



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 60

1º de setembro a 30 de setembro 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. Prescrição quinquenal - aplicação.....	3
II. Dano moral - discriminação - xenofobia.....	3
III. Cerceamento de defesa - prova testemunhal	4
IV. Doença ocupacional - concausa.....	4
V. Enquadramento sindical - construção civil	7
VI. Litisconsórcio - restrição	7
VII. Dano moral - discriminação	8
VIII. Dano estético - dano moral - acumulação	9
IX. Justa causa - agressão física.....	10
X. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa	11
XI. Penhora - bem necessário - exercício profissional.....	11
XII. Laudo pericial - nulidade	12
XIII. Justa causa - caracterização.....	12
XIV. Auto de infração - multa.....	13
XV. Assédio eleitoral - caracterização	14

I. Prescrição quinquenal - aplicação

JUSTA CAUSA POR IMPROBIDADE. INSTAURAÇÃO DE PROCEDIMENTO CRIMINAL. DEFLAGRAÇÃO DO PRAZO DE PRESCRIÇÃO PARA DISCUSSÃO DA PENA MÁXIMA. ARQUIVAMENTO DO INQUÉRITO OU TRÂNSITO EM JULGADO DA AÇÃO PENAL. ART. 200 DO CÓDIGO CIVIL. De acordo com o art. 200 do Código Civil, "quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva". No caso vertente, os fatos objeto do procedimento administrativo disciplinar que redundaram na aplicação da justa causa foram remetidos, em sua integralidade, para apuração pelo juízo criminal, que ao cabo homologou promoção de arquivamento requerido pelo Ministério Público Federal. Assentada tal premissa e consideradas as peculiaridades do caso, opera-se a actio nata no momento em que homologado o arquivamento do procedimento criminal quanto à parte autora, evidenciando que o Parquet não mais buscaria a persecução penal das condutas constantes do procedimento disciplinar que inicialmente formaram sua opinio delicti. Tenho, portanto, que a autora teria prazo de cinco anos contados de 16/11/2017 (arquivamento do inquérito em relação à empregada) para a propositura da ação, mas apenas o fez em 29/01/2026, restando cabalmente configurada a prescrição quinquenal (art. 7º, XXIX, da CRFB). A mera possibilidade de desarquivamento fundado em novas provas (art. 18 do CPP; Súmula 524 do STF) não impede o curso da prescrição, que não pode ficar à mercê de hipotética/futura reabertura de investigações a partir de elementos que não constavam originalmente do procedimento de investigação conduzido pela Caixa Econômica Federal. Ademais, a pendência do processo penal em relação a terceiros também apenados no âmbito do mesmo procedimento disciplinar não aproveita quem foi formalmente excluído da persecução criminal, sendo irrelevante o trânsito em julgado de ação penal instaurada apenas em face dos demais arrolados.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010059-11.2026.5.03.0169 (ROT); Disponibilização: 01/09/2026; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

II. Dano moral - discriminação - xenofobia

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. BULLYING E DISCRIMINAÇÃO POR ORIGEM REGIONAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Comprovado, por prova testemunhal, ambiente laboral hostil, marcado por bullying, zombarias e discriminação relacionada à origem regional e ao modo de falar da empregada, bem como a transferência da trabalhadora como medida de caráter punitivo, sem adoção de providências eficazes contra os demais envolvidos, evidencia-se o abuso do poder diretivo e a omissão patronal. Demonstrada a violação à dignidade da empregada, o dano moral configura-se in re ipsa, sendo desnecessária a prova específica do prejuízo extrapatrimonial. Indenização por danos morais devida.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010865-59.2025.5.03.0176 (ROT); Disponibilização: 01/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence)

III. Cerceamento de defesa - prova testemunhal

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE PROCESSUAL. DEPOIMENTO DE TESTEMUNHA ESTRANGEIRA INTERROMPIDO. NECESSIDADE DE INTÉRPRETE. INDEFERIMENTO DE DEPOIMENTO DE TESTEMUNHA CONTRADITADA. NECESSIDADE DE OITIVA COMO INFORMANTE. CERCEAMENTO DE DEFESA CONFIGURADO. RECURSO PROVIDO. I. Caso em exame. Recurso ordinário do autor, no qual suscita preliminar de nulidade processual por cerceamento de defesa. Sustenta que a interrupção do depoimento de testemunha estrangeira, por ausência de intérprete, e o indeferimento da oitiva de outra testemunha, ainda que na condição de informante, inviabilizou a comprovação dos fatos constitutivos do direito vindicado.

II. Questão em discussão. Há duas questões em discussão: a) definir se a ausência de nomeação de intérprete pelo juízo, para testemunha que não domina o idioma nacional, configura cerceamento de defesa, b) estabelecer se o indeferimento da oitiva de testemunha contraditada, na qualidade de informante, viola as garantias da ampla defesa e do contraditório. **III. Razões de decidir.** O artigo 819 da CLT e o artigo 162, II, do CPC conferem ao juízo o dever de nomear intérprete para oitiva de testemunha que não domina o idioma nacional, sendo vedado imputar à parte o ônus de providenciar o tradutor quando a necessidade se revela no curso da audiência. A interrupção prematura da instrução, ante a barreira linguística, configura cerceamento de defesa, visto que o depoimento obstado versa sobre temas controvertidos fundamentais para o julgamento da lide. O magistrado, ao acolher a contradita de testemunha por suspeição (amizade íntima), deve admitir o seu depoimento na condição de informante, a fim de assegurar a busca da verdade real e o pleno exercício do direito à prova. A nulidade processual resta configurada nos termos do artigo 794 da CLT, diante do manifesto prejuízo causado pela insuficiência da prova oral, que serviu de fundamento para a sentença de improcedência dos pedidos.

