser um óbice intransponível ao direito à produção da prova, especialmente quando o contexto da conversa e o próprio depoimento da testemunha, se ouvida, em juízo poderiam elucidar a controvérsia sobre a ciência fática. Ademais, o que se exige é que o convite, por qualquer meio, seja idôneo para cientificar a testemunha do local, data e hora da audiência para prestar o depoimento. O rigor excessivo na forma do convite converte-se em cerceamento de defesa, obstaculizando a produção de prova essencial para o deslinde da controvérsia impedindo a busca da verdade real, princípio norteador do processo trabalhista. **PRELIMINAR ACOLHIDA.**

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0012426-54.2025.5.03.0165 (ROT); Disponibilização: 18/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

XVII. Audiência telepresencial / videoconferência - cerceamento de defesa

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA. AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PARTICIPAÇÃO DA PARTE. EXCLUSÃO INDEVIDA. RECURSO PROVIDO. I. Caso em exame.

1. Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial. O recorrente sustenta a nulidade do julgado por cerceamento de defesa, sob o argumento de que foi excluído da audiência de instrução telepresencial pelo magistrado, sob o fundamento de estar em trânsito com veículo automotor, impedindo a produção de prova testemunhal e seu depoimento pessoal, mesmo após ter informado que o automóvel já se encontrava estacionado. **II. Questão em discussão.**

2. A questão em discussão consiste em definir se a exclusão da parte da audiência virtual, sob o fundamento de estar em veículo automotor, e o consequente encerramento da instrução sem a oitiva das partes e testemunhas, configura cerceamento do direito de defesa capaz de ensejar a nulidade da sentença.

III. Razões de decidir. 3. O magistrado, na qualidade de condutor do processo, deve velar pela rápida solução do litígio, observando, contudo, os limites impostos pelas garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa. 4. As normas do Conselho Nacional de Justiça sobre audiências telepresenciais não estabelecem obrigatoriedade de a parte estar em um local físico específico, exigindo-se apenas que a participação ocorra de forma segura e regular. 5. O comparecimento da parte acompanhada de seu patrono e a comunicação de que o veículo já estava estacionado impõem ao juízo o dever de cooperação, sendo cabível, no máximo, uma advertência, e não o indeferimento sumário da participação. 6. O encerramento da instrução sem a colheita dos depoimentos, quando expressamente requerida a prova testemunhal, causa prejuízo processual manifesto, mormente quando a improcedência dos pedidos fundamenta-se exclusivamente na prova documental, caracterizando cerceamento de defesa nos termos do art. 794 da CLT. **IV. Dispositivo e tese.** 7. Recurso provido.

Teses de julgamento: 1. Configura cerceamento de defesa a exclusão sumária da parte da audiência telepresencial e o encerramento do feito sem a colheita de provas, quando for possível a regularização da participação durante o ato processual. 2. A condução de veículo automotor, quando este se encontra estacionado no momento da audiência, não constitui óbice legal à participação da parte no ato telepresencial. 3. A ausência de colheita de prova oral requerida, em decorrência de impedimento indevido de participação da parte na audiência, enseja a nulidade da sentença por violação ao contraditório e à ampla defesa. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, arts. 765, 769, 794 e 795; CPC, arts. 4º, 6º e 139, II. Jurisprudência relevante citada: CNJ, Resoluções nº 345/2020 e 354/2020.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010514-02.2025.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 19/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

