



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 58

1º de julho a 31 de julho 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. Dano moral - caracterização	3
II. Acidente do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel	3
III. Dano moral - ociosidade	5
IV. Execução - medida coercitiva	6
V. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral.....	7
VI. Litigância de má-fé - caracterização.....	8
VII. Dano moral - discriminação	8
VIII. Trabalho em condição análoga à de escravo - prescrição.....	9
IX. Justa causa - caracterização.....	12
X. Litigância de má-fé - multa	13
XI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação	13
XII. Dano moral - caracterização	14
XIII. Discriminação por idade - ocorrência	15
XIV. Acidente do trabalho - indenização.....	16
XV. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial.....	17
XVI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação	18
XVII. Litigância abusiva - ocorrência	19

I. Dano moral - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EX-EMPREGADA. COMUNICAÇÃO A CLIENTES APÓS O TÉRMINO DO CONTRATO. AUSÊNCIA DE ABUSO DE DIREITO. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. RECURSO NÃO PROVIDO I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e de retratação pública, formulados por ex-empregada sob o argumento de que a reclamada cometeu abuso de direito ao encaminhar mensagem a clientes alertando sobre a utilização indevida de dados obtidos durante a vigência do contrato de trabalho. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir se a comunicação enviada pela ex-empregadora aos seus clientes, após o desligamento da autora, configura abuso de direito apto a gerar dano moral e o dever de retratação. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 1. O dever de indenizar pressupõe a demonstração inequívoca de conduta ilícita, dano e nexo causal, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil. 2. O conteúdo da comunicação não excede os limites da razoabilidade, pois não contém expressões injuriosas ou a imputação expressa de práticas criminosas, limitando-se a orientar os clientes sobre a proteção de dados. 3. O Termo de Compromisso e Confidencialidade firmado pela trabalhadora estabelece obrigações de sigilo que perduram após a rescisão contratual, conferindo amparo à preocupação da empresa quanto à preservação de suas informações estratégicas. 4. A conduta da autora de contatar clientes da ex-empregadora para oferecer serviços de certificação digital, utilizando informações obtidas no curso do vínculo, legitima a cautela adotada pela empresa perante sua base de clientes. 5. A ausência de prova de prejuízo concreto à reputação profissional ou de abalo à imagem da trabalhadora afasta a caracterização do dano moral "in re ipsa". **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. O exercício do poder diretivo e a proteção de dados empresariais, por meio de comunicação aos clientes após a rescisão contratual, não configuram dano moral quando o teor da mensagem é informativo, carece de expressões ofensivas e encontra respaldo em Termo de Confidencialidade previamente assinado pelo colaborador. 2. Não se presume o dano moral decorrente de comunicação empresarial em que não há imputação direta de ilícitos nem ofensa à honra objetiva do ex-empregado, sendo indispensável a prova de efetivo prejuízo profissional. Dispositivos relevantes citados: Código Civil, arts. 186, 187 e 927.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011424-09.2025.5.03.0049 (ROT); Disponibilização: 02/07/2026; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

II. Acidente do trabalho - motorista - uso - aplicativo móvel

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. MOTORISTA DE APLICATIVO. HOMICÍDIO EM SERVIÇO. TEORIA DO RISCO CRIADO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. RECURSO ORDINÁRIO PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pela parte reclamante contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais decorrentes do falecimento de motorista de aplicativo. O trabalhador foi vítima de homicídio enquanto estava logado no sistema e se deslocava para atender a um chamado da plataforma tecnológica. **II.**

QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há diversas questões em discussão: (i) confirmar a competência material da Justiça do Trabalho e a legitimidade passiva da plataforma; (ii) definir se a condenação deve ser limitada aos valores estimados na petição inicial; (iii) determinar se o óbito de motorista por ato criminoso de terceiro constitui acidente de trabalho sob responsabilidade objetiva da empresa; e (iv) estabelecer os critérios para o cálculo de danos morais, pensionamento e honorários advocatícios. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização decorrentes de relação de trabalho lato sensu, conforme decidido previamente por este Colegiado e consolidado pela Súmula nº 392 do TST. 4. A legitimidade passiva deve ser aferida à luz da Teoria da Asserção, bastando a indicação da parte reclamada como responsável pelo adimplemento da obrigação para configurar a pertinência subjetiva. 5. Os valores indicados na petição inicial sob o rito ordinário configuram mera estimativa para fins de definição de rito, não servindo como limite para a apuração da condenação em liquidação de sentença. 6. A atividade de motorista de aplicativo implica risco acentuado e superior ao suportado pela coletividade, atraindo a responsabilidade civil objetiva da plataforma com base na Teoria do Risco Criado. 7. O homicídio praticado por terceiro contra motorista em serviço guarda conexão com os riscos da atividade de transporte, caracterizando-se como fortuito interno e não excluindo o nexo de causalidade. 8. A indenização por dano moral em ricochete é devida, por presunção relativa, aos integrantes do núcleo familiar de vítima fatal de acidente de trabalho. 9. O pensionamento mensal à companheira supérstite deve corresponder a 2/3 dos rendimentos líquidos da vítima, com termo final baseado na expectativa de sobrevida fixada pela Tábua de Mortalidade do IBGE. 10. Em caso de acidente de trabalho com resultado morte, é incabível a conversão da indenização por danos materiais em parcela única, ante a ausência de amparo legal e a existência de regramento específico no art. 948, II, do Código Civil, que prevê a prestação de alimentos de natureza contínua e sucessiva. Ademais, em consonância com o Tema 77 de IRR do TST, a definição da forma de cumprimento da obrigação de pagar danos materiais não constitui direito subjetivo absoluto da parte, competindo ao julgador estipular o critério mais adequado à hipótese fática. 11. Os honorários advocatícios sucumbenciais devem ser fixados em 15% sobre o valor da condenação, sendo vedada a condenação da parte beneficiária da justiça gratuita quando verificada a sucumbência mínima. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 12. **Recurso provido. Tese de julgamento:** 1. A competência material da Justiça do Trabalho abrange as lides oriundas de relação de trabalho lato sensu, independentemente do reconhecimento de vínculo empregatício. 2. A indicação abstrata da responsabilidade na petição inicial satisfaz a legitimidade passiva ad causam segundo a Teoria da Asserção. 3. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial são estimativos e não limitam o montante final da condenação. 4. A exploração de serviço de transporte por plataforma digital gera responsabilidade objetiva por danos sofridos pelo trabalhador em atividade de risco especial. 5. O ato criminoso de terceiro conexo à execução do serviço de transporte constitui fortuito interno inerente ao risco do empreendimento. 6. É presumido o dano moral em ricochete para o cônjuge ou companheiro de trabalhador vítima de acidente fatal. 7. O pensionamento mensal por morte deve equivaler a 2/3 dos ganhos líquidos da vítima, deduzindo-se 1/3 referente a despesas pessoais presumidas. 8. A indenização por danos materiais decorrente de óbito do trabalhador deve ser adimplida sob a forma de pensionamento mensal sucessivo, sendo inviável a aplicação do art. 950, parágrafo único, do Código Civil às hipóteses de evento morte, conforme pacificado pelo TST. 9. A suspensão da exigibilidade de honorários para beneficiários da justiça gratuita impede a compensação automática com créditos

obtidos judicialmente. 10. A atualização monetária de débitos trabalhistas observa o IPCA na fase pré-processual e a taxa SELIC (deduzido o IPCA) após o ajuizamento.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVIII; Código Civil, arts. 389, 406, 927, 944, 948 e 950; CLT, arts. 791-A, 832 e 840, § 1º; Lei 14.905/2024.