IV. Dispositivo e tese. Recurso ordinário provido para acolher a preliminar de nulidade processual, por cerceamento de defesa. **Teses de Julgamento:** a) Cabe ao magistrado o dever de nomear intérprete para oitiva de testemunha que não domina o idioma nacional, independentemente de provocação das partes, sob pena de cerceamento de defesa. b) O indeferimento da oitiva de testemunha, na condição de informante, após o acolhimento de contradita, constitui cerceamento de defesa quando o depoimento é relevante para a elucidação de fatos controvertidos.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010936-52.2025.5.03.0179 (ROT); Disponibilização: 04/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

IV. Doença ocupacional - concausa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. TRANSTORNO DE PÂNICO. NEXO CONCAUSAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. RESTRIÇÃO E CONTROLE CRONOMETRADO DO USO DE BANHEIRO. COBRANÇA ABUSIVA DE METAS. RESCISÃO INDIRETA. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. VALORES DOS PEDIDOS INICIAIS MERAMENTE ESTIMATIVOS. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM

EXAME Recurso ordinário interposto pela reclamada contra sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados pelo empregado e condenou a empregadora ao pagamento de indenizações por danos morais decorrentes de doença ocupacional, no valor de R\$ 17.500,00, e de assédio moral, no valor de R\$ 35.000,00, reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho, deferiu as verbas rescisórias correspondentes e a multa do art. 477, § 8º, da CLT e afastou a limitação da condenação aos valores indicados na petição inicial. A recorrente postula a exclusão ou redução das indenizações, o reconhecimento de pedido de demissão, o afastamento da multa rescisória e a limitação da condenação aos valores atribuídos aos pedidos.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há quatro questões em discussão: (i) definir se o transtorno de pânico apresentado pelo empregado possui nexos concausal com o trabalho e se estão configurados os pressupostos da responsabilidade civil da empregadora, bem como se deve ser mantido o valor da indenização por dano moral; (ii) estabelecer se o controle cronometrado das pausas para uso de banheiro e a cobrança de metas com ameaças de rebaixamento de setor e dispensa configuram assédio moral indenizável e se o montante reparatório deve ser reduzido; (iii) determinar se as faltas patronais autorizam a rescisão indireta, com o pagamento das verbas próprias da dispensa injusta e da multa do art. 477, § 8º, da CLT; e (iv) definir se a condenação deve ser limitada aos valores individualmente indicados na petição inicial.

III. RAZÕES DE DECIDIR

1. A responsabilidade civil subjetiva do empregador por danos decorrentes de infortúnio laboral exige a presença concomitante do dano, do nexo causal ou concausal com o trabalho e da conduta culposa ou dolosa patronal, nos termos dos arts. 7º, XXVIII, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil.
2. A perícia médica psiquiátrica identificou quadro compatível com transtorno de pânico (CID-11 6B01) e reconheceu, de forma fundamentada, o nexo concausal entre o adoecimento psíquico e o trabalho, em razão da atuação de estressores psicossociais associados à ausência de controle do empregado sobre o ritmo e a organização de suas tarefas.
3. A ausência de documentos comprobatórios da efetiva adoção, no âmbito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), de medidas preventivas direcionadas aos riscos psicossociais e à preservação da saúde mental evidencia a omissão culposa da empregadora.
4. A etiologia multifatorial da doença psiquiátrica não afasta o nexo concausal quando o trabalho atua como causa do desencadeamento e do agravamento da enfermidade durante o vínculo empregatício, hipótese abrangida pelo art. 21, I, da Lei nº 8.213/1991.
5. A lesão à higidez psicológica do trabalhador viola direito da personalidade e caracteriza dano moral passível de compensação pecuniária.
6. O valor de R\$ 17.500,00 fixado a título de dano moral decorrente da doença ocupacional mostra-se proporcional diante da gravidade do dano, da intensidade do sofrimento, do caráter concausal do trabalho, da remissão clínica constatada na perícia, do porte econômico da empregadora e das finalidades reparatória e pedagógica da indenização.
7. O assédio moral organizacional configura-se quando práticas reiteradas e abusivas de gestão submetem o empregado a situações vexatórias, humilhantes ou constrangedoras, degradam o ambiente laboral e violam a dignidade da pessoa humana.
8. O desconhecimento da preposta sobre fatos essenciais relativos à finalidade do controle cronometrado das pausas para banheiro e ao conteúdo das cobranças realizadas pelos gestores atrai a confissão ficta patronal quanto à matéria fática controvertida, nos termos dos arts. 843, § 1º, da CLT e 385, § 1º e 386 do CPC.
9. A prova oral confirma a fiscalização indevida das necessidades fisiológicas, mediante acionamento de cronômetro, bloqueio da máquina quando ultrapassado o tempo de pausa e necessidade de intervenção do supervisor para reabilitação do sistema, além de cobranças de metas acompanhadas de ameaças de