XVIII. Execução - débito - atualização

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA. DEPÓSITO VOLUNTÁRIO PARA

QUITAÇÃO. TERMO FINAL. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA E DEVER DE MITIGAÇÃO DO PRÓPRIO PREJUÍZO (DUTY TO MITIGATE THE LOSS). RECURSO NÃO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME Agravo de petição interposto pelo exequente em face de decisão que acolheu os embargos à execução, limitando a incidência de juros e correção monetária ao termo final de 31/12/2023. O exequente sustenta que a responsabilidade do executado pelos encargos moratórios apenas cessa com o efetivo levantamento dos valores e não com o depósito judicial. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão em discussão consiste em definir se a inércia do exequente em promover o levantamento de valores depositados voluntariamente para quitação do débito, somada ao seu silêncio durante o trâmite processual para a atualização da conta, autoriza a limitação do termo final de incidência de juros e correção monetária, afastando a aplicação da regra geral de atualização até o efetivo pagamento. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O depósito judicial realizado pelo executado com escopo de quitação, e não apenas para fins de garantia do juízo, sinaliza a disposição do devedor em extinguir a obrigação, alterando a dinâmica da mora. 4. O exequente, ao requerer a atualização do débito e, posteriormente, permanecer inerte por período superior a um ano e sete meses diante da ausência de cumprimento de diligência pelo perito, viola o princípio da boa-fé objetiva ao transferir ao devedor o ônus de sua própria desídia. 5. O dever de cooperação (art. 6º do CPC) impõe ao credor o dever de mitigar o próprio prejuízo (duty to mitigate the loss), não sendo razoável permitir que a parte aguarde deliberadamente o prolongamento da execução, em razão de sua própria inação, para imputar encargos moratórios ao devedor que já havia disponibilizado os valores para levantamento. 6. A manutenção da atualização monetária sobre período em que o credor se absteve de levantar valores incontroversos, por opção própria, configuraria enriquecimento sem causa e desvio da finalidade da reparação civil e trabalhista. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 7. Agravo de petição não provido. Tese de julgamento: O depósito judicial realizado para fins de quitação, com a consequente disponibilidade dos valores ao credor, permite a limitação da incidência de juros e correção monetária na data do requerimento de atualização formulado pelo exequente, quando este se mantém inerte por longo período, impedindo a conclusão do levantamento. O princípio da boa-fé objetiva e o dever de cooperação processual vedam ao exequente beneficiar-se de sua própria inércia para elevar o montante da execução, impondo-se a mitigação do prejuízo que poderia ter sido evitado pelo levantamento tempestivo dos valores depositados. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 884; CPC, art. 6º. Jurisprudência relevante citada: TRT da 3ª Região, Súmula nº 15.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010475-29.2017.5.03.0028 (AP); Disponibilização: 22/06/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Emerson José Alves Lage)

XIX. Justa causa - improbidade

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. PEDIDO DE DEMISSÃO ANTERIOR. DANOS MORAIS. PROVIMENTO PARCIAL. **I. Caso em exame** Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada por um empregado contra a dispensa por justa causa, buscando a reversão para pedido de demissão, o pagamento de verbas rescisórias e indenização por danos morais. A sentença de primeiro grau julgou totalmente improcedentes os pedidos. O reclamante interpôs recurso ordinário, reiterando os

pedidos de reversão da justa causa, reconhecimento do pedido de demissão anterior e indenização por danos morais. A reclamada apresentou contrarrazões, arguindo preliminar de não conhecimento do recurso quanto aos danos morais por ausência de dialeticidade. **II. Questões em discussão** Preliminar de não conhecimento do recurso ordinário por ausência de dialeticidade. Reversão da dispensa por justa causa por improbidade em pedido de demissão. Pagamento de verbas rescisórias decorrentes de pedido de demissão. Indenização por danos morais. **III. Razões de decidir**

3.1. Preliminar de Não Conhecimento do Recurso Ordinário por Ausência de Dialeticidade O princípio da dialeticidade exige que o recorrente ataque os fundamentos da decisão recorrida. No presente caso, o reclamante impugnou os fundamentos da sentença ao defender a impossibilidade de afastamento da realidade da abordagem vexatória sofrida, atendendo ao princípio da dialeticidade. A Súmula nº 422 do TST, em sua nova redação, não conhece do recurso apenas quando a motivação for inteiramente dissociada dos fundamentos da decisão. A preliminar é rejeitada, pois o apelo atende aos requisitos de admissibilidade.

3.2. Dispensa por Justa Causa. Demissão A justa causa, por ser medida de exceção, exige prova irrefutável do empregador, observando requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais. O empregador tem o ônus de provar o ato faltoso que enseja a justa causa (art. 818, II, CLT e art. 373, II, CPC). No caso, a empresa instaurou sindicância ao receber informações sobre prestação de serviços remunerados a terceiros durante afastamento médico. Foi verificado que o empregado apresentou atestado médico e, no mesmo período, figurou como instrutor em curso para terceiros, apresentando assinaturas em certificados. O empregado confirmou em depoimento pessoal o afastamento médico, mas tentou justificar sua presença em outra empresa como mero acompanhamento de um colega. A testemunha convidada pelo autor prestou depoimento vago e incerto, com imprecisões sobre datas, empresas e pessoas envolvidas. A testemunha convidada pela ré afirmou que o reclamante foi contratado como prestador de serviços e ministrou os cursos, coordenando as atividades. Embora o atestado médico seja considerado verdadeiro quanto à sua emissão, a conduta do empregado de manter atividade laboral remunerada para terceiros durante o período de incapacidade declarada é incompatível com a boa-fé objetiva (art. 422, CC). Tal comportamento configura ato de improbidade, pois o empregado utiliza o afastamento custeado pelo empregador para auferir renda paralela, quebrando o elo de confiança. No entanto, restou comprovado que o reclamante formulou pedido de demissão prévio em 01/07/2025, enquanto a justa causa foi aplicada em 04/07/2025. O pedido de demissão é um ato unilateral que se consuma no momento em que a outra parte toma conhecimento da declaração de vontade. Torna-se inviável a conversão posterior para dispensa por justa causa após a extinção do vínculo por iniciativa do empregado, sob pena de violação ao ato jurídico perfeito.

