



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

Ação Trabalhista - Rito Sumaríssimo **0011204-47.2025.5.03.0134**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/08/2025

Valor da causa: R\$ 43.520,44

Partes:

AUTOR: ---

ADVOGADO: PRISCILLA REZENDE CRISPIM

RÉU: ---.

ADVOGADO: DANIEL MARZARI ADVOGADO:

DANUSA SERENA ONEDA

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJ**PERITO:** IEDO CARNEIRO BORGES

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

5ª VARA DO TRABALHO DE UBERLÂNDIA

ATSum 0011204-47.2025.5.03.0134 AUTOR: ---

RÉU: ---.



SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Dispensado o relatório, por ser demanda submetida ao procedimento sumaríssimo (art. 852-I, da CLT).

II – FUNDAMENTAÇÃO

PUBLICAÇÕES E CADASTRAMENTO DE ADVOGADO:

O cadastramento para que as publicações sejam feitas em nome de determinado(s) advogado(s) pode ser realizado pela própria parte interessada, em conformidade com as regras do sistema PJE disponíveis nos Manuais do Usuário Externo, não havendo necessidade de deferimento judicial.

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Por ser a penalidade trabalhista máxima admitida pelo Direito do Trabalho decorrente da quebra da fidúcia entre as partes do contrato de trabalho ou violação grave das obrigações do contrato de trabalho, a justa causa imputada ao empregado deve ser robustamente demonstrada, ônus que recai sobre o empregador (art. 818, II, da CLT).

Não é demais lembrar que milita em favor do empregado o princípio da continuidade do contrato de trabalho, que tem interesse na manutenção do seu emprego, por ser hipossuficiente, e, por isso, presume-se que o empregado não cometerá falta trabalhista por colocar em risco a continuidade do contrato de trabalho.

A configuração da justa causa obreira requer a presença da conduta censurada, autoria, tipicidade, nexo causal, dolo ou culpa, imediatidade, proporcionalidade, ausência do perdão tácito e singularidade da pena.

No caso dos autos, a reclamada enquadrava a dispensa do autor na hipótese de desídia (art. 482, “e”, da CLT), afirmando que ele teria trabalhado além da 10ª hora diária sem autorização do superior, “fora outras medidas disciplinares que ele já tinha também”, segundo o preposto, e que tal conjunto configuraria falta grave.

O próprio reclamante, em depoimento, confirmou que a justa causa lhe foi aplicada porque “passou quatro minutos a mais” do limite, tendo registrado no ponto “dez horas e quatro minutos”, quando a empresa permitia “nove horas normal e mais uma hora extra”, e reconheceu que “de fato isso aconteceu, mas não foi proposital”. Relatou, ainda, que só podia bater o ponto em relógio situado no vestiário, afastado de seu setor, o que demandava deslocamento.

O preposto da ré, por sua vez, confirmou que o reclamante foi dispensado por justa causa porque “trabalhou além da jornada dele sem autorização do superior”, “acima da décima hora, sem autorização prévia”, e que ele “passou alguns minutos da décima hora”. Reconheceu, igualmente, que o reclamante “só podia bater o ponto perto do vestiário” e que “o tempo para ele sair do setor dele e chegar no vestiário para bater o ponto era de aproximadamente cinco minutos”, admitindo que, se pudesse registrar o ponto em terminal mais próximo de seu setor, “ele não teria ultrapassado”.

Assim, os depoimentos convergem em pontos essenciais: (a) a

falta que desencadeou a justa causa consistiu em extrapolação de poucos minutos além da 10ª hora; (b) não houve intenção deliberada de descumprir a regra; e (c) parte relevante desse tempo adicional decorre do deslocamento interno até o único relógio de ponto liberado ao reclamante. Trata-se, pois, de conduta pontual, de pequena gravidade, sem dolo, para a qual concorreu a própria organização empresarial do controle de jornada.