Jurisprudência relevante citada: STF, Temas 932 e 932; TST, Tema Repetitivo 181; TST, IN 41/2018; TRT3, TJP 16.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011196-82.2022.5.03.0164 (ROT); Disponibilização: 03/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

III. Dano moral - ociosidade

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. BANCÁRIO. GERENTE ADMINISTRATIVO. DANOS MORAIS POR ESVAZIAMENTO DE FUNÇÃO E SUBUTILIZAÇÃO. JORNADA DE TRABALHO. ART. 224, § 2º, DA CLT I. CASO EM EXAME

Recursos Ordinários interpostos pela parte reclamante e pela parte reclamada em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em reclamação trabalhista ajuizada em abril de 2025. A controvérsia envolve o reconhecimento de doença ocupacional, esvaziamento de funções (assédio moral), enquadramento da jornada de trabalho (art. 224, § 2º, vs. art. 62, II, da CLT), diferenças salariais por plano de cargos e salários (CRESCER MB), ATS e reflexos. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há quatro questões em discussão: (i) definir se é nula a prova pericial por ausência de especialidade ou falta de vistoria local; (ii) determinar o enquadramento do cargo de gerente administrativo na jornada de 8h/40h (art. 224, § 2º, CLT); (iii) estabelecer se houve esvaziamento de funções apto a configurar dano moral (dano in re ipsa); (iv) fixar a incidência de correção monetária conforme a Lei nº 14.905/2024 e o entendimento do STF (ADC 58). **III. RAZÕES DE DECIDIR** A prova pericial mostra-se válida, pois ao magistrado cabe a livre convicção motivada (art. 371, CPC), sendo a perícia técnica elaborada por profissional habilitado e suficiente para a análise de nexos ocupacionais. O esvaziamento funcional, caracterizado pela subutilização do empregado após retorno de licença, sem contudo retirar-lhe a remuneração ou a nomenclatura do cargo, configura dano moral proporcional, passível de reparação, embora o valor deva observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. O cargo de gerente administrativo, mesmo após o esvaziamento de parte das atribuições, mantém fidúcia especial, enquadrando-se no art. 224, § 2º, da CLT, sendo indevidas horas extras além da 8ª diária. A partir de 30 de agosto de 2024, aplica-se a Lei nº 14.905/2024 para a atualização monetária dos débitos trabalhistas, mantendo-se os critérios da ADC 58 para o período anterior. O programa "CRESCER MB" não possui natureza de plano de cargos e salários vinculante, tratando-se de diretriz orientativa sem automação de progressões salariais. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso da parte reclamante não provido; recurso da parte reclamada parcialmente provido para reduzir a indenização por danos morais para R\$ 10.000,00. **Tese de julgamento:** O esvaziamento de funções que retira do trabalhador a identidade profissional e o sentido do trabalho, sem implicar redução salarial, configura dano moral in re ipsa, exigindo indenização fixada segundo a gravidade e o porte econômico das partes. O enquadramento no art. 224, § 2º, da CLT prescinde de amplos poderes de mando, bastando a fidúcia especial conferida ao cargo de gerente administrativo, inclusive em períodos de esvaziamento

parcial de tarefas. A Lei nº 14.905/2024 tem aplicação imediata nos débitos trabalhistas após o decurso do prazo de 60 dias de sua publicação, respeitando-se o efeito vinculante das ADCs 58 e 59 do STF para o período pretérito. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, arts. 62, II, 224, § 2º, 791-A; Código Civil, arts. 186, 389, 406; Lei nº 14.905/2024. **Jurisprudência relevante citada:** STF, ADC 58 e 59; TST, Súmula 294; TST, Precedente Vinculante nº 78 (Tema 1046 e Tema 253).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010492-54.2025.5.03.0038 (ROT); Disponibilização: 03/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

IV. Execução - medida coercitiva

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. MEDIDAS EXECUTIVAS ATÍPICAS. EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO A EMPRESA DE TECNOLOGIA PARA LOCALIZAÇÃO DE BENS. INDEFERIMENTO. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME Agravo de petição interposto pelo exequente contra decisão que indeferiu a expedição de ofício à empresa de tecnologia (Apple Computer Brasil Ltda.) para que informasse a existência de contas e dispositivos eletrônicos vinculados aos executados, visando à investigação patrimonial para satisfação do crédito exequendo. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir se a expedição de ofício a empresa de tecnologia para localização de dispositivos eletrônicos configura medida executiva atípica cabível, à luz do art. 139, IV, do CPC, e dos princípios da proporcionalidade e efetividade. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A adoção de medidas executivas atípicas, prevista no art. 139, IV, do CPC, subordina-se aos postulados da proporcionalidade, razoabilidade e adequação, exigindo demonstração de aptidão concreta para a satisfação do crédito. A solicitação de informações sobre existência de contas ou dispositivos eletrônicos em empresa de tecnologia não garante, por si só, a identificação de patrimônio penhorável ou ativos financeiros passíveis de constrição judicial. O poder geral de efetivação do magistrado não autoriza diligências investigativas de utilidade meramente conjectural, sob pena de violação aos princípios da efetividade e da razoabilidade na execução. A constitucionalidade do art. 139, IV, do CPC, conforme assentado pelo STF na ADI 5.941, impõe que a aplicação de medidas atípicas observe critérios de pertinência e efetividade, não configurando autorização irrestrita para qualquer diligência requerida pelo credor. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso não provido. Tese de julgamento: A expedição de ofício para localização de dispositivos eletrônicos de devedores constitui diligência inócua quando desprovida de nexos diretos com a identificação de patrimônio penhorável. A aplicação de medidas executivas atípicas, nos termos do art. 139, IV, do CPC, exige a comprovação da utilidade concreta da medida para o sucesso da execução, sob pena de vulneração aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 139, IV; IN 02/2002 do TRT da Região. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI 5.941.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0000187-77.2015.5.03.0097 (AP); Disponibilização: 03/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

