



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 59

1º de agosto a 31 de agosto 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. Empregado público - dispensa	3
II. Penhora - estacionamento / garagem.....	3
III. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização	4
IV. Audiência telepresencial / videoconferência - ausência - reclamante / reclamado.....	4
V. Litigância de má-fé - multa	5
VI. Litigância de má-fé - caracterização.....	6
VII. Relação de emprego - caracterização	7
IX. Ação civil pública - competência	9
X. Acidente do trabalho - responsabilidade	11
XI. Dispensa discriminatória - gestante.....	11
XII. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização	12
XIII. Assédio moral - indenização	13
XIV. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária	14
XV. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização.....	14
XVI. Demissão - pedido de demissão - validade	15
XVII. Dano moral - condição de trabalho	16

I. Empregado público - dispensa

MGS. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. MAUS-TRATOS A ALUNO AUTISTA. CONFIGURAÇÃO. A reclamada atendeu às exigências formais de motivação previstas na Súmula nº 57 deste Regional e no Tema 1.022 do STF, mediante procedimento administrativo regular que garantiu a ciência da trabalhadora e a colheita dos depoimentos dos envolvidos. Estabelecida essa premissa, o acervo probatório atesta que a trabalhadora admitiu o uso de força física considerável para puxar e arrastar aluno portador de Transtorno do Espectro Autista pelo chão de sala de aula, conduta incompatível com as atribuições de zelo e proteção do cargo e que caracteriza mau procedimento nos termos do artigo 482, alínea "b", da CLT. A extrema gravidade da conduta faltosa provoca a quebra imediata da confiança e da fidúcia contratual, tornando desnecessária a gradação prévia de penalidades pedagógicas.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010079-79.2026.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 05/08/2026; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relatora Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon)

II. Penhora - estacionamento / garagem

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE BEM IMÓVEL. ESTACIONAMENTO DE HOSPITAL PRIVADO. ALEGAÇÃO DE IMPENHORABILIDADE FUNCIONAL. ARTIGO 833, INCISOS V E IX, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. EXCESSO DE EXECUÇÃO E PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE. INÉRCIA DA DEVEDORA EM INDICAR BENS LIVRES. MANUTENÇÃO DA CONSTRIÇÃO. 1. A impenhorabilidade prevista no artigo 833, inciso V, do Código de Processo Civil destina-se a proteger bens móveis necessários ou úteis ao exercício profissional de pessoas naturais; e, excepcionalmente,, à manutenção das atividades de pessoas jurídicas de pequeno porte quando demonstrada a indispensabilidade do bem, não se aplicando a bens imóveis de propriedade de sociedade anônima de grande porte. 2. A proteção do artigo 833, inciso IX, do Código de Processo Civil restringe-se a recursos públicos recebidos por instituições privadas para aplicação compulsória em saúde, não alcançando o patrimônio imobiliário particular da executada adquirido por meios próprios. O estacionamento, dotado de matrícula autônoma, não se confunde com a atividade-fim hospitalar e sua eventual alienação não impede o funcionamento da unidade médica. 3. O princípio da menor onerosidade da execução, previsto no artigo 805 do Código de Processo Civil, exige que o devedor indique outros meios mais eficazes e menos onerosos para a satisfação do crédito, sob pena de manutenção dos atos executivos já determinados, conforme o parágrafo único do referido dispositivo. 4. A desproporção entre o valor do imóvel penhorado e o montante da dívida não configura excesso de execução quando as pesquisas nos sistemas conveniados resultam negativas ou revelam que os demais bens da executada possuem pesados gravames judiciais e hipotecas, sendo o imóvel constrito o único bem livre e desembaraçado localizado. Eventual saldo remanescente da arrematação será integralmente devolvido à executada, afastando prejuízos financeiros.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010347-31.2026.5.03.0048 (AP); Disponibilização: 06/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

III. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. CONDIÇÕES INADEQUADAS DE TRABALHO. IRREGULARIDADES NO MEIO AMBIENTE LABORAL. AUSÊNCIA DE DENSIDADE FÁTICA SUFICIENTE PARA O ENQUADRAMENTO NO ART. 149 DO CÓDIGO PENAL.

Embora constatadas irregularidades relevantes no ambiente laboral, como insuficiência do local destinado às refeições, inadequação das instalações sanitárias, ausência de EPIs, falhas ergonômicas, instalações elétricas improvisadas e ausência de formalização contratual, tais circunstâncias, no caso concreto, não demonstram submissão dos trabalhadores a contexto de exploração extrema, perda substancial de liberdade, sujeição compulsória ou rebaixamento da condição humana em grau suficiente para caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo. A existência de condições inadequadas ou degradantes no ambiente de trabalho, embora apta a ensejar autuações administrativas específicas, não conduz automaticamente ao enquadramento do art. 149 do Código Penal. Recurso parcialmente provido para declarar a nulidade do Auto de Infração nº 22.610.104-5.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010419-80.2025.5.03.0071 (ROT); Disponibilização: 06/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho)