Quanto aos antecedentes disciplinares, o reclamante declarou que tinha “duas medidas disciplinares”, lembrando-se de apenas uma: entregou documento com carimbo de enfermeira, relativo a atendimento odontológico por estar com o dente inchado; saiu mais tarde para compensar a hora, mas, como não podia fazer mais de uma hora extra, ficou um saldo de cinquenta minutos; o supervisor determinou que compensasse esse saldo no sábado; ele não foi “justamente porque não estava bem”, preferindo repousar para conseguir trabalhar na segunda-feira; ao retornar, recebeu advertência. Disse ter reclamado verbalmente da medida, sem registro escrito.

Esse relato é compatível com a narrativa geral da ré de que havia advertência anterior, mas evidencia que o episódio decorreu de situação de saúde, com tentativa de compensação parcial de horas, ausência em um sábado em que o trabalhador ainda se sentia doente e retorno imediato na segunda-feira. Ainda que a legislação exija atestado médico ou odontológico para abono de falta remunerada por doença, o quadro descrito não revela falta grave, fraude ou desinteresse reiterado, mas um episódio isolado ligado à saúde, não apto, por si só, a compor um histórico de desídia.

Quanto às medidas disciplinares descritas na defesa, verifica-se que o autor sofreu: a) Advertência verbal; b) Advertência por escrito; c) Suspensão.

Contudo, nenhuma dessas penalidades, isoladamente ou em conjunto, configura conduta grave o suficiente para justificar a ruptura do contrato por justa causa. A própria defesa não comprovou a natureza e a gravidade específica de cada uma dessas medidas disciplinares.

A suspensão, em particular, não se mostrou idônea para caracterizar comportamento desidioso, sendo certo que o autor sofreu a penalidade específica, não se prestando a, ainda que em conjunto com a última conduta imputada, configurar conduta grave o suficiente para tornar insustentável a manutenção do pacto, pela alegada desídia, sobretudo porque o ônus de comprovar a falta grave e o alegado histórico de indisciplina é exclusivamente do empregador, encargo do qual não se desincumbiu a contento.

Com efeito, não se comprovou a habitualidade de condutas faltosas leves, reiteradas ao longo do tempo, que, somadas, configurassem desídia, pois não satisfeito o padrão de gravidade exigido para a ruptura motivada do vínculo.

À luz do princípio da proporcionalidade e do caráter pedagógico e gradativo do poder disciplinar, a aplicação direta da penalidade máxima – com base em quatro minutos além do limite de jornada e em antecedentes mal delineados – revela-se excessiva. Ausentes prova robusta da prática de falta grave, habitualidade das condutas e proporcionalidade da sanção,

não se encontram preenchidos, de forma cumulativa, os requisitos para a manutenção da justa causa por desídia.

Assim, diante da ausência de prova robusta da falta grave, da inexistência de habitualidade apta a configurar desídia e da manifesta desproporção da punição, afasto a justa causa aplicada e declaro que a dispensa do reclamante se deu sem justa causa por iniciativa da empregadora.

Consequentemente, é devida à parte autora a percepção das verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada, compreendendo, no que couber e for objeto da petição inicial:

- aviso prévio indenizado (30 dias);
 - férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional;
 - multa de 40% sobre o FGTS;
 - multa de um salário, calculada com base na remuneração,
- ou

seja, na totalidade das parcelas de natureza salarial pagas com habitualidade, ante o não pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal (art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT - IRR 52 TST e IRR 142 TST).

- retificar a data de desligamento para constar saída em 2.6.2025, com projeção do aviso prévio para 2.7.2025, no prazo e sob pena de multa a serem oportunamente fixados; em caso de omissão da ré empregadora e sem prejuízo da multa a ser fixada, referida obrigação deverá ser cumprida pela Secretaria da Vara, com comunicação da autoridade local do Ministério do Trabalho para aplicação das penalidades administrativas cabíveis; a ré empregadora e a Secretaria da Vara não poderão deixar evidências na CTPS de que a parte autora ajuizou reclamação trabalhista e muito menos que a obrigação de fazer é feita por determinação judicial.

Diante da controvérsia instaurada, rejeito a multa do art. 467 da CLT.

