



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0101552-61.2025.5.01.0007

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/11/2025

Valor da causa: R\$ 72.958,00

Partes:

RECLAMANTE: ----- ADVOGADO: MAYLA SANTANA DE MELO

RECLAMADO: ----- ADVOGADO: TAMARA GOMEZ JUNCAL CRUZ SOEIRO

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: RUY ROMUALDO DA SILVA FILHO

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

7ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro

ATOrd 0101552-61.2025.5.01.0007

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: -----



SENTENÇA

RELATÓRIO

----- propôs ação trabalhista

em face de -----, ambos qualificados, formulando os pleitos contidos na exordial.

Alçada fixada pela peça inicial.

Conciliação recusada.

Emenda substitutiva à inicial (ID. [9fc26a7](#)).

Contestação escrita com documentos (ID. [19cd1df](#)).

Em audiência (ID. [b76cf86](#)), colhidos os depoimentos das partes e de duas testemunhas, uma de cada parte.

Transcrição dos depoimentos (ID. [5a8d5f8](#)).

Réplica (ID. [1f74934](#)).

Sem mais provas, encerrada a instrução.

Razões finais, em forma de memoriais, do autor (ID. [8d5ec98](#)) e da reclamada (ID. [2774010](#)).

Conciliação final recusada.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Da gratuidade de justiça

O demandante recebia salário inferior a 40% do limite máximo da Previdência Social, conforme TRCT (ID. [fe35204](#)), razão pela qual, por força do art. 790, §3º, da CLT, tem direito à gratuidade de justiça.

Além disso, trouxe a parte autora aos autos declaração de hipossuficiência econômica firmada de próprio punho (ID. [2d33987](#)).

Neste sentido, é o entendimento do C. TST que foi pacificado no julgamento do IncJulgRREmbRep 277-83.2020.5.09.0084, em 14/10/2024.

A tese vencedora é no sentido de que basta a declaração de incapacidade de arcar com os custos do processo para a parte ter direito à gratuidade de justiça.

Assim, o indeferimento do benefício depende de evidência

robusta em sentido contrário, cabendo à parte contrária o ônus de comprovar a ausência do único requisito para a concessão do benefício.

A decisão privilegiou o direito de pleno acesso ao Poder Judiciário por todas as pessoas, independentemente de terem condições econômicas de suportar os encargos financeiros da movimentação da máquina estatal de resolução de conflitos.

Reconheço o estado de miserabilidade do autor e defiro-lhe a gratuidade de justiça pleiteada.

Da extinção do feito – ausência de memória de cálculos

Sustenta a reclamada que o processo deve ser extinto, sem julgamento do mérito, em virtude de não haver liquidação dos pedidos a teor do art. 840 da nova CLT.

O art. 840, §1º, da CLT dispõe, in verbis:

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.

Nesse diapasão, não há se falar em inépcia pela ausência de planilha de cálculos na inicial, uma vez que basta a indicação de valores dos pedidos, o que foi devidamente cumprido pelo reclamante, não sendo exigida a liquidação.

Rejeito, eis que o autor apresentou valores estimados dos pedidos.

Da impugnação ao valor da causa

Rejeito, uma vez que o valor indicado na inicial está adequado aos pedidos formulados e o reclamado não apresentou a liquidação dos pedidos de forma a justificar e demonstrar a possibilidade de deferimento do seu requerimento.

Da limitação de valores

O valor da condenação não está limitado ao valor da causa indicado na inicial, uma vez que o referido valor é estimado, a teor do art. 12, §2º, da IN nº 41/2018 do C. TST.

Este é o entendimento pacífico do C. TST:

"AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VALOR ATRIBUÍDO AO PEDIDO NA PETIÇÃO INICIAL POR ESTIMATIVA. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. O Tribunal Regional limitou o valor da condenação ao valor do pedido atribuído pela parte reclamante na petição inicial, com amparo no § 1º do artigo 840 da CLT. O entendimento dessa Corte Superior é no sentido de que o valor da causa pode ser estimado, sendo cabível ao juiz corrigi-lo, de ofício e por arbitramento, " quando verificar que não corresponde ao conteúdo patrimonial em discussão ou ao proveito econômico perseguido pelo autor " (art. 292, § 3º, do CPC). Julgados. Agravo conhecido e não provido" (Ag-RR-501-39.2020.5.12.0051, 2ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/12/2022).