rebaixamento de setor e dispensa. 10. O monitoramento cronometrado do acesso às instalações sanitárias extrapola os limites do poder diretivo do empregador previsto no art. 2º da CLT e viola a intimidade, a privacidade e a dignidade do trabalhador, configurando conduta antijurídica e dever de indenizar. 11. O montante de R\$ 35.000,00 fixado a título de indenização por assédio moral mostra-se adequado às condições econômicas da empregadora, ao grau de reprovabilidade da prática institucionalizada, à extensão do dano e às finalidades pedagógica e punitiva da condenação. 12. A prática de assédio moral organizacional e a inobservância das normas de saúde e segurança que gerem o adoecimento do trabalhador constituem faltas patronais graves, capazes de inviabilizar a continuidade da relação de emprego e autorizar a rescisão indireta prevista no art. 483, "d" e "e", da CLT. 13. O reconhecimento da rescisão indireta em 20/12/2024 assegura ao empregado as verbas próprias da dispensa injusta, compreendendo aviso prévio indenizado de 45 dias, com projeção da saída para 03/02/2025, 13º salário proporcional de 2025, férias proporcionais acrescidas de um terço, depósitos do FGTS e indenização compensatória de 40%, além das guias para habilitação ao seguro-desemprego e saque fundiário. 14. A declaração judicial da rescisão indireta não afasta a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT (Tema nº 52 dos IRR's do TST). 15. A indicação do valor dos pedidos exigida pelo art. 840, § 1º, da CLT serve à estimativa patrimonial da controvérsia e à definição do rito processual, não constituindo liquidação antecipada e exaustiva das parcelas postuladas. 16. A ressalva expressa, na petição inicial, de que os valores atribuídos aos pedidos possuem natureza meramente estimativa permite a apuração do montante efetivamente devido na fase de liquidação, sem limitação prévia aos valores indicados na exordial. **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso desprovido.

Tese de julgamento: 1. O empregador responde pelos danos decorrentes de doença ocupacional quando a prova demonstra que o trabalho atua como concausa eficiente do adoecimento e evidencia omissão culposa na prevenção dos riscos psicossociais. 2. O controle cronometrado das pausas para uso de banheiro, associado à fiscalização das necessidades fisiológicas do empregado, extrapola o poder diretivo e configura conduta ilícita lesiva à intimidade, à privacidade e à dignidade do trabalhador. 3. A cobrança reiterada de metas acompanhada de ameaças de rebaixamento de setor e dispensa integra prática abusiva de gestão apta a caracterizar assédio moral organizacional. 4. O assédio moral e a inobservância das normas de saúde e segurança que contribui para o adoecimento do trabalhador constituem faltas patronais graves e autorizam a rescisão indireta do contrato de trabalho. 5. O reconhecimento da rescisão indireta não afasta a multa do art. 477, § 8º, da CLT quando as verbas rescisórias não são pagas tempestivamente. 6. Os valores atribuídos aos pedidos na petição inicial não limitam a condenação quando expressamente indicados como meras estimativas, devendo o montante devido ser apurado em liquidação de sentença. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, arts. 1º, III, 5º, X, e 7º, XXVIII; CLT, arts. 2º, 477, § 8º, 483, "d" e "e", 840, § 1º, e 843, § 1º; CPC, arts. 385, § 1º, 386 e 492; CC, arts. 186 e 927; Lei nº 8.213/1991, art. 21, I.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011100-54.2024.5.03.0081 (ROT); Disponibilização: 14/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora Juíza Convocada Solange Barbosa de Castro Amaral)

V. Enquadramento sindical - construção civil

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL COLETIVA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. REALIDADE FÁTICA. CONSTRUÇÃO DE USINA FOTOVOLTAICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto por Sindicato de categoria profissional contra sentença que acolheu preliminar de ilegitimidade ativa e extinguiu Ação Civil Coletiva, sem resolução do mérito. A ação buscava a tutela de trabalhadores supostamente submetidos a condições análogas à de escravo na construção de usina fotovoltaica. O sindicato recorrente alega que a atividade exercida pelos substituídos configura construção civil pesada, e não instalação ou manutenção elétrica, defendendo sua legitimidade para a representação. **II. QUESTÃO EM**

DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em definir se o enquadramento sindical e a consequente legitimidade ativa do sindicato devem observar apenas a atividade econômica principal (CNAE) da empregadora ou a realidade material das atividades efetivamente desenvolvidas pelos trabalhadores no canteiro de obras. **III.**