Deverá a reclamada proceder a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, conforme previsto no artigo 477, § 6º da CLT, sendo suficiente o registro no sistema eletrônico pertinente para que o interessado consiga acessar o seguro-desemprego (sendo o caso) e sacar o FGTS, pois os dados serão acessíveis pelos órgãos competentes, para todos os fins, sendo desnecessária a entrega dos documentos rescisórios. A reclamada arcará, com a indenização substitutiva, caso fique demonstrada a perda do benefício por culpa patronal.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE / PPP:

O laudo pericial judicial revelou que a parte autora laborava em

ambiente insalubre, em grau médio, por parte da contratualidade, por ter laborado exposto ao agente nocivo biológico, sem a devida proteção (NR 15, Anexo XIV, da Portaria 3.214/78).

É certo que o juiz não está vinculado ao laudo pericial (art. 479 do CPC c/c o art. 769 da CLT). Entretanto, a prova retro é convincente e as partes nada infirmaram seu valor probante.

A conclusão do perito judicial é fruto de criteriosa análise de todas as circunstâncias que envolveram o trabalho desenvolvido pela parte autora, especificamente no setor de Utilidades: Coleta Seletiva UBE, onde havia contato com resíduos potencialmente contaminados.

O trabalho desenvolvido em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta o direito à percepção do respectivo adicional (súmula 47 do TST).

O simples fornecimento do EPI não exime o empregador do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à eliminação da nocividade ou a sua diminuição aos limites de tolerância, entre as quais as relativas ao uso efetivo dos EPI (súmulas 80 e 289 do TST).

O empregador é obrigado a fornecer EPI adequado ao risco, aprovado pelo Ministério do Trabalho, com indicação do CA – Certificado de Aprovação (itens 6.2, 6.3 e 6.6.1 da NR 6), obrigações que não restaram comprovadas, ônus da ré (art. 818, II, da CLT), cuja ficha de entrega dos EPI se restringiu, conforme o perito, a óculos e luvas contra riscos mecânicos (f. 513).

Procedente o adicional de insalubridade, em grau médio, no período de 27/05/2024 até 02/06/2025.

Ante a habitualidade e o caráter salarial, procedentes os reflexos do adicional de insalubridade nas verbas contratuais e rescisórias (aviso prévio indenizado, 13º salário, férias + 1/3 e, no que couber legalmente, em FGTS + 40%).

Conforme pacificado na súmula 46 do TRT da 3ª Região, "a base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário-mínimo, enquanto não sobrevier lei dispondo de forma diversa, salvo critério mais vantajoso para o trabalhador estabelecido em norma coletiva, condição mais benéfica ou em outra norma autônoma aplicável".

Registra-se que a súmula 228 do TST, que prevê que o adicional de insalubridade deve ser apurado com base no salário básico, está com sua eficácia suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal (decisão proferida na RCL 6275).

Portanto, a base de cálculo do adicional de insalubridade continua sendo o salário-mínimo legal das épocas próprias.

Procedentes as diferenças de horas extraordinárias pagas nos

recibos salariais, em decorrência da integração do adicional de insalubridade na sua base de cálculo (súmulas 139 e 264 do TST; OJ 47 da SDI-1 do TST). Por conseguinte, procedentes os reflexos de tais diferenças nas verbas contratuais e rescisórias.

Procedentes as diferenças de adicional noturno pagos nos recibos salariais, em decorrência da integração do adicional de insalubridade em sua base de cálculo, já que neste horário a parte autora também estava sujeita às condições laborativas insalubres (OJ 259, da SDI-1 do TST, por analogia), a par do referido adicional integrar a remuneração para todos os efeitos legais (súmula 139 do TST). Por conseguinte, procedente os reflexos de tais diferenças nas verbas contratuais e rescisórias (aviso prévio indenizado, 13º salário, férias + 1/3 e, no que couber legalmente, em FGTS + 40%).

Nos termos dos art. 57 e 58 da Lei n. 8.213/91 e 64 a 70 do Decreto 3.048/99, a aposentadoria especial é devida aos segurados que tenham trabalhado em condições prejudiciais a sua saúde ou a sua integridade física, cuja comprovação é feita através de formulário emitido pela empresa, na forma estabelecida pelo INSS.