"B) RECURSO DE REVISTA. TEMAS ADMITIDOS PELO TRT DE ORIGEM . PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017 . 1. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. A presente controvérsia diz respeito à limitação da condenação em hipóteses em que a parte autora, na petição inicial, atribui valores às parcelas pleiteadas judicialmente. No Processo do Trabalho, é apta a petição inicial que contém os requisitos do art. 840 da CLT, não se aplicando, neste ramo especializado, o rigor da lei processual civil (art. 319 do CPC/15), pois é a própria CLT quem disciplina a matéria, norteando-se pela simplicidade. Nessa linha, antes da vigência da Lei 13.467/2017, o pedido exordial deveria conter apenas a designação do juiz a quem fosse dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resultasse o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Com a nova redação do art. 840 da CLT, implementada pela Lei 13.467 /2017, a petição inicial, no procedimento comum, passou a conter os seguintes requisitos: designação do Juízo; qualificação das partes; breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio; o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor; data; e assinatura do reclamante ou de seu representante. Contudo, com suporte nos princípios da finalidade social e da efetividade social do processo, assim como nos princípios da simplicidade e da informalidade, a leitura do § 1º do art. 840 da CLT deve ser realizada para além dos aspectos gramatical e lógico-formal, buscando por uma interpretação sistemática e teleológica o verdadeiro sentido, finalidade e alcance do preceito normativo em comento, sob pena de, ao se entender pela exigência de um rigorismo aritmético na fixação dos valores dos pedidos (e, por consequência, do valor da causa), afrontarem-se os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do acesso à Justiça. Isso porque as particularidades inerentes ao objeto de certos pedidos constantes na ação trabalhista exigem, para a apuração do real valor do crédito vindicado pelo obreiro, a verificação de documentos que se encontram na posse do empregador - além de produção de outras provas, inclusive pericial e testemunhal

-, bem como a realização de cálculos complexos. A esse respeito, vale dizer que o contrato de trabalho acarreta diversificadas obrigações, o que conduz a pedidos também múltiplos e com causas de pedir distintas, de difícil ou impossível prévia quantificação. Inclusive, há numerosas parcelas que geram efeitos monetários conexos em outras verbas pleiteadas, com repercussões financeiras intrincadas e de cálculo metucioso. Assim, a imposição do art. 840, § 1º, da CLT, após alterações da Lei 13.467/2017, deve ser interpretada como uma exigência somente de que a parte autora realize uma estimativa preliminar do crédito que entende ser devido e que será apurado de forma mais detalhada na fase de liquidação, conforme art. 879 da CLT. De par com isso, a Instrução Normativa nº 41 do TST, no § 2º do art. 12, dispõe que: "Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. (...) § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil." (g.n.) A alegação de julgamento ultra petita fica afastada, porquanto não foram deferidas parcelas não pleiteadas pelo Reclamante. Como já salientado, os valores indicados na reclamação são uma mera estimativa e não impediram a Parte Reclamada, na presente hipótese, de exercer a ampla defesa e o contraditório (art. 5º, LV da CF), apresentando as impugnações e argumentos de fato e de direito que entendeu pertinentes ao caso. Logo, na medida em que os valores delimitados na petição inicial não vinculam, de forma absoluta, a condenação, revelando-se como mera estimativa dos créditos pretendidos pelo Autor, não há falar em limitação da liquidação aos valores indicados na peça exordial. Julgados desta Corte. Recurso de revista não conhecido no aspecto." (RRAg-21527-18.2019.5.04.0030, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19/12/2022).

Da reversão da justa causa

Alega o reclamante que foi admitido pela reclamada, em 03/05/2023, na função de cabeleireiro (hair especialista), e foi dispensado por justa causa, de maneira abusiva, em 08/11/2025.

Sustenta que foi dispensado por justa causa por improbidade, sob o argumento de que compareceu a uma festa durante o período de atestado médico.

Relata que "apresentou atestado médico de 22 dias, mas foi penalizado por ter sido visto dançando em vídeo postado por terceiros, sem qualquer prova de que tenha havido dolo ou falsidade no afastamento. A empresa sequer instaurou qualquer apuração interna ou sindicância, não concedeu oportunidade de defesa, e tampouco notificou o reclamante antes da aplicação da penalidade máxima, ferindo o princípio da gradação das penas e o devido processo disciplinar".

Afirma que “jamais compareceu a festas durante a vigência do afastamento, tendo cumprido integralmente o período de atestado médico. O vídeo que motivou a punição, inclusive, foi gravado no ambiente de trabalho após o término do afastamento, já na madrugada do dia subsequente ao fim do atestado, portanto fora do período de licença e no exercício de sua própria atividade artístico vinculado ao ramo em que atua”.

Postula, portanto, o reconhecimento da nulidade da dispensa por justa causa com sua conversão em dispensa sem justa causa, bem como o pagamento das verbas rescisórias correspondentes, multas dos art. 467 e 477, §8º, da CLT e entrega de guias para saque do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego ou indenização substitutiva.

A reclamada, em peça de bloqueio, alega que o reclamante apresentou atestado médico de 22 dias em 17/10/2025 em razão de tuberculose, logo com afastamento de 17/10/2025 a 07/11/2025.