RAZÕES DE DECIDIR 3. O enquadramento sindical não se define exclusivamente pela classificação formal no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNAE), devendo prevalecer a realidade das atividades efetivamente desempenhadas no empreendimento. 4. A implantação de usina fotovoltaica envolve etapas de terraplanagem, fundações, concretagem e montagem de estruturas que, por sua natureza material, inserem-se no âmbito da construção civil pesada. 5. Os trabalhadores contratados para a construção da infraestrutura física da usina não se confundem com os trabalhadores que atuam na operação, geração, transmissão ou manutenção de sistemas elétricos em funcionamento, sendo incabível o enquadramento na categoria dos eletricitários. 6. A proteção conferida pela legitimidade sindical em ações coletivas deve garantir a efetividade da tutela jurisdicional frente à realidade fática constatada em relatórios de fiscalização do trabalho, prestigiando o primado da realidade em detrimento da mera classificação cadastral. **IV. DISPOSITIVO**

E TESE 7. Recurso provido. Tese de julgamento: 1. O enquadramento sindical deve considerar a atividade econômica efetivamente exercida no empreendimento, quando esta revelar natureza distinta daquela formalmente registrada no CNAE da empresa. 2. A construção de usinas fotovoltaicas, por compreender atividades de terraplanagem, fundação e montagem de infraestrutura, enquadra-se na categoria profissional da construção civil pesada, conferindo legitimidade ao sindicato representativo do setor para a propositura de ação coletiva. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 511; CPC, art. 485, VI.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011100-11.2025.5.03.0181 (ROT); Disponibilização: 14/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator Juiz Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar)

VI. Litisconsórcio - restrição

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. LITISCONSÓRCIO PASSIVO. GRUPO ECONÔMICO. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. IMPOSSIBILIDADE. PROVIMENTO. I. Caso em exame. 1. Recurso ordinário interposto pela parte autora contra decisão que extinguiu

o processo, sem resolução do mérito, por pluralidade de réus (15), sob o fundamento de risco de tumulto processual e comprometimento da prestação jurisdicional, com base no artigo 485, inciso IV, do Código de Processo Civil. **II. Questão em discussão.** 2. Verificar a adequação da extinção do processo, sem resolução do mérito, em razão da existência de litisconsórcio passivo com múltiplas empresas (15 partes), por risco de tumulto processual. **III. Razões de decidir.** 3. A extinção do processo, sem resolução do mérito, por excesso de litisconsortes, é medida excepcional e contraria os princípios da primazia do julgamento de mérito (art. 4º, CPC) e da economia processual. 4 A alegação de formação de grupo econômico justifica a inclusão de todas as empresas no polo passivo já na fase de conhecimento, com vistas à condenação solidária ou subsidiária, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT. 6. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) admite o direcionamento da execução a empresas do grupo econômico que não participaram da fase de conhecimento, porém, excepcionalmente e mediante procedimento específico (Tema 1232 do STF e Tese 26 do IRR do TST). 7. A inclusão de todas as empresas no polo passivo desde a fase de conhecimento, quando fundamentada em alegação de grupo econômico, não configura, por si só, tumulto processual, sendo prematuro tal argumento. 8. A inclusão de múltiplas partes no polo passivo pode, inclusive, facilitar a produção de provas e a efetividade da tutela jurisdicional. 9. O art. 2º, § 2º, da CLT autoriza a responsabilidade solidária de empresas integrantes de grupo econômico. 10. O § 5º do art. 513 do CPC e o § 2º do art. 134 do CPC aplicam-se subsidiariamente ao processo do trabalho, permitindo a citação de empresas do mesmo grupo econômico desde a petição inicial. **IV. Dispositivo e tese.** 11. Recurso ordinário provido para afastar a extinção do processo sem resolução do mérito e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para prosseguimento do feito. **Tese de julgamento:** "A extinção do processo, sem resolução do mérito, por excesso de litisconsortes em demanda fundada em alegação de grupo econômico é medida inadequada, devendo ser priorizado o julgamento de mérito e, assegurando-se a inclusão de todas as empresas do grupo econômico no polo passivo desde a fase de conhecimento para eventual condenação solidária ou subsidiária." **Dispositivos relevantes citados:** CPC, art. 4º, 113, §1º, 513, §5º, 134, §2º; CLT, art. 2º, §§ 2º e 3º, 769, 790-A; Código Civil, art. 50; Tese 1232 do STF; Tese 26 do IRR do TST.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011059-98.2025.5.03.0163 (ROT); Disponibilização: 15/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

VII. Dano moral - discriminação

RECURSO ORDINÁRIO. DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO. PERSPECTIVA INTERSECCIONAL. PROVA DIGITAL. VALIDADE. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO.1. ADMISSIBILIDADE E VALORAÇÃO DE PROVA DIGITAL. PRINCÍPIO DA PERSUASÃO RACIONAL. A liberdade dos meios de prova (art. 369 do CPC), aliada ao princípio da persuasão racional (art. 371 do CPC), autoriza a valoração de documentos eletrônicos cuja autenticidade seja apurada pelo conjunto