3.3. Verbas Rescisórias Dada a conclusão de que o vínculo se extinguiu por pedido de demissão, a reclamada é condenada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes a essa modalidade. As verbas incluem saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, com autorização para dedução de eventuais valores já quitados.

3.4. Indenização por Danos Morais O dano moral passível de recomposição é aquele causado pela subversão ilícita de valores subjetivos. É necessária a comprovação da conduta ilícita, do abalo moral e do nexo de causalidade (art. 186 e 927, CC). A reparação civil por dano moral em caso de reversão de justa causa por improbidade depende da demonstração de que a alegação do empregador era infundada (IRR TST, Tema 62). No caso, o ato de improbidade foi comprovado, afastando o direito à indenização por danos morais nesse contexto. Quanto à

abordagem pelo sócio, a testemunha do autor prestou depoimento impreciso e não confirmou a agressividade ou exposição indevida. A mera fiscalização de conduta faltosa, quando realizada sem abuso, não gera dano moral. A decisão de origem, que indeferiu o pedido de danos morais, é mantida. **IV. Dispositivo e Tese** Conhecido o recurso ordinário do reclamante. Dado provimento parcial para reconhecer o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do autor em 01/07/2025, condenando a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes ao pedido de demissão. Mantida a improcedência do pedido de indenização por danos morais. Condenação da reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em 15% sobre o valor líquido da condenação. Critérios de liquidação definidos conforme fundamentação. Natureza salarial declarada para as verbas deferidas, com exceção das férias indenizadas. Valor arbitrado à condenação em R\$5.000,00, com custas de R\$5.000,00, a cargo da reclamada. **Tese de julgamento:** "O ato de improbidade praticado pelo empregado durante afastamento médico não pode ensejar a dispensa por justa causa se, anteriormente a tal penalidade, o empregado formalizou pedido de demissão, o qual extinguiu o vínculo empregatício por iniciativa própria." **Legislação e Jurisprudência Relevantes Citadas:** CLT, art. 818, II; art. 482, "a"; art. 791-A; art. 832, §3º. CPC, art. 1.010, II; art. 373, II. Código Civil, art. 422; art. 186; art. 927. Lei nº 8.177/1991, art. 39. Lei nº 14.905/2024. Súmula nº 422 do TST. Súmula Vinculante 53 do STF. Súmula 368, I, do TST. Súmula 25/TST. OJ 400 da SDI-1-TST. OJ 348/SBDI-1/TST. TJP nº 4 do TRT3. ADCs 58 e 59, e ADIs 5867 e 6021 (STF). TRT-3, 0010202-24.2020.5.03.0035. IRR TST, Tema 62. Instrução Normativa da Receita Federal vigente à data do fato gerador. Lei nº 8.212/91, art. 43. Lei nº 8.541/92, art. 46. Lei nº 7.713/88, art. 12-A.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010683-94.2025.5.03.0169 (ROT); Disponibilização: 22/06/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Desembargador Emerson José Alves Lage)

XX. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO EXTRAPATRIMONIAL. TRABALHO DOMÉSTICO. CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO.