IV. Audiência telepresencial / videoconferência - ausência - reclamante / reclamado

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ARQUIVAMENTO DA RECLAMAÇÃO. AUSÊNCIA À AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. JUSTIFICATIVA DE AUSÊNCIA. ISENÇÃO DE CUSTAS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso Ordinário interposto contra decisão que acolheu a justificativa de ausência de reclamante à audiência inaugural, isentando-o do pagamento de custas processuais decorrentes do arquivamento da reclamação trabalhista, com fulcro no art. 844, § 2º, da CLT. A recorrente pretende o restabelecimento da condenação ao pagamento das custas e a aplicação de multa por litigância de má-fé, alegando contradição na justificativa apresentada pelo autor. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** Há duas questões em discussão: (i) definir se a ausência de reclamante à audiência telepresencial, motivada pela tentativa de comparecimento presencial ao fórum por erro de endereço, constitui justificativa plausível para fins de isenção das custas processuais previstas no art. 844, § 2º, da CLT; (ii) estabelecer se a referida justificativa configura litigância de má-fé. **III. RAZÕES DE DECIDIR** O art. 844, § 2º, da CLT impõe o pagamento de custas ao reclamante ausente, salvo se comprovada a existência de motivo justificável no prazo legal. A legislação não veda o acolhimento de justificativas fundamentadas na incompreensão técnica ou na tentativa de acesso ao Judiciário, desde que comprovada a boa-fé e o real esforço do jurisdicionado em comparecer ao ato. A análise do conjunto probatório, incluindo registros de comunicações eletrônicas, demonstra que o autor buscou, ainda que de forma inábil, participar da solenidade, afastando a hipótese de desídia deliberada ou má-fé. A rigidez na

aplicação de penalidades processuais não deve sobrepor-se ao princípio do amplo acesso à jurisdição, mormente quando verificada a verossimilhança das alegações de erro material no deslocamento do litigante. A condenação por litigância de má-fé pressupõe a demonstração inequívoca de dolo processual ou intenção deliberada de alterar a verdade dos fatos, elementos ausentes no caso concreto. IV. **DISPOSITIVO E TESE Recurso não provido. Tese de julgamento: O acolhimento de justificativa para ausência em audiência telepresencial, fundamentada em erro de compreensão sobre o formato do ato e tentativa de comparecimento presencial, é cabível quando amparada em prova documental robusta. A falha técnica ou o equívoco na locomoção do jurisdicionado, sem demonstração de dolo ou deslealdade, não configura litigância de má-fé. A isenção de custas, na hipótese de justificativa aceita, preserva o direito fundamental de acesso à justiça para a renovação da demanda trabalhista. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 844, caput e § 2º; CPC, arts. 5º, 6º e 80. Jurisprudência relevante citada: STF, ADI nº 5766; TST, Tabela de Recursos Repetitivos (Tema 246); TST, Súmula nº 161.**

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010319-63.2026.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 07/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Lucas Vanucci Lins)

V. Litigância de má-fé - multa

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. USO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS. ACIDENTE DE TRABALHO. REMUNERAÇÃO VARIÁVEL. RESCISÃO INDIRETA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. I. Caso em exame Recursos ordinários interpostos pela primeira reclamada e pelo reclamante contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos em face da primeira ré e improcedentes em face da segunda ré, condenando a primeira ré ao pagamento de férias e 13º salário proporcionais, multa por litigância de má-fé e custas processuais, e deferindo gratuidade de justiça ao autor. II. **Questões em discussão** 2. a) Aplicação de multa por litigância de má-fé à reclamada pelo uso de inteligência artificial em sua defesa; b) Aplicação de multa por litigância de má-fé ao reclamante por suposta má-fé em seus pedidos; c) Cabimento de multa por embargos de declaração protetatórios opostos pelo autor; d) Diferenças salariais da parcela paga por "leitura"; e) Reconhecimento de acidente de trabalho e responsabilidade da empregadora; f) Cabimento de rescisão indireta; g) Valor e base de cálculo dos honorários sucumbenciais. III. **Razões de decidir** 3. **Litigância de má-fé da reclamada (uso de IA):** A permanência de trecho orientativo de inteligência artificial na contestação configura falha de revisão e erro material, mas não dolo processual.

Ausente comprovação de intento de ludibriar o juízo ou alterar a verdade dos fatos. Reforma-se a sentença para excluir a multa. 4. **Litigância de má-fé do reclamante:** Pedido de férias já quitadas e divergência sobre natureza de remuneração variável não configuram, por si sós, litigância de má-fé, pois se tratam do exercício regular do direito de ação e da distribuição do ônus probatório. Mantém-se a sentença. 5. **Embargos de declaração protetatórios:** Não demonstrado manifesto intuito protetatório, mas sim busca de saneamento de contradições alegadas. Exclui-se a multa por embargos protetatórios. 6. **Remuneração e diferenças salariais:** Ausente prova robusta de