Sustenta que, no curso do afastamento, o autor trabalhou como dançarino em seu outro ofício, tendo tirado fotos em 04/11/2025 no Teatro -----, e em 05/11/2025, divulgou no Instagram o lugar onde iria a se apresentar

Afirma que o autor, no período de afastamento, estava desempenhando atividades incompatíveis com seu estado de saúde, o que configuraria quebra de fidúcia.

Pugna pela validade da justa causa por ato de improbidade (art. 482, “a”, da CLT).

Aprecio.

A dispensa por justa causa, por constituir a penalidade mais gravosa aplicável ao empregado, exige prova robusta, cabal e inequívoca da falta grave imputada, sendo do empregador o ônus de demonstrá-la, nos termos do art. 818, II, da CLT.

No caso, a reclamada imputou ao autor a prática de ato de improbidade, fundada, essencialmente, em prints e publicações de redes sociais (ID. [f1b341e](#)), bem como em interpretação de que tais registros comprovariam o exercício de atividade de dançarino durante o período de afastamento médico.

A ré trouxe aos autos o atestado médico de 22 dias apresentado pelo autor em 17/10/2025 (ID. [cbe5660](#)).

Da análise do extrato previdenciário (ID. [002b141](#)) e da

declaração de benefícios (ID. [60728d4](#)) do autor, verifico que não houve gozo de benefício previdenciário, apesar de o tempo de afastamento ter sido superior a 15 dias e o reclamante ter enviado mensagem via whatsapp, em 28/10/2025, avisando que iria no INSS (ID. [aea93b3](#)).

No comunicado de dispensa (ID. [453d8c5](#)), verifico que o motivo da aplicação da justa causa foi claro: “o funcionário acima qualificado praticou ato de improbidade, conforme artigo 482, alínea “a”, da CLT, apresentando atestado médico de 22 dias, mas em suas redes sociais e redes sociais de outros locais, apresentou-se dançando e esteve presente em diversas festas, no tempo em que deveria estar recuperando-se, conforme documentos, prints e vídeos sob guarda da empresa. Tal fato gerou a quebra de confiança, essencial na relação trabalhista entre a empresa e os funcionários”.

Em depoimento pessoal, o reclamante confirmou que trabalha nas madrugadas na casa noturna ----- e que o perfil no Instagram “-----” é seu e é ele próprio quem o administra.

Esclareceu, contudo, que a postagem referente ao dia 05/11 /2025 teve caráter de divulgação de evento (“Treta”), afirmando que publica convites por integrar a divulgação, mas que nem sempre comparece, e declarou, ainda, que não esteve na referida festa porque ainda se encontrava mal no período do atestado.

Acrescentou que retornou ao trabalho no dia 07/11 para trabalhar na madrugada do dia 08/11 à 1h.

A preposta da reclamada, por sua vez, em depoimento pessoal, afirmou que a dispensa decorreu da identificação de fotos e vídeos em Instagram, mas também declarou não ter acesso ao horário de trabalho do reclamante na boate, isto é, não detinha conhecimento direto acerca da efetiva prestação de serviços naquele outro local.

A testemunha indicada pelo reclamante, -----, declarou que trabalhou na reclamada por cerca de 3 a 4 anos, tendo saído no final de 2025, na função de auxiliar com CTPS assinada.

Consultado o extrato previdenciário da referida testemunha (ID. [fa03b31](#)), verifico que o vínculo com a reclamada durou de 07/12/2021 a 07/08/2025, logo não tinha conhecimento acerca dos fatos relativos à dispensa do autor em novembro de 2025.

A testemunha indicada pela reclamada, -----, relatou que “o reclamante foi demitido por justa causa por estar em outro trabalho enquanto estava de atestado; que todos no salão ficaram sabendo e lhe mostraram os stories do reclamante dançando em outro trabalho; que o dia mostrado nos stories

coincidia com o último dia de atestado dele”, bem como “que não se recorda se reclamante trabalhou no dia 08, após o fim do atestado”.

O controle de ponto (ID. [9224019](#), fl. 241) aponta que o autor não trabalhou em 07/11/2025.

Não há qualquer prova nos autos que aponte em sentido contrário.

Ao analisar os prints acostados aos autos pela reclamada (ID. [f1b341e](#)), verifico que a folha 252 é relativa à divulgação da festa que ocorreria em 22/10/2025 e não comprova labor durante o período de afastamento por atestado médico. No mesmo sentido, é a foto de ID. [f1b341e](#), fl. 255.

A fotografia publicada pelo autor no Instagram em 04/11/2025 (ID. [f1b341e](#), fl. 254) também não comprova que foi feita neste dia.

Entretanto, o perfil da festa postou foto na madrugada de 23/10/2025 que mostra o autor trabalhando como dançarino na festa de 22/10/2025 (ID. [f1b341e](#), fl. 253).