V. Trabalho em condição análoga à de escravo - dano moral

RECURSOS ORDINÁRIOS. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. MAJORAÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto contra Sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos de verbas trabalhistas e indenização por dano moral, decorrentes de trabalho em condições análogas à de escravo na colheita de palha de milho. A controvérsia cinge-se à responsabilidade do principal articulador da fraude (pessoa física que operava por meio de empresa de fachada), à responsabilidade subsidiária/solidária de outros envolvidos e à majoração do valor fixado a título de dano moral.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há três questões em discussão: (i) definir se a atuação de pessoa física que arregimenta trabalhadores e constitui empresa de fachada caracteriza responsabilidade solidária ou apenas subsidiária; (ii) estabelecer se proprietários de terras e adquirentes de produtos agrícolas, sem prova de ingerência direta na prestação de serviço, devem responder pelos créditos trabalhistas; (iii)

determinar se o valor arbitrado a título de indenização por dano moral, por submissão a condições análogas à de escravo deve ser majorado para atender aos princípios da razoabilidade e do caráter pedagógico. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O art. 9º da CLT determina a nulidade de atos praticados com o intuito de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhista. 4. O art. 149 do Código Penal define que a submissão a condições degradantes de trabalho ou jornadas exaustivas configura a redução à condição análoga à de escravo, atraindo a

responsabilidade civil do causador do dano. 5. A atuação de pessoa física que constitui empresa de fachada para arregimentar trabalhadores, coordenar a produção e realizar pagamentos caracteriza fraude, impondo-lhe a responsabilidade solidária por todos os créditos trabalhistas decorrentes da relação. 6. A responsabilidade de proprietários de terras e terceiros não pode decorrer de mera presunção, especialmente diante da gravidade das questões que envolvem a presente ação. 7. O valor da indenização por dano moral deve observar os critérios de razoabilidade, proporcionalidade, extensão do dano e o efeito pedagógico-punitivo, especialmente diante da gravidade da exploração laboral que atinge a dignidade da pessoa humana. **IV. DISPOSITIVO E TESES**

Recurso do Ministério Público do Trabalho e da Reclamante providos em parte; recurso do 5º Reclamado, ROBSON SOARES RODRIGUES, não provido. Teses de

julgamento: 1. A constituição de pessoa jurídica como "fachada" para o aliciamento e a gestão de trabalhadores configura fraude à relação de emprego, atraindo a responsabilidade solidária do agente articulador da fraude (art. 9º da CLT). 2. O

trabalho em condições degradantes e jornadas exaustivas caracteriza situação análoga à de escravo, violando a dignidade da pessoa humana e ensejando indenização por danos morais (art. 149 do CP e art. 1º, III, da CF/88). 3. A fixação do valor da

reparação por dano moral deve considerar a gravidade da lesão, a capacidade econômica do infrator e a necessidade de desestimular a reincidência, respeitando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. **Dispositivos relevantes citados:**

CF/1988, art. 1º, III, e 5º, X; CLT, arts. 2º, 9º, 223-B, 223-C, 789, 791-A e 844; CPC/2015, arts. 345 e 492; Código Penal, art. 149; Lei 6.019/74, art. 4º-A.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula 25 e Súmula 331; STF, ADIs 6050, 6069 e 6082.

VI. Litigância de má-fé - caracterização

RECURSO ORDINÁRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. USO INDEVIDO DA INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA. CONFIGURADA. A Lei 13.467/2017 incluiu na CLT os arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D, que regulam a responsabilidade por dano processual. O art. 793-A prescreve que "Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente". Por sua vez, dispõe o art. 793-B da CLT que "Considera-se litigante de má-fé aquele que (...) II - alterar a verdade dos fatos; (...) e V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo". Evidenciado nos autos que o procurador do reclamante apresentou na peça de ingresso jurisprudências inexistentes, por meio do uso irresponsável da ferramenta de inteligência artificial generativa, com a finalidade de ratificar as teses apresentadas na inicial e induzir o Juízo a erro, resta evidenciada a prática de conduta temerária a atrair a aplicação da multa por litigância de má-fé aplicada em primeiro grau, assim como a expedição de ofícios a OAB/MG para que sejam tomadas as providências cabíveis. A inteligência artificial deve ser utilizada como uma ferramenta de auxílio, não podendo ela substituir a atuação humana, e, via de consequência, a responsabilidade do profissional que dela faz uso. Recurso a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010893-76.2025.5.03.0095 (ROT); Disponibilização: 09/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso)

VII. Dano moral - discriminação

DIREITO DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE GORDOFOBIA INSTITUCIONAL. FALHA PONTUAL NO FORNECIMENTO DE UNIFORME. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR). RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há três questões em discussão: (i) definir se o fornecimento inadequado de uniformes caracteriza dano moral; (ii) estabelecer se a ausência de requerimento administrativo, em inobservância à norma coletiva, obsta o direito ao recebimento de PLR por empregado desligado; (iii) determinar se o percentual de 10% fixado a título de honorários advocatícios atende aos critérios do art. 791-A, § 2º, da CLT. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O conjunto probatório não demonstra a existência de conduta discriminatória deliberada ou institucionalizada da empresa, o que afasta a configuração de assédio moral por gordofobia. O fornecimento de uniformes ou equipamentos de proteção individual (EPI) incompatíveis com a compleição física da trabalhadora constitui falha pontual do empregador no dever de zelar pela dignidade e segurança do ambiente de trabalho, gerando desconforto e exposição indevida. A norma coletiva que exige requerimento administrativo no prazo

de 90 dias após a distribuição da PLR é válida e eficaz, obrigando o ex-empregado ao cumprimento da condição como requisito para o recebimento da verba. **IV.**

DISPOSITIVO E TESE 9. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento: 1. A inadequação pontual de uniforme que causa desconforto ao trabalhador configura falha na prestação de condições de trabalho, mas não enseja reparação por dano moral decorrente de discriminação (gordofobia) quando inexistente prova de conduta deliberada da empresa. 2. O descumprimento de requisito formal previsto em norma coletiva para o pagamento de verba de natureza social, qual seja o requerimento administrativo pelo empregado desligado, inviabiliza a pretensão judicial do benefício. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 7º, XXVI; CLT, arts. 611-A, XV, 791-A, § 2º, e 818; Código Civil, arts. 186 e 927.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010982-64.2025.5.03.0042 (ROT); Disponibilização: 10/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho)

VIII. Trabalho em condição análoga à de escravo - prescrição

DIREITO DO TRABALHO E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO. IMPRESCRITIBILIDADE DAS PRETENSÕES REPARATÓRIAS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO PLURAL. GRUPO ECONÔMICO FAMILIAR. RESCISÃO INDIRETA. ACÚMULO DE FUNÇÕES. JORNADA EXAUSTIVA. CUMULAÇÃO DE DANOS MORAIS E EXISTENCIAIS.