pactuação definitiva e vinculante de majoração da remuneração por leitura para R\$ 4,00. Mensagens de áudio de supervisor constituem tratativas internas e não alteração contratual lesiva. Mantém-se a improcedência. 7. **Acidente de trabalho:** Incompatibilidade entre horário de registro de ponto e horário do acidente, localização estranha à rota de trabalho e CAT elaborada pelo próprio autor após longo lapso temporal afastam o nexo ocupacional. Inexistência de prova do nexo de causalidade com o trabalho. Mantém-se a improcedência. 8. **Rescisão indireta:** Premissas fáticas que embasavam a pretensão (diferenças salariais, acidente de trabalho, FGTS) foram afastadas. Ausência de falta grave patronal suficiente a justificar a ruptura contratual. Mantém-se a improcedência. 9. **Honorários sucumbenciais:** Majoram-se os honorários advocatícios devidos pela reclamada em benefício dos procuradores do autor para 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, dada a complexidade da causa e o zelo dos patronos. **IV. Dispositivo e tese** 10. Conhecimento de ambos os recursos. Parcial provimento ao recurso da reclamada para excluir multa por litigância de má-fé. Parcial provimento ao recurso do autor para excluir multa por embargos protelatórios e majorar honorários sucumbenciais devidos pela reclamada. Mantida a sentença quanto aos demais pontos. **Tese de julgamento:** O uso de inteligência artificial na elaboração de peça processual, sem supervisão adequada, caracteriza falha de revisão, mas não litigância de má-fé se ausente dolo ou intento de alterar a verdade dos fatos. O exercício do direito de ação, mesmo que a pretensão não prevaleça, não configura má-fé. A configuração de acidente de trabalho exige comprovação do nexo causal com a atividade laboral. **Dispositivos relevantes citados:** CLT, arts. 468, 791-A, 793-B, 793-C, 818; CPC, arts. 85, 1.022, 1.026, §2º, 373, I; Lei nº 8.213/91, arts. 19, 21.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0012149-98.2025.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 11/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Márcio José Zebende)

VI. Litigância de má-fé - caracterização

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. NÃO CONFIGURAÇÃO. MULTA INDEVIDA. DESPROVIMENTO DO APELO.

I. Caso em exame. Recurso ordinário interposto pelo autor, buscando a condenação do reclamado ao pagamento de multa por litigância de má-fé, sob o argumento de que o réu teria permitido interferências e instruções externas de sua filha durante audiência telepresencial, com o intuito de ludibriar o juízo e interferir no regular andamento da instrução processual. **II. Questão em discussão.** Verificar se houve conduta do reclamado, durante a audiência telepresencial, apta a configurar litigância de má-fé para efeito de aplicação da multa prevista no art. 793-B da CLT. **III. Razões de decidir.** A análise da gravação da audiência telepresencial não demonstrou a ocorrência de interferência externa da filha do réu no depoimento prestado. Foi constatada dificuldade de compreensão do reclamado, pessoa idosa e com problemas auditivos, o que demandou repetição de questionamentos pelo advogado da parte autora. Não se evidenciou qualquer elemento de ardil, dolo processual ou intenção deliberada de alterar a verdade dos fatos, requisitos essenciais para a configuração da litigância de má-fé. A alegação do autor não encontrou respaldo nos registros da audiência e não se mostrou suficiente para caracterizar as hipóteses taxativamente previstas no art. 793-B da CLT. A aplicação da penalidade por litigância de má-fé exige prova clara e robusta

da conduta abusiva, o que não se verifica no caso concreto. A dificuldade de compreensão demonstrada pelo reclamado, em razão de sua idade e limitações auditivas, revela situação compatível com as circunstâncias do ato processual, não havendo indícios de interferência externa indevida ou tentativa de induzir o juízo a erro. Ausente a demonstração de comportamento temerário ou deslealdade processual, incabível a condenação por litigância de má-fé. **IV. Dispositivo e tese.** Recurso ordinário do reclamante desprovido. **Tese de Julgamento:** *"A configuração da litigância de má-fé e a consequente aplicação de multa processual demandam a comprovação inequívoca de conduta desleal, dolo processual ou intenção deliberada de alterar a verdade dos fatos, nos termos do art. 793-B da CLT, o que não restou demonstrado no caso concreto."*

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010194-41.2026.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 17/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

VII. Relação de emprego - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHADORA GESTANTE. PERSPECTIVA DE GÊNERO. RECONHECIMENTO. RETORNO À ORIGEM. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto pela autora contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, garantia provisória de emprego, indenização por danos morais e verbas correlatas. A recorrente alega a presença dos requisitos configuradores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), sustentando que a tese de "teste prático" utilizada pela empresa serviu para mascarar a relação laboral, especialmente após a comunicação de sua gravidez. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** A questão em discussão consiste em determinar se, à luz dos princípios da primazia da realidade e da perspectiva de gênero, restou configurada a relação de emprego entre as partes, descaracterizando a tese de mera participação em processo seletivo ou teste prático operacional. **III. RAZÕES DE DECIDIR** A existência de e-mail corporativo, credenciais de acesso ao sistema, fornecimento de uniforme e o desempenho de funções por período superior ao permitido em norma coletiva para testes práticos configuram elementos objetivos da relação de emprego, superando a tese defensiva de mera candidatura à vaga. O Poder Judiciário, em observância ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução 128/2022 do CNJ) e aos tratados internacionais (Recomendação nº 198 da OIT), deve identificar e combater relações de trabalho disfarçadas que ocultam o real status jurídico do trabalhador para privá-lo de proteções legais. A coincidência temporal entre a comunicação do estado gravídico e a dispensa da trabalhadora, somada à ausência de prova robusta da alegada desistência da vaga pela autora, reforça a natureza discriminatória do encerramento da relação laboral. A onerosidade, a subordinação, a pessoalidade e a não eventualidade, requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, encontram-se plenamente demonstrados pela inserção da autora na dinâmica organizacional e pelo pagamento de contraprestação pelos dias trabalhados. O reconhecimento do vínculo de emprego exige o retorno dos autos à instância de origem para a análise das pretensões decorrentes (verbas rescisórias, garantia provisória de emprego e danos morais), de modo a evitar a supressão de instância. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso provido. Tese de julgamento: O fornecimento de ferramentas de trabalho, como e-mail corporativo e

credenciais de acesso, aliada à prestação de serviços por período superior ao limite de testes práticos previsto em norma coletiva, impõe o reconhecimento do vínculo de emprego com base no princípio da primazia da realidade. A análise de pretensões de trabalhadoras gestantes deve observar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução 128/2022 do CNJ), combatendo fraudes contratuais que buscam descaracterizar a relação de emprego e mitigar garantias asseguradas pela legislação celetista. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 2º, 3º, 467 e 477; CF/1988, art. 5º; Resolução 128/2022 do CNJ; Recomendação nº 198 da OIT. Jurisprudência relevante citada: Não citada.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011115-11.2025.5.03.0106 (ROT); Disponibilização: 18/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