Determinada a realização de perícia técnica, o expert concluiu pela existência de condições especiais de trabalho no período de 27/05/2024 até 02/06 /2025.

Portanto, procedente o pedido de entrega do PPP à parte autora, devendo a ré cumprir tal obrigação no prazo de 10 dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$100,00 (cem reais), limitada a 30 (trinta) dias.

TEMPO A DISPOSICÃO. TROCA DE UNIFORME

O reclamante postula diferenças de horas extras a título de troca de uniforme, sustentando que o tempo despendido não foi integralmente quitado pela reclamada.

A reclamada, por sua vez, defende que adimpliu corretamente o tempo de deslocamento e troca de uniforme, nos termos do acordado com o MPT na ACP nº 0000252-56.2012.503.0104, posteriormente registrado em norma coletiva, que fixou o tempo de deslocamento em 20 minutos.

Em depoimento pessoal, o reclamante afirmou que gastava cerca de 10 minutos da catraca ao vestiário e mais 5 minutos neste, sendo rápido o trajeto até o ponto eletrônico.

Ocorre que, instado a especificar diferenças na fase de réplica, o reclamante ficou-se inerte, deixando de apontar matematicamente eventuais discrepâncias entre o tempo devido e o efetivamente pago, conforme determinado pelo Juízo.

Incumbia ao autor demonstrar, ainda que por amostragem, as diferenças que entende devidas (art. 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu, portanto.

Ademais, a prova oral produzida não foi suficiente para infirmar os registros de pagamento constantes dos recibos salariais, os quais demonstram o regular adimplemento da rubrica "troca de uniforme".

Ante o exposto, julgo improcedente o pedido de diferenças de horas extras e reflexos a título de troca de uniforme, por ausência de prova das alegadas diferenças.

INDENIZAÇÃO DANO MORAL

O Reclamante sustenta ter sido submetido a condições laborais gravosas durante todo o pacto laboral, com violações específicas em dois aspectos principais:

Primeiro, alega que não usufruía das pausas ergonômicas previstas na NR-17.4.3.1, especificamente para atividades com sobrecarga muscular estática ou dinâmica em diversas partes do corpo. Essas pausas, segundo argumenta, seriam essenciais para prevenir desgastes físicos e riscos à saúde ocupacional.

Em segundo plano, aduz ter sido exposto a agentes biológicos e químicos de alto risco, sem proteção adequada, caracterizando ambiente de trabalho degradante. Complementarmente, sustenta que a dispensa por justa causa, considerada arbitrária, maculou sua honra profissional e dificultou futuras recolocações no mercado de trabalho.

A reclamada se defende, argumentando que não praticou qualquer ato ilícito, acrescentando que segue estritamente as normas de saúde e segurança do trabalho e, quanto às condições ergonômicas, alega que o labor do autor era realizado em ambiente adequado à NR-17. Sustenta que havia rodízio de funções, cadeiras nos setores sendo revezadas e pausas psicofisiológicas realizadas de forma escalonada.

Não obstante a reversão da justa causa, as provas existentes nos autos não permitem o deferimento da indenização por dano moral requerida pelo autor. A reparação do dano moral exige, em casos como o presente, a demonstração da culpa ou dolo e da ofensa ao bem jurídico, além do nexo de causalidade.

A compensação do dano moral seria devida se fosse demonstrada a ofensa a direitos da personalidade, o que não é o caso dos autos. O C. TST vem se posicionando que a simples reversão, ressalvada a imputação de ato de improbidade (IRR 62 TST) sem que se verifique a ofensa a direitos personalíssimos do trabalhador não configura hipótese que justifique reparação por danos morais:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/17. DANO MORAL . JUSTA CAUSA. REVERSÃO. É entendimento desta Corte que a reversão em juízo da dispensa por justa causa em dispensa imotivada não enseja o pagamento de indenização por danos morais. Com efeito, a reversão da justa causa, por si só, à exceção da alínea a do artigo 482 da CLT (ato de improbidade), conforme atual entendimento da SBDI-1, não evidencia ato ilícito violador dos direitos da personalidade do empregado . Isso porque a faculdade dada à empregadora, de dispensa motivada, tem respaldo em lei e a sua utilização não busca atingir a imagem, a honra ou a dignidade do empregado. A consequência

da reversão da justa causa indevidamente aplicada é o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 15995220175170010, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 13/10/2021, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/10/2021)