O perfil da boate ----- também publicou fotografia do autor na madrugada de 06/11/2025 com a legenda “fotos em tempo real” da festa que iniciou na noite de 05/11/2025 (ID. [f1b341e](#), fl. 257).

Note-se que o autor, em 05/11/2025, publicou em seu perfil no Instagram “hoje tem @----- na @-----”. Quem ver curti essa noite maravilhosa? Aguardo ein” (sic), o que já é indício que estaria presente na festa, que foi completamente confirmado com a publicação de foto em tempo real da boate.

Com efeito, não há qualquer dúvida de que o autor, no período de afastamento por tuberculose, doença cujo tratamento dura 6 meses, sendo que, nos primeiros 15 dias, há alto risco de transmissão, ao menos duas vezes, trabalhou em boate nos dias 22/10/2025 e 05/11/2025.

A prova documental produzida pela ré (ID. [f1b341e](#)), analisada em conjunto com os depoimentos colhidos em audiência (ID. [5a8d5f8](#)), revela situação diversa da narrada na petição inicial e na réplica, não se tratando de mera divulgação de evento ou de postagem ambígua.

No tocante ao evento de 22/10/2025, a fotografia publicada pelo

perfil da festa na madrugada de 23/10/2025 (ID. [f1b341e](#), fl. 253) evidencia o reclamante em atuação como dançarino, em plena vigência do atestado apresentado em 17/10/2025 (ID. [cbe5660](#)).

De igual modo, quanto ao evento de 05/11/2025, a publicação do próprio autor em seu perfil (“hoje tem @----- na @-----... Aguardo ein”) e, sobretudo, a fotografia veiculada pela boate ----- com a legenda “fotos em tempo real” (ID. [f1b341e](#), fl. 257) demonstram sua presença e atuação no evento durante o período de afastamento médico.

A alegação obreira de que apenas fazia divulgação e de que não compareceu à festa do dia 05/11/2025 não resiste ao confronto com a prova documental.

Também fragiliza a credibilidade da tese autoral a inconsistência verificada entre seu depoimento pessoal e o controle de ponto (ID. [9224019](#), fl. 241), pois afirmou ter retornado ao trabalho no dia 07/11/2025 para trabalhar na madrugada do dia 08/11/2025, quando, na realidade, o espelho de ponto indica ausência de labor em 07/11/2025, último dia do atestado.

Nesse contexto, restou comprovado que o reclamante, embora afastado por atestado médico de 22 dias, exerceu atividade laborativa em outro ofício durante a vigência do afastamento, conduta incompatível com a boa-fé objetiva e com a fidúcia inerente ao contrato de trabalho, sobretudo diante da enfermidade informada à empregadora e do fundamento do afastamento.

A circunstância de não ter havido benefício previdenciário concedido pelo INSS não afasta a gravidade da conduta, pois o ilícito disciplinar reconhecido nestes autos decorre do uso do afastamento médico apresentado à empregadora para se eximir da prestação de serviços à ré, ao mesmo tempo em que o autor exerceu atividade em outro local, em período no qual alegadamente estava incapacitado para o labor.

Também não prospera a tese de nulidade da penalidade por ausência de sindicância formal, contraditório interno ou gradação de penas.

A legislação trabalhista não exige instauração de procedimento administrativo formal para aplicação de justa causa, e a gradação não é requisito absoluto quando a falta praticada, por sua gravidade, enseja imediata ruptura da fidúcia.

No caso, a reclamada consignou expressamente o motivo da dispensa no comunicado de ID. [453d8c5](#), e a penalidade foi aplicada de forma imediata, sem notícia de perdão tácito.

Diante do conjunto probatório, concluo que a reclamada se desincumbiu do ônus que lhe competia (art. 818, II, da CLT), tendo demonstrado falta grave apta a justificar a rescisão motivada, subsumível ao art. 482, "a", da CLT (ato de improbidade), por quebra de confiança decorrente de conduta incompatível com o afastamento médico.

Julgo, portanto, improcedente o pedido de reversão da justa causa, mantendo-se a dispensa motivada tal como aplicada, o que afasta, por consequência, o direito do reclamante às verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada (aviso prévio, multa de 40% do FGTS, guias para saque do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego), bem como ao pleito de indenização por danos morais fundado na alegada nulidade da dispensa.

Do exame do TRCT (ID. [fe35204](#)), verifico que constou saldo zerado.