VIII. Justa causa - discriminação racial

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE RACISMO NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONFIGURAÇÃO. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto por trabalhador em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa e, conseqüentemente, de pagamento de verbas rescisórias e reconhecimento de responsabilidade subsidiária da segunda reclamada. O recorrente alega a inexistência de ato discriminatório, sustentando que a ofensa proferida contra colega de trabalho integrava contexto de "brincadeiras mútuas". II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO A questão em discussão consiste em definir se a conduta praticada pelo recorrente, consubstanciada em ofensa de cunho racista proferida contra colega de trabalho, possui gravidade suficiente para configurar falta grave ensejadora de dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, "j", da CLT. III. RAZÕES DE DECIDIR O "racismo recreativo" configura modalidade de discriminação que, sob o pretexto de humor ou informalidade, naturaliza a inferiorização racial, violando a dignidade da pessoa humana e o dever de urbanidade. A utilização de expressões raciais para desqualificar a capacidade intelectual de colega de trabalho caracteriza conduta grave que rompe a confiança necessária à continuidade do vínculo empregatício. A prova testemunhal robusta corrobora a materialidade do ato discriminatório, independentemente da ausência de juntada aos autos de registro documental (carta) produzido pela vítima. O histórico disciplinar do empregado, marcado por reiteração de faltas graves, insubordinação e quebra de fidúcia, legitima a aplicação da penalidade máxima, observando-se a proporcionalidade da medida. O controle de convencionalidade, fundamentado na Convenção nº 111 da OIT e na Convenção Interamericana contra o Racismo, impõe ao empregador o dever de assegurar um ambiente de trabalho livre de opressões, sendo a dispensa por justa causa medida de garantia de não repetição. A manutenção da sentença de improcedência quanto à justa causa prejudica a análise do pedido de responsabilidade subsidiária da segunda reclamada. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso não provido. Tese de julgamento: O emprego de expressões racistas ou discriminatórias no ambiente laboral configura falta grave, apta a ensejar a resolução do contrato de trabalho por justa causa, independentemente de alegada amizade ou contexto de brincadeira entre os envolvidos. A prática de racismo recreativo no trabalho constitui

violação direta à dignidade da pessoa humana, sendo incompatível com a manutenção do vínculo empregatício e com os deveres de urbanidade previstos no ordenamento jurídico pátrio e em tratados internacionais. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, alínea "j"; Convenção nº 111 da OIT. Jurisprudência relevante citada: Corte Interamericana de Direitos Humanos, Caso Simone Diniz vs. Brasil.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011414-94.2025.5.03.0103 (ROT); Disponibilização: 21/08/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada ângela Cristina de ávila Aguiar Amaral)

IX. Ação civil pública - competência

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMBATE AO TRABALHO INFANTIL. PROCESSO ESTRUTURAL. RECURSOS ORDINÁRIOS PARCIALMENTE PROVIDOS. I. CASO EM EXAME

1. Recursos ordinários interpostos pelo Município de Esmeraldas/MG e pelo respectivo Prefeito Municipal, em face de sentença que, em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, julgou procedentes os pedidos para condenar os réus, solidariamente, ao cumprimento de obrigações de fazer estruturais voltadas à erradicação do trabalho infantil e à profissionalização de adolescentes no âmbito municipal. **II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO** 2. Há oito questões em discussão: (i) saber se o Prefeito Municipal possui legitimidade passiva para a ação civil pública que veicula obrigações de fazer dirigidas ao ente federado; (ii) saber se há nulidade processual decorrente de cerceamento de defesa pela intimação do prefeito na pessoa do procurador municipal; (iii) saber se a Justiça do Trabalho é competente para julgar ação civil pública relativa à implementação de políticas públicas de erradicação do trabalho infantil; (iv) saber se há omissão ou negligência municipal apta a justificar a intervenção judicial em política pública; (v) saber se é cabível impor ao Município a obrigação genérica de garantir, no orçamento, verbas suficientes ao programa de erradicação do trabalho infantil; (vi) saber se é cabível a fixação de obrigação de oferta de atividades de contraturno escolar; (vii) saber se é cabível a imposição de obrigação de fiscalização ostensiva de lixões inexistentes no território municipal; (viii) saber se a multa cominatória fixada na sentença comporta redução. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. As obrigações de fazer fixadas na sentença dirigem-se à pessoa jurídica de direito público - o Município de Esmeraldas/MG -, sendo o Prefeito Municipal apenas a autoridade competente para sua execução, alcançado pelo cumprimento por força do art. 77, IV, do CPC, independentemente de figurar no polo passivo. A inclusão do gestor pessoalmente como réu não encontra amparo no art. 37, §6º, da CF/88, conforme tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 940 (RE 1.027.633/SP). 4. A Justiça do Trabalho é materialmente competente para processar e julgar ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho que vise à implementação de políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil e de profissionalização de adolescentes, ainda que envolvam medidas instrumentais nas áreas de educação e licitação, por estar em causa o direito subjetivo de crianças e adolescentes ao não trabalho, com fundamento no art. 114, I e IX, da CF/88, e no art. 7º, XXXIII, da CF/88. 5. Demonstrada a omissão estrutural do Município no enfrentamento do trabalho infantil - em especial pela ausência de agenda intersetorial, de gestor do PETI e de programa estruturado de capacitação -, é legítima a intervenção