probatório. Mostra-se desnecessária forma específica de certificação digital quando ausente impugnação concreta e fundamentada à idoneidade do meio eletrônico apresentado. **2. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RELATIVIDADE DA INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE.** A inviolabilidade da intimidade e do sigilo de comunicações não ostenta caráter absoluto. Ela cede espaço para a tutela jurisdicional efetiva diante de graves violações aos direitos da personalidade. Hipótese em que o interesse público de repressão a condutas discriminatórias e a proteção à dignidade humana prevalecem sobre a alegação de quebra de privacidade. **3. DISCRIMINAÇÃO INTERSECCIONAL: RAÇA, GÊNERO E SEXO. PROTOCOLOS DO CNJ.** Restando comprovadas manifestações de conteúdo racista, misógino e de assédio sexual dirigidas à empregada - em nítido contexto de subordinação jurídica e abuso do poder diretivo -, resta caracterizada a discriminação em sua dimensão interseccional (raça e gênero cumulados). Aplicação cogente das diretrizes dos Protocolos de Julgamento com Perspectiva de Gênero e Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **4. RESPONSABILIDADE CIVIL E DEVER DE INDENIZAR.** A prática de atos discriminatórios e ofensivos contra a integridade psíquica e moral da trabalhadora viola flagrantemente a Constituição da República, a vedação constitucional do racismo e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Configurado o ato ilícito, o nexo de causalidade e o dano moral *in re ipsa*, impõe-se a responsabilização civil dos ofensores e da empregadora, com o consequente dever de indenizar.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011099-45.2024.5.03.0186 (ROT); Disponibilização: 18/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

VIII. Dano estético - dano moral - acumulação

MULHER. ACIDENTE DE TRABALHO. ESCALPELAMENTO PARCIAL DO COURO CABELUDO. CENTRALIDADE DO CABELO NA IDENTIDADE E DIGNIDADE DA MULHER TRABALHADORA FLAGRANTE NEGLIGÊNCIA PATRONAL. DANO ESTÉTICO AUTÔNOMO (SÚMULA 387 DO STJ). No caso concreto, restou plenamente configurado o infortúnio laboral (art. 19 da Lei nº 8.213/91), comprovado via Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), da empregada que teve o tecido capilar tracionado de forma abrupta por eixo rotativo de esteira industrial desprovida de enclausuramento ou chapa de proteção física (NR-12). Nessa esteira e sob o viés reparatório, a análise da cumulação de indenizações e autonomia do dano estético (SÚMULA 387 DO STJ) aflora-se como legítima impondo-se a condenação cumulativa de indenizações por danos morais e estéticos decorrentes do mesmo sinistro, desde que as lesões apresentem fundamentos fáticos distinguíveis, como no caso em análise. Com efeito, o escalpelamento consolida deformidade física permanente, caracterizada pela alteração pejorativa da harmonia corporal e da imagem externa da vítima perante o corpo social, pois sob a perspectiva de gênero, o cabelo feminino transcende o conceito de mera vaidade ou ornamento superficial para se harmonizar com o tecido íntimo e social da mulher. Cuida-se de verdadeiro prolongamento dos direitos da personalidade, operando como vetor indispensável da autoestima, autodeterminação e integridade psíquica da mulher. A extirpação traumática do couro cabeludo fere o núcleo duro da dignidade feminina da trabalhadora, submetendo-a a estigma visual perene e severo no campo do sentimento

de inferiorização, justificando o arbitramento de reparação pecuniária robusta e específica. Recurso ordinário da Reclamada a que se nega provimento.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011616-75.2025.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 18/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relatora Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta)

IX. Justa causa - agressão física

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA A CLIENTE. ART. 482, "J", DA CLT. MANUTENÇÃO DA PENALIDADE. RECURSO NÃO PROVIDO. I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela empregada em face de sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa, indenização por danos morais e pagamento de verbas rescisórias decorrentes de dispensa imotivada. A reclamante sustentou a nulidade da penalidade, alegando que o conflito com um cliente ocorreu após o término de sua jornada de trabalho e que o episódio teria sido desproporcionalmente punido, havendo falha de segurança no estabelecimento. **II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO** 2. A questão em discussão consiste em definir se a conduta praticada pela empregada - agressão física a cliente nas dependências da empresa - caracteriza falta grave suficiente para a manutenção da justa causa, independentemente do fato de estar em seu período de descanso ou realizar compras particulares no local. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 3. O ônus da prova de falta grave, apta a ensejar a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, incumbe ao empregador, conforme os arts. 818, I, da CLT e 373, II, do CPC. 4. As provas produzidas, especificamente as imagens do circuito interno de TV e a prova testemunhal, demonstram de forma inequívoca que a empregada iniciou discussão exaltada e tentou agredir fisicamente um cliente, necessitando de intervenção de terceiros para a contenção. 5. A condição de cliente da empregada no momento do evento não afasta a gravidade da conduta, uma vez que ela interpelou o consumidor valendo-se de sua identidade funcional e utilizando uniforme, o que vincula seu comportamento à imagem da empresa. 6. A agressão física praticada no serviço contra terceiros configura falta grave capitulada no art. 482, alínea "j", da CLT, a qual, pela sua natureza, rompe de imediato a confiança necessária à continuidade da relação laboral, dispensando a gradação de penalidades anteriores. 7. O histórico anterior de punições da trabalhadora por indisciplina e tratamento inadequado ao público reforça o acerto da medida disciplinar adotada pelo empregador. 8. Inexistente ato ilícito patronal, descabe o pleito indenizatório por danos morais, bem como a condenação da recorrida ao pagamento de honorários advocatícios em razão da improcedência dos pedidos da inicial. **IV. DISPOSITIVO E TESE** 9. Recurso não provido. Tese de julgamento: 1. A agressão física praticada por empregado contra cliente, ainda que em horário de intervalo ou na condição de consumidor, configura falta grave prevista no art. 482, "j", da CLT quando o trabalhador se identifica como empregado da empresa. 2. A prova robusta de ato de violência em ambiente laboral justifica a dispensa por justa causa independentemente de gradação pedagógica prévia. 3. A improcedência dos pedidos formulados na reclamação trabalhista exclui o dever do empregador de pagar verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa e condenações indenizatórias. Dispositivos relevantes citados: CLT, arts. 482, "j", 818, I; CPC, art. 373, II. Jurisprudência relevante citada: Súmula 212 do TST.