Registro que não é devido o pagamento das férias proporcionais e do 13º salário proporcional na dispensa por justa causa conforme entendimento pacífico do C. TST, a saber:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO S.A.. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014, MAS ANTES DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA . FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO PROPORCIONAL. PAGAMENTO INDEVIDO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO . I. Esta Corte Superior firmou entendimento no sentido de que, "salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)" (Súmula nº 171) e de que, mesmo após a edição da Convenção nº 132 da OIT, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. II . Quanto ao décimo terceiro salário proporcional, o art. 3º da Lei nº 4.090/1962 estabelece que esse pagamento é devido apenas em caso de dispensa sem justa causa. III . Dessa forma, ao reconhecer o direito ao pagamento de férias e décimo terceiro salário proporcionais ao Reclamante, dispensado por justa causa , a Corte Regional contrariou o disposto na Súmula nº 171 desta Corte Superior, bem como violou o art. 3º da Lei nº 4.090/1962. IV . Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 00209924020155040027, Relator.: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 14/10/2025, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/10/2025)

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA SOB A VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA . 13º SALÁRIO PROPORCIONAL. FÉRIAS PROPORCIONAIS. MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT, POR AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DESSAS PARCELAS TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA . REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca do dever de pagamento do 13º salário proporcional e das férias proporcionais a empregado dispensado por justa causa detém transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º,

inciso II, da CLT, ante a divergência do acórdão recorrido com a jurisprudência desta Corte. Transcendência reconhecida. No presente caso, ante o quadro delineado pelo Regional, de que a reclamante foi dispensada por justa causa, verifica-se que a condenação da reclamada ao pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional contraria a recomendação prevista na Súmula 171 do TST. Ressalte-se que esta Corte, ao avaliar a matéria sob o prisma da Convenção 132 da OIT (Decreto 3.197/99) entende que, mesmo após a referida convenção, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. No caso dos autos, mantida a dispensa da empregada por justa causa, não tem ela direito ao décimo terceiro salário proporcional e às férias proporcionais acrescidas de 1/3. Ademais, é inaplicável a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, uma vez que a justificativa para a sua imposição foi a ausência de pagamento apenas dessas parcelas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 00203739820235040781, Relator.: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 03/06/2025, 6ª Turma, Data de Publicação: 09/06/2025)

Indefiro a multa dos art. 467 e 477, §8º, da CLT, eis que não havia verbas rescisórias incontroversas a serem pagas.

Do FGTS

Indefiro. Na conversa via whatsapp (ID. [aea93b3](#), fl. 46), o autor, em 28/10/2025, afirma que não foram efetuados os depósitos relativos a setembro e outubro de 2025.

Contudo, o extrato acostado aos autos pela ré (ID. [00859a0](#)) comprova que houve depósitos relativos a agosto a novembro de 2025.

Do acúmulo de funções

Alega o reclamante que, além das atribuições inerentes à função de cabeleireiro para a qual foi contratado, também exercia as funções de copeiro, atendente, auxiliar de limpeza e apoio operacional.

Postula o pagamento de adicional salarial de 20% e consectários.

A reclamada, em peça de bloqueio, nega o acúmulo de funções.

Aprecio.

A preposta da reclamada, em depoimento pessoal, afirmou que

a função do reclamante era especialista de cabelo e que ele não exercia outra função fora a de cabeleireiro.

A testemunha indicada pelo reclamante, -----, declarou que o reclamante fazia tratamentos, escovação, redutor de volume e massagens e que, além da parte de cabelo, os empregados também limpavam o salão, varriam, limpavam lavatórios, escovas, espelhos e mesas.

Informou, ainda, que havia faxineira todos os dias, bem como estoquista e recepcionista, embora os empregados também auxiliassem em tarefas de organização.

No mesmo sentido, a testemunha indicada pela reclamada, -----, declarou que cada empregado tinha sua função específica, mas todos auxiliavam na organização e limpeza de seus utensílios e local de trabalho, acrescentando que havia faxineira e copeira no estabelecimento.

Pois bem. No Direito do Trabalho, o simples exercício de múltiplas tarefas, por si só, não enseja o pagamento de “adicional por acúmulo de funções”, inexistente como parcela típica na CLT.

A remuneração suplementar somente se justifica quando demonstrada alteração contratual lesiva ou a exigência habitual e concomitante de atribuições substancialmente diversas e incompatíveis com a função originalmente ajustada, com inequívoco incremento qualitativo de responsabilidades.

Incide, aqui, a regra do art. 456, parágrafo único, da CLT, segundo a qual, inexistindo ajuste específico em sentido contrário, presume-se que o empregado se obriga a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Colhida a prova oral, restou comprovado que havia empregadas nas funções de faxineira, copeira, estoquista e recepcionista, bem como que as atividades de organização e limpeza de utensílios e do espaço de trabalho eram compartilhadas entre os empregados, como prática geral do salão.

Assim, não há como acolher a tese de que todos os empregados do salão trabalhassem em acúmulo de funções.

Desse modo, não se evidencia a atribuição ao reclamante de funções autônomas e diversas, de maior complexidade ou responsabilidade, aptas a caracterizar acúmulo funcional indenizável.

Tampouco restou demonstrado incremento qualitativo

relevante das tarefas desempenhadas, mas apenas a realização de atividades acessórias e compatíveis com o contexto da prestação de serviços em salão de beleza.