judicial para a implementação de políticas públicas voltadas à proteção integral da criança e do adolescente, na forma do art. 227 da CF/88, sem que isso configure ofensa à separação de poderes ou à autonomia municipal. 6. A determinação judicial de inclusão de verba específica no orçamento municipal, ainda que sob a fórmula de obrigação genérica a ser detalhada em fase posterior, vulnera a discricionariedade do Poder Executivo na elaboração das peças orçamentárias, a reserva de iniciativa legislativa em matéria orçamentária e as regras de responsabilidade fiscal estabelecidas na Lei Complementar nº 101/2000. 7. A obrigação de oferta de atividades de contraturno escolar, dirigida a percentual mínimo de alunos da rede municipal, vulnera a reserva orçamentária e legislativa do ente federado e tem suas finalidades preventivas integralmente atendidas pelas demais obrigações reconhecidas, devendo ser excluída do dispositivo. 8. A obrigação de fiscalização ostensiva de lixões, condicionada na própria sentença à existência futura desse equipamento, deve ser excluída do dispositivo, por ausência de fato gerador atual e por não se admitir condenação meramente eventual. 9. As astreintes fixadas em R\$ 10.000,00 mensais por obrigação descumprida, em desfavor de ente público municipal, observam os critérios de proporcionalidade e razoabilidade exigidos pelo art. 537 do CPC, sendo adequadas à natureza coercitiva da medida e à dimensão das obrigações impostas, não comportando redução. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 10. Recursos ordinários conhecidos. Recurso do Prefeito Municipal parcialmente provido. Recurso do Município de Esmeraldas/MG parcialmente provido. Teses de julgamento: 1. As obrigações de fazer fixadas em ação civil pública para implementação de políticas públicas dirigem-se ao ente federado, não comportando inclusão pessoal do gestor no polo passivo, que é alcançado pelo cumprimento na qualidade de autoridade competente. 2. A Justiça do Trabalho é materialmente competente para processar e julgar ação civil pública relativa à implementação de políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil e de profissionalização de adolescentes. 3. A determinação judicial de inclusão de verba específica no orçamento municipal vulnera a discricionariedade do Poder Executivo e a reserva de iniciativa legislativa em matéria orçamentária, não cabendo ao Judiciário fixar obrigação genérica de previsão orçamentária, ainda que sob a fórmula de detalhamento posterior em fase de liquidação. 4. Não se pode impor ao ente público obrigação fundada em presunção, atrelada a fato gerador futuro e incerto. Dispositivos relevantes citados: CF/88, arts. 2º, 18, 37, §6º, 114, I e IX, 165, 167, I, 227; CLT, arts. 429, 769, 794, 895, I; CPC, arts. 77, IV, 485, VI, 537; Lei nº 7.347/1985, art. 18; Lei nº 8.069/1990 (ECA), arts. 4º, 86, 88; Lei nº 8.742/1993, art. 24-C; Lei Complementar nº 101/2000, arts. 8º e seguintes; Lei nº 14.133/2021, arts. 92, XVII, e 137, IX. Jurisprudência relevante citada: STF, RE 1.027.633/SP, Tema 940 de Repercussão Geral, Rel. Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, j. 14-8-2019; STF, RE 684.612/RJ, Tema 698 de Repercussão Geral, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, redator do acórdão Min. Luís Roberto Barroso, Tribunal Pleno, j. 30-6-2023; TST, RR-24191-36.2014.5.24.0096, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22-9-2025; TST, RR-0000024-23.2024.5.08.0104, 8ª Turma, Rel. Des. Conv. Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 02-7-2025; TRT da 3ª Região, PJe 0010449-42.2021.5.03.0076 - ROT, Rel. Des. José Marlon de Freitas, 8ª Turma, Disponibilização 01-4-2022.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010298-27.2024.5.03.0026 (ROT); Disponibilização: 21/08/2026; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator Juiz Convocado Luiz Cláudio dos Santos Vianna)

X. Acidente do trabalho - responsabilidade

ACIDENTE DE TRABALHO. HOMICÍDIO PRATICADO POR TERCEIRO CONTRATADO PARA O MESMO SERVIÇO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO TOMADOR DE SERVIÇOS. AUSÊNCIA DE NEXO CAUSAL E DE CULPA. IMPROCEDÊNCIA. O reconhecimento de relação de trabalho entre a vítima e o tomador dos serviços não é, por si só, suficiente para configurar o dever de indenizar. A responsabilidade civil, seja objetiva, seja subjetiva, pressupõe a demonstração de nexo de causalidade entre a atividade desenvolvida e o dano, bem como, nesta última modalidade, a existência de culpa do agente. Comprovado que a agressão que resultou no óbito decorreu de desentendimento estritamente pessoal entre a vítima e outro trabalhador eventualmente contratado para o mesmo serviço, motivado pelo consumo de álcool e substâncias entorpecentes, e não de qualquer ordem, atribuição ou execução do trabalho a ser prestado, resta rompido o nexo de causalidade indispensável à responsabilização do tomador dos serviços. Ausente, ainda, conduta omissiva ou comissiva culposa do reclamado, que buscou conter verbalmente os envolvidos e prestou socorro imediato à vítima, não subsiste o dever de indenizar.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010673-38.2024.5.03.0152 (ROT); Disponibilização: 21/08/2026; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador André Schmidt de Brito)