X. Justa causa - conversão - dispensa sem justa causa

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. ALEGAÇÃO DE AMEAÇA COM ARMA BRANCA CONTRA SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFISSÃO REAL DO PREPOSTO. FERRAMENTAS DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA VINCULAÇÃO DOS MOTIVOS DETERMINANTES. REVERSÃO PARA DISPENSA IMOTIVADA MANTIDA. A dispensa por justa causa, por se tratar da penalidade máxima no Direito do Trabalho, exige prova robusta e inequívoca da conduta tipificada, incumbindo o ônus da prova exclusivamente ao empregador (art. 818, II, da CLT). No caso dos autos, a reclamada embasou a dispensa na alegação de ameaça grave ao superior hierárquico com o uso de arma branca (canivete e chave de fenda). Todavia, o próprio preposto da empresa incorreu em confissão real ao admitir que não sofreu ameaça direta e que os objetos consistiam em ferramentas ordinárias de trabalho do reclamante, o que restou cancelado de forma uníssona pela prova testemunhal. Ademais, pelo princípio da vinculação dos motivos determinantes, o empregador fica adstrito à causa capitulada no comunicado de dispensa, sendo vedada a inovação da lide para sustentar a penalidade em suposto desacato ou ofensas verbais após desmistificado o fato originário. Descaracterizado o justo motivo, escorreita a sentença que reverteu a dispensa para a modalidade imotivada e deferiu as verbas rescisórias decorrentes. Recurso ordinário desprovido.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0011332-23.2025.5.03.0084 (ROT); Disponibilização: 21/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Junior)

XI. Penhora - bem necessário - exercício profissional

IMPENHORABILIDADE DE BEM ESSENCIAL AO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO. VEÍCULO UTILIZADO COMO INSTRUMENTO DE TRABALHO POR MOTORISTA DE APLICATIVO. ART. 833, INCISO V, DO CPC. Farto e contínuo conjunto de extratos bancários e de resumos fiscais fornecidos pela própria plataforma de aplicativo, que remonta ao ano de 2021 e alcança os meses imediatamente anteriores à apreensão do veículo, demonstra que o bem constitui instrumento indispensável ao exercício da atividade profissional do executado e à manutenção de sua subsistência e da de seu filho menor, impondo-se o reconhecimento da impenhorabilidade prevista no art. 833, V, do CPC, e a exclusão da restrição de circulação lançada via sistema RENAJUD.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010365-94.2022.5.03.0144 (AP); Disponibilização: 21/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator Desembargador André Schmidt de Brito)

XII. Laudo pericial - nulidade

NULIDADE DA PROVA PERICIAL. UTILIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL. AUSÊNCIA DE PREJUÍZO OU DE COMPROMETIMENTO DA ATIVIDADE TÉCNICA. A utilização de ferramentas de inteligência artificial como recurso auxiliar na elaboração de laudo pericial, por si só, não acarreta a nulidade da prova, quando não demonstrado que tais instrumentos tenham substituído a atuação técnica e pessoal do perito, interferido na avaliação realizada ou comprometido as conclusões apresentadas. Evidenciado que o *expert* realizou a avaliação mediante emprego de instrumentos próprios da atividade médico-pericial e apresentou fundamentação técnica para suas conclusões, sem indicação concreta de erro ou prejuízo decorrente do uso dos recursos tecnológicos, não há falar em imprestabilidade do laudo.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010579-44.2025.5.03.0156 (ROT); Disponibilização: 24/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator Desembargador Vicente de Paula Maciel Junior)