Lado outro, o descumprimento de normas trabalhistas, por si só, não gera automaticamente o dever de indenizar por dano moral. A configuração do dano moral exige a presença cumulativa de ato ilícito (culpa ou dolo), dano efetivo e nexo de causalidade (arts. 186 e 927 do Código Civil). A violação contratual ou normativa de natureza essencialmente patrimonial, desacompanhada de prova de lesão concreta à honra, imagem ou dignidade, não autoriza, por si, a condenação por dano moral.

Embora tenha identificados descumprimentos pontuais da NR17, especificamente nos itens 17.4.2 e 17.4.3, o perito também consignou que o trabalhador tinha autonomia para executar suas atividades com controle do tempo e que a natureza do trabalho não era repetitiva.

Quanto à exposição a agentes insalubres, o laudo técnico caracterizou efetivamente a existência de insalubridade em grau médio, com exposição a agentes biológicos no período de 27/05/2024 a 02/06/2025. No entanto, a caracterização da insalubridade ou a insuficiência de EPIs não implicam automaticamente em dano moral, mas representam um direito a adicional específico.

O não fornecimento de EPIs, por si só, não gera danos morais “in re ipsa”, havendo necessidade da prova do efetivo prejuízo e abalo, conforme se extrai da ementa do seguinte julgado:

“[...] 2. COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL. FORNECIMENTO INSUFICIENTE DE EPI’S. NÃO PROVIMENTO. Este colendo Tribunal Superior do Trabalho possui jurisprudência no sentido de que o não fornecimento de equipamentos de proteção individual não implica em automática violação aos direitos da personalidade do empregado. Exigível, portanto, prova do prejuízo ou abalo sofrido. Precedentes. No caso dos autos, o egrégio Tribunal Regional concluiu que a insuficiência no fornecimento de equipamentos de proteção individual, por si só, não configurou lesão aos direitos de personalidade da autora. Consignou, outrossim, que no presente caso não há provas da exposição da reclamante a situações constrangedoras ou humilhantes, não ficando configurado, portanto o dano pretendido. Assim, não se constata ofensa aos artigos 5º, X, e 7º, XXII, da Constituição Federal. Ademais, os arestos colacionados não servem ao fim pretendido, uma vez que são oriundos de Turma desta Corte Superior, hipótese não autorizada pelo artigo 896, “a”, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST-AIRR-11425-96.2017.5.18.0003, 4ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em 22/9/2020.)

O não pagamento do adicional de insalubridade representa inexecução contratual por parte do empregador, que se resolve no campo da reparação material, a qual está sendo deferida nesta decisão.

É certo que a inexecução de tal obrigação acarreta

aborrecimentos na vida do trabalhador, mas não ao ponto de atingir a sua moral.

Assim, ausentes prova robusta de condições de trabalho efetivamente degradantes, bem como de dano moral concreto decorrente do alegado descumprimento das pausas da NR-17 e, ainda, não se vislumbrando efetivos danos de natureza extrapatrimonial pela dispensa do autor, não se encontram preenchidos os requisitos para a responsabilização civil da reclamada.

Julgo, portanto, improcedente o pedido de indenização por danos morais.

JUSTIÇA GRATUITA:

Pelas informações contidas na CTPS e nos recibos salariais, é razoável presumir que, normalmente, a parte autora auferia salários/rendimentos no valor igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, atraindo a presunção relativa de sua hipossuficiência econômica, diante da declaração feita em tal direção juntada aos autos (art. 790, § 3º, da CLT, com a redação atribuída pela Lei 11.467/2017).