PROVIMENTO PARCIAL. I. CASO EM EXAME Recursos ordinários interpostos pela reclamante e pelos reclamados contra sentença que declarou a existência de vínculo empregatício no período de 1º/01/1968 a 11/01/2025, pronunciou a prescrição quinquenal das pretensões anteriores a 20/01/2020, indeferiu os pedidos de rescisão indireta e de acúmulo de funções, e acolheu parcialmente os pedidos de verbas rescisórias, horas extraordinárias e indenizações por danos morais e existenciais. A reclamante propugna o afastamento da prescrição quinquenal, invocando a imprescritibilidade total das lesões decorrentes de trabalho em condições análogas à escravidão iniciado na infância (aos 12 anos de idade), a responsabilidade solidária de todos os integrantes do núcleo familiar, o reconhecimento da rescisão indireta e o deferimento do adicional por acúmulo das funções de gerente, empregada doméstica e cuidadora de idosa. Os reclamados recorrentes alegam a natureza precária e de mera benevolência da relação de acolhimento familiar, arguem a irretroatividade das leis quanto ao período anterior à Lei nº 5.859/1972, defendem o enquadramento da obreira na exceção de controle de jornada por exercício de cargo de gestão (art. 62, II, da CLT) e contestam a litude da cumulação das indenizações por danos extrapatrimoniais. **II.**

QUESTÕES EM DISCUSSÃO 4. As questões em discussão consistem em verificar: a) A configuração do trabalho em condições análogas à escravidão e a consequente imprescritibilidade das pretensões reparatórias e laborais; b) A subsistência dos requisitos do vínculo empregatício e a extensão da responsabilidade solidária aos membros do núcleo familiar sob a vertente do empregador doméstico plural e do grupo econômico familiar de fato; c) A caracterização de falta patronal grave a autorizar a decretação da rescisão indireta em detrimento do pedido de demissão voluntária; d) A ocorrência de acúmulo de funções incompatíveis e o direito ao acréscimo salarial correspondente; e) Os critérios de aplicação da lei no tempo para a apuração das

parcelas devidas e das horas extraordinárias ao longo de um pacto laboral de trato sucessivo iniciado em 1968; f) A viabilidade jurídica da cumulação das indenizações por danos morais e existenciais e a proporcionalidade dos valores arbitrados. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 5. A submissão da trabalhadora a condições análogas à escravidão foi suficientemente comprovada nos autos através de robusta prova testemunhal, evidenciando-se o labor forçado, a ausência completa de registro profissional e de contraprestação salarial por mais de cinco décadas, a sujeição a jornadas exaustivas e o tratamento degradante no ambiente de moradia e serviço. A gravidade do ilícito é acentuada pelo facto de a exploração ter tido início na infância da trabalhadora (aos 12 anos de idade), em manifesto desrespeito às normas de proteção contra o trabalho infantil doméstico. 6. A proibição do trabalho escravo ostenta a natureza jurídica de norma imperativa de direito internacional (*jus cogens*), integrada ao ordenamento pátrio por meio da Convenção Americana de Direitos Humanos e da Convenção nº 29 da OIT. Conforme jurisprudência consolidada da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil) e do Tribunal Superior do Trabalho, as pretensões patrimoniais e reparatórias decorrentes da redução de pessoa a condição análoga à de escravo são imprescritíveis, visto que a impossibilidade fática e moral de a vítima vindicar os seus direitos durante o período de subjugação obsta a fluência do prazo prescricional, afastando-se a incidência do art. 7º, XXIX, da Lei Maior. 7. O princípio da congruência e a estabilização da demanda não foram vulnerados pelo reconhecimento da imprescritibilidade fundada no trabalho escravo contemporâneo. O substrato fático exposto na petição inicial vincula o julgador aos factos (*causa petendi*), e não à sua subsunção técnica, competindo ao tribunal aplicar a norma jurídica adequada por força do princípio *iura novit curia*. Devem ser respeitados, contudo, os limites restritivos voluntariamente impostos pela autora na peça vestibular, como verificado na limitação temporal do pedido de férias. 8. Os requisitos da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade (arts. 3º da CLT e 1º da LC nº 150/2015) encontram-se plenamente preenchidos. A retórica do afeto consubstanciada nas teses de "cooperação mútua" e "quase da família" constitui notório mecanismo de invisibilização do trabalho doméstico e comercial forçado, devendo ser desconstituída com base no Princípio da Primazia da Realidade. 9. Configura-se a figura jurídica do empregador doméstico plural e do grupo econômico familiar de fato (art. 2º, § 2º, da CLT) quando a prestação de serviços domésticos e a gestão de estabelecimento hoteleiro pertencente ao núcleo familiar revertem em proveito comum, coordenação e incremento patrimonial de todos os seus integrantes. A responsabilidade solidária abrange todos os herdeiros beneficiados pela exploração continuada da força de trabalho da obreira, sendo irrelevante a alegação de menoridade ao início do pacto ou de fixação de residência em localidade diversa. 10. O inadimplemento salarial crônico e sistemático por mais de 50 anos, aliado ao abandono material da trabalhadora idosa acometida por enfermidade, consubstancia falta patronal de máxima gravidade (art. 483, "d", da CLT). O colapso físico e psicológico da obreira afasta o discernimento necessário para a validação de um pedido de demissão voluntária, impondo-se a declaração da rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa exclusiva dos empregadores. 11. A recomposição patrimonial decorrente de ilícito continuado atrai a aplicação dinâmica do princípio *tempus regit actum*: o período de 1968 a 1972 rege-se pelo dever geral de indenizar e pela vedação ao enriquecimento sem causa (art. 159 do Código Civil de 1916); o lapso de 1972 a 1988 submete-se às disposições da Lei nº 5.859/1972; e o período posterior subordina-se às garantias da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar nº 150/2015. Esse método afasta qualquer alegação de retroatividade ilegal da lei ou de violação ao art. 6º da LINDB. 12.