Nesse diapasão, não restou demonstrado que as tarefas do reclamante alterassem significativamente a quantidade ou a qualidade do serviço prestado sem a contraprestação cabível.

Ante o exposto, indefiro o pedido de pagamento de adicional salarial por acúmulo de funções (20%) e, por consequência, seus reflexos.

Da jornada de trabalho

Alega o reclamante que trabalhava de segunda-feira a sábado, das 13h40 às 22h; e aos domingos e feriados das 13h40 às 20h; sempre com intervalo intrajornada de 30 a 40 minutos durante a semana e 15 minutos nos fins de semana.

Afirma que, em poucas ocasiões, conseguia gozar a integralidade do intervalo intrajornada.

Pleiteia o pagamento das horas extras a partir da 8ª diária e 44ª semanal, domingos e feriados em dobro, intervalo intrajornada, e consectários.

Em defesa, a reclamada alega que o último horário do autor foi escala 6X1, das 13h40 às 22h, com uma hora para descanso e refeição.

Aprecio.

Em depoimento pessoal, o reclamante declarou “que trabalhava no salão das 13h40 às 22h00; que tinha intervalo de uma hora, mas em dias corridos acabava fazendo pausas de 15 a 20 minutos; que não conseguia tirar uma hora de intervalo cerca de 8 a 10 vezes por mês, principalmente nos finais de semana ou por falta de funcionários; que o cartão de ponto era por aplicativo; que a gerência fazia alterações por conta própria no aplicativo em caso de esquecimento ou quando o intervalo não era usufruído; que a ex-gerente Jéssica orientou que era melhor marcar 15 ou 20 minutos de intervalo do que deixar em branco para a gerência alterar; que essa conversa ocorreu antes de suas férias em outubro; que marcava o ponto pelo aplicativo, mas em horários corridos ou na saída por vezes esquecia de bater; que nesses casos de esquecimento a gerência fazia a alteração”.

A preposta da reclamada, em depoimento pessoal, declarou “

que o ponto era marcado por relógio biométrico e os colaboradores também tinham acesso pelo aplicativo; que o RH ou a empresa só fazem ajustes no ponto mediante solicitação do colaborador; (...); que o reclamante fazia horas extras quando necessário; que havia acordo de banco de horas para compensação”.

A testemunha indicada pelo reclamante declarou “que o reclamante passou a trabalhar no horário da tarde, ao que se recorda; que tiravam de 15 a 20 minutos de intervalo para refeição por causa do movimento do salão; que via o reclamante saindo para o intervalo, mas ele voltava logo”.

A testemunha indicada pela reclamada declarou “que o intervalo para refeição do reclamante era de 40 minutos a 01 hora, dependendo do movimento; que marcavam o intervalo no ponto; que as horas extras ficavam no banco de horas; que os funcionários possuem acesso ao espelho de ponto pelo aplicativo de celular; que poderia marcar corretamente as horas extras; que o banco de horas era usado para folgas ou para sair mais cedo e chegar mais tarde; que já presenciou o reclamante tirando folgas de banco de horas; que é possível editar o horário no aplicativo em caso de esquecimento; que a anotação era feita pelo próprio funcionário; (...); que quando alguém tira folga do banco de horas, a gerente coloca na escala a sigla FB”.

Pois bem. Nos termos do art. 74, §2º, da CLT, cabia à reclamada apresentar os controles de jornada, ônus do qual se desincumbiu, com a juntada dos controles de ponto (ID. [9224019](#)).

Assim, competia ao reclamante demonstrar a inidoneidade dos registros ou a existência de diferenças em seu favor, na forma do art. 818, I, da CLT, ônus do qual não se desincumbiu.

O próprio reclamante, em depoimento pessoal, reconheceu que realizava marcação por aplicativo, tendo admitido esquecimentos pontuais, circunstância que, por si só, não conduz à conclusão de adulteração sistemática dos registros patronais.

Ademais, havia concessão de folgas compensatórias, inclusive quanto aos feriados trabalhados, além de folgas ao menos em um domingo por mês.

Nesse diapasão, não há elementos seguros para acolher a jornada declinada na inicial quanto ao labor extraordinário habitual além dos registros, tampouco para deferir o pagamento de horas extras e domingos e feriados em dobro.

Por outro lado, os controles de ponto demonstram que havia supressão parcial do intervalo intrajornada sem o correspondente pagamento.

Defiro, pois, o pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada, nos termos do art. 71, §4º, da CLT, com acréscimo de 50%, observada a natureza indenizatória da parcela, com base nos controles de ponto.

Dos descontos (vale-transporte)

Alega o reclamante que foram realizados descontos indevidos em seu TRCT, sob as rubricas “Outros Descontos – VT” e “Vale-Transporte”, postulando a restituição dos valores.