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A sucumbência é recíproca, ante a procedência parcial dos pedidos, razão pela qual, são devidos os honorários advocatícios sucumbenciais fixados em 10%, sobre o crédito líquido devido à parte autora que resultar da liquidação da sentença, para o(a) advogado(a) da parte autora, e em 10%, sobre o valor de todos os pedidos julgados integralmente improcedentes, para o(a) advogado(a) dos réus (art. 791-A, §§ 2º, 3º e 4º da CLT; artigos 86, parágrafo único, e 322, § 1º, do CPC).

Quanto aos honorários a que o reclamante foi condenado, deverão ser observados os termos da decisão proferida pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5766.

Os honorários advocatícios sucumbenciais devidos para o(a) advogado(a) da parte autora devem ser apurados nos moldes da OJ 348 da SDI-1 do TST, ou seja, sem a dedução dos descontos fiscais ou previdenciários, com exceção apenas da cota-parte das contribuições previdenciárias a cargo do empregador, que não integra a base de cálculo dos honorários advocatícios sucumbenciais, tendo em vista o disposto na Tese Jurídica Prevalente nº 4 deste TRT da 3ª Região.

A fim de evitar o seu aviltamento, fixo o mínimo dos honorários advocatícios sucumbenciais fixados em R\$300,00.

Vedada a compensação entre os honorários advocatícios

sucumbenciais deferidos, já que quem os devem é a parte e não o advogado (§ 3º, do art. 791-A da CLT).

HONORÁRIOS PERICIAIS:

Considerando o grau e zelo profissional, o tempo despendido, o nível de complexidade e a qualidade técnica do trabalho realizado, fixo os honorários periciais em R\$ 1.500,00, por ser justo e razoável, a serem suportados pela ré, por ser sucumbente na pretensão objeto da perícia (art. 790-B, da CLT, com a redação atribuída pela Lei 11.467/2017).

JUROS, ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA, INSS, IR E OUTROS PARÂMETROS DA LIQUIDAÇÃO DO JULGADO:

Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, aliado ao disposto no art. 883, in fine, da CLT e no art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991:

a) – atualização monetária dos créditos trabalhistas a partir do vencimento de cada parcela (art. 459, § 1º, da CLT), inclusive quanto ao FGTS (OJ 302 da SBDI-1, do TST), até o dia anterior ao ajuizamento da presente demanda, pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E) mais os juros previstos no art. 39, caput, da Lei 8.177/1991 (TRD), (Reclamação 57.893/ES - Rel: Ministra Cármen Lúcia, DJ de 03 mar. 2023; Reclamação n. 55.183/MG - Rel: Ministro Gilmar Mendes, DJ de 17 out. 2022; Reclamação n. RCL 57705/AP, Rel.: Ministro Dias Toffoli, DJ de 23 fev. 2023; TST. SBDI-I. Ag-E-Ag-RR-11426-75.2017.5.18.0005, Rel.: Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 03 mar.2023);

b) - a partir do ajuizamento da presente demanda até 29.08.2024, a atualização monetária e os juros de mora, juntos, deve ocorrer pelo índice do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (SELIC);

c) partir de 30.08.2024, até o efetivo pagamento, com a utilização o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil), os juros de mora serão equivalentes ao resultado da subtração SELIC menos IPCA (artigo 406, § 1º do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do §3º do art. 406; conforme recente decisão da SDI-1 do TST, fundamentada na alteração procedida pela Lei 14.905/2024;

Destaco que não há falar em aplicação de indenização suplementar (artigo 404 do CC), tendo em vista que a matéria foi tratada pelos Tribunais Superiores, não havendo omissão capaz de autorizar a incidência de mencionado dispositivo comum (artigo 8º da CLT).

Considerando que a decisão do Supremo Tribunal Federal nas ADCs 58 e 59 e ADIs 5867 e 6021, tratou exclusivamente de dívidas trabalhistas, ela não se aplica às contribuições previdenciárias, custas e outras despesas processuais.