O acúmulo de funções qualifica-se quando o empregador exige do trabalhador, cumulativamente e de forma habitual, o desempenho de tarefas qualitativamente diversas e alheias às originalmente contratadas, rompendo o equilíbrio sinalagmático do pacto (art. 468 da CLT). Comprovado que a reclamante, além de exercer a função de gerente do hotel a partir de janeiro de 2013, continuou a executar tarefas operacionais braçais de limpeza e cozinha, acumulando ainda a função de cuidadora permanente da saúde da idosa matriarca, faz jus ao recebimento de um acréscimo salarial fixado no importe de 20% sobre a sua remuneração. 13. O enquadramento na exceção do art. 62, II, da CLT (cargo de gestão) pressupõe o preenchimento concomitante do requisito subjetivo (autonomia plena e ausência de controle de jornada) e do requisito objetivo (percepção de gratificação de função não inferior a 40% do salário do cargo efetivo). Fixada a remuneração da obreira no valor de um salário-mínimo por ausência de comprovativos de pagamento, resta inviabilizada a exclusão do regime de duração do trabalho, sendo devidas as horas extraordinárias e os domingos e feriados em dobro decorrentes da jornada exaustiva provada nos autos, com estrita limitação do direito ao período posterior à promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013. 14. É plenamente lícita a cumulação de indenizações por danos morais e existenciais, porquanto destinadas à tutela de bens jurídicos distintos. O dano moral repara a lesão à honra, à imagem e à dignidade da trabalhadora decorrente de agressões verbais e da estigmatização social pública sob o epíteto pejorativo de "escrava branca", configurando dano in re ipsa. O dano existencial visa recompor a frustração integral do projeto de vida, o alijamento do direito à educação formal, ao lazer e ao convívio social e familiar imposto pela sujeição a uma rotina de confinamento e submissão laboral ininterrupta. Manutenção dos valores arbitrados em primeiro grau por estarem em consonância com os critérios orientativos do art. 223-G da CLT e com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 15. Recursos ordinários conhecidos, preliminares rejeitadas e, no mérito, dado provimento parcial aos recursos para deferir os benefícios da justiça gratuita aos réus, afastar a prescrição quinquenal, declarar a responsabilidade solidária de todos os réus, decretar a rescisão indireta em 11/01/2025 e deferir o adicional por acúmulo de funções, salários vencidos, horas extras e verbas rescisórias por todo o período contratual regulado pela lei no tempo. **Tese de julgamento:** "As pretensões indenizatórias e reparatórias laborais decorrentes da submissão do trabalhador a condições análogas à escravidão são imprescritíveis, por envolverem violação direta a normas imperativas de direitos humanos (jus cogens), não se lhes aplicando o prazo prescricional previsto no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal". "O proveito comum e a atuação coordenada na exploração do trabalho doméstico e do comércio familiar configuram as figuras jurídicas do empregador plural e do grupo econômico familiar de fato, atraindo a responsabilidade solidária de todos os integrantes do núcleo familiar beneficiados direta ou indiretamente pela força de trabalho da vítima". "A imposição concomitante e habitual de atribuições operacionais de limpeza, gerência administrativa de estabelecimento hoteleiro e cuidados contínuos de saúde de idoso integrante do lar configura acúmulo de funções incompatíveis, justificando o pagamento de acréscimo salarial por novação objetiva prejudicial do contrato de trabalho". **Dispositivos relevantes citados:** Constituição Federal, arts. 1º, III, 5º, X, e 7º, XXIX; CLT, arts. 2º, § 2º, 3º, 62, II, 456, parágrafo único, 468, 483, "d", e 223-G; Lei Complementar nº 150/2015, art. 1º; Código Civil de 1916, art. 159; Código Civil de 2002, arts. 186, 884, 927 e 942; Código Penal, art. 149; LINDB, art. 6º; Convenção Americana de Direitos Humanos, art. 6º; Convenção nº 29 da OIT; Súmula nº 463 do TST.

IX. Justa causa - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA E INDISCIPLINA. MANUTENÇÃO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto por ex-empregada contra sentença que julgou improcedente o pedido de reversão de justa causa. A recorrente sustentou que a penalidade máxima foi desproporcional, alegando inexistência de gradação pedagógica, ocorrência de perdão tácito e prática de tolerância da empresa quanto ao uso de aparelhos celulares no ambiente de trabalho. A reclamada, em contrapartida, argumentou que a dispensa decorreu de descumprimento reiterado de normas internas de segurança da informação, configurando indisciplina e desídia. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em definir se a dispensa por justa causa, fundamentada em descumprimento de norma interna que proíbe o ingresso de aparelhos celulares em setor de tratamento de dados sigilosos, foi legítima, observando os princípios da proporcionalidade, imediatidade e gradação das sanções. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O empregador detém o poder diretivo para estabelecer normas de segurança da informação, especialmente em setores que manipulam dados sensíveis de clientes, protegidos pela legislação vigente. A prova documental, composta por contrato de trabalho e termos de sigilo, demonstra que a empregada possuía ciência inequívoca da proibição de portar aparelhos celulares na área de atendimento, norma voltada à preservação da segurança de dados. O descumprimento consciente de regra interna, após a aplicação de penalidades disciplinares anteriores pelo mesmo motivo, configura reiteração de conduta, afastando a tese de ausência de gradação das sanções ou desproporcionalidade da medida. A ausência de imediatidade ou o perdão tácito não se configuram quando a empresa promove a apuração interna dos fatos e formaliza a rescisão em curto lapso temporal após a constatação da infração via monitoramento. Provas testemunhais e documentais não confirmam a tese de tolerância institucional ou tratamento discriminatório, visto que a empresa comprovou a fiscalização rotineira e a aplicação de sanções disciplinares aos demais colaboradores flagrados em conduta análoga. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso não provido. **Tese de julgamento:** O descumprimento reiterado de normas internas de segurança da informação, das quais o empregado possui prévia e inequívoca ciência, configura falta grave autorizadora da dispensa por justa causa. A gradação das sanções disciplinares não exige identidade de infrações, bastando a demonstração de medidas corretivas anteriores que evidenciem a tentativa do empregador de adequar a conduta do trabalhador. O monitoramento por sistemas de segurança e a pronta apuração de infrações contratuais afastam a configuração de perdão tácito, assegurando a observância do princípio da imediatidade. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 482, "e" e "h", 818, II; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: Não constam precedentes específicos no texto fornecido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010231-29.2026.5.03.0176 (ROT); Disponibilização: 14/07/2026;
Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