XI. Dispensa discriminatória - gestante

RECURSO ORDINÁRIO. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. DANO MORAL. TRABALHADORA GESTANTE. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CONDUTA ABUSIVA DO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE E DIGNIDADE. MAJORAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO. RECURSO DA RÉ NÃO PROVIDO. RECURSO DA AUTORA PROVIDO. CASO EM EXAME: Recurso Ordinário interposto por empresa contra sentença que julgou procedente o pedido de indenização por danos morais decorrentes de condutas abusivas, discriminatórias e violação da intimidade de empregada gestante, e Recurso Ordinário Adesivo da trabalhadora pugnando pela majoração do valor arbitrado. A empregada, após sofrer acidente de trabalho, teve sua gravidez reiteradamente contestada pela ré, sendo submetida a exames médicos invasivos com acompanhamento de prepostos da empresa, interferência em procedimentos laboratoriais e dispensa imotivada logo após a ciência da gestação. **QUESTÕES EM DISCUSSÃO:** Há duas questões em discussão: (i) definir se a conduta da empresa, ao monitorar procedimentos médicos íntimos e descredibilizar o estado gravídico da empregada, configura dano moral passível de indenização; (ii) estabelecer se o valor da indenização fixado na origem comporta redução ou majoração, observados os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e a função pedagógica da reparação. **RAZÕES DE DECIDIR:** O monitoramento de exames ginecológicos invasivos por prepostos da empresa, sem consentimento livre da trabalhadora, configura violação frontal aos direitos de intimidade, privacidade e dignidade da pessoa humana. A interferência direta da empregadora em procedimentos laboratoriais de terceiro, sob a suspeita infundada de fraude na gestação, constitui ato ilícito que extrapola o poder

diretivo e atenta contra a honra da obreira. O dever de proteção à maternidade impõe ao empregador conduta ética e respeitosa, vedando-se práticas de fiscalização abusivas que visem desestimular ou constranger a trabalhadora em seu estado gravídico. A dispensa de gestante, sem a devida cautela e em contexto de clara desconfiança da empresa quanto à sua condição de saúde, denota comportamento discriminatório e negligente. A indenização por danos morais deve observar a dupla finalidade de compensar a vítima e punir o infrator, revelando-se adequada a majoração do valor quando o montante original mostra-se insuficiente diante da extensão do dano e da capacidade econômica da ofensora. **DISPOSITIVO E TESE:** Recurso da ré não provido. Recurso da autora provido para majorar a indenização por danos morais para R\$ 35.000,00. **Tese de julgamento:** O acompanhamento de exames médicos invasivos por prepostos da empresa sem a anuência voluntária da empregada viola direitos fundamentais de intimidade e dignidade. A interferência do empregador em exames laboratoriais de terceiros, sob suspeita infundada de fraude quanto à gestação, configura dano moral indenizável. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero deve nortear a análise das provas em casos de discriminação de trabalhadoras gestantes, assegurando a efetividade da proteção legal contra abusos do poder diretivo. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X; CLT, arts. 223-A, 223-C e 223-G; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 9.029/1995. Jurisprudência relevante citada: Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ); Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho (ENAMAT/TST, 2024).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010903-22.2025.5.03.0063 (ROT); Disponibilização: 25/08/2026; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Juíza Convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta)

XII. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. TRABALHADOR RURAL. CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS APÓS O FALECIMENTO DO EMPREGADOR. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ONEROSIDADE SUBJETIVA. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. CONVENÇÕES NºS 29 E 105 DA OIT. Demonstrado que o trabalhador permaneceu, por aproximadamente vinte anos após o falecimento do empregador originário, exercendo atividades permanentes de guarda, vigilância e conservação da propriedade rural, em benefício do espólio, configura-se a continuidade da relação de emprego quando presentes a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação estrutural e a onerosidade subjetiva, esta caracterizada pela legítima expectativa de contraprestação futura reiteradamente prometida pelos sucessores. A ausência de pagamento de salários não descaracteriza a relação empregatícia, constituindo, ao revés, o núcleo da ilicitude contratual. A manutenção do trabalhador idoso e em situação de hipervulnerabilidade por longo período, sem qualquer remuneração, utilizando recursos próprios para sua subsistência enquanto preservava patrimônio alheio, mediante promessa indefinida de acerto ao término do inventário, extrapola o mero inadimplemento trabalhista e caracteriza forma contemporânea de trabalho em condições análogas à escravidão. A restrição à liberdade prevista no art. 149 do Código Penal não se limita ao cerceamento físico da locomoção, abrangendo também

a limitação da autodeterminação decorrente da exploração da vulnerabilidade econômica e psicológica do trabalhador, em afronta à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e aos compromissos assumidos pelo Estado brasileiro nas Convenções nºs 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. Mantém-se a sentença que reconheceu a continuidade do vínculo empregatício e a submissão do reclamante a condições análogas à escravidão. Recurso ordinário do reclamado desprovido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010837-93.2025.5.03.0046 (ROT); Disponibilização: 25/08/2026; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