CONFIGURAÇÃO. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto por trabalhadora em face de sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes de suposta submissão a trabalho em condição análoga à de escravo. A recorrente, que laborou como doméstica por aproximadamente cinco décadas sem o devido registro e sem o gozo de direitos trabalhistas básicos, alega ter sido mantida em contexto de vulnerabilidade, controle e invisibilização social, configurando exploração desumana. **II.**

QUESTÃO EM DISCUSSÃO A questão em discussão consiste em determinar se, a submissão de trabalhadora doméstica a labor informal por longo período (cinco décadas), associada à exploração de sua vulnerabilidade social e ausência de direitos fundamentais, caracteriza condição análoga à de escravo, ensejando a reparação por danos extrapatrimoniais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O trabalho escravo contemporâneo não se restringe às hipóteses clássicas de coação física, abrangendo a coisificação do indivíduo mediante a exploração extrema que viola a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. A utilização do discurso de "pertencimento familiar" por empregadores que acolhem trabalhadores em situação de vulnerabilidade social

constitui, frequentemente, uma máscara para a exploração laboral desprovida de direitos, impedindo o reconhecimento da relação como relação de emprego. A ausência de registro formal por décadas, somada à negação sistemática de direitos fundamentais e sociais básicos, reflete a desvalorização do trabalho humano e a configuração de uma prática que afronta os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) e a função social da atividade econômica. A manutenção de trabalhador em situação de submissão prolongada, em razão de baixa escolaridade e precariedade econômica, mesmo na ausência de cerceamento direto de liberdade de locomoção ou jornada exaustiva quantificável, tipifica a exploração abusiva que se enquadra na proteção conferida pelo art. 149 do Código Penal e pelas normas internacionais de direitos humanos. A extensão do dano e a capacidade econômica da parte ofensora justificam o arbitramento de indenização por danos extrapatrimoniais capaz de cumprir seu caráter pedagógico e punitivo. **IV.**

DISPOSITIVO E TESES Recurso parcialmente provido. Teses de julgamento: A exploração de trabalho doméstico por longo período, sem registro e em condições que negam os direitos fundamentais e a dignidade do trabalhador, aproveitando-se de sua vulnerabilidade social e econômica, configura condição análoga à de escravo sob a ótica moderna do art. 149 do Código Penal em cotejo com as normas internacionais de direitos humanos. O discurso de acolhimento familiar ou filantropia não exime o empregador da observância das normas trabalhistas, servindo, em muitos casos, como mecanismo de ocultação de exploração laboral desumanizante. A configuração do trabalho escravo contemporâneo prescinde da existência de coação física ou cárcere, bastando o grau de domínio, sujeição e a supressão da autonomia do trabalhador que o reduz à condição de coisa. Dispositivos relevantes citados: Constituição Federal, arts. 1º, III e IV, 5º, II, 7º, 170; Código Penal, art. 149; CLT, art. 157; Convenção 29 da OIT; Pacto de San Jose da Costa Rica, art. 6º. Jurisprudência relevante citada: STF, Inq 3.412/AL; STF, RE 459510.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011553-95.2024.5.03.0098 (ROT); Disponibilização: 23/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relatora Desembargadora Juliana Vignoli Cordeiro)

XXI. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TELETRABALHO.

MANUTENÇÃO. PROCEDÊNCIA. I. CASO EM EXAME 1. Recurso Ordinário

interposto pela parte autora, versando sobre a improcedência do pedido de manutenção do regime de teletrabalho, sob a alegação de necessidade de cuidados com o filho menor e preservação da saúde mental. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2.

Há duas questões em discussão: (i) determinar se o retorno ao trabalho presencial constitui exercício regular do poder diretivo do empregador; (ii) definir se a autora tem direito à manutenção do teletrabalho. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O retorno ao

trabalho presencial não se reveste de caráter absoluto, devendo ser exercido em conformidade com os princípios da razoabilidade, da boa-fé objetiva e da proteção aos direitos fundamentais do trabalhador. 4. A autora preenche os requisitos para a manutenção do regime de teletrabalho, especialmente em relação ao tempo mínimo de exercício no cargo, bom desempenho, e ausência de prejuízos à atividade empresarial. 5. A interpretação do normativo interno não se mostra adequada, devendo prevalecer

uma interpretação teleológica e sistemática, orientada à proteção da criança e à viabilização do exercício das funções parentais. 6. A revogação do regime de teletrabalho, promovida de forma genérica e sem a devida consideração das particularidades da situação da autora, não se mostra razoável nem proporcional. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 7. Recurso provido. **Tese de julgamento:** 1. O poder diretivo do empregador não é absoluto e deve ser exercido em conformidade com os princípios da razoabilidade e da proteção aos direitos fundamentais. 2. A interpretação de normas internas deve considerar a proteção à criança e a viabilização do exercício das funções parentais. 3. A manutenção do teletrabalho pode ser revista mediante comprovação superveniente de alteração relevante das circunstâncias fáticas ou de efetiva necessidade organizacional, desde que precedida de análise individualizada e devidamente fundamentada. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 75-C, §2º.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010591-21.2025.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 24/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