Sustenta que não haveria autorização, comprovação e lastro documental para os abatimentos efetuados na rescisão.

A reclamada, em peça de bloqueio, afirma que o reclamante utilizava vale-transporte para o deslocamento ao trabalho, com utilização de 4 transportes diários, conforme termo por ele assinado, bem como que recebeu créditos de vale-transporte no mês de outubro de 2025, tendo sido posteriormente afastado por atestado médico de 22 dias, razão pela qual o desconto realizado no TRCT corresponderia ao estorno de benefício antecipado não utilizado.

Aprecio.

Nos termos do art. 462 da CLT, ao empregador é vedado efetuar descontos nos salários do empregado, salvo nas hipóteses legalmente autorizadas, dentre as quais se inserem os descontos relativos ao vale-transporte, observada a legislação específica, bem como a restituição ou compensação de valores antecipados quando devidamente comprovados.

Compete ao empregador, contudo, o ônus de demonstrar a legalidade dos descontos efetuados, na forma do art. 818, II, da CLT.

No caso dos autos, embora a reclamada alegue que o reclamante recebeu vale-transporte no mês de outubro de 2025 e que o desconto rescisório decorreria de benefício antecipado não usufruído, não trouxe aos autos extrato de pagamento do vale-transporte a fim de demonstrar a quantidade de créditos fornecidos, os períodos correspondentes e a exata composição dos valores descontados no TRCT.

A mera alegação defensiva, desacompanhada de prova documental idônea do efetivo fornecimento do benefício e da formação do suposto saldo devedor, não se mostra suficiente para validar os descontos impugnados.

Assim, ausente prova robusta da regularidade dos abatimentos realizados a título de vale-transporte, impõe-se a restituição dos valores indevidamente descontados.

Ante o exposto, defiro o pedido de devolução dos descontos efetuados no TRCT sob a rubrica “Outros Descontos – Outras Despesas – VT não utilizado” no valor de R\$ 1.179,10 e “Vale-Transporte” no valor de R\$ 24,77, que devem ser atualizados a partir da data do desconto.

Da utilização indevida de imagem profissional

Alega o reclamante que a reclamada utilizava, para fins comerciais e promocionais, fotos e vídeos de trabalhos por ele realizados, sem autorização prévia, específica e por escrito, bem como sem identificação de sua autoria profissional.

Postula o pagamento de indenização de R\$ 10.000,00 pela utilização indevida de imagem profissional, sob o argumento de violação aos direitos da personalidade e de aproveitamento econômico indevido de seu trabalho.

A reclamada, em peça de bloqueio, nega a prática de ato ilícito, sustentando que as publicações indicadas pelo autor teriam sido realizadas por clientes em redes sociais próprias, sem participação, controle ou gerenciamento da empresa.

Aprecio.

O direito à imagem é assegurado constitucionalmente (art. 5º, X, da CF), sendo também tutelado pelo art. 20 do Código Civil.

Em se tratando de alegação de uso comercial indevido da imagem, incumbe à parte autora comprovar o fato constitutivo do direito vindicado, nos termos do art. 818, I, da CLT.

No caso dos autos, não restou demonstrado, de forma segura, que a reclamada tenha efetivamente veiculado, em seus canais institucionais ou em campanhas próprias, imagens do reclamante sem autorização.

Os documentos impugnados pela ré, especialmente o ID. [b560abf](#), são publicações realizadas por clientes em seus próprios perfis no Instagram, ou seja, sem que a empresa tenha promovido, patrocinado ou controlado tais divulgações.

A prova oral também não confirmou a tese autoral quanto à utilização, pela reclamada, de imagem do reclamante para publicidade institucional sem consentimento.

Não houve demonstração concreta de publicação em perfil oficial da empresa, campanha promocional identificável, impulso publicitário, ou qualquer elemento objetivo de exploração econômica direta da imagem pela empregadora.

Ressalto que a mera existência de registros fotográficos ou postagens em redes sociais de clientes não autoriza a responsabilização patronal por ato de terceiro.

Assim, ausente prova suficiente da conduta ilícita imputada à reclamada, não há falar em indenização por uso indevido de imagem profissional.

Ante o exposto, indefiro o pedido de indenização por utilização indevida de imagem profissional.

Honorários advocatícios

O artigo 791-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, regulamenta, no Processo do Trabalho, os honorários de sucumbência, dispondo que “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”.

É cediço que a sucumbência surge quando a parte não obtiver, qualitativa ou quantitativamente, a totalidade do provimento jurisdicional perquirido.

