



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

1000565-91.2026.5.02.0603

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/03/2026

Valor da causa: R\$ 108.047,51

Partes:

RECLAMANTE: -----

ADVOGADO: CIBELE DOS SANTOS TADIM NEVES SPINDOLA

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: MARTA CRISTINA DE FARIA ALVES

RECLAMADO: -----

ADVOGADO: MARTA CRISTINA DE FARIA ALVES

PERITO: THOMAZ CAMPI BELTRAME



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
AJUDE 4.0 - 53ª VTSP - JUIZ(A) TITULAR
ATOrd 1000565-91.2026.5.02.0603
RECLAMANTE: -----
RECLAMADO: ----- E OUTROS (1)

RECLAMANTE: -----

RECLAMADA: ----- E -----

I – RELATÓRIO

----- ajuizou ação trabalhista, em 13.03.2026, em face de ----- e -----, postulando, em síntese, com fundamentos de fato e de direito, o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, com a condenação das reclamadas ao pagamento de parcelas rescisórias, horas extras, intervalo intrajornada, adicional de insalubridade, indenização por danos morais. Requereu, ainda, a concessão dos benefícios da justiça gratuita e o pagamento de honorários advocatícios. Atribuiu à causa o valor de R\$ 108.045,51. Juntou documentos.

Citadas, as reclamadas apresentaram defesa escrita, na modalidade de contestação, arguindo, em preliminar de mérito, a inépcia da petição inicial. No mérito, impugnaram os fatos ventilados na petição inicial, sob o argumento de que não houve cometimento de falta grave pela empregadora, que o reclamante não possui direito ao pagamento de horas extras, que foi respeitado o intervalo intrajornada, que o reclamante não prestou serviços em ambiente insalubre e que não houve assédio moral no ambiente de trabalho. Requereram a improcedência total dos pedidos. Juntaram documentos.

O reclamante se manifestou sobre a defesa e documentos.

As partes e uma testemunha prestaram depoimentos.

Foi produzida prova pericial.

Inexistindo outras provas a serem produzidas, a instrução foi encerrada, apresentando as partes razões finais escritas.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

É o relatório.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1 - DIREITO INTERTEMPORAL. LEI N. 13.467/2017.

Inicialmente, diante da entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, em 11.11.2017, bem como tendo em vista que a presente sentença é prolatada na vigência da referida lei, cumpre tecer algumas considerações sobre a imediata aplicabilidade ou não das alterações legislativas.

Registro que, em relação às normas de direito material, é pacífico o entendimento de que somente se aplicam as novas regras às relações jurídicas não consumadas na data de início de sua vigência.

Nesse sentido, o artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, o artigo 912 da Consolidação das Leis do Trabalho e o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, sendo que o último estabelece que a “lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”, o que se justifica em face dos princípios da segurança jurídica e da pacificação social.

Portanto, diante das ponderações realizadas, as situações jurídicas consolidadas e os regramentos de direito material serão analisados à luz do regramento trabalhista vigente durante o contrato de trabalho.

Com relação às normas de natureza processual, nos termos do artigo 14 do Código de Processo Civil, defende-se a aplicação imediatamente aos processos em curso, “respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada”. Nesse sentido, destaco que, conforme posição majoritária da doutrina, ao ajuizar uma ação, a parte não terá direito adquirido à tramitação processual como ela conhecia no momento da apresentação da petição inicial, visto que o processo é formado por fases.

2 – INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL.

As reclamadas arguíram a inépcia da petição inicial, sob o fundamento de que o reclamante apresentou narrativa contraditória e genérica, dificultando a ampla defesa. Requereram a extinção do feito, sem resolução do mérito, a teor do art. 330 do CPC.

O pedido é considerado inepto quando inexistente causa de pedir ou quando desta não decorre logicamente o pedido, conforme art. 330, I do CPC de 2015.

Além disso, no processo do trabalho, em face do princípio da simplicidade, observado no art. 840, §1º, da CLT, exige-se das partes apenas breve narrativa dos fatos e indicação dos valores devidos.

Pois bem.

Registro que o reclamante, na petição inicial, formulou diversos pedidos, de forma fundamentada e indicou os valores que entende devidos, inclusive em relação às horas extras e intervalo suprimido.

Portanto, inexistem os defeitos apontados pelas reclamadas, que apresentaram defesa, sem qualquer prejuízo.

Destaco, ainda, que a petição inicial, ao contrário do que sustenta a defesa, apresentou elementos suficientes para pretensão da responsabilização trabalhista. Além disso, eventual análise dos documentos juntados com a petição de ingresso é matéria adstrita ao mérito.

Desta forma, o reclamante apresentou breve exposição dos fatos e, decorrendo dessa exposição, o pedido, razão pela qual não há cogitar inépcia, porquanto preenchidos os requisitos do § 1º do artigo 840 da CLT.

Rejeito.

3 – IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS.

Não basta a simples impugnação formal de documentos para que estes sejam desconsiderados como prova, sendo necessário impugnar o conteúdo e comprovar o vício.

Não há evidências de fraude e a parte não produziu provas capazes de invalidar os documentos impugnados. Rejeito.

4 – LIMITAÇÃO AOS VALORES APONTADOS NA PETIÇÃO INICIAL.

No que diz respeito à pretensão de que eventual condenação deve ser limitada aos valores apontados na petição inicial, esclareço que o parágrafo primeiro do artigo 840 da CLT, com a redação dada pela lei nº 13.467/2017, assim dispõe:

"Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do

juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. (Parágrafo alterado pela Lei nº 13.467/2017 - DOU 14/07/2017).”

Os pedidos formulados na petição inicial foram devidamente discriminados, com a indicação de seu valor.

Entendo que a reforma trabalhista não exige a indicação precisa dos valores postulados pelo reclamante, pois o parágrafo 1º do art. 840 da CLT ao se referir a pedido certo, determinado e com indicação de seu valor, refere-se a meio de alçada, e não como fixação da efetiva pretensão, vez que esta é feita em liquidação da sentença.

Assim, reconheço que os valores a serem eventualmente pagos pela reclamada deverão ser apurados em regular liquidação da sentença, não havendo que se falar em limitação aos valores indicados na petição inicial.

5 – JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA.

O reclamante afirmou que trabalhava de segunda a sexta-feira das 7h às 13h20min, elastecendo sua jornada até 16h, usufruindo 20 minutos de intervalo para repouso e alimentação, além dos sábados em que laborava das 7h às 11h.