XIII. Assédio moral - indenização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. QUANTIFICAÇÃO DO DANO MORAL. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamada contra sentença que a condena ao pagamento de indenização por danos morais, em razão de alegado assédio moral praticado por superiores hierárquicos, com ofensas misóginas e humilhações públicas.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em analisar se as condutas de superiores hierárquicos, incluindo mensagens em grupo de WhatsApp com emojis de palhaço e ameaças de demissão, configuram assédio moral passível de indenização, mesmo sem comprovação de nexos causal com doença clínica. **III.**

RAZÕES DE DECIDIR 3. A prova oral demonstrou ambiente de trabalho tóxico, com tratamento inadequado, condutas misóginas, ameaças e humilhação pública por parte de superiores hierárquicos. 4. O episódio das mensagens de WhatsApp com emojis de 'palhaço' enviadas pela diretoria em grupo geral de funcionários constitui abuso do poder diretivo. 5. As cobranças de metas eram realizadas de maneira abusiva, com exposição da empregada em grupos de WhatsApp, configurando lesão à esfera dos valores extrapatrimoniais. 6. A Convenção 190 da OIT não exige reiteração exaustiva de atos ilícitos para o reconhecimento de assédio moral, bastando que a conduta possua densidade ofensiva capaz de comprometer a integridade psíquica do trabalhador. 7. O afastamento do nexo causal entre as moléstias da autora e o trabalho pelo perito é irrelevante para o dano moral, que decorre da violação da dignidade do trabalhador. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 8. Recurso ordinário desprovido. *Tese de julgamento:* A configuração de assédio moral no ambiente de trabalho não exige a reiteração exaustiva de atos ilícitos, bastando que a conduta possua densidade ofensiva capaz de comprometer a integridade psíquica do trabalhador, sendo irrelevante o afastamento do nexo causal entre as moléstias da autora e o trabalho, porquanto o dano moral decorre da própria violação da dignidade do trabalhador.

Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 818 e 223-G; CPC, art. 373; CC, arts. 186, 927 e 406; CF/1988, art. 7º, XXVIII. *Jurisprudência relevante citada:* TRT4, 10ª Turma, 0010349-87.2023.5.03.0021 ROT, Relatora Taísa Maria M. de Lima, j. 11.06.2025; STF, ADI 6.050; STF, ADI 6.069; STF, ADI 6.082; STF, ADC 58; STF, ADC 59; STF, ADI 5.867; STF, ADI 6.021.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010924-75.2024.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 25/08/2026; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Juiz Convocado Marcelo Oliveira da Silva)

XIV. Obrigação de fazer / obrigação de não fazer - multa diária

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. PLANO DE SAÚDE DE AUTOGESTÃO. TERAPIA CAR-T CELL (CARVYKTI). MIELOMA MÚLTIPLO RECIDIVADO/REFRATÁRIO. TRATAMENTO FORA DO ROL DA ANS. ADI 7.265/DF. REQUISITOS CUMULATIVOS PREENCHIDOS. REGISTRO NA ANVISA. EVIDÊNCIA CIENTÍFICA DE ALTO NÍVEL. AUSÊNCIA DE ALTERNATIVA TERAPÊUTICA. DIREITO À VIDA E À SAÚDE. MULTA DIÁRIA. PROPORCIONALIDADE. 1. A inércia do NATJUS do TJMG, devidamente requisitado pelo juízo, não pode obstar a prestação jurisdicional em caso de urgência oncológica, sob pena de negativa de jurisdição. A lacuna foi suprida por nota técnica de caso análogo (processo nº 1040137-50.2025.4.01.3400) e pela Carta de Aprovação da ANVISA, que consubstancia prova técnica oficial de eficácia e segurança. 2. Preenchidos os requisitos cumulativos fixados na ADI 7.265/DF: prescrição por médico assistente, inexistência de negativa expressa da ANS, ausência de alternativa terapêutica adequada no rol, comprovação de eficácia e segurança por evidências científicas de alto nível e registro ativo na ANVISA. 3. A natureza de autogestão do Saúde Caixa, regulado por acordo coletivo, não afasta o dever de cobertura de tratamento essencial à preservação da vida, à luz dos arts. 421 e 422 do Código Civil e dos direitos fundamentais à saúde e à dignidade da pessoa humana. 4. A multa diária de R\$10.000,00 revela-se proporcional à gravidade da obrigação e à capacidade econômica da reclamada, não se sujeitando à limitação ao valor da obrigação principal, por sua natureza processual coercitiva.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010399-62.2026.5.03.0004 (ROT); Disponibilização: 27/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