XIII. Justa causa - caracterização

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO E MAU PROCEDIMENTO. NULIDADE DA JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. MANTIDA A SENTENÇA. IMPROVIMENTO. I. Caso em Exame. Recurso ordinário interposto pela ré contra a decisão que declarou a nulidade da justa causa aplicada à reclamante, determinou sua reintegração e o pagamento de verbas salariais e rescisórias. A ré sustenta que a recusa da reclamante em cumprir ordem direta e lícita (acompanhar o aluno Isaque) configurou insubordinação grave, que a dispensa foi proporcional e pedagógica, considerando o histórico funcional anterior (advertência e suspensão), e que a jurisprudência dispensa a gradação de penas em casos de falta grave. Subsidiariamente, alega que a reintegração é incabível por ser a ré sociedade de economia mista, sujeita a motivação formal para demissão de concursados, mas não à estabilidade do art. 41 da CF. **II. Questão em Discussão.** Verificar se a conduta da reclamante de recusar-se a monitorar o aluno Isaque Moreira Magalhães configurou justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, considerando a gravidade da falta, a proporcionalidade da pena, o histórico funcional da empregada e a eventual irregularidade na motivação da dispensa por ser a ré sociedade de economia mista. **III. Razões de Decidir.** A justa causa exige prova inequívoca de falta grave, sendo o ônus da prova do empregador. A reclamante foi dispensada por mau procedimento (art. 482, "b", da CLT) por se recusar a monitorar o aluno Isaque, portador de TEA nível 3 e histórico de agressividade. A prova oral demonstrou que a recusa da reclamante decorreu de legítimo receio pela sua integridade física. A testemunha obreira confirmou que também se recusou a monitorar o mesmo aluno devido ao seu comportamento agressivo, mas não sofreu punição disciplinar. Essa disparidade de tratamento evidencia contradição na conduta da ré, que agiu com rigor excessivo em relação à reclamante, violando os princípios da isonomia e da proporcionalidade. As penalidades anteriores da reclamante (advertência e suspensão) foram por motivos diversos e não guardam relação de similaridade com a recusa fática, não servindo para fundamentar a gradação da pena. A ré é uma empresa pública (MGS - Minas Gerais Serviços), e a reclamante foi admitida mediante concurso

público. Conforme o RE 688267 (Tema 1.022 do STF), empresas públicas e sociedades de economia mista devem motivar formalmente a demissão de seus empregados concursados, com fundamento razoável, não se exigindo que se enquadre nas hipóteses de justa causa trabalhista. No caso, o fundamento utilizado para a dispensa da autora foi desprovido de razoabilidade, o que implica na nulidade do ato de dispensa. A justa causa aplicada foi nula por falta de gravidade, proporcionalidade e isonomia, além de ser o fundamento desprovido de razoabilidade para a dispensa de empregada pública concursada. A reintegração determinada na sentença é mantida.

IV. Dispositivo e Tese. Recurso ordinário desprovido. **Tese de Julgamento:** "A dispensa por justa causa exige prova robusta de falta grave, proporcionalidade da pena e isonomia de tratamento. A recusa de empregado público em realizar tarefa que coloque em risco sua integridade física, especialmente quando outro empregado em situação análoga não é penalizado e o histórico disciplinar não guarda relação com o ato em questão, não configura justa causa. A dispensa de empregado público concursado por motivo desprovido de razoabilidade, ainda que não se exija processo administrativo, impõe a nulidade do ato, com direito à reintegração."

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010941-09.2025.5.03.0136 (ROT); Disponibilização: 25/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator Desembargador Anemar Pereira Amaral)

XIV. Auto de infração - multa

DIREITO ADMINISTRATIVO E DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. INTERVALO INTERJORNADAS (ART. 66 DA CLT). ATO VINCULADO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA. DOSIMETRIA DA MULTA. AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO CONCRETA QUANTO À EXTENSÃO DA INFRAÇÃO E À INTENÇÃO DO INFRATOR. CONTROLE JUDICIAL DE LEGALIDADE E PROPORCIONALIDADE. REDUÇÃO DA MULTA À METADE. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pela parte autora contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de anulação do Auto de Infração, lavrado por infração ao art. 66 da CLT (duas ocorrências de intervalo interjornadas inferior a onze horas, com déficits de 28 e 18 minutos, em universo de 62.463 jornadas fiscalizadas), e, sucessivamente, de redução da multa administrativa fixada no valor máximo de R\$ 4.161,83, já recolhida na esfera administrativa. **II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO** Há quatro questões em discussão: definir se os princípios da proporcionalidade e da insignificância autorizam a anulação do auto de infração lavrado por descumprimento do intervalo interjornadas; estabelecer se a ausência de dolo ou culpa do empregador e a adoção de medidas corretivas afastam a configuração da infração administrativa; determinar se a fixação da multa no patamar máximo, sem motivação concreta quanto à extensão da infração e à intenção do infrator, comporta controle judicial e redução; definir os ônus sucumbenciais diante do resultado do julgamento. **III. RAZÕES DE DECIDIR** 1. A lavratura do auto de infração é ato vinculado do Auditor-Fiscal do Trabalho (art. 628 da CLT), e a infração ao art. 66 da CLT, norma de saúde e segurança do trabalho, configura-se com a constatação objetiva do fato, sendo irrelevante a proporção estatística das ocorrências em relação ao total de jornadas fiscalizadas. O princípio da insignificância não se aplica ao direito administrativo sancionador trabalhista, cujo bem jurídico tutelado é