XXII. Vigia - justa causa

JUSTA CAUSA. DESÍDIA GRAVE. PORTEIRO/VIGIA. USO DE CELULAR DURANTE O MONITORAMENTO. FURTO DE BEM PATRIMONIAL. QUEBRA DE FIDÚCIA. A função de vigilância patrimonial, ainda que exercida por porteiro/vigia desarmado, exige atenção plena às condições do posto. O manuseio de aparelho celular para fins pessoais no exato momento em que ocorre uma invasão e subtração de bens no estabelecimento configura falta gravíssima. A gravidade da omissão funcional, que atinge o núcleo das obrigações contratuais, autoriza a dispensa imediata por desídia grave (art. 482, "e", da CLT), tornando despicienda a gradação pedagógica da pena, independentemente da longevidade do vínculo.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010249-79.2026.5.03.0134 (ROT); Disponibilização: 25/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Mauro Cesar Silva)

XXIII. Penhora - validade

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO E CIVIL. EMBARGOS DE TERCEIRO. PENHORA DE CRÉDITOS EM MÃOS DE TERCEIRO. CONDOMÍNIO EDILÍCIO. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS. VALIDADE DA CONSTRUÇÃO. PAGAMENTO DIRETO AOS EMPREGADOS DA EXECUTADA. INEXISTÊNCIA DE SUB-ROGAÇÃO QUE AFASTE A PENHORA. NÃO PROVIMENTO. I. CASO EM EXAME. 1. Agravo de Petição interposto por condomínio contra sentença que julgou improcedentes seus Embargos de Terceiro, mantendo a penhora de créditos que a executada Masther Service Ltda detinha junto ao agravante, decorrentes de contrato de prestação de serviços terceirizados. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** 2. As questões consistem em saber se a penhora de créditos futuros em mãos de terceiro é válida, se o pagamento direto realizado pelo condomínio aos empregados da empresa prestadora de serviços, diante de seu inadimplemento, tem o condão de desconstituir ou tornar insubsistente a penhora anteriormente efetivada e se a natureza jurídica de condomínio

edifício impede a efetivação da penhora de créditos em suas mãos. **III. RAZÕES DE DECIDIR.** 3. A penhora de créditos em poder de terceiro encontra respaldo no art. 855 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho. A constrição foi determinada sobre relação jurídica existente entre o condomínio e a executada, materializada em contrato de prestação de serviços com obrigações periódicas de pagamento, sendo juridicamente possível a penhora dos créditos oriundos dessa relação, ainda que futuros, desde que determináveis. 4. O auto de penhora indica expressamente que os créditos venciam no dia 20 de cada mês, individualizando o objeto da constrição. A execução trabalhista, que busca satisfazer crédito de natureza alimentar, autoriza a utilização de meios eficazes para a localização de bens do devedor, especialmente quando frustradas as diligências ordinárias. 5. O condomínio não comprovou que, no momento da penhora ou após ela, deixou de existir obrigação contratual sua perante a executada. Os pagamentos diretos que efetuou aos empregados da prestadora configuram ato de terceiro interessado, que pode gerar direito de regresso, mas não extingue a obrigação contratual original perante a executada para os fins da penhora. A sub-rogação alegada não opera contra a ordem judicial de depósito, que tem por objeto os créditos devidos à executada, e não o patrimônio do condomínio. 6. A manutenção da penhora não implica obrigar o condomínio a pagar duas vezes pela mesma prestação, pois os valores que depositar em juízo substituirão o pagamento que faria à executada, além de conferir-lhe o direito de regresso contra ela. Ao optar por pagar diretamente os trabalhadores, o condomínio assumiu o risco dessa conduta, que não pode prejudicar a exequente, terceira de boa-fé. **IV. DISPOSITIVO E TESE.** 7. Agravo de Petição conhecido e não provido. Teses de julgamento: 1. A penhora de créditos futuros em mãos de terceiro é válida quando fundada em relação jurídica certa e determinável apta a gerar prestações periódicas. 2. O pagamento direto realizado pelo terceiro aos empregados da executada após a efetivação da penhora não desconstitui a constrição nem extingue o crédito submetido à execução. 3. Eventual sub-rogação decorrente de pagamentos efetuados pelo terceiro gera apenas direito de regresso contra a executada, sem eficácia para afastar a penhora judicial. 4. A natureza jurídica de condomínio edifício não impede a penhora de créditos devidos à executada nem afasta o dever de cumprimento das determinações judiciais. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, XXXV; CLT, arts. 769 e 789-A, V; CPC, arts. 783, 797, 835, XIII, 855 e 856.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011920-07.2025.5.03.0027 (AP); Disponibilização: 25/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