Alegou que as horas extras não eram integralmente anotadas nos controles de jornada e que deve ser reconhecida a invalidade do sistema de banco de horas.

Pretendeu o pagamento das horas extras, assim consideradas as laboradas além da 8ª hora diária, assim como as decorrentes da supressão do intervalo intrajornada.

As reclamadas sustentaram que toda jornada de trabalho praticada pelo reclamante era corretamente registrada, inclusive, eventuais horas extras e trabalho em domingos e feriados. Referiram que eventuais horas extras eram pagas ou compensadas.

A análise da matéria relativa à jornada de trabalho depende de documentação essencial a cargo da empregadora, a teor do artigo 74, § 2º da Consolidação Trabalhista. No mesmo sentido, a diretriz da Súmula nº 338, I, do C. TST, in verbis:

SUM-338 JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez)

empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A nãoapresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

No aspecto, observo que as reclamadas apresentaram os cartões de ponto de todo o período do contrato de trabalho, nos quais constam marcações variadas de início e término da jornada de trabalho do reclamante, além de pré-assinalação dos intervalos para descanso e alimentação. Diante dos documentos adunados aos autos, cumpre ao reclamante o ônus de desconstituir sua validade (art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC).

Ademais, comungo do entendimento dominante no C. TST e Súmula nº 50 deste Regional, no sentido de que a ausência de assinatura de parte dos registros de ponto, por si só, não a torna inválida, em razão da inexistência de previsão legal.

Em seu depoimento, o reclamante afirmou que “tinha controle de entrada e saída pelo relógio, mas tinha algumas oportunidades que ele n funcionava; que por 3 vezes na semana, não fazia intervalo de 1 hora, mas sim de 15 minutos; que isso se dava em razão de ter que bater metas; que quando tinha problemas no ponto, esse horário era anotado pelo porteiro; que não recebia espelho de ponto ao final do mês; que as vezes saia mais cedo”

O preposto das reclamadas, em seu depoimento, cujas declarações obrigam a proponente (art. 843, §1º da CLT), inclusive pelo que não conhece e deveria conhecer, afirmou que “o reclamante tinha cartão-ponto por biometria; que o intervalo era pre assinalado; que o reclamante sempre fazia 1 hora de intervalo”.

A testemunha ouvida a pedido das reclamadas referiu que “não sabe informar se o reclamante anotava corretamente a jornada no ponto; que o intervalo não era anotado no ponto; que o reclamante fazia 1 hora de intervalo ou as vezes "até mais".

Examinando os autos, constato que o reclamante não produziu prova de que as anotações constantes nos controles de jornada não refletiam a real jornada por ele praticada. A testemunha ouvida a pedido das reclamadas confirmou que havia a fruição de uma hora de intervalo para repouso e alimentação.

Diante do teor dos depoimentos colhidos, reconheço que os controles de jornada retratam a real jornada praticada pelo reclamante, inclusive, em relação ao intervalo para repouso e alimentação de uma hora.

Em relação ao acordo de compensação de jornada, as reclamadas juntaram Acordo Coletivo de Trabalho prevendo a possibilidade de adoção do regime de compensação, conforme cláusula terceira (fl. 679/680).

Destaco que, além dos espelhos de ponto, as reclamadas

juntaram aos autos o relatório de banco de horas, nos quais constam saldo positivo e negativo, além das horas extras a serem quitadas caso não compensadas. Também foram carreados aos autos os demonstrativos de pagamento, nos quais vislumbro a quitação de horas extras.

Diante da veracidade dos registros de jornada e da validade do sistema de compensação, competia ao reclamante apresentar, ainda que por amostragem, eventuais horas extras realizadas e não pagas ou compensadas, ônus do qual não se desincumbiu.

Rejeito, portanto, o pedido de pagamento de horas extras, inclusive, em relação à suposta supressão do intervalo para repouso e alimentação.

6 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

O reclamante postulou o pagamento de adicional de insalubridade, sob o argumento de que mantinha contato permanente e habitual com agentes insalubres.

Determinou-se a realização de perícia técnica, tendo o perito apresentado laudo técnico às fls. 829/876 e esclarecimentos às fls. 898/915.

A perícia foi realizada no dia 12.06.2026, às 11h15min, no local de trabalho do reclamante, na rua Serra Redonda, n. 15, Jardim Guairaca, São Paulo/SP, acompanhada por prepostos das reclamadas.

No laudo, o perito descreveu o local de trabalho, as atividades desenvolvidas pelo reclamante e produtos utilizados por ele, destacando:

“9-ATIVIDADES DO RECLAMANTE:

O Sr. ----- laborava como AJUDANTE, MEIO OFICIAL E OPERADOR DE ACABAMENTO DE FACHADA I tendo dentre as suas atribuições as seguintes tarefas:

Segundo oitiva dos presentes o RECLAMANTE exercia as atividades abaixo listadas na função de AJUDANTE, MEIO OFICIAL E OPERADOR DE ACABAMENTO DE FACHADA I.

DEPOIMENTO	PESSOAL	DO(A)	RECLAMANTE:
Inquirido, respondeu que: " o último dia trabalhado foi e 02/03/2026; que parou de trabalhar porque a reclamada atrasou o recolhimento do FGTS e não pagava adicional de insalubridade; que o reclamante era ameaçado de receber advertência pelo gestor ----- e pela analista -----; que lixava parede, passar argamassa e impermeabilizante na parede, selava e misturava (deixava a parede branca), além de fazer textura; que montava o balancim; que recebeu EPIs como cinto de segurança, trava queda, óculos, capacete, luvas, óculos; que recebeu			

botas e máscaras; que tinha controle de entrada e saída pelo relógio, mas tinha algumas oportunidades que ele não funcionava; que por 3 vezes na semana, não fazia intervalo de 1 hora, mas sim de 15 minutos; que isso se dava em razão de ter que bater metas; que quando tinha problemas no ponto, esse horário era anotado pelo porteiro; que não recebia espelho de ponto ao final do mês; que as vezes saía mais cedo; que na obra havia refeitório e que ficava longe do local de trabalho do reclamante, cerca de 05 minutos de distância; que não tinha fila para pegar o almoço; que não era proibido de fazer o intervalo pela reclamada; que o depoente era ameaçado de advertência em razão de cobrar o que era certo e que o depoente não queria subir sozinho no Balancim; que o depoente não recebeu advertência". Nada mais.