A ré deverá comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre os títulos deferidos que constituem salário de contribuição, conforme a natureza jurídica indicada no art. 28 da Lei 8.212/91 (§ 3º, do art. 832 da CLT), aplicando-se as alíquotas previstas nos artigos 198 e seguintes do Decreto 3.048/99 e descontando-se a parcela da parte autora (Súmula 368 do C. TST e art. 28 e 43/44 da Lei. 8.212/91 e art. 276 do Decreto 3.048/99).

Deverá a ré, ainda, comprovar os recolhimentos fiscais de todas as verbas aqui deferidas, porventura devidas, descontando a parcela da parte autora, nos termos da Súmula 368 do C. TST, da OJ 400 da SDSA-I/TST, observada a normativa da Receita Federal vigente à época do recolhimento.

Registra-se que não há incidência de imposto de renda sobre a SELIC, uma vez que a sua aplicação decorre do comando contido no art. 406 do Código Civil que trata dos juros de mora legais, que tem natureza jurídica de indenização.

Os valores constantes nos pedidos apresentados de forma líquida na petição inicial, não importando o rito processual (se sumário, sumaríssimo ou ordinário), devem ser considerados como mera estimativa, não limitando a condenação judicial, por força da Instrução Normativa nº 41/2018 c/c art. 840, § 1º, da CLT, ante o que foi decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho no Emb-RR-55536.2021.5.09.0024, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 07/12/2023 (art. 927, V, do CPC).

A fim de evitar o enriquecimento sem causa, autorizo a dedução dos valores pagos a idêntico título, desde que comprovados nos autos através dos documentos que se encontram juntados, salvo se a presente decisão a afastou expressamente.

DESONERAÇÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Revendo o posicionamento anterior, perfilho do entendimento jurisprudencial dominante no TST, sendo o regime de desoneração previdenciária instituído pela Lei 12.546/2011 aplicável também às contribuições previdenciárias patronais decorrentes de sentenças e acordos homologados pela Justiça do Trabalho, desde que seja observada a coincidência entre o período em que a empresa esteve submetida ao regime de contribuição sobre a receita bruta e a data da prestação de serviços, fato gerador da contribuição previdenciária, a partir de 5.3.2009.

Assim, no cálculo das contribuições previdenciárias deverão ser observados os períodos em que a reclamada esteve sujeita ao recolhimento da contribuição sobre a receita bruta, na forma prevista na Instrução Normativa da Receita Federal do Brasil nº 2.053, de 06/12/2021, o que deverá ser apurado em liquidação de sentença, a partir dos documentos juntados às fls. 400 e ss.

DEMAIS PEDIDOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Improcedentes os demais pedidos requeridos, sobretudo os reflexos não citados expressamente nas deliberações antecedentes, por representar o injurídico bis in idem e/ou por falta de amparo legal.

Em relação aos pedidos indeferidos expressamente citados nos itens anteriores, rejeito-os também em face dos demais fundamentos fáticos e jurídicos indicados pelas partes não mencionados expressamente nesta decisão, por contrariar o convencimento deste magistrado e/ou por serem incompatíveis com as demais premissas firmadas anteriormente.

FGTS + 40%. RECOLHIMENTO NA CONTA VINCULADA

Em relação ao FGTS e a indenização constitucional compensatória de 40% sobre os depósitos de FGTS, deve ser recolhida na conta FGTS da parte autora junto à CEF, em face da tese jurídica firmada no RRAg-000000365.2023.5.05.0201, “Nas reclamações trabalhistas, os valores relativos aos recolhimentos do FGTS e da respectiva indenização de 40% devem ser depositados na conta vinculada, e não pagos diretamente ao trabalhador”, de observância obrigatória (art. 927, III, e 985 do CPC c/c os artigos 15 do CPC e art. 769 da CLT). No particular, registra-se que a própria legislação determina o recolhimento (§ único do art. 26 da Lei 8.036/90), considera não quitado o valor relativo ao FGTS pago diretamente ao trabalhador e veda a sua conversão em indenização compensatória (art. 26-A da Lei 8.036/90).