X. Litigância de má-fé - multa

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. INSERÇÃO DE ENUNCIADO JURISPRUDENCIAL INEXISTENTE. USO INDEVIDO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ APLICADA. DETERMINAÇÃO DE EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS À OAB. I. CASO EM EXAME 1. Citação de Súmula inexistente do TST para fundamentar tese recursal. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão em discussão consiste em analisar se a citação de Súmula inexistente e a fabricação de jurisprudência em peça processual configuram litigância de má-fé, ensejando a aplicação de multa e o envio de ofício à OAB. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. A citação de Súmula inexistente ou adulterada em peça processual configura litigância de má-fé, violando os deveres de lealdade e boa-fé processual. 4. A utilização de ferramentas de inteligência artificial sem a devida conferência de fidedignidade não exime o patrono da responsabilidade pela higidez das informações veiculadas em juízo. 5. A conduta desleal enseja a aplicação de multa por litigância de má-fé, nos termos do art. 793-B da CLT. 6. A adulteração de julgados para induzir o juízo em erro justifica a expedição de ofícios à OAB para apuração de infração ética profissional, conforme art. 34 da Lei nº 8.906/1994. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 7. Recurso ordinário do reclamado desprovido. Multa por litigância de má-fé aplicada de ofício. Ofícios expedidos à OAB. *Tese de julgamento:* A fabricação deliberada de jurisprudência e a inserção de enunciado jurisprudencial fictício em peça processual configuram litigância de má-fé, sujeitando o infrator à multa prevista no art. 793-B da CLT, além de ensejar a expedição de ofícios aos órgãos de classe para apuração de infração ética. *Dispositivos relevantes citados:* CPC, arts. 77, I, II e 80; CLT, arts. 468, 765 e 793-B; Lei nº 8.906/1994, art. 34, XIV, XXIV e XXV. *Jurisprudência relevante citada:* TST, Súmula nº 51; TST, RR-0000284-92.2024.5.06.0351, Relator Ministro Antonio Fabricio de Matos Goncalves, 6ª Turma, DEJT 27/02/2026.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011084-57.2025.5.03.0181 (ROT); Disponibilização: 14/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ABORTO RETIDO. JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. RECONHECIMENTO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais decorrente de suposta dispensa discriminatória ocorrida logo após o retorno de afastamento médico por aborto retido. A recorrente sustenta a aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, com a consequente inversão do ônus da prova, arguindo que o desligamento foi motivado pela condição de saúde da trabalhadora, em momento de vulnerabilidade física e psíquica. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se, sob a ótica do julgamento com perspectiva de gênero, a dispensa de trabalhadora logo após retorno de afastamento por aborto

retido configura ato discriminatório passível de indenização por danos morais; (ii) determinar se, ante a vulnerabilidade da trabalhadora, é cabível a inversão do ônus da prova quanto à motivação da rescisão contratual. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O magistrado deve aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução CNJ nº 492/2023) para romper padrões estereotipados e garantir a efetividade da igualdade no processo do trabalho, especialmente diante de situações de assimetria. 4. O aborto retido insere a mulher em estado de dupla e aguda vulnerabilidade (biológica, hormonal e psíquica), exigindo do Judiciário uma atuação sensível ao luto gestacional e aos direitos de proteção à maternidade. 5. Em casos de alegação de dispensa discriminatória baseada em gênero, impõe-se ao empregador o ônus de provar a motivação lícita e efetiva da rescisão contratual, conforme as diretrizes da OIT e os protocolos antidiscriminatórios (arts. 373, §2º, CPC e 818, §1º, CLT). 6. A alegação patronal de queda de produtividade e desengajamento da empregada perde a plausibilidade quando o desligamento ocorre imediatamente após o retorno do afastamento médico, inexistindo tempo hábil para a constatação de desempenho insatisfatório. 7. O ato de dispensar a trabalhadora logo após o retorno de licença médica por interrupção gestacional, sem comprovação de causa lícita diversa, fere a dignidade da pessoa humana e constitui prática discriminatória. 8. A fixação do quantum indenizatório observa a dupla finalidade pedagógico-punitiva, visando a compensação da vítima sem causar enriquecimento sem causa. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 9. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. O julgamento com perspectiva de gênero é mandatório em demandas trabalhistas que envolvam situações de vulnerabilidade da mulher, visando garantir o controle de convencionalidade e a igualdade substancial. 2. A dispensa de trabalhadora ocorrida imediatamente após o retorno de afastamento médico por aborto, sem prova robusta de motivação técnica diversa, presume-se discriminatória e enseja reparação por danos morais. 3. Incumbe ao empregador o ônus da prova quanto à causa real do desligamento quando houver indícios de discriminação por gênero ou condição de saúde da trabalhadora, em atenção aos protocolos de atuação antidiscriminatória. **Dispositivos relevantes citados:** CF/1988, art. 7º; CLT, arts. 373-A, 395, 791-A e 818, §1º; CPC, art. 373, §2º; Lei nº 9.029/1995; Resolução CNJ nº 492/2023; Convenção nº 190 da OIT; Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho (ENAMAT/TST, 2024).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0012065-76.2025.5.03.0055 (ROT); Disponibilização: 16/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Paula Oliveira Cantelli)

XII. Dano moral - caracterização

DANOS MORAIS. UTILIZAÇÃO DA CONTA BANCÁRIA E DO CPF DO EMPREGADO PARA CUSTEIO DE DESPESAS EMPRESARIAIS. TRANSFERÊNCIA DOS RISCOS DO EMPREENDIMENTO. DANO MORAL IN RE IPSA. A utilização da conta bancária do empregado para movimentação de recursos destinados ao custeio da atividade empresarial, associada à emissão de notas fiscais de despesas corporativas em seu nome, com indicação de seu CPF como tomador dos serviços, extrapola os limites do poder diretivo do empregador e transfere indevidamente ao trabalhador encargos e riscos inerentes ao empreendimento, em afronta ao art. 2º da CLT. O dano moral, na hipótese, não decorre da efetiva ocorrência de atuação fiscal ou prejuízo tributário concreto, mas da própria vinculação do patrimônio fiscal do

empregado a despesas empresariais que não lhe pertenciam, impondo-lhe riscos e potenciais transtornos perante os órgãos fazendários. Caracterizado o dano extrapatrimonial in re ipsa, por decorrer diretamente da conduta ilícita patronal, mantém-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Valor indenizatório compatível com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Desprovido o recurso da ré.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010498-40.2025.5.03.0142 (ROT); Disponibilização: 22/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamago Pertence)

XIII. Discriminação por idade - ocorrência

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. ALEGAÇÃO DE DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário interposto pelo autor em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de nulidade de dispensa, reintegração ao emprego e indenização por danos morais, sob o argumento de dispensa discriminatória. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão em discussão consiste em definir se houve ato ilícito ensejador de nulidade da dispensa e reparação por danos morais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O direito potestativo do empregador de dispensar imotivadamente seu empregado não é absoluto, e encontra limites no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III, da CRFB/88). 4. A Lei n. 9.029/1995 proíbe discriminações para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, dentre outros motivos. 5. O Estatuto da Pessoa Idosa assegura proteção especial à pessoa com idade igual ou superior a 60 anos, inclusive quanto à preservação da dignidade, autonomia e participação social. 6. A proteção legal, todavia, não elimina a possibilidade de dispensa sem justa causa de empregado idoso, nem cria estabilidade legal fundada exclusivamente na idade. 7. A idade do trabalhador, isoladamente considerada, não torna ilícita a dispensa sem justa causa. O mesmo se aplica ao tempo de serviço. 8. Não se desconhece o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (Resolução 492/2023 CNJ), contudo, no caso, a prova produzida (Id 93fde94) não autoriza concluir que a dispensa tenha decorrido de discriminação etária. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 9. **Recurso não provido.** Tese de julgamento: O direito potestativo do empregador de dispensar imotivadamente o seu empregado não é absoluto, e encontra limites no princípio da dignidade da pessoa humana. A Lei n. 9.029/1995 proíbe discriminações para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção. Contudo, o tempo de serviço e a idade do trabalhador, isoladamente, não conferem estabilidade provisória nem tornam ilícita a dispensa sem justa causa. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 1º, III; CLT, art. 818; CPC, art. 373, I; Lei n. 9.029/1995; Lei n. 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010768-85.2025.5.03.0135 (ROT); Disponibilização: 22/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XIV. Acidente do trabalho - indenização