VERSÃO DA RECLAMADA

- A sr. ----- Informou que conheceu o reclamante em 2025 e

que o mesmo fazia serviços em faixada, com auxílio de balancim, lixamento com máquina lixadeira, posteriormente fazia a estocagem com argamassa, selava e texturizada. (a utilização da lixadeira por cerca de meio período ou um pouco mais.)" Quanto aos agentes insalubres, o perito destacou que:

"14.2.1-Ruído:

Na oportunidade da diligência, foi realizada avaliação de ruído, conforme metodologia descrita no 13.2.1 do presente Laudo, conforme tabela abaixo.

As avaliações quantitativas para determinação dos níveis de ruído nos locais de trabalho foram efetuadas, obedecendo-se as regras estabelecidas pelo anexo nº 1 da NR-15:

Medição do nível de pressão sonora (N.P.S.), usando Dosímetro de Ruído da marca Criffer, modelo Sonus 2plus, com número de série 32000792. com certificado de calibração 177.386 Juntamente com o calibrador acústico da marca Criffer modelo CR-2 com número de série 36000195 com certificado de calibração 177.379.

As medições foram efetuadas à altura da zona auditiva do trabalhador exposto. O critério adotado foi o dB-A (utilizando-se o filtro de ponderação A) em circuito de resposta lenta (slow) para ruído contínuo ou intermitente.

Comparação dos valores obtidos no instrumento com níveis de pressão sonora máxima permitida em função dos tempos da exposição (Anexo nº 1 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE).

Ressalta-se que foi realizado um ciclo representativo do tempo

trabalhado com a máquina e do tempo sem trabalhar proporcional ao real, projetando para 08 horas de labor (sendo está o maior tempo de exposição do autor ao agente), O RECLAMANTE laborou executando suas atividades em ambiente de construção civil a serviço da RECLAMADA.

O resultado da dose obtida foi de 185,45% e o resultado do LAVG foi de 89,46dB para ciclo de sua jornada laboral.

Os níveis de ruído avaliados de 89,46dB encontram-se acima do nível do limite de tolerância (LT) (< 85 dB (A)), no local cujo RECLAMANTE desenvolveu suas atividades, segundo o Anexo nº 1 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE:

LIMITES DE TOLERÂNCIA PARA RUÍDO CONTÍNUO OU INTERMITENTE

Portanto, há exposição aos níveis de ruído acima do Limite de Tolerância – LT, nas atividades desenvolvidas pelo RECLAMANTE, segundo Anexo nº 1 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE.

Dessa forma, a eliminação / neutralização da insalubridade relativa à exposição a agentes físicos, poderá ocorrer em conformidade ao art. 191, inciso II da CLT.

(...)

14.3-Agentes Químicos:

Verifica-se a utilização de produtos químicos diversos para o tratamento de superfícies porém nenhum dos mesmos consta na listagem de agentes insalubres, assim como sua aplicação se faz com auxílio de pistolas para o silicone e de espátulas para ou seja sem meio de contato”.

Em relação aos Equipamentos de Proteção Individuais, constou no laudo pericial:

“Não restou comprovada a entrega REGULAR de EPI, ressalta-se que somente são considerados EPI’s os que possuem CA para a verificação da neutralização do agente insalubre em exposição; houve apenas 1 entrega pontual comprovada.

6.5.1. Cabe à organização, quanto ao EPI:

a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho; (não restou comprovado a entrega de nenhum EPI com CA para neutralizar o agente ruído)

b) orientar e treinar o empregado; (não restou comprovado a entrega de nenhum EPI com CA para neutralizar o agente ruído)

c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção; (não restou comprovado a entrega de nenhum EPI com CA para neutralizar o agente ruído)

d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico; (não restou comprovado a entrega e registro de nenhum EPI com CA para neutralizar o agente ruído)

Não foi comprovada a entrega regular de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados para neutralizar os riscos decorrentes da exposição a agentes ruído. Fora apresentada apenas uma ficha com entrega pontual não sendo assim suficiente para a neutralização do agente, conforme exigido pela legislação vigente. Considerando que, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR6) do Ministério do Trabalho e Emprego, apenas os equipamentos que possuem CA são reconhecidos como EPIs, conclui-se que não houve comprovação da entrega regular EPIs conforme as exigências legais

Portanto as atividades devem ser consideradas insalubres grau médio conforme apontado no item 14.2.1”

Assim, o perito emitiu parecer no sentido de que:

“16-CONCLUSÃO:

Em virtude de vistoria pericial, com as informações obtidas, os fatos observados, e as devidas avaliações realizadas, concluo que as atividades exercidas rotineiramente, enquanto ainda laborando como AJUDANTE, MEIO OFICIAL E OPERADOR DE ACABAMENTO DE FACHADA I, pelo RECLAMANTE -----, a serviço da RECLAMADA - ----- E ----- S /A, SÃO INSALUBRES PARA TODO PERÍODO:

16.1-Quanto à insalubridade:

Conforme o referido Laudo, o RECLAMANTE trabalhava sob condições que o deixavam exposto ao agente insalubre “ruído”, de acordo com a Norma Regulamentadora 15 – anexo 1, aprovada pela Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego sem receber os devidos EPI’s para neutralização do agente.

Em virtude de vistoria pericial, com as informações obtidas, os fatos observados, e as devidas avaliações realizadas, concluo que as atividades exercidas rotineiramente, enquanto ainda laborando como AJUDANTE, MEIO OFICIAL E OPERADOR DE ACABAMENTO DE FACHADA I, pelo RECLAMANTE -----, a serviço da RECLAMADA - ----- E ----- S /A, SÃO INSALUBRES EM GRAU MEDIO (20%). Por todo período.”

Assim, embora o Magistrado, por força do disposto no art. 479 do CPC e do princípio do livre convencimento motivado, não esteja adstrito às conclusões do laudo pericial, trata-se de prova indispensável para a declaração da existência ou não da condição prejudicial à saúde ou que represente risco à integridade física do empregado.

Ademais, os argumentos expostos pelo expert coadunam-se com a realidade laboral do reclamante e houve a observância das normas do Ministério do Trabalho (NR's), concluindo o Juízo pela correção dos apontamentos do perito.

Em face da ausência de elementos hábeis a infirmar o laudo pericial, acolho a conclusão da perícia técnica, fazendo o reclamante jus à percepção do adicional de insalubridade em grau médio.

Com relação à base de cálculo do adicional de insalubridade, em face da interpretação da Súmula Vinculante n. 4, tenho que, embora se reconheça a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo como indexador de parcelas devidas aos empregados, o TST vem decidindo pela vedação da substituição desse parâmetro por decisão judicial, pautando-se na teoria de declaração de inconstitucionalidade sem pronúncia de nulidade.

Desta forma, adoto o posicionamento de que a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, salvo expressa previsão diversa, constante em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, e até que o tema venha a ser objeto de lei específica.

Julgo procedente o pedido para deferir o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, calculado sobre o salário mínimo, durante todo o contrato de trabalho do reclamante, devendo a parcela integrar a remuneração do reclamante para todos os efeitos, inclusive para refletir em aviso prévio, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS com indenização compensatória de 40%.

Indevidas as repercussões em repouso semanal remunerado, tendo em vista que o pagamento por módulo mensal já compreende o valor daquela parcela.

7 – RESCISÃO INDIRETA. PARCELAS RESCISÓRIAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.

O reclamante narrou que a relação mantida entre as partes foi marcada por desrespeito, humilhações públicas, arbitrariedades e reiteradas violações aos seus direitos mais básicos, transformando o ambiente de trabalho em verdadeiro cenário de constrangimento e sofrimento psicológico.

Declarou que, numa determinada ocasião, o gestor da reclamada, Sr. -----, sem qualquer pudor ou respeito, dirigiu-se ao reclamante na presença de diversos colegas de trabalho, proferindo a ofensiva afirmação de que o obreiro seria “um mau exemplo de funcionário”.

Alegou que as reclamadas passaram a adotar prática ainda mais abusiva e intimidatória: a aplicação de advertências injustificadas aos empregados, sem qualquer fundamento plausível.

Referiu que os depósitos do FGTS não foram realizados de forma regular, situação que também configuraria falta grave patronal, apta a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por danos morais.

Não bastassem tais fatos, referiu que era obrigado a trabalhar em ambiente insalubre, sem receber Equipamentos de Proteção Individuais adequados, em contato direto e constante com cimento, cal, solventes, tintas e látex, substâncias sabidamente nocivas à saúde humana, além de trabalhar sob intensa exposição a poeiras e ruídos provenientes da atividade desempenhada.

Por fim, declarou que não bastasse submeter o trabalhador a tais condições de trabalho, as reclamadas ainda adotavam prática absolutamente irregular ao transferir constantemente o reclamante entre duas empresas distintas, revezando-o entre dois CNPJs diferentes, em evidente tentativa de confundir a relação de emprego e fragilizar a posição do trabalhador perante seus direitos.

Em razão dos fatos narrados, pretendeu o reconhecimento da rescisão indireta, com a condenação das reclamadas ao pagamento de parcelas rescisórias e indenização a título de danos morais.

Em contestação, as reclamadas sustentaram que o reclamante manteve um ótimo relacionamento com os superiores hierárquicos e demais colegas de trabalho, inexistindo o alegado assédio. Também impugnaram todas as demais alegações contidas na petição inicial e informaram que o reclamante simplesmente deixou de comparecer ao emprego sem qualquer justificativa.

Analiso.

A rescisão indireta ocorre quando o empregador comete falta grave, violando obrigações contratuais dispostas nas alíneas do art. 483 da CLT.

Cumprido ao reclamante comprovar a ocorrência dos fatos narrados que configuraram a suposta falta grave do empregador, a teor do artigo art. 818 da CLT.

O assédio moral se caracteriza pela exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, em regra ocasionadas por ato de superior hierárquico, com o fim de desestabilizar o trabalhador, dificultando o desempenho de suas funções ou a sua permanência no serviço.

Registro que, conforme entendimento doutrinário e

jurisprudencial, o dano moral consiste na violação de direitos não-patrimoniais da pessoa, causando dor e sofrimento na esfera íntima do ofendido. Encontra proteção constitucional, no ordenamento jurídico brasileiro, nos incisos V e X do art. 5º.

Segundo os artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam da responsabilidade civil, aplicáveis ao direito do trabalho, o direito à reparação dos danos sofridos pelo empregado, fica submetido à existência de ação ou omissão culposa do empregador, do evento danoso e do nexo de causalidade entre o prejuízo e a conduta lesiva.

Além disso, alegada a ofensa pelo trabalhador, incumbe a ele o ônus de provar a ocorrência do fato causador do dano, nos termos dos artigos 818, CLT e 373, I, CPC.

Nesse contexto, em seu depoimento, o reclamante afirmou que “o último dia trabalhado foi e 02/03/2026; que parou de trabalhar porque a reclamada atrasou o recolhimento do FGTS e não pagava adicional de insalubridade; que o reclamante era ameaçado de receber advertência pelo gestor ----- e pela analista ----- ; (...) que o depoente era ameaçado de advertência em razão de cobrar o que era certo e que o depoente não queria subir sozinho no Balancim; que o depoente não recebeu advertência”.

O preposto das reclamadas, em seu depoimento, cujas declarações obrigam a proponente (art. 843, §1º da CLT), inclusive pelo que não conhece e deveria conhecer, afirmou que “o reclamante trabalhou até 25/02/2026; que o reclamante apenas deixou de trabalhar e não justificou; que o reclamante era operador de fachada e fazia acabamento, colocava drywall; que o reclamante recebeu EPIs como capacete, óculos, protetor auricular, bota, cinto de segurança, luvas, além de uniforme; que o reclamante tinha cartão-ponto por biometria; que o intervalo era pre assinalado; que o reclamante sempre fazia 1 hora de intervalo; que o reclamante não passou por situação constrangedora no trabalho”

A testemunha ouvida a convite das reclamadas informou que “trabalhou com o reclamante por cerca de 1 ano, da metade de 2024 a metade de 2025, quando a depoente trabalhou na obra; que não sabe até quando o reclamante trabalhou; que não sabe porque o reclamante deixou o trabalho; que pelo que se recorda, o reclamante trabalhava na fachada , preparando a parede para fazer textura de fachada; que o reclamante recebeu EPIs como uniforme, óculos, capacete, cinto, trava queda, botas, luvas e máscaras; que o reclamante tinha cartão-ponto por meio de relógio de ponto ; que não sabe informar se o reclamante anotava corretamente a jornada no ponto; que o intervalo não era anotado no ponto; que o reclamante fazia 1 hora de intervalo ou as vezes "até mais"; que a obra tinha almoxarifado; que o depoente fazia troca de equipamentos no almoxarifado; que não presenciou o Sr. ----- ameaçando o reclamante; que não presenciou outras ameaças em relação aos demais empregados; que a depoente não ameaçou o reclamante de levar advertência; que nenhum empregado levou advertência por se recusar a subir no balancim sozinho; que o reclamante não reclamou à reclamante sobre subir sozinho no balancim; que não se pode subir sozinho no balancim”.

Diante da prova produzida, tenho que o reclamante não

demonstrou ter sofrido tratamento ofensivo, desrespeitoso e humilhante, nos termos narrados na petição inicial.

Quanto às demais alegações, conforme analisado no tópico precedente, a prova técnica foi no sentido de que, de fato, as reclamadas não forneciam, de forma regular, os Equipamentos de Proteção Individuais adequados ao trabalho realizado, a fim de elidir os agentes insalubres. As reclamadas também não pagavam o adicional de insalubridade devido, o que, sem sombra de dúvida, era prejudicial ao empregado.

Ademais, em defesa, as reclamadas confirmaram que havia constante modificação do empregador, em sucessivas transferências do reclamante entre elas. Conforme constou à fl. 339 da defesa: “Com efeito, em 01/06/2024 o reclamante foi transferido da ----- S.A. para a -----; posteriormente, em 01/08/2025, houve nova transferência para a ----- S.A.; em 01/03/2026, nova transferência para a -----; e, por fim, em 01/05/2026, o reclamante retornou novamente a ----- S.A.”

Entendo que esses fatos ensejam em conduta ilícita das reclamadas, aptas a configurarem falta grave patronal e o dano moral alegado.

Nesse sentido, destaco entendimento jurisprudencial:

RESCISÃO INDIRETA. INADIMPLEMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS, DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E NÃO FORNECIMENTO DE EPI. FALTA GRAVE. CONFIGURAÇÃO. ARTIGO 483, D, DA CLT. PROVIMENTO. O artigo 483, d, da CLT dispõe que o empregado poderá rescindir o contrato e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato. Contudo, para se configurar a rescisão indireta, é imprescindível que o ato do empregador cause prejuízos para o empregado e faça com que se torne inviável a manutenção da relação de emprego. No caso, a não concessão dos EPIs necessários para elidir a presença do agente insalubre e o inadimplemento do pagamento das horas extraordinárias e do adicional de insalubridade, configura gravidade suficiente a resultar o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, tornando-se inviável a manutenção da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 0000360-18 .2021.5.23.0006, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/10/2023, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/10 /2023)

AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RESCISÃO INDIRETA. RECONHECIMENTO. A sonegação do direito do empregado ao adicional de insalubridade configura falta grave patronal, pois diz respeito à segurança e higiene no local de trabalho, matéria de ordem pública que não envolve somente repercussões pecuniárias, mas a própria saúde e a incolumidade física do trabalhador. Trata-se de causa legítima para a rescisão indireta do contrato de trabalho, à luz do art. 483, d, da CLT. Recurso provido. (TRT-2 - RORSum: 10002978020215020322 SP, Relator.:

MARCOS NEVES FAVA, 15ª Turma, Data de Publicação: 18/04/2022)

Assim, reconheço que a rescisão do contrato de trabalho

ocorreu no dia 24.02.2026 em face do cometimento de falta grave por parte da empregadora e condeno a primeira reclamada a pagar: a) saldo de salário correspondente ao mês de fevereiro de 2024 (24 dias); b) aviso prévio indenizado (36 dias), em atenção ao disposto na Lei n. 12.506/2011 e art. 7º, XXI da Constituição da República, e sua integração ao tempo de serviço (art. 487, §1º da CLT e OJ 82 da SDI-1 do TST); c) férias proporcionais (4/12), acrescidas do terço constitucional, computada a projeção do aviso prévio; d) décimo terceiro salário proporcional (3/12), observado o período de aviso prévio; e) depósitos do FGTS sobre as parcelas deferidas e sobre a contratualidade, acrescido da indenização compensatória de 40% sobre a totalidade dos valores devidos, a serem apurados em liquidação de sentença.

Diante dos fatos acima, determino a anotação da CTPS do reclamante pela primeira reclamada para constar a data de término do contrato de trabalho no dia 01.04.2026 (em face da projeção do aviso prévio de 36 dias), no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da sentença, com intimação específica para o ato, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 2.000,00.

Na inércia, proceda a Secretaria da Vara a anotação da CTPS do reclamante (art. 39, §1º, da CLT), sem menção ao processo judicial ou à determinação judicial que a ensejou, nem carimbo identificando o cargo exercido pelo servidor que a promover, devendo ser expedida, caso necessária, certidão narrativa desta decisão; e sem prejuízo da execução da multa.

Determino que a primeira reclamada forneça as guias para fins de seguro-desemprego, no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da decisão, com intimação específica para o ato, sob pena de pagamento de indenização equivalente ao benefício do seguro-desemprego, caso frustrado seu recebimento pela prática de ato imputável ao empregador (Súmula nº 389, II do C. TST).

A primeira reclamada deverá, ainda, entregar ao reclamante os documentos necessários para o saque do FGTS, quais sejam, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e a chave de conectividade, no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da decisão, com intimação específica para o ato, sob pena de multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada a R\$ 2.000,00.

Caso persista o descumprimento da obrigação de fazer pela reclamada, defiro desde já a expedição de alvará judicial exclusivamente em nome da empregada para suprir a omissão daquele, sem prejuízo da execução da multa acima cominada.

Defiro, ainda, a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, no importe da última remuneração do reclamante, consoante entendimento consolidado no Tema de IRR nº 52, do E. Tribunal Superior do Trabalho.

No que se refere à penalidade prevista no art. 467 da CLT, tem-se que ela se aplica na hipótese de não-pagamento das parcelas rescisórias incontroversas, quando do comparecimento das partes à Justiça do Trabalho. No presente caso, em face da discussão em relação a forma de rescisão do contrato de trabalho, rejeito o requerimento.

Em relação ao dano moral, a Constituição Federal elevou a dignidade da pessoa humana à categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III), razão pela qual todos os direitos derivados direta ou indiretamente de tal princípio devem ser tutelados. Assim, a violação da honra, intimidade, autoestima do empregado, deve ser assegurado o direito à indenização pelo dano moral sofrido.

Frise-se, por oportuno, que não é necessária a comprovação de prejuízo concreto advindo do dano moral, bastando que a parte comprove a violação de direito da personalidade, como ocorreu no caso em concreto. Sendo certo que o dano moral se configura in re ipsa, sem necessidade de demonstração da extensão do dano. Sendo assim, devidamente provada a conduta ilícita da reclamada, com desrespeitos, configurando ofensa a direito da personalidade e fato constrangedor e humilhante ocorrido durante a prestação de serviços, capaz de ensejar a reparação pelos danos morais.

Para a quantificação da indenização devida, deve-se considerar a intensidade, a gravidade, a natureza e os reflexos do dano sofrido, bem como a culpa do ofensor e o caráter pedagógico da pena imposta. É imperioso, ainda, que o valor não seja tão alto para acarretar o enriquecimento ilícito da vítima e nem tão irrisório a ponto de não atender ao seu fim pedagógico.

Portanto, considerando o porte econômico e a culpa da empregadora, além da extensão da lesão, julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor que arbitro em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

8 – GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

O reclamante alegou que foi admitido pelo “grupo econômico” em 10.11.2023 e pretendeu a rescisão indireta do contrato de trabalho em 24.02.2026.

Declarou que as reclamadas estão estabelecidas em idêntico endereço, possuem os mesmos diretores/sócios e idêntico objeto social, qual seja: construção de edifícios, tendo prestado serviços em benefício da primeira e segunda demandadas.

Pretendeu o reconhecimento do grupo econômico entre as reclamadas e a condenação solidária das empresas.

As reclamadas negaram a existência do grupo econômico, mas reconheceram que o reclamante foi admitido pela primeira reclamada em 10.11.2023, em 01.06.2024, o reclamante foi transferido para a segunda reclamada, -----; posteriormente, em 01.08.2025, houve nova transferência para a empresa -----; em 01.03.2026, nova transferência para a -----; e, por fim, em 01.05.2026, o reclamante retornou novamente a -----, permanecendo esta como a efetiva responsável por quaisquer obrigações eventualmente decorrentes do contrato de trabalho, em razão da existência de sucessão de empregadores, nos moldes do artigo 448 da CLT.

Analiso.

Nos termos do art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT, o reconhecimento de grupo econômico se condiciona à presença de direção, controle, administração conjunta ou, ao menos, dependência parcial entre empresas:

“Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (...)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”

Conforme lição de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 423-424), "o grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica".

Assim, nos termos do artigo 2º, parágrafo 3º, da CLT, para configuração do grupo econômico devem ser observados os seguintes requisitos: demonstração do interesse integrado; efetiva comunhão de interesses; atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Destaco que a operação de empresas no mesmo setor produtivo não é pressuposto essencial e indispensável à caracterização de grupo econômico, bastando, para tanto, provas de gestão simultânea e de interesses coordenados, independentemente da atividade exercida por cada uma.

Ademais, a realidade demonstra que a concentração econômica pode assumir os mais variados aspectos, cumprindo ao juiz, atendendo ao fim social a que a lei se destina, aplicar o disposto nos §§ 2º e 3º do artigo 2º da CLT sempre que se depare com o fenômeno da interdependência entre as empresas.

Destaco que as novas regras inseridas pela Lei n. 13.467/2017 impedem que se presuma a existência de grupo econômico pela simples identidade de sócios entre as empresas, embora esta constatação seja indício importante da ocorrência do grupo econômico. Assim, cabe ao magistrado obrigatoriamente avaliar se o caso concreto efetivamente demonstra, cumulativamente, os aspectos de que trata o § 3º acima referido.

Analisando-se o conjunto probatório documental, nota-se que as reclamadas possuem objetos sociais comuns (construção de edifícios) ou que se correlacionam, além da semelhança do nome empresarial e identidade de endereços. Apresentaram defesa em conjunto, possuem os mesmos patronos e foram representados pelo mesmo preposto em audiência.

Como se não fosse o bastante, houve transferência do contrato de trabalho do reclamante entre as reclamadas, em típico ato de empresas do mesmo grupo econômico que, como tal, figuram como empregador único.

No caso concreto, comprovada a interligação funcional entre as empresas, caracterizada por elementos como sócios comuns, compartilhamento de estrutura administrativa e coordenação empresarial, resta configurada a formação do grupo econômico, impondo-se a responsabilidade solidária entre as integrantes pelas obrigações trabalhistas, independentemente da prestação de serviços diretos do empregado a todas as empresas do grupo.

Nesse sentido, saliento entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. GRUPO ECONÔMICO.

REQUISITOS. A configuração do grupo econômico no campo do Direito do Trabalho difere dos outros ramos do Direito. Para o Direito do Trabalho a noção de grupo econômico dispensa formalidades próprias do Direito Comercial. Para os casos nos quais o contrato de trabalho teve início após a vigência da Lei nº 13.467/2017 a qual introduziu o § 3º ao art. 2º da CLT, o reconhecimento do grupo econômico pode se dar pela demonstração de relação hierárquica entre as empresas ou pela existência de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas que corresponde à relação de coordenação entre as empresas. A identidade de sócios ou acionistas das empresas, por si só, não é suficiente para caracterizar o grupo econômico, conforme § 3º do art. 2º da CLT. É imprescindível para a configuração de grupo econômico a relação hierárquica entre as empresas ou relação de coordenação entre elas. (TRT-2 - ROT: 10010195820245020048, Relator.: MARCELO FREIRE GONCALVES, 14ª Turma - Cadeira 1)

GRUPO ECONÔMICO. Para caracterização de grupo econômico trabalhista não é imprescindível que as empresas estejam, concomitantemente, sob direção, controle e administração uma da outra. Segundo interpretação progressiva do art. 2º, § 2º, da CLT o grupo econômico caracteriza-se não só pela relação de subordinação, mas também pela relação de coordenação em que as empresas atuam, horizontalmente, participando de empreendimentos de interesses comuns, o que ocorre no presente caso. Recurso ordinário da 1ª reclamada a que se nega provimento, nesse aspecto. (TRT-2 - RORSum: 1000461-54.2023.5 .02.0264, Relator.: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, 3ª Turma)

Deste modo, reconheço a formação do grupo econômico entre as reclamadas, que responderão solidariamente pelos valores devidos à reclamante, nos termos do artigo 2º, § 2º da CLT.

Afasto, portanto, a alegada sucessão de empregadores.

9 – JUSTIÇA GRATUITA.

Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita, a qual é um dos pressupostos da garantia constitucional do acesso à Justiça (artigo 5º, XXXV e LXXIV, CF/88), estando preenchidos os requisitos legais, diante da declaração de fl. 39, bem como considerando o salário auferido pelo reclamante, que era inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790, § 3º e 4º, da CLT e Súmula nº 5 do Egrégio TRT da 2ª Região).

Por isso, defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

10 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

O art. 791-A, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, estabelece que:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

(...)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos

que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

Dessa forma, condeno as reclamadas ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 5% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença. Registro que os montantes foram arbitrados considerando a complexidade e o valor da demanda, o número de audiências realizadas, os atos processuais praticados e o zelo demonstrado pelos causídicos.

No que se refere aos honorários sucumbenciais a cargo do reclamante, em face da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766, que decidiu, conforme certidão de julgamento datada de 14.10.2021: “O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ação direta, para declarar inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vencidos, em parte, os Ministros Roberto Barroso (Relator), Luiz Fux (Presidente), Nunes Marques e Gilmar Mendes”, entendo não serem devidos honorários de sucumbência a cargo do reclamante, beneficiário da justiça gratuita.

11 –HONORÁRIOS PERICIAIS.

Nos termos do artigo 466 do CPC, o perito deve cumprir escrupulosamente o encargo que lhe foi cometido, independentemente de termo de compromisso, fazendo jus a percepção de honorários pelo trabalho prestado. Assim, em razão da extensão, complexidade, zelo e tempo despendido por ele, fixo os honorários periciais em R\$ 3.500,00, atualizáveis na forma da OJ 198 da SDI-1 do TST.

O art. 790-B da CLT, por sua vez, estabelece que a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, que, no caso, foram as reclamadas.

Assim, condeno as reclamadas ao pagamento de honorários periciais no valor de R\$ 3.500,00, atualizáveis na forma da OJ 198 da SDI-1 do TST.

12 – JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA.

No que se refere aos juros de mora e correção monetária aplicáveis aos débitos trabalhistas, cumpre tecer algumas considerações, na medida em que a questão relativa aos índices de correção monetária e juros de mora são objeto de inúmeras alterações legislativas e decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Destaco que, no dia 18.12.2020, o Supremo Tribunal Federal, no

âmbito do julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) nºs 58 e 59 e das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 5.867 e 6.021, decidiu que a aplicação da Taxa Referencial (TR) para a correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais no âmbito da Justiça do Trabalho era inconstitucional.

Registro que o voto do Relator Ministro Gilmar Mendes foi no sentido de que, uma vez afastada a validade da Taxa Referencial, deveria ser utilizado, na Justiça Trabalhista, o mesmo critério de juros e correção monetária utilizado nas condenações cíveis em geral.

Desta forma, na fase de liquidação da sentença, se observaria a regra geral prevista no art. 406 do Código Civil, que prevê “quando os juros moratórios não forem convencionados, ou o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, serão fixados segundo a taxa que estiver em vigor para a mora do pagamento de impostos devidos à Fazenda Nacional”.

Destacou o Ministro Gilmar Mendes que, atualmente, a taxa dos juros moratórios a que se refere o artigo 406 do Código Civil é a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, por ser ela a que incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02).

Assim, o Supremo Tribunal Federal decidiu, por maioria, que, até que o Poder Legislativo delibere sobre a questão, devem ser aplicados o índice IPCA-E, na fase pré-judicial, e, a partir da citação, a taxa SELIC, índice de correção monetária vigentes para as condenações cíveis em geral, nos termos do artigo 406 do Código Civil.

No entanto, por questão de segurança jurídica, entendo adequado que o marco inicial para a incidência da taxa SELIC, no caso em questão, seja a data da distribuição da reclamação trabalhista, uma vez que o procedimento citatório no processo do trabalho é ato meramente administrativo, praticado pela Secretaria da Vara do Trabalho, decorrente do mero ajuizamento da demanda.

Cumprе esclarecer que o Supremo Tribunal Federal não quis estatuir que o crédito trabalhista devesse ficar sem correção durante algum interregno, na medida em que não faria sentido que, na fase inicial do processo, entre o ajuizamento da ação e a citação do reclamado, o crédito ficasse numa espécie de hiato em que não haveria aplicação de nenhum dos índices (IPCA-E ou SELIC).

Desta forma, ressalto que, conforme já explicado, em decisão proferida pelo C. Supremo Tribunal Federal, no julgamento das ADCs 58 e 59, restou estabelecido que, à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral.

Com isso, limitou-se a incidência do IPCA-E à fase pré-judicial,

determinando-se a aplicação da taxa Selic a partir do ajuizamento da ação, “até que sobrevenha solução legislativa”.

No entanto, com a edição da Lei nº 14.905/2024, que alterou os artigos 389 e 406 do Código Civil, restou definido que, a partir de 30.08.2024, a correção monetária dos créditos será feita pelo IPCA (art. 389, parágrafo único), enquanto os juros de mora corresponderão à diferença entre a taxa Selic e o IPCA, denominada Taxa Legal (art. 406, § 1º), sendo considerado zero o resultado negativo.

Em resumo, na fase pré-judicial, deve incidir o IPCA-E, a partir do dia primeiro do mês subsequente à prestação de serviços, nos termos da súmula n. 381 do TST, ou do vencimento da obrigação, e juros legais nos termos do art. 39, caput, da Lei n. 8.177/91.

Na fase judicial, até 29.08.2024, incide a taxa SELIC, como índice único de correção monetária e juros de mora, nos termos da decisão vinculante proferida pelo E. STF nas ADCs 58 e 59.

Por fim, na fase judicial, a partir de 30.08.2024, nos termos da Lei n. 14.905/24, quanto à correção monetária, incidirá o IPCA-E (§ único do artigo 389 do CC) e em relação aos juros de mora, o índice aplicável será o resultado da subtração do IPCA-E da SELIC, com possibilidade de não incidência (taxa zero) caso a subtração obtenha valor negativo (§ único do artigo 406 do CC).

13 – COMPENSAÇÃO DE VALORES.

Deverão ser compensadas as verbas já pagas sob os mesmos títulos e comprovadas nos autos.