XV. Trabalho em condição análoga à de escravo - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. ACOLHIMENTO HUMANITÁRIO E INTEGRATIVO FAMILIAR. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E ONEROSIDADE. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO NÃO CONFIGURADO. NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO. 1. O reconhecimento da relação de emprego doméstico, regida pela Lei Complementar nº 150/2015 e pelos artigos 2º e 3º da CLT, exige a presença cumulativa de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. 2. A prova oral e documental demonstra que a permanência do recorrente na residência decorreu de acolhimento social e de relações de amizade mantidas por mais de vinte anos com a família, sem fixação de horários, atribuição de tarefas obrigatórias, ingerência hierárquica ou poder disciplinar. A presença de diarista contratada para os serviços domésticos e a utilização da área de lazer e veículos da família confirmam o caráter comunitário da convivência, sendo eventuais trabalhos prestados decorrentes de vínculo afetivo e desprovidos de subordinação jurídica. 3. As transferências esporádicas de valores destinaram-se a pequenos auxílios e reembolsos cotidianos, sem natureza salarial ou pactuação contraprestativa de serviços. 4. O relatório de frequência emitido pela academia de ginástica, com trezentos e onze acessos registrados entre setembro de 2023 e julho de 2025 em dias úteis no meio da tarde e aos finais de semana, somado à confissão do próprio recorrente em

depoimento pessoal, comprova ampla autonomia de rotina e liberdade de circulação, desmentindo categoricamente a alegação de jornada de dezesseis horas diárias ininterruptas e de sujeição a condições degradantes ou análogas à de escravo. 5. Inexistindo prestação de trabalho subordinado nem situação aviltante, mantêm-se a improcedência dos pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego, verbas rescisórias, horas extras e indenização por danos morais. 6. Mantém-se a condenação em honorários sucumbenciais no percentual de 5% sobre o valor da causa, sob condição suspensiva de exigibilidade por ser o recorrente beneficiário da gratuidade da justiça.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010818-16.2025.5.03.0005 (ROT); Disponibilização: 27/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

XVI. Demissão - pedido de demissão - validade

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. AGRESSÃO VERBAL E AMEAÇA NO AMBIENTE LABORAL. OMISSÃO PATRONAL E FALHA NO DEVER DE PROTEÇÃO. NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. DANO MORAL. APLICAÇÃO DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO (RESOLUÇÃO CNJ Nº 492/2023). MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. NÃO PROVIMENTO DO RECURSO. 1. O conjunto probatório instruído nos autos, em especial o teor do Boletim de Ocorrência e a prova oral colhida na audiência de instrução, demonstra que a empregada foi vítima de graves agressões verbais, xingamentos misóginos e ameaças proferidas por colega de trabalho quando no exercício regular de suas atribuições de fiscalização de segurança do trabalho. 2. A empregadora, ciente da gravidade dos fatos e da intervenção de autoridade policial, limitou-se a aplicar pena branda de advertência escrita ao agressor, optando por afastar temporariamente a vítima do recinto de trabalho e mantendo a convivência laboral forçada, o que configurou inequívoca omissão e descumprimento do dever de proteção e higidez do meio ambiente do trabalho (artigos 7º, XXII, da Constituição Federal e 157 da Consolidação das Leis do Trabalho). 3. O estado de profunda fragilidade psicológica e o temor em que se viu colocada a trabalhadora viciaram a manifestação de vontade expressa no pedido de demissão formalizado dias após o evento, configurando vício de consentimento na modalidade de estado de perigo e coação moral (artigos 138, 151 e 156 do Código Civil), justificando a declaração de nulidade do ato e sua conversão em dispensa sem justa causa. 4. O abalo aos direitos da personalidade e à dignidade da trabalhadora gera dano moral in re ipsa, sendo a condenação em R\$ 10.000,00 (dez mil reais) compatível com a gravidade objetiva da conduta, a extensão do dano, o caráter pedagógico e a capacidade econômica das partes, em consonância com as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Resolução CNJ nº 492/2023).

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011177-16.2025.5.03.0053 (ROT); Disponibilização: 27/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)

XVII. Dano moral - condição de trabalho

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONTAMINAÇÃO DE ÁGUA POR POMBOS MORTOS EM CRECHE MUNICIPAL. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. OMISSÃO PLURIANUAL DO ENTE PÚBLICO. DANO IN RE IPSA. MANUTENÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO.

1. A alegação de nulidade por cerceamento de defesa encontra-se prejudicada pela preclusão, uma vez que a parte não registrou os protestos oportunos na ata de audiência, concordando com o encerramento da instrução processual sem apresentar qualquer ressalva. Além disso, não há cerceamento de defesa quando o indeferimento de perguntas em depoimento pessoal não causa prejuízo concreto à parte, mormente quando a matéria foi amplamente enfrentada pela prova emprestada e pelos documentos já acostados aos autos, em observância ao princípio da instrumentalidade das formas e à ampla liberdade de direção do processo conferida ao juiz do trabalho (art. 765 da CLT). 2. A exposição da trabalhadora à água contaminada por pombos em decomposição, em ambiente de creche municipal, configura condição degradante de trabalho que ofende a dignidade da pessoa humana e gera dano moral in re ipsa, prescindindo de prova do abalo psicológico. 3. A omissão plurianual do Município, cientificado desde 2019/2020 sobre as precárias condições do telhado e do sistema hidráulico da unidade escolar, afasta a tese de caso fortuito ou força maior, porquanto o evento era previsível e evitável. 4. O quantum indenizatório fixado em R\$5.000,00 mostra-se adequado diante das circunstâncias do caso concreto, observados os critérios do art. 223-G da CLT e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, não havendo internação hospitalar nem sequelas graves permanentes, e considerando que o Município adotou medidas corretivas após a constatação do problema.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011388-89.2025.5.03.0073 (ROT); Disponibilização: 27/08/2026, DJEN; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator Desembargador Manoel Barbosa da Silva)