III – CONCLUSÃO

Pelo exposto, com resolução de mérito (art. 487, I, do CPC c/c o art. 769 da CLT), julgo PROCEDENTES, EM PARTE, os pedidos formulados por ---para condenar --- a pagar e/ou cumprir as seguintes obrigações, tudo nos termos da fundamentação:

- aviso prévio indenizado (30 dias);
- férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional;
- multa de 40% sobre o FGTS;
- multa de um salário, calculada com base na remuneração, ou seja, na totalidade das parcelas de natureza salarial pagas com habitualidade, ante o não pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal (art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT - IRR 52 TST e IRR 142 TST);
- adicional de insalubridade e reflexos, inclusive diferenças de horas extraordinárias e de adicional noturno
- retificar a data de desligamento para constar saída em 2.6.2025, com projeção do aviso prévio para 2.7.2025, no prazo e sob pena de multa a serem oportunamente fixados; em caso de omissão da ré empregadora e sem prejuízo da multa a ser fixada, referida obrigação deverá ser cumprida pela Secretaria da Vara, com comunicação da autoridade local do Ministério do Trabalho para aplicação das penalidades administrativas cabíveis; a ré empregadora e a Secretaria da Vara não

poderão deixar evidências na CTPS de que a parte autora ajuizou reclamação trabalhista e muito menos que a obrigação de fazer é feita por determinação judicial.

Deverá a reclamada proceder a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, conforme previsto no artigo 477, § 6º da CLT, sendo suficiente o registro no sistema eletrônico pertinente para que o interessado consiga acessar o seguro-desemprego (sendo o caso) e sacar o FGTS, pois os dados serão acessíveis pelos órgãos competentes, para todos os fins, sendo desnecessária a entrega dos documentos rescisórios. A reclamada arcará, com a indenização substitutiva, caso fique demonstrada a perda do benefício por culpa patronal.

A ré deverá entregar o PPP à parte autora, devendo cumprir tal obrigação no prazo de 10 dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$100,00 (cem reais), limitada a 30 (trinta) dias.

Concedo à parte autora os benefícios da gratuidade da justiça.

Em relação ao FGTS e a indenização constitucional compensatória de 40% sobre os depósitos de FGTS (ainda que sob a forma de reflexos), deve ser recolhida na conta FGTS da parte autora junto à CEF, em face da tese jurídica firmada no RRAg-0000003-65.2023.5.05.0201.

Improcedentes os demais pedidos (art. 487, I, do CPC c/c o art. 769 da CLT).

São devidos os honorários advocatícios sucumbenciais e periciais, conforme fundamentação.

Deverão incidir contribuições previdenciárias e fiscais, conforme fundamentação.

Custas pela ré no valor de R\$300,00, calculadas sobre R\$15.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação.

INTIMEM-SE as partes.

Atendem as partes para a previsão contida nos artigos 793-B e 793-C da CLT e art. 1026, §2º e 3º, do CPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas e a própria decisão ou simplesmente contestar o que foi decidido.

Ante o reconhecimento do labor insalubre no ambiente de trabalho, encaminhe cópia desta sentença para os endereços eletrônicos institucionais

do Ministério do Trabalho e Emprego (sentencas.dsst@mte.gov.br) e do Tribunal Superior do Trabalho (insalubridade@tst.jus.br), para fins de subsidiar o planejamento de ações de fiscalização do MTe, bem como para conhecimento do c. TST, nos termos da Recomendação Conjunta GP.CGJT nº 3 de 27.09.2013 e o Ofício Circular TST.GP nº 670/2013.

Nada mais.

UBERLANDIA/MG, 11 de dezembro de 2025.

CELSON ALVES MAGALHÃES
Juiz Titular de Vara do Trabalho



Documento assinado eletronicamente por CELSO ALVES MAGALHAES, em 11/12/2025, às 18:05:37 - 72ad1b3
<https://pje.trt3.jus.br/pjekz/validacao/25121113225404200000235543411?instancia=1>
Número do processo: 0011204-47.2025.5.03.0134
Número do documento: 25121113225404200000235543411