indisponível. 2. A responsabilidade pelo cumprimento das normas de duração do trabalho é do empregador, que assume os riscos da atividade e detém o poder diretivo (art. 2º da CLT). A ausência de dolo e a adoção de medidas corretivas posteriores não descaracterizam a infração, mas constituem elementos relevantes para a dosimetria da sanção, por expressa determinação legal (art. 75 da CLT e art. 22, § 2º, da LINDB). 3. A fixação do valor da multa entre os limites mínimo e máximo deve observar os critérios legais da natureza da infração, sua extensão e a intenção do infrator (art. 75 da CLT), e exige motivação concreta (art. 50, II, da Lei nº 9.784/99; art. 93, IX, da CF). No caso, a autoridade administrativa aplicou o patamar máximo mediante percentuais padronizados extraídos de tabela regulamentar, sem qualquer consideração acerca da extensão concreta da infração (duas ocorrências, com déficits de minutos, em dois anos de fiscalização) ou da intenção do infrator (advertência imediata das empregadas, formalizada meses antes da ação fiscal), critérios que, na espécie, militam em favor da parte autora. 4. Não cabe ao Poder Judiciário substituir-se à Administração para recalcular a penalidade, mas compete-lhe controlar a legalidade e a proporcionalidade do ato sancionador (art. 5º, XXXV e LIV, da CF; art. 2º, parágrafo único, VI, da Lei nº 9.784/99; art. 20 e art. 22, § 2º, da LINDB). Constatado que dois dos três vetores legais de gradação não foram considerados e que apontam para a menor reprovabilidade da conduta, e ponderada a natureza da norma infringida e o porte econômico incontroverso da empresa, que desautorizam a fixação no mínimo legal, impõe-se a redução da multa à metade do valor aplicado, com restituição do excesso recolhido. 5. Diante da sucumbência recíproca, os honorários advocatícios devem ser redistribuídos, vedada a compensação (art. 791-A, § 3º, da CLT), com inversão do ônus das custas, das quais a União é isenta (art. 790-A, I, da CLT). **IV. DISPOSITIVO E TESE** Recurso ordinário parcialmente provido. **Teses de julgamento:** A lavratura de auto de infração por descumprimento do intervalo interjornadas é ato vinculado, não se aplicando o princípio da insignificância às infrações administrativas trabalhistas. A ausência de dolo do empregador e as medidas corretivas adotadas não afastam a infração, mas devem ser sopesadas na dosimetria da multa. A fixação da multa administrativa acima do mínimo legal exige motivação concreta quanto aos critérios do art. 75 da CLT, sob pena de controle judicial de legalidade e proporcionalidade, com redução da penalidade. **Dispositivos relevantes citados:** CF/1988, art. 2º, art. 5º, XXXV, LIV e LV, e art. 93, IX; CLT, arts. 2º, 66, 75, 626, 627, 628, 636, 790-A, 791-A e 895; Lei nº 9.784/99, arts. 2º e 50; Decreto-Lei nº 4.657/1942 (LINDB), arts. 20 e 22; Portaria MTP nº 667/2021, Anexos II e III; EC nº 113/2021, art. 3º.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011253-83.2025.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 28/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relatora Desembargadora Sabrina de Faria Fróes Leão)

XV. Assédio eleitoral - caracterização

AGRAVO REGIMENTAL EM MANDADO DE SEGURANÇA E MANDADO DE SEGURANÇA. ASSÉDIO ELEITORAL.

1. O inciso VIII do art. 29 da Constituição da República Federativa do Brasil, garante inviolabilidade aos vereadores por suas opiniões, palavras e votos no exercício do mandato e na circunscrição do Município. 2. Interpretando tal cláusula constitucional, o Supremo Tribunal Federal firmou a seguinte Tese no Tema nº 469 de Repercussão Geral (RG): "Nos limites da circunscrição do

município e havendo pertinência com o exercício do mandato, garante-se a imunidade ao vereador." 3. A publicação da impetrante foi veiculada em suas redes sociais (Instagram e Facebook, etc.), circunstância que extrapola manifestamente o limite geográfico da circunscrição do Município de Juiz de Fora. 4. O conteúdo da publicação da impetrante não guarda pertinência (nexo) com o exercício da vereação. 5. A vereação não se apresenta como fator excludente da responsabilidade da impetrante em relação à publicação objeto da Ação Civil Pública subjacente. 6. O conteúdo da publicação da impetrante em exame demonstra que não se trata de matéria jornalística, mas de escrito destinado a incentivar a privação de direitos trabalhistas de pessoas ("esquerdistas"), via intimidação econômica, além de fomentar terror psicológico em potenciais empregadores e empregados, por motivo de convicção política. 7. Por não se tratar de matéria jornalística, a publicação da impetrante não está protegida pelo vigoroso precedente estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 130. 8. Na forma do art. 2º da Resolução nº 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), tal publicação consubstancia típica hipótese de assédio eleitoral: "Art. 2º Para fins da presente Resolução, considera-se assédio eleitoral toda forma de distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão, exercida no contexto do exercício dos direitos políticos previstos na Constituição da República. § 1º Configura, igualmente, assédio eleitoral a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento, no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho." 9. Os direitos à liberdade de manifestação do pensamento e à liberdade de expressão não são absolutos e não garantem à impetrante a prática de assédio eleitoral. 10. Nos termos do art. 187 do Código Civil, também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. 11. Segurança denegada.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0015051-37.2026.5.03.0000 (MS); Disponibilização: 30/09/2026, DJEN; Órgão Julgador: 1a Seção de Dissídios Individuais; Relator Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves)