



**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

## **Recurso Ordinário Trabalhista 0010155-47.2024.5.03.0023**

**Relator: FERNANDO CESAR DA FONSECA**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 02/12/2024**

**Valor da causa: R\$ 165.105,05**

**Partes:**

**RECORRENTE: DROGARIA ARAUJO S A**

ADVOGADO: FABIANA DINIZ ALVES

ADVOGADO: SERGIO CARNEIRO ROSI

**RECORRIDO: -----**

ADVOGADO: FERNANDA DRUMMOND CHALHOUB

**RECORRIDO: DROGARIA ARAUJO S A**

ADVOGADO: FABIANA DINIZ ALVES

PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: SERGIO CARNEIRO ROSI

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

07ª Turma



**PROCESSO nº 0010155-47.2024.5.03.0023 (ROT)**

**RECORRENTE: DROGARIA ARAÚJO S A**

**RECORRIDO: -----**

**RELATOR: DESEMBARGADOR FERNANDO CÉSAR DA FONSECA**

**EMENTA**

**INSALUBRIDADE. PROVA. LAUDO PERICIAL.** Como é cediço, segundo o disposto no artigo 479 do CPC, o juiz não está adstrito ao laudo pericial, pois a perícia é meio elucidativo e não conclusivo, podendo formar sua convicção com base em outros elementos ou fatos provados nos autos, adotando o sistema da valoração democrática da prova. Há, contudo, uma presunção relativa da pertinência técnica das conclusões e da veracidade dos subsídios fáticos informados pelo perito, em razão de sua formação profissional e experiência conquistada ao longo da vida profissional, colhendo, no local, informações que reputa relevantes para o caso concreto. Destarte, somente diante de elementos de convicção consistentes, em sentido contrário, é que a prova técnica pode ser desprezada pelo julgador.

**RELATÓRIO**

O MM. Juiz FERNANDO BLOS SUNARA, da 23<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de id ccbb932, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, para condenar a reclamada ao pagamento das parcelas constantes da parte conclusiva.

Recurso ordinário interposto pela parte reclamada no id afle167, versando sobre: encerramento contratual - nulidade da dispensa; multa do artigo 477 da CLT, adicional de insalubridade, restituição de descontos indevidos; adicional fiscalização; indenização por danos morais, do valor dos honorários advocatícios.

Custas processuais e seguro garantia judicial (id. 2b870d0 e 8c20074).

Contrarrazões pela parte reclamante (id 512b521).

ID. e94c174 - Pág. 1

Dispensado o parecer prévio do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 129 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

Assinado eletronicamente por: FERNANDO CESAR DA FONSECA - 30/04/2025 08:44:04 - e94c174  
<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25010810335403300000122421048>  
 Número do processo: 0010155-47.2024.5.03.0023  
 Número do documento: 25010810335403300000122421048

## VOTO

### JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte reclamada, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

### JUÍZO DE MÉRITO

#### DA NULIDADE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O juízo de origem julgou procedente o pleito autoral e decidiu reverter a demissão por justa causa da obreira aos seguintes fundamentos:

##### *3. Nulidade da Despedida por Justa Causa*

*O reclamante sustenta que foi despedido por justa causa em 01/02/2024, sob suposto enquadramento no art. 482, alínea "e", da CLT. Menciona que a justificativa dada pela empresa teria sido de que não teria preenchido a ficha de EPI, aduzindo que jamais teria sido punido anteriormente por fato de tal natureza e que há normativo interno da reclamada que traça diretrizes para aplicação de sanções disciplinares e que não foi seguido in casu.*

*Cita que pelo normativo interno da reclamada "a aplicação das penalidades deve seguir a escala se houver reincidência sobre o mesmo fato" e que "fatos diferentes não podem ser punidos com a continuidade da sequência de notificações", acrescentando que as irregularidades imputadas ao trabalhador "foram meros erros de procedimento, e foram também efetivamente corrigidos e devidamente reparados por meio de desconto salarial direto no pagamento do empregado".*

*Com base nesse relato, pede a declaração de nulidade da despedida por justa causa e a conversão para modalidade de despedida sem justa causa. Requer, ademais, o pagamento das parcelas resilitórias decorrentes da conversão da modalidade de desligamento e a aplicação da multa prevista no art. 477, §8º, da CLT.*

*A reclamada impugna as alegações de fato da peça vestibular, asseverando que "o reclamante não demonstrou em qualquer momento em sua exordial, a inexistência de culpa ou de ilegalidade da justa causa a ela aplicada, deixando de demonstrar a veracidade das suas alegações, ônus a ele incumbido, conforme mandamento dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC".*

*Defende a regularidade da despedida por justa causa do reclamante, uma vez que ele "praticou condutas em total desconformidade com as normas da empresa, tendo sido dispensado por justa causa, observada a graduação das penalidades". Menciona que o autor "praticou reiteradamente atos que não mantém conduta adequada para o*

ID. e94c174 - Pág. 2

ambiente de trabalho, uma vez que procedeu com diversas condutas demonstrando indisciplina e insubordinação, conforme notificações anexas nos autos e demonstradas em seu aviso de dispensa", o que caracteriza desidízia.

Prossegue referindo que a escala pedagógica foi devidamente observada, inclusive em conformidade com os regramentos internos da empresa e que são de conhecimento de todos os trabalhadores. Com base nesse relato, pede a improcedência do pedido e seus consectários.

Analiso.

A parte reclamante foi despedida por justa causa sob fundamento de desidízia no desempenho das funções, falta grave prevista no art. 482, "e", da CLT e que é caracterizada como "a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais" (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 24ª edição. São Paulo: Editora Juspodim, 2024, p. 1393). Sua caracterização pressupõe a "evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador" e o "exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com graduação de penalidades" (DELGADO, Maurício Godinho, *Ibid.* 1393) - ou seja, reiteração de comportamentos desidiosos sancionados de forma gradativa pelo empregador, sem que o empregado corrija sua postura.

In casu verifico que ao reclamante foram aplicadas **advertência escrita** por separação de produtos fora do local designado (20/07/2022), **suspensão de 1 dia** por deixar produto vencido na seção (30/01/2023), **suspensão de 2 dias** por ausentar-se do local de trabalho sem autorização (13/08/2023), e duas **suspensões de 3 dias** por se negar a realizar as tarefas da função (06/09/2023) e deixar produto vencido na seção (04/01/2024), conforme relatório que constou no aviso de dispensa por justa causa (Id. f4475d4) e notificações disciplinares (Id. c14e105).

Por fim, a despedida por justa causa do reclamante foi motivada pela circunstância de ele não ter preenchido a ficha de utilização de EPIs por ocasião da aplicação de injetáveis. É importante destacar nesse ponto que a reclamada juntou documento denominado Carta Justa Causa, elaborada pela Sra. Ana Carolina e que se identifica como gestora farmacêutica, na qual ela relata em **31 de janeiro de 2024** que o reclamante estaria aplicando injetáveis sem o preenchimento da ficha de EPI correspondente (Id. 141594b).

É importante destacar que ela ilustrou o relato com documentação indicando aplicações de injetáveis realizadas em **06/11/2023, 08/11/2023, 30/11/2023, 01/12/2023 e 20/01/2024**, preenchida e rubricada pelo reclamante. E ficha de utilização de EPIs do reclamante relativa ao período, que confirma que nesses dias de aplicação realmente não houve o registro de utilização de qualquer equipamento de proteção individual (Id. 141594b).

Gizo que o Aviso de Dispensa por Justa Causa indica aplicação de notificação educativa, advertência escrita e suspensões por 1, 2 ou 3 dias entre **25/07/2018 e 26/04/2021** por realizar a venda errada de produtos/serviços e ausentar-se do local de trabalho sem autorização, mas como a partir dessa última sanção disciplinar e a subsequente transcorreu mais de 1 (um) ano a própria NOR-SUGEPE-022 juntada aos autos pela reclamada dá conta de que essas penalidades devem ser consideradas prescritas - ou seja, desconsideradas na análise das sanções vindouras (Id. b6d080e).

Estabelecidas essas premissas, é consabido que a despedida por justa causa é a possibilidade maior disponível ao empregador para fins de punição do trabalhador e que tal medida drástica não prescinde do preenchimento de requisitos objetivos (tipicidade e gravidade da conduta); subjetivos (autoria da infração, dolo ou culpa); e circunstanciais (nexo causal, ausência de perdão tácito, adequação e proporcionalidade e caráter pedagógico do poder punitivo). E no entendimento deste Magistrado não estão dadas as premissas para que se mantenha a penalidade aplicada.

Tenho que as infrações sancionadas pela reclamada ao longo do tempo e que foram acima elencadas não ostentam gravidade para que mesmo apreendidas em conjunto caracterizem comportamento desidioso. Ora, irregularidades como separação de



*produtos fora do local designado ou esquecimento de produto vencido na seção não podem ser tomadas como indicativos de desinteresse e desleixo no desempenho das*

ID. e94c174 - Pág. 3

*funções porque a prova oral confirmou que a rotina dos vendedores era intensa. É flagrante que a medida é desproporcional.*

*Não fosse suficiente, visualizo que houve ausência de imediatidate na aplicação da sanção. A Carta Justa Causa confirma que o reclamante aplicou injetáveis em 06/11/2023, 08/11/2023, 30/11/2023, 01/12/2023 e 20/01/2024 sem preencher a ficha de EPIs. Se cabe à reclamada fiscalizar a utilização de EPIs por parte dos empregados, e disso não há dúvida porque ao impugnar o laudo pericial a reclamada se diz irrepreensível na conduta quanto ao fornecimento de EPIs, está claro que tais irregularidades poderiam ter sido incontenti repreendidas.*

*Não desconheço que a NOR-SUGEPE-022 veicula as regras para fins de aplicação de sanções disciplinares a seus empregados e que sob a perspectiva formal a escala de graduação das penalidades foi observada. Contudo, isso não suprime a possibilidade de que os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais da justa causa sejam sindicados pelo Magistrado caso a questão seja trazida ao crivo do Poder Judiciário. É justamente a provocação feita pelo reclamante in casu, sendo que a conclusão é que realmente não estão dados os pressupostos necessários à manutenção da despedida por justa causa.*

A reclamada não se conforma com a decisão proferida pelo juízo de origem.

Argumenta que *"foram apresentadas provas incontestáveis no processo, como advertências e suspensões graduais aplicadas ao trabalhador antes da dispensa, além de um relatório detalhado que documenta o descumprimento das normas internas da empresa, com ênfase na utilização inadequada dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs)".*

Aduz, ainda, que *"tais condutas foram reiteradas ao longo do tempo, evidenciando, de maneira contínua, comportamentos de insubordinação e indisciplina, sem qualquer consideração pela gravidade das infrações cometidas, conforme ficou claro durante a audiência. Ademais, é importante destacar que, no contexto da venda de um produto vencido, a potencial gravidade da infração se amplifica, principalmente por tratar-se de uma empresa farmacêutica"*. Por fim, vinda seja extirpada a multa prevista no art. 477, §8º, da CLT.

Ao exame.

A justa causa é a penalidade mais gravosa aplicada pelo empregador no uso de seu poder direutivo, uma vez que extingue o contrato de trabalho e tem efeito de penalidade na vida do trabalhador.

Para que a falta insira-se adequadamente nos limites legais

Assinado eletronicamente por: FERNANDO CESAR DA FONSECA - 30/04/2025 08:44:04 - e94c174  
<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25010810335403300000122421048>  
 Número do processo: 0010155-47.2024.5.03.0023  
 Número do documento: 25010810335403300000122421048

caracterizadores da justa causa, imperiosa a presença dos seguintes requisitos: a) previsão da conduta dentre aquelas consideradas justo motivo para término do vínculo, taxativamente previstas em lei (artigos 482 e 483 da CLT); b) gravidade da falta, de forma tal que impossibilite a continuidade do vínculo; c) proporcionalidade entre a falta e a punição; d) imediatidate, assim entendida a atualidade, entre a falta e a punição; e) ausência de perdão, tácito ou expresso; f) ausência de outra punição pelo mesmo fato, sob

ID. e94c174 - Pág. 4

pena de "bis in idem"; g) configuração de nexo causal entre a falta e o rompimento; h) análise das condições objetivas e subjetivas do ato, assim entendidas as primeiras como os fatos e circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato faltoso, e as segundas como as características pessoais da empregado/empregador.

Vale destacar, ademais, que incumbe ao empregador o ônus de provar a falta grave atribuída ao empregado, por constituir exceção ao princípio da continuidade da relação do emprego e fato impeditivo do direito às verbas decorrentes da dispensa imotivada (art. 818, II, CLT).

No caso dos autos, "data venia" ao entendimento firmado pelo juízo de origem, o conjunto probatório do processado autoriza a manutenção da justa causa aplicada ao reclamante, por prática de ato de desídia no desempenho de suas funções, por reiteradas faltas injustificadas nos termos do art. 482, alíneas "e" da CLT.

Verifico que o réu logrou demonstrar cabalmente a conduta faltosa de forma reiterada praticada pela autora. Vejamos.

A parte reclamante foi **advertida** disciplinarmente no dia 20/07/2022 por separação de produtos fora do local designado (20/07/2022), **suspensão de 1 dia** por deixar produto vencido na seção (30/01/2023), **suspensão de 2 dias** por ausentar-se do local de trabalho sem autorização (13/08/2023), e duas **suspensões de 3 dias** por se negar a realizar as tarefas da função (06/09/2023) e deixar produto vencido na seção (04/01/2024), conforme contou no documento "notificações disciplinares" juntado sob o ID. c14e105 e no aviso de dispensa por justa causa de Id. f4475d4.

Como se infere, consta especificação detalhada dos dias em que as sanções foram aplicadas, há referência expressa quanto ao mês e ao ano, além do que todos os documentos que contemplam as punições foram devidamente assinados de próprio punho pela parte reclamante.

Os referidos documentos não foram infirmados por prova em sentido contrário e sequer foram alvo de impugnação específica pela parte autora, **ao revés, em ata de audiência de ID.1218e73, o reclamante admitiu as reiteradas faltas, das quais destacou "vendas erradas de medicamentos, produtos vencidos, bem como cumprir o horário de intervalo fora da escala; que tinha ciência das normas da empresa" (até o minuto 01:30 da audiência) .**

"In casu", a matéria fática se encontra robustamente comprovada, tendo em vista que restou devidamente demonstrado o comportamento desidioso reiterado da parte reclamante ao longo do contrato de trabalho.

ID. e94c174 - Pág. 5

Sabe-se que são elementos essenciais à configuração da justa causa: a) a gravidade da falta, a qual deve ser comprovada com robustez, evidenciando a configuração das hipóteses vertentes no art. 482 da CLT; b) a atualidade ou imediatidade; c) a proporcionalidade entre a falta e a punição; e d) a singularidade da penalidade, também denominada de "non bis in idem".

**Veja-se que, diante da conduta reiteradamente desidiosa da parte autora, foram-lhe aplicadas diversas advertências e suspensões, o que evidencia que o réu observou o princípio da graduação das penas. Além do mais, observa-se que as medidas punitivas aplicadas foram proporcionais às faltas, observando também a imediatidade de punição, porquanto o reclamante aplicou injetável em 20/01/2024 sem preencher a ficha de EPIs, e a justa causa foi aplicada no dia 01/02/2024.**

Nessa senda, conclui-se que há amparo para o acolhimento da pretensão do réu, uma vez que a conduta do reclamante acarreta quebra da confiança entre as partes e acaba por justificar a dispensa motivada. Diante das infrações cometidas pelo empregado, entende-se escorreita a dispensa por justa causa.

Assim, dá-se provimento ao recurso da reclamada, portanto, para reconhecer a validade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa e, por conseguinte, excluir as condenações referentes ao pagamento de verbas rescisórias deferidas na sentença.

Absolve-se a parte ré do pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT, bem como de proceder a entrega de guias para levantamento do FGTS e recebimento do Seguro Desemprego. Fica a reclamada absolvida também de proceder a retificação do TRCT.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Insurge-se a parte reclamada contra a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade.

Alega que, recentemente, a Associação Brasileira de Redes de Farmácia e Drogaria apresentou amplo estudo técnico de segurança e exposição biológica de serviços farmacêuticos, classificando como eventual o exercício de aplicação de injetáveis e demonstrando a obrigatoriedade da utilização de EPIs pelos atendentes, o que exclui a percepção do adicional de insalubridade, a teor do que dispõe o art. 191 da CLT e a Súmula 80 do c. TST.

Examina-se.

ID. e94c174 - Pág. 6

Em observância ao art. 195 da CLT, tornou-se necessária a realização da perícia para a caracterização e classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho.

Por meio do laudo técnico de ID.0142638, o i. perito oficial esclareceu que a parte reclamante iniciou suas atividades como Operadora de Caixa, sendo que, em 01/02/2018, foi promovida a Vendedor.

Fez constar o vistor que o reclamante, como vendedor, era *"Responsável por realizar o atendimento aos clientes, conforme padrão estabelecido, inclusive realizando a aplicação de medicamentos injetáveis"*. Acrescentou que "o reclamante laborava na Loja Gutierrez, onde, durante o período pandêmico (a partir de março de 2020), eram realizados testes de COVID" (ID. 0142638)

Quanto aos EPIs, constatou o "expert" que *"o reclamante, para aplicação de injetáveis, a reclamada fornecia luvas que eram registradas em fichas"*.

Fundamentou o Louvado:

Importante ressaltar QUE APESAR DA RECLAMADA TER FORNECIDO LUVAS AO RECLAMANTE, NÃO SE PODE AFIRMAR QUE HOUVE UMA EFETIVA NEUTRALIZAÇÃO DO AGENTE AGRESSOR, uma vez que estamos falando de agentes biológicos, cujas vias de transmissão podem se dar de inúmeras maneiras.

Ainda, vale ressaltar que a exposição a agentes biológicos não comporta a neutralização através de medidas coletivas e individuais, tais como procedimentos, treinamentos, monitoramento clínico dos trabalhadores e fornecimento de equipamentos de proteção individual.

Estas por sua vez, quando adotadas, visam apenas DIMINUIR A POSSIBILIDADE CONTÁGIO AO RISCO, mas nunca o extinguir por completo do ambiente de trabalho. (ID.0142638)

Com base no exposto, concluiu a i. perita: "FAZ JUS AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO (20%), por todo o período laboral. Exceção apenas para os 21 meses em que não houve aplicação de injetáveis".

Ocorre que, como bem registrado pelo magistrado primevo, *"A prova oral convenceu esse Magistrado de que a aplicação de injetáveis por parte dos vendedores era atividade rotineira e realizada diariamente, corroborando a impugnação de que por ocasião da diligência não foram apresentados todos os registros ao Sr. Perito"* (sentença de ID. ccbb932).

Essa d. Turma julgadora entende que a caracterização da insalubridade se dá pelo contato permanente com o agente.

ID. e94c174 - Pág. 7

No entanto, o conceito de permanente, referido na NR-15, não diz respeito ao número de vezes que a situação ocorre a cada dia. Permanente é uma situação que ocorre de forma reiterada e constante no curso do contrato de trabalho, ainda que em pequeno número. Assim, não é uma questão puramente numérica. Diz respeito a uma situação que envolve a rotina do contrato de trabalho. Ou seja, trata-se de atividade integrante do contrato e das atividades ordinárias do empregado, como no caso da reclamante.

**Aplica-se, no caso concreto, o entendimento consagrado na Súmula 47 do c. TST, "in verbis":**

"O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional."

Assim, ainda que intermitente seja o contato, está caracterizada a permanência de que trata a NR-15 da Portaria 3.214/78.

**Ademais, em relação aos agentes biológicos, a NR-15 estabelece que a**

**avaliação é qualitativa, não havendo limites de tempo de exposição. Uma vez verificado o trabalho em contato com agentes biológicos, como se verifica no presente caso, a empregada tem direito ao pagamento do adicional de insalubridade respectivo.**

Não é despiciendo ressaltar que o contágio com um agente patogênico pode ocorrer em um espaço de tempo extremamente curto ou até mesmo por um contato mínimo, pelo que não há que se discutir, tecnicamente, tempo de duração de atividades envolvendo agentes biológicos. A habitualidade da exposição ao fator de risco, na execução do contrato de trabalho, por si só traduz condição mais gravosa ao trabalhador, a ensejar o pagamento do adicional, sendo para tanto desnecessária a contínua sujeição à condição insalubre.

À hipótese incidem, portanto, os termos da Tese Jurídica Prevalecente n. 19 deste Regional, segundo a qual:

"Farmácia ou drogaria que disponibiliza o serviço de aplicação de medicamentos injetáveis enquadra-se no conceito de estabelecimento destinado aos cuidados da saúde humana, nos termos do Anexo 14 da NR 15 da Portaria n. 3.214, de 1978, do MTE, para fins de concessão de adicional de insalubridade aos empregados que apliquem medicamentos injetáveis".

Frise-se que, nos termos do artigo 479 do CPC, o Juízo não está vinculado às conclusões do perito. Todavia, a teor do mesmo dispositivo legal, a decisão judicial contrária à manifestação técnica somente será possível se existirem nos autos outros elementos e fatos provados que fundamentem tal entendimento, uma vez que o "expert" é profissional técnico da confiança do Juiz e a prova pericial é o meio hábil para verificação da insalubridade.

ID. e94c174 - Pág. 8

Pelas razões acima expostas, fica mantida a r. sentença que condenou a ré ao pagamento do adicional de insalubridade, em grau médio, por todo o período contratual não prescrito.

### **DO ADICIONAL PREVISTO NA LEI 3.207/57**

Afirma a demandada que não pode prevalecer a decisão primeva que entendeu pela condenação da recorrente ao pagamento de adicional de 1/10 das comissões recebidas, com reflexos em horas extras e adicional noturno pagos ao longo do período contratual, repousos semanais remunerados, aviso-prévio, férias com acréscimo de 1/3, 13º salários e FGTS acrescido de 40%.

Aduz que "pelos depoimentos prestados em audiência, que a reclamante

realizava as atividades constantes em seu quadro descritivo em anexo, os realizando desde o início do contrato. Tais atividades são inerentes a função do vendedor, não havendo que se falar em qualquer acúmulo que possa ensejar o adicional deferido".

Ao exame.

**Do teor das razões recursais, incontroverso que os vendedores se ocupavam da fiscalização e da inspeção dos produtos.**

Estabelece o art. 8º da Lei 3.207/57:

"Quando for prestado serviço de inspeção e fiscalização pelo empregado vendedor, ficará a empresa vendedora obrigada ao pagamento adicional de 1/10 (um décimo) da remuneração atribuída ao mesmo".

Ou seja, quando um vendedor executa serviços de inspeção e fiscalização faz jus ao adicional de 1/10 da sua remuneração.

Não há que se falar que o salário e comissões recebidas já remuneravam o acréscimo de atividades, tendo em vista a vedação de salário complessivo.

Assim, irreparável a r. sentença.

Nada a prover.

**DESCONTOS INDEVIDOS**

A parte reclamada requer a reforma da decisão proferida em primeira instância para que seja reconhecida a validade dos descontos. Argumenta que "os descontos realizados sobre as rubricas de "venda errada", "recuperação de divergências de preço", "abono de diferença",

ID. e94c174 - Pág. 9

"insuficiência de saldo", "falta e atraso", e outros, são plenamente legais e previstos no contrato de trabalho, bem como em normativos internos da empresa, com base no artigo 462 da CLT". Prossegue aduzindo que "não cabe ao Judiciário realizar uma auditoria nas fichas financeiras do empregado, nem se incumbir de identificar, de forma minuciosa, todos os descontos realizados ao longo do vínculo, especialmente quando não há a devida especificação por parte do reclamante".

Nesses termos, requer seja afastada "a devolução dos valores relativos aos descontos realizados sob a rubrica "RECUPERAÇÕES DIVERSAS" (R\$ 12,77 em setembro de 2019 e R\$ 50,69 em fevereiro de 2020), por entender que a recorrente demonstrou a regularidade dos descontos através dos documentos juntados aos autos, e que o reclamante não cumpriu com o ônus da prova de suas alegações" .

Sobre a matéria, assim fez constar em sentença:

#### 8. Descontos Indevidos

O reclamante sustenta que durante todo período contratual suportou descontos a título de "vendas erradas (descontos denominados 'recuperações diversas' e 'desconto medicamentos'), divergências de preço entre o preço da gôndola e do caixa, 'arredondamentos', 'abonos de diferença', 'insuficiência de saldo', 'diferenças salariais', que o empregado desconhece, faltas, atrasos, suspensões por vendas de medicamentos realizadas em desacordo com normas da empresa, seguidas de desconto do DSR, dentre outros motivos". Pede a devolução de tais valores, invocando o art. 462 da CLT e a Súmula nº 342 do TST.

A reclamada impugna as alegações de fato da peça vestibular. Menciona que "todos os descontos relativos a suspensões e relacionados à venda errada foram feitos em total consonância com legislação não havendo qualquer justificativa da reclamante que obstasse os descontos realizados". E que "no tocante à divergência de preços, necessário esclarecer que (...) deixou de proceder essa cobrança dos vendedores desde junho de 2018" - estando eles alcançados pela prescrição. E no tocante "à venda errada de medicamentos, é importante ressaltar que é repassado aos empregados a importância da conferência do produto, principalmente quando se fala de medicamentos, face a possibilidade de acarretar sérias consequências à saúde do consumidor" - ou seja, os descontos nesse ponto são referentes a "eventual prejuízo sofrido pela reclamada em face da imprudência/negligência do colaborador no exercício da sua função, o que é amparado pela legislação trabalhista". Com base nesse relato e asseverando que a possibilidade de descontos está prevista no contrato individual de trabalho, pede a improcedência dos pedidos.

Registro *ab initio* que a parte reclamada juntou aos autos as fichas financeiras do reclamante e sob tal compasso cabia a ele indicar precisamente quais os descontos indevidos que teriam sido suportados ao longo do período contratual. Manifestando-se a respeito dos documentos juntados com a defesa, o reclamante limitou-se a citar descontos sob a rubrica *RECUPERAÇÕES DIVERSAS* em setembro de 2019 (R\$ 12,77) e fevereiro de 2020 (R\$ 50,69), de modo que a análise do pedido centralizar-se-á nesses dois descontos específicos.

Cabe registrar que a peça vestibular traz uma miríade de nomenclaturas acerca dos descontos supostamente indevidos ao longo do período contratual, de modo que no mínimo o que se espera é que por ocasião da manifestação sobre os documentos que instruíram a defesa apontasse precisamente quais teriam sido esses descontos. É importante que se diga que não cabe ao Poder Judiciário promover uma auditoria nas fichas financeiras do empregado, identificar abatimentos e deduções realizados, e examinar um a um a regularidade desses abatimentos e deduções. É do empregado o ônus de apontar especificamente quais os valores em face dos quais se irresigna.

ID. e94c174 - Pág. 10

**Superada essa premissa, cabia à parte reclamada o ônus da prova quanto à regularidade dos descontos realizados sob a rubrica *RECUPERAÇÕES DIVERSAS***

Assinado eletronicamente por: FERNANDO CESAR DA FONSECA - 30/04/2025 08:44:04 - e94c174  
<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25010810335403300000122421048>  
 Número do processo: 0010155-47.2024.5.03.0023  
 Número do documento: 25010810335403300000122421048

em setembro de 2019 e fevereiro de 2020 nos salários do reclamante (art. 818, II, da CLT). E desse encargo processual ela não se desincumbiu, cabendo destacar que na defesa não há qualquer esclarecimento a respeito do que se refere tal desconto e tampouco há como se extrair qualquer conclusão a respeito da natureza de tais deduções.

**Dianete do exposto**, julgo procedente em parte o pedido para deferir ao reclamante a devolução dos descontos indevidos realizados em setembro de 2019 e fevereiro de 2020 sob a rubrica *Recuperações Diversas*, no *quantum* de R\$ 12,77 e R\$ 50,69.

Avalio.

O desconto nos salários é prática de exceção, permitido apenas quando resultar de adiantamentos, dispositivos de lei ou contrato coletivo, nos termos do art. 462 da CLT. E, ainda assim, em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

**Em relação aos descontos com o título "recuperações diversas", as fichas financeiras apresentada (ID. 556ccc8- fls 15 do PDF) comprovam que a ré efetuou deduções sob a rubrica "recuperações diversas", sem identificar a que se referem tais descontos.** Ocorre que esta prática obsta que o empregado confira a regularidade dos descontos, os quais são excepcionais e restritos às hipóteses autorizadas em legislação.

**Com base no exposto, é aplicável ao caso, analogicamente, o disposto na Súmula 91 do TST, que veda o salário complessivo, o qual não discrimina as parcelas objeto de quitação, e que, de igual modo, impede a realização de descontos sem a expressa discriminação a que se referem.**

Por conseguinte, corroboro do entendimento esposado na origem.

Nada a prover.

## **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

A ré insiste na tese de que não praticou conduta ilícita apta a ensejar o pagamento de indenização por danos morais. Argumenta que "a política foi comprovadamente revogada e não configurou abuso de poder direutivo por parte da reclamada". Vindica, assim, seja excluída a condenação ao pagamento da indenização em questão. De forma sucessiva, pugna pela diminuição do montante arbitrado a título de indenização por danos morais.

Examino.

A questão foi assim dirimida em primeira instância:

#### **10. Indenização por Dano Moral**

*O reclamante sustenta que "sofría perseguição rotineira e habitual por parte do gerente de loja, por conta do uso de barba", aduzindo que ao longo do último ano do período contratual "diariamente, era coagido pelo gerente para tirar totalmente a barba" - e que em dado momento inclusive foi "obrigado a assinar um registro de ocorrência elaborado pelo gerente, obrigando-o a retirar a barba e bigode, sob pena de dispensa por justa causa", aduzindo que "tirou a barba, e se sentiu mal, perdendo toda sua autoestima e identidade", e referindo que "vários outros colaboradores também usavam barba, mas somente o reclamante foi punido com advertência escrita". Com base nesse relato, postula indenização por dano moral.*

*A reclamada impugna as alegações de fato da inicial, asseverando que "o reclamante jamais foi perseguido, tratado com qualquer hostilidade ou obrigado a tirar totalmente a barba" e que eventuais dificuldades enfrentadas pelo colaborador com a gerência poderiam e deveriam ter sido registradas por meio dos canais próprios disponibilizados a todos para tal finalidade. Com base nesse relato, pede a improcedência dos pedidos.*

*Analiso.*

*Registro ab initio que o dever de indenização pressupõe o preenchimento dos requisitos da responsabilidade civil (arts. 186 e 187 c/c art. 927 do Código Civil). Mais precisamente e na perspectiva da regra geral da responsabilidade civil subjetiva, devem estar comprovados o ato ilícito cometido pelo empregador, o dano suportado pelo empregado e o nexo causal entre o ato ilícito e o dano.*

*Quanto à indenização por dano moral, é importante assinalar que a Constituição da República assegura no artigo 5º, inciso V, o "direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem", e no inciso X, prevê que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".*

*E que a Lei nº 13.467/17 introduziu à CLT dispositivos específicos a respeito do dano extrapatrimonial sob a perspectiva do contrato de trabalho e do trabalhador, estabelecendo o artigo 223-C que "a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física".*

*Prestando depoimento a preposta confessou que a reclamada adotava até o início de 2024 política a respeito da utilização de barba no ambiente de trabalho, e tendo em vista que a parte reclamada não traz na defesa qualquer contextualização ou justificativa razoável ou proporcional para que essa política fosse implementada avalio que isso já basta para o acolhimento do pedido.*

*Tenho que a vedação à utilização de barba por parte dos trabalhadores masculinos sem qualquer justificativa plausível para tanto ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador e solapa alguns dos bens juridicamente tutelados do trabalhador, especialmente a imagem, a intimidade, a liberdade de ação e a autoestima do trabalhador.*

*Quanto à fixação da indenização, o artigo 223-G da CLT indica em seus incisos uma série de aspectos a serem levados em consideração, a saber, natureza do bem jurídico tutelado, intensidade do sofrimento ou da humilhação, possibilidade de superação física ou psicológica, reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, extensão e duração dos efeitos da ofensa, condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, grau de dolo ou culpa, ocorrência de retratação espontânea, esforço efetivo para minimizar a ofensa, perdão, tácito ou expresso, situação social e econômica das partes envolvidas, e grau de publicidade da ofensa.*



*Sob tal perspectiva, é preciso considerar que a natureza do bem jurídico tutelado é relevante porque diz respeito à imagem, à intimidade, à liberdade de ação e à autoestima do trabalhador; que o sofrimento é considerável; e que a extensão e a*

ID. e94c174 - Pág. 12

*duração dos efeitos da ofensa é substancial, pois ao obrigar o trabalhador a tirar a barba sob pena de ser advertido coloca-o em uma situação desconfortável perante o empregador e não permite que cotidianamente ele esteja conforme com sua imagem.*

*Em contrapartida, não há in casu elementos que permitam que o reclamante sofria perseguição em razão da utilização de barba porque as testemunhas mencionaram que a cobrança eram direcionadas a todos que optavam por utilizá-la. E verifica-se que ainda que de forma tardia na perspectiva do contrato de trabalho do reclamante, atualmente a política da reclamada a respeito da utilização de barba modifícou-se. Por fim, o reclamante se diz portador de foliculite facial e não prova essa condição, ônus que lhe incumbia.*

*Sopesando as circunstâncias acima indicadas, tenho que se mostra razoável a fixação da indenização por dano moral no quantum de R\$ 5.000,00 - atendendo a função reparatória pelas circunstâncias acima narradas e considerada objetivamente a ofensa porque não houve prova da alegada perseguição; e sendo na atualidade desnecessária a função pedagógica porque os elementos indicam que já houve alteração da regra quanto à vedação da utilização de barba.*

**Dianete do exposto**, defiro ao reclamante indenização por dano moral no quantum de R\$ 5.000,00 à época da prolação da sentença.

Conforme destacado na r. sentença, restou plenamente comprovado nos presentes autos eletrônicos, por meio do depoimento da preposta da segunda reclamada, que o autor foi impedido de utilizar barba no ambiente de trabalho.

**Ocorre que a conduta praticada pela empresa ré, ao vedar o uso de barba, sem qualquer justificativa, caracteriza discriminação estética, sobretudo porque tal imposição não decorre de qualquer exigência inerente à atividade exercida pelo trabalhador (vendedor).**

Dianete disso, é evidente o direito do autor ao recebimento de indenização por danos morais em razão da restrição ao uso de barba.

No que tange ao arbitramento, a doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o valor da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, inciso LIV, CR/88), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) deve satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) deve estar em sintonia com a situação econômica das partes; c) deve apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva.

Assinado eletronicamente por: FERNANDO CESAR DA FONSECA - 30/04/2025 08:44:04 - e94c174  
<https://pje.tr3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25010810335403300000122421048>  
 Número do processo: 0010155-47.2024.5.03.0023  
 Número do documento: 25010810335403300000122421048

Além do caráter punitivo da indenização e do propósito que lhe é inerente, deve-se ter em mente também o efeito compensatório, atendendo, especialmente, o imperativo de minorar o sofrimento da vítima.

No caso, entende-se que a indenização por danos morais fixada na origem, no importe de R\$5.000,00, está em consonância com os parâmetros mencionados.

ID. e94c174 - Pág. 13

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS**

Mantida a condenação, ainda que parcial, da parte ré, prevalece a incidência de honorários de sucumbência em desfavor da reclamada, na forma do art. 791-A da CLT (já vigente à época do ajuizamento da demanda, o que superou a antiga legislação relativa aos honorários na Justiça do Trabalho), os quais já foram fixados em patamar razoável, in verbis: "(a) honorários advocatícios de 10% aos(as) procuradores(as) da parte reclamante, devidos pela parte reclamada, os quais incidirão sobre o crédito do obreiro que resultar da liquidação de sentença; b) honorários advocatícios de 10% aos(as) procuradores(as) da parte reclamada, devidos pela parte reclamante, os quais incidirão sobre os valores atribuídos pela parte reclamante aos pedidos nos quais ela sucumbiu" (sentença de ID. cbbb932).

Nego provimento.

### **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO E PREQUESTIONAMENTO**

Tendo este relator adotado tese explícita sobre o "thema decidendum" e, considerando-se que não está o Juiz obrigado a refutar todos os argumentos sustentados pelas partes, desde que fundamente o julgado (artigos 371 e 489, §1º, IV do CPC, 832 da CLT e 93, IX, da CRFB), tem-se por prequestionados os dispositivos constitucionais e legais invocados pela recorrente, na forma da Súmula 297, I, do TST.

Repriso que os embargos de declaração se prestam somente a esclarecer obscuridade, eliminar contradição ou suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento (além de se valer para sanar erros materiais).

Nestes termos, ficam as partes advertidas a respeito da interposição de embargos de declaração com intuito meramente protelatório e das penalidades previstas nos artigos 793C da CLT e 1.026, §§2º e 3º do CPC.

ID. e94c174 - Pág. 14

## Conclusão

Conheço do recurso ordinário e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para reconhecer a validade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa e, por conseguinte, excluir as condenações referentes ao pagamento de verbas rescisórias deferidas na sentença. Absolve-se a parte ré do pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT, bem como de proceder a entrega de guias para levantamento do FGTS e recebimento do Seguro Desemprego. Fica a reclamada absolvida também de proceder a retificação do TRCT. Mantido o valor da condenação, por ainda compatível.

## ACÓRDÃO

Fundamentos pelos quais

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, por sua 7a. Turma, em sessão ordinária de julgamento realizada em 28 de abril de 2025, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento para reconhecer a validade da rescisão do contrato de trabalho por justa causa e, por conseguinte, excluir as condenações referentes ao pagamento de verbas rescisórias deferidas na sentença. Absolveu a parte ré do pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT, bem como de proceder a entrega de guias para levantamento do FGTS e recebimento do Seguro

Desemprego. Fica a reclamada absolvida também de proceder a retificação do TRCT. Mantido o valor da condenação, por ainda compatível.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Vicente de Paula Maciel Júnior.

Tomaram parte no julgamento: Exmo. Desembargador Fernando César da Fonseca (Relator), Exmo. Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto e Exmo. Juiz convocado Ézio Martins Cabral Júnior (substituindo a Exma. Desembargadora Cristiana Maria Valadares Fenelon).

Presente a i. Representante do Ministério Público do Trabalho, Dra. Maria Helena da Silva Guthier.

Sustentação oral: Dr. Lui Peterson Miranda de Souza.

ID. e94c174 - Pág. 15

**FERNANDO CÉSAR DA FONSECA**  
Desembargador Relator

FCF/csr