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. AMPUTAÇÃO PARCIAL DE FALANGE. RESPONSABILIDADE CIVIL. NEXO CAUSAL E CULPA PATRONAL. DANOS MORAL, ESTÉTICO E EXISTENCIAL. CONFIGURAÇÃO. CUMULAÇÃO. ARBITRAMENTO GLOBAL DO QUANTUM. MAJORAÇÃO. ART. 223-G DA CLT. CRITÉRIOS ORIENTATIVOS. PENSÃO VITALÍCIA. AUSÊNCIA DE REDUÇÃO EFETIVA DA CAPACIDADE LABORAL. INDEFERIMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LAUDO PERICIAL. INEXISTÊNCIA DE EXPOSIÇÃO A AGENTES NOCIVOS. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA COM EXIGIBILIDADE SUSPensa. PROVIMENTO PARCIAL A AMBOS OS RECURSOS. I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos pelas partes em face de sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos deduzidos pelo Reclamante. **II.**

QUESTÕES EM DISCUSSÃO 2. As matérias recursais envolvem: (i) acidente de trabalho e responsabilidade civil; (ii) indenizações por danos moral, estético e existencial; (iii) pensão vitalícia por dano material; (iv) adicional de insalubridade; (v) limitação da condenação aos valores da inicial; (vi) justiça gratuita; (vii) honorários advocatícios sucumbenciais. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. Comprovado o acidente de trabalho típico, com nexo causal e culpa patronal, subsiste o dever de indenizar pelos danos decorrentes. 4. A amputação parcial de falange configura lesão permanente, com repercussões físicas, psíquicas e sociais, ensejando reparação por dano moral, estético e existencial, cumuláveis entre si. 5. O dano moral, em hipóteses de acidente laboral, configura-se in re ipsa, dispensando prova específica do sofrimento. 6. O dano estético caracteriza-se por alteração permanente da aparência física, ainda que de pequena extensão, quando capaz de impactar a autoestima e a interação social. 7. O dano existencial decorre da limitação duradoura da autonomia e da vida de relação do trabalhador, projetando efeitos sobre sua rotina e projeto de vida. 8. A fixação da indenização pode ser realizada de forma global, desde que considerados, de modo fundamentado, os diversos aspectos da lesão, observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. 9. Os parâmetros do art. 223-G da CLT possuem natureza orientativa, admitindo-se a fixação de indenização em valor superior, conforme entendimento do STF. 10. A concessão de pensão vitalícia exige demonstração de efetiva redução da capacidade laborativa, não sendo suficiente a existência de sequela mínima sem repercussão funcional relevante. 11. A prova pericial, não infirmada por elementos robustos, prevalece para afastar a caracterização de insalubridade. 12. Configurada a sucumbência recíproca, são devidos honorários advocatícios por ambas as partes, sendo admissível a condenação do beneficiário da justiça gratuita, com suspensão da exigibilidade. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 13.

Recurso do Reclamante parcialmente provido para majorar a indenização por danos moral, estético e existencial para o valor global de R\$ 80.000,00. 14. Recurso da Reclamada parcialmente provido para condenar o Reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, fixados em 10% sobre os pedidos integralmente improcedentes, com suspensão da exigibilidade. **Teses de julgamento**

1. A amputação parcial de falange decorrente de acidente de trabalho configura lesão permanente apta a ensejar indenização por danos moral, estético e existencial, cumuláveis entre si. 2. O dano moral decorrente de acidente de trabalho configura-se in re ipsa. 3. A fixação do quantum indenizatório pode ser realizada de forma global, considerados os múltiplos aspectos da lesão. 4. A pensão vitalícia exige prova de

efetiva redução da capacidade laborativa, não sendo devida diante de sequela sem repercussão funcional relevante. 5. A prova pericial prevalece para afastar a insalubridade quando não infirmada por outros elementos de convicção. 6. A sucumbência recíproca autoriza a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de honorários advocatícios, com exigibilidade suspensa. **Dispositivos e jurisprudências relevantes citados:** CF/88, arts. 5º, X, e 7º, XXVIII; CLT, arts. 189, 195, 790, 791-A e 840; CPC/2015, arts. 99, 371 e 1.010; Código Civil, arts. 186, 927 e 950; NR-12 e NR-15; Súmula 387 do STJ; ADI 5766 e ADI 6050 do STF.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011517-79.2025.5.03.0078 (ROT); Disponibilização: 24/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral)

XV. Teletrabalho - retorno - trabalho presencial

DIREITO DO TRABALHO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TELETRABALHO.

MANUTENÇÃO. REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA. I. CASO EM EXAME

Recursos ordinários interpostos pela EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS e por LUCIANA FLORES COELHO contra sentença que confirmou tutela de urgência, determinando a manutenção da Reclamante em regime de teletrabalho até a recuperação do filho, e condenou a Reclamante ao pagamento de multa por embargos protelatórios. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há três questões em discussão: (i) definir se o valor da causa foi corretamente fixado; (ii) determinar se a manutenção da Reclamante em regime de teletrabalho é devida; (iii) estabelecer se é cabível a condenação da Reclamante ao pagamento de multa por embargos de declaração protelatórios. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. O valor da causa, fixado por estimativa, é adequado para fins de definição do rito processual e não impede o exercício da ampla defesa ou do contraditório. 4. A Reclamada não se enquadra na exceção preconizada no art. 852-A, parágrafo único, da CLT, visto que possui natureza jurídica de empresa pública federal, compondo a administração pública indireta. 5. A Reclamada, mesmo tendo o poder diretivo, deve priorizar o teletrabalho da Reclamante, devido à situação de saúde de seu filho, após acidente, que necessita de cuidados. 6. A Reclamante comprovou a necessidade de teletrabalho devido à condição de saúde do filho, o que justifica a manutenção do regime, sopesando os interesses da Reclamada, bem como os princípios de proteção à infância e juventude (art. 227 CR/88). 7. A Reclamante não agiu com o intuito de procrastinar o feito ao opor embargos de declaração, razão pela qual a multa deve ser excluída. IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso da Reclamada não provido. Recurso da Reclamante provido em parte. Tese de julgamento: O valor da causa pode ser fixado por estimativa em ações que envolvem obrigação de fazer. A empresa pública federal que compõe a administração pública indireta não se enquadra na exceção do art. 852-A, parágrafo único, da CLT. A manutenção do regime de teletrabalho pode ser determinada judicialmente, com base na análise do caso concreto, considerando a necessidade de cuidados com filho menor, em situação de saúde que exija atenção especial, sopesando os interesses da Reclamada, bem como os princípios de proteção à infância e juventude (art. 227 CR/88). A condenação ao pagamento de multa por embargos de declaração protelatórios não se justifica quando não há intuito de procrastinação. Dispositivos relevantes citados: CPC, art. 291; CLT, arts. 75-A a 75-F,

852-A; CF, arts. 5º, II e 37, 227. Jurisprudência relevante citada: Lei 5.584/70, art. 2º, § 4º; TST, Tema 235.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010845-69.2025.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 27/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Ângela Cristina de Ávila Aguiar Amaral)

XVI. Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero - aplicação

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL.

DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO. OBJETIFICAÇÃO DO CORPO FEMININO.

ASSÉDIO MORAL. RECURSOS DESPROVIDOS. I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pelo reclamado contra sentença que a condena ao pagamento de indenização por danos morais em razão de discriminação de gênero decorrente de exigências de padrões estéticos e comportamentais voltados às mulheres para impulsionar vendas e imposição de ambiente de trabalho misógino e sexista. 2. Recurso ordinário interposto pela reclamante visando a majoração da indenização por danos morais fixada em primeira instância. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 3. A questão em discussão consiste em analisar se as exigências de vestimentas e padrões estéticos direcionados às mulheres, com o intuito de impulsionar vendas, configuram objetificação, discriminação de gênero e assédio moral, gerando dano moral indenizável. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 4. A prova testemunhal e o depoimento pessoal da reclamante demonstraram a imposição de exigências estéticas e comportamentais discriminatórias às mulheres, com o intuito de impulsionar vendas, configurando objetificação e ambiente de trabalho hostil. 5. A conduta sexista e discriminatória vivenciada pela reclamante, com exigências de vestimentas e padrões estéticos voltados especificamente às mulheres, ultrapassa o mero descontentamento, sendo suficiente para infligir sofrimento moral. 6. Políticas de diversidade e metas corporativas da empresa não afastam a responsabilidade civil por atos ilícitos concretos de assédio moral ou discriminação de gênero praticados no dia a dia. 7. O valor da indenização por dano moral foi mantido em R\$ 15.000,00, considerando a conduta patronal, o potencial econômico do ofensor, a extensão e natureza das ofensas, e a aptidão da reclamante ao trabalho. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 8. Recursos ordinários desprovidos. *Tese de julgamento:* A imposição de exigências estéticas e comportamentais discriminatórias direcionadas às mulheres, com o intuito de impulsionar vendas, configura objetificação dos corpos femininos, assédio moral e discriminação de gênero, violando a dignidade da pessoa humana e ensejando a reparação civil, mesmo diante de políticas de diversidade corporativa e da existência de prova indiciária e indireta, conforme o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ. *Dispositivos relevantes citados:* Resolução nº 492 do CNJ; CF/1988, arts. 1º, I, III e 3º, IV, e 5º; CF/1988, art. 7º, XX; CLT, art. 373-A; CLT, art. 461; Lei nº 9.029/1995; Lei nº 14.457/2022; CC, arts. 186 e 927; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW); Decreto nº 4.377/2002; Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher ("Convenção de Belém do Pará"); Decreto nº 1973/1996; Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica); Convenção 100 da OIT; Convenção 111 da OIT; Convenção 190 da OIT. *Jurisprudência relevante citada:* TRT

da 3.^a Região; PJe: 0010960-02.2024.5.03.0184 (ROT); Disponibilização: 05/06/2025, DJEN; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator(a)/Redator(a) Taisa Maria M. de Lima; TRT da 3.^a Região; PJe: 0010722-71.2024.5.03.0187 (ROT); Disponibilização: 06/10/2025, DJEN; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator(a)/Redator(a) Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010340-94.2025.5.03.0138 (ROT); Disponibilização: 28/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XVII. Litigância abusiva - ocorrência

PROCESSO DO TRABALHO. EXPOSIÇÃO DE PRETENSÃO OU DEFESA CONTRA PRECEDENTE QUALIFICADO OU JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE.

RECOMENDAÇÃO 159/24 DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA - CNJ.

PROGRAMA DE PROMOÇÃO DE LITIGÂNCIA RESPONSÁVEL - PPLR E NOTA

TÉCNICA 12/25 DA COMISSÃO DE INTELIGÊNCIA, AMBOS DO TRT DA TERCEIRA REGIÃO. CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL.

CONTEXTO DE "TOLERÂNCIA VICIANTE DO JUDICIÁRIO COM AS

DESLEALDADES PROCESSUAIS". DEVER DA JUSTIÇA DE COIBIR O ABUSO DO

DIREITO DE AÇÃO E A LITIGAÇÃO DE MÁ-FÉ. A exposição de pretensão ou defesa

superada por precedentes qualificados ou pela jurisprudência vinculante, sem demonstração de distinção do caso concreto, desvia-se da finalidade social, jurídica, política e econômica do direito de ação e compromete severamente o acesso à Justiça e a capacidade e eficiência da prestação jurisdicional. Nesse sentido, o item 3.3 da Nota Técnica 12/25 da Comissão de Inteligência deste TRT dispõe como exemplo de conduta predatória propor "pretensão ou defesa e/ou interpor recurso infundado ou contrário a precedente qualificado, sem apresentar argumentos razoáveis de distinção ou de superação em relação a esses precedentes". Além de constituir abuso do direito de ação, ilícito previsto pelo art. 187 do Código Civil c/c. art. 5º, XXXV, da Constituição, este procedimento caracteriza litigação de má-fé, nos termos do art. 793-B, IV, V, VI e VII, da CLT, pois evidencia resistência injustificada ao andamento do processo e atuação processual manifestamente protelatória, infundada e temerária. Por outro lado, como ressaltou o Presidente deste TRT, Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, no lançamento do PPLR, dentre as causas da litigância abusiva se encontra a "tolerância viciante do Judiciário com as deslealdades processuais", conforme vídeo institucional no YouTube, https://www.youtube.com/watch?v=AQ_sEsQMqQw. Diante deste contexto, das normas e do programa citados, do art. 20 do Código de Ética da Magistratura Nacional, segundo o qual cabe ao magistrado reprimir toda e qualquer iniciativa dilatória ou atentatória à boa-fé processual, e da Recomendação 159/24 do CNJ, é dever do Poder Judiciário coibir a discutida conduta.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010751-33.2025.5.03.0011 (ROT); Disponibilização: 30/07/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Turma; Relator Juiz Convocado Vitor Salino de Moura Eça)