14 – DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Os recolhimentos previdenciários incidirão sobre as parcelas integrantes do salário-de-contribuição (art. 28 da Lei nº 8.212/91), com as exceções de lei, calculados mês a mês (regime de competência previsto no art. 276, § 4º, do Decreto 3.048/99), nos moldes da Súmula 368 do TST.

Todas as parcelas deferidas possuem natureza salarial, exceto o aviso prévio, FGTS, acrescido da indenização compensatória de 40%, multa prevista no artigo 477 da CLT e indenização por danos morais.

Deverá a reclamada comprovar nos autos a efetivação dos recolhimentos, autorizada a dedução dos créditos do reclamante de sua cota-parte, sob pena de execução direta do valor (art. 876, parágrafo único, da CLT).

O § 5º do art. 33 da Lei 8.212/91 somente atribui à empresa a responsabilidade pelos recolhimentos quando esta efetua o respectivo desconto do empregado, de modo que não tem o condão de retirar o dever de contribuir do autor, previsto no art. 195 da CRFB. Nesse sentido é a Súmula nº 368, II do TST.

Quanto às contribuições fiscais, nos termos do art. 46 da Lei 8541/92, determino o seu recolhimento sobre os valores da condenação no momento em que se tornarem disponíveis, com comprovação respectiva no prazo legal. A incidência dos descontos fiscais deve ser apurada mês a mês, nos termos do art. 12-A da Lei n.º 7.713, de 22/12/1988, com a redação dada pela Lei nº 12.350/2010. Autorizo, desde já, a dedução dos créditos do reclamante.

Outrossim, ressalte-se que não incide imposto de renda sobre os valores pagos a título de juros de mora, consoante entendimento consubstanciado na OJ nº 400 da SDI1 do C. TST.

15 – EXPEDIÇÃO DE OFÍCIOS.

Não foram verificadas irregularidades suficientes para ensejar a expedição de ofícios requeridos pelo reclamante. Indefiro.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos autos da ação trabalhista ajuizada -----
----- em face de ----- e ----- S. A.,
decido:

1 – rejeitar a preliminar arguida;

2 – julgar parcialmente procedentes os pedidos para reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho do reclamante em 24.02.2026 e condenar as reclamadas, de forma solidária, nos termos e limites da fundamentação, a pagarem:

a) saldo de salário correspondente ao mês de fevereiro de 2024
(24 dias);

b) aviso prévio indenizado (36 dias), em atenção ao disposto na Lei n. 12.506/2011 e art. 7º, XXI da Constituição da República, e sua integração ao tempo de serviço (art. 487, §1º da CLT e OJ 82 da SDI-1 do TST);

c) férias proporcionais (4/12), acrescidas do
terço constitucional,
computada a projeção do aviso prévio;

- observado o período de aviso prévio;
- d) décimo terceiro salário proporcional (3/12),
- deferidas e sobre a contratualidade, acrescido da indenização compensatória de 40% sobre a totalidade dos valores devidos, a serem apurados em liquidação de sentença;
- e) depósitos do FGTS sobre as parcelas
- calculado sobre o salário mínimo, durante todo o contrato de trabalho do reclamante, devendo a parcela integrar a remuneração do reclamante para todos os efeitos, inclusive para refletir em aviso prévio, décimo terceiro salário, férias acrescidas do terço constitucional, FGTS com indenização compensatória de 40%;
- f) adicional de insalubridade em grau médio,
- g) multa prevista no artigo 477 da CLT;
- h) indenização a título de danos morais no valor de R\$ 5.000,00.

Determino a anotação da CTPS do reclamante pela primeira reclamada para constar a data de término do contrato de trabalho no dia 01.04.2026 (em face da projeção do aviso prévio de 36 dias), no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da sentença, com intimação específica para o ato, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, limitada a R\$ 2.000,00.

Na inércia, proceda a Secretaria da Vara a anotação da CTPS do reclamante (art. 39, §1º, da CLT), sem menção ao processo judicial ou à determinação judicial que a ensejou, nem carimbo identificando o cargo exercido pelo servidor que a promover, devendo ser expedida, caso necessária, certidão narrativa desta decisão; e sem prejuízo da execução da multa.

Determino que a primeira reclamada forneça as guias para fins de seguro-desemprego, no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da decisão, com intimação específica para o ato, sob pena de pagamento de indenização equivalente ao benefício do seguro-desemprego, caso frustrado seu recebimento pela prática de ato imputável ao empregador (Súmula nº 389, II do C. TST).

A primeira reclamada deverá, ainda, entregar ao reclamante os documentos necessários para o saque do FGTS, quais sejam, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e a chave de conectividade, no prazo de dez dias após o trânsito em julgado da decisão, com intimação específica para o ato, sob pena de multa de R\$ 100,00 por dia de atraso, limitada a R\$ 2.000,00.

Caso persista o descumprimento da obrigação de fazer pela

reclamada, defiro desde já a expedição de alvará judicial exclusivamente em nome da empregada para suprir a omissão daquele, sem prejuízo da execução da multa acima cominada.

Concedo ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Condeno as reclamadas ao pagamento de honorários sucumbenciais no importe de 5% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença.

Condeno as reclamadas ao pagamento de honorários periciais do engenheiro no valor de R\$ 3.500,00, atualizáveis na forma da OJ 198 da SDI-1 do TST.

Liquidação por cálculos (art. 879 da CLT).

Juros, correção monetária, descontos previdenciários e fiscais nos termos da fundamentação.

Todos os valores referentes ao FGTS deferidos na presente decisão (repercussões da parcela remuneratória deferida no FGTS e indenização compensatória de 40%) deverão ser depositados na conta vinculada do reclamante com liberação imediata, em face da configuração de hipótese legal de saque (rescisão indireta do contrato de trabalho).

Custas pelas reclamadas no importe de R\$ 760,00 calculadas sobre o valor da condenação ora arbitrado em R\$ 38.000,00.

Intimem-se as partes e perito.

Cumpra-se após o trânsito em julgado da decisão.

Nada mais.

LETÍCIA STEIN VIEIRA

Juíza do Trabalho Substituta

SAO PAULO/SP, 07 de outubro de 2026.

LETICIA STEIN VIEIRA
Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por LETICIA STEIN VIEIRA, em 07/10/2026, às 00:31:28 - d1d5a6e
<https://pje.trt2.jus.br/pjekz/validacao/26100700292828800000491554398?instancia=1>
Número do processo: 1000565-91.2026.5.02.0603
Número do documento: 26100700292828800000491554398