XXIV. Assédio moral organizacional - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REALOCAÇÃO FUNCIONAL. RETALIAÇÃO POLÍTICA. DANO MORAL. DIÁRIAS POR SERVIÇO EM DISTRITO. PAGAMENTO DEVIDO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO. RECURSO DA PARTE RÉ NÃO PROVIDO. RECURSO DA PARTE AUTORA PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME. 1. Recurso Ordinário interposto pela parte autora e pela parte ré contra sentença que, reconhecendo a ocorrência de realocação funcional por retaliação política, condenou o município réu ao pagamento de indenização por danos morais, diárias por serviço em distrito e adicional de insalubridade. A parte autora busca a majoração do valor

arbitrado a título de danos morais, enquanto a parte ré pleiteia a reforma da sentença quanto a todos os pontos de condenação e a exclusão da determinação de expedição de ofício ao Ministério Público. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO.** 2. Há quatro questões em discussão: (i) definir se a realocação de servidor público, logo após período eleitoral, caracteriza assédio moral institucional e desvio de finalidade; (ii) estabelecer se a prestação de serviços diários em distrito diverso da residência, sem possibilidade de retorno ao domicílio no intervalo, justifica o pagamento de diárias de serviço; (iii) determinar se o contato intermitente com pacientes em unidade de saúde é apto a ensejar o adicional de insalubridade; (iv) aferir a necessidade de expedição de ofício ao Ministério Público para apuração de eventual improbidade administrativa. **III. RAZÕES DE DECIDIR.** 3. A administração pública, embora possua discricionariedade na gestão de pessoal, deve motivar seus atos de forma prévia ou contemporânea, sob pena de invalidade, especialmente quando o remanejamento ocorre logo após o retorno de licença eleitoral, configurando, no caso concreto, conduta retaliatória e discriminatória. 4. O desvio de finalidade e o abuso de poder, consubstanciados na perseguição política, vulneram os direitos da personalidade, gerando dever de indenizar nos moldes dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. 5. A majoração do dano moral é cabível para atender ao caráter pedagógico-punitivo da condenação e considerar a extensão do dano e a capacidade econômica das partes. 6. A interpretação teleológica da norma municipal, aliada ao princípio da norma mais favorável, garante o direito a diárias de serviço aos servidores que laboram em distritos distantes, cuja distância inviabiliza o retorno à residência no intervalo intrajornada, sendo verba de natureza distinta do vale-alimentação. 7. O trabalho em condições insalubres, ainda que exercido de forma intermitente, confere direito ao adicional respectivo, conforme Súmula 47 do TST, sendo a avaliação dos agentes biológicos qualitativa, inerente à própria função de atendimento em postos de saúde. 8. A prática de ato administrativo desprovido de interesse público e motivado por perseguição política justifica a cientificação do órgão ministerial para apuração de eventual improbidade administrativa, nos termos da Lei nº 8.429/1992. **IV. DISPOSITIVO E TESE.** 9. Recurso da parte ré não provido; Recurso da parte autora parcialmente provido. Tese de julgamento: A realocação funcional de servidor público sem motivação idônea, constatada a finalidade retaliatória por questões político-partidárias, configura ato arbitrário. O pagamento de diárias de serviço é devido quando o servidor é deslocado para laborar em distrito cuja distância ou logística impeça o retorno ao domicílio durante o intervalo intrajornada, ainda que haja percepção de vale-alimentação. A natureza qualitativa do Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE impõe o pagamento de adicional de insalubridade mesmo em caso de contato intermitente com pacientes em unidades de saúde. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 37; CLT, arts. 195 e 789; Código Civil, arts. 186, 187, 927; Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa); Lei Municipal nº 2.342/2003 (Caeté). Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 47; TST, Súmula 439; TST, SDI-1, E-RR-202-65.2011.5.04.0030; STF, ADC 58.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010462-45.2025.5.03.0094 (ROT); Disponibilização: 29/06/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)