A sucumbência não deve ser aferida pelos valores individuais de cada pedido, mas sim pelos próprios pedidos formulados, nos termos do art. 86, parágrafo único, do CPC. Conforme Souza Júnior e outros: “Em outras palavras, o reclamante ficará vencido, para o efeito de fixação dos honorários advocatícios a seu cargo, sempre que o pedido for integralmente indeferido. Nos demais casos, responde exclusivamente o reclamado. Assim, caso o reclamante postule 20 horas extras mensais, todavia só logre êxito em provar 10, não será o caso de sucumbência recíproca porque, malgrado não tenha alcançado a plenitude quantitativa de sua postulação, foi vitorioso quanto ao pedido em si de sobrelabor.” (SOUZA JÚNIOR e outros, 2017, p. 384).

Nos presentes autos, verifico que o autor foi totalmente sucumbente nos pedidos relativos à dispensa sem justa causa, diferenças de FGTS, multas dos art. 467 e 477, §8º, da CLT, acúmulo de funções, horas extras, indenização por utilização indevida da imagem e indenização por dano moral, e deverá pagar a título de honorários advocatícios ao advogado da ré 10% do valor da improcedência dos referidos pedidos, considerando a complexidade da causa e produção de prova oral, ficando suspensa a cobrança até que haja comprovada mudança na condição financeira da parte, a teor do art. 791-A, §4º, da CLT, nos termos da ADI 5766, in verbis:

"Vencido o beneficiário da justiça gratuita, 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".

A ré deverá pagar a título de honorários advocatícios 10% do valor atualizado da condenação ao patrono da parte reclamante, considerando o rito ordinário e a complexidade da causa.

Da atualização monetária e juros

Diante do julgamento do STF na ADC 58 (Relator: GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 18/12/2020, processo eletrônico DJe-063 DIVULG 06-04-2021 PUBLIC 07-04-2021) que decidiu que “até que sobrevenha solução legislativa, deverão ser aplicados à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as hipóteses de condenações cíveis em geral (art. 406 do Código Civil), à exceção das dívidas da Fazenda Pública que possui regramento específico (art. 1º-F da Lei 9.494/1997, com a redação dada pela Lei 11.960/2009)”.

A Lei 14.905/2024 alterou os artigos 389 e 406 do Código Civil para estabelecer o IPCA como índice de correção monetária e fixar os juros de acordo com a taxa legal, que corresponderá à taxa SELIC deduzido o IPCA, nas condenações cíveis.

Dessa forma, permanecendo íntegra a ratio decidendi do julgamento das ADC 58 e ADC 59, os créditos trabalhistas, até que sobrevenha solução legislativa, serão atualizados pelos mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, que passam a corresponder, respectivamente, ao IPCA e à taxa legal (SELIC deduzido o IPCA), nos termos da nova redação dos artigos 389 e 406 do CC (vigente 60 dias após a publicação da Lei 14.905 /2024, ocorrida em 01/07/2024).

Assim, a partir da vigência da referida lei, 30/08/2024, a atualização do crédito se dará pelo IPCA e juros de mora, conforme a taxa legal.

Nesse diapasão, registro que, em recente decisão proferida nos autos do TST-E-ED-RR-713-03.2010.5.04.0029, cujo julgamento deu-se em 17/10/2024, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, considerando as alterações promovidas pela Lei nº 14.905/2024 no Código Civil, decidiu que a correção dos débitos trabalhistas deve observar:

"a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991);

b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressaltados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item i da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior;

c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406".

Destaco que, em se tratando de correção monetária de pedido implícito, cabível a presente análise ainda que ausente requerimento, ante a vinculação deste Juízo ao precedente firmado.

DISPOSITIVO

Por tais fundamentos, esta 7ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro decide julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados para condenar ----- na obrigação de pagar a ----- os itens acima deferidos, na forma da fundamentação supra que integra este decisum.

Custas pela reclamada de R\$ 40,00, calculadas sobre o valor da condenação provisoriamente arbitrado em R\$ 2.000,00.

Autoriza-se a dedução das parcelas ora deferidas, daquelas efetivamente pagas pela Ré, sob idêntico título, mas restrita às parcelas que tenham sido comprovadamente quitadas nos autos até o encerramento da instrução.

Natureza das verbas contempladas nesta decisão na forma do art. 28 da Lei 8.212/91, sendo os recolhimentos previdenciários de responsabilidade da parte empregadora, autorizada a dedução dos valores cabíveis à parte empregada. O intervalo intrajornada é parcela indenizatória.

Conforme entendimento atual, o desconto do Imposto de Renda deve incidir mês a mês sobre as parcelas tributáveis. Não incidirá Imposto de Renda sobre os juros moratórios.

Intimem-se as partes.

RIO DE JANEIRO/RJ, 16 de março de 2026.

GLAUCIA ALVES GOMES

Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por GLAUCIA ALVES GOMES, em 16/03/2026, às 12:27:56 - 8cc25e9
<https://pje.trt1.jus.br/pjekz/validacao/26022311261892900000253827053?instancia=1>
Número do processo: 0101552-61.2025.5.01.0007
Número do documento: 26022311261892900000253827053