



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0001391-03.2025.5.07.0031

Relator: LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/03/2026

Valor da causa: R\$ 28.915,71

Partes:

AGRAVANTE: VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A
ADVOGADO: ROMULO BRAGA ROCHA
ADVOGADO: JOSEFA MARIA ARAUJO VIANA DE ALENCAR
AGRAVADO: EVANIA NOROES DA SILVA
ADVOGADO: ROMULO BRAGA ROCHA
ADVOGADO: MARINARA FREITAS RODRIGUES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO
ÚNICA VARA DO TRABALHO DE PACAJUS
ATSum 0001391-03.2025.5.07.0031
RECLAMANTE: EVANIA NOROES DA SILVA
RECLAMADO: VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS
ESPORTIVOS S/A

SENTENÇA PJE-JT

I. RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por se tratar de processo submetido ao rito sumaríssimo.

II. FUNDAMENTAÇÃO

II.1.A) DA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Trata-se de reclamação trabalhista proposta por EVANIA NOROES DA SILVA em face de VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A, na qual se discute, em síntese, a validade da dispensa e o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho.

Em paralelo, a reclamada ajuizou ação de consignação em pagamento (processo nº 0001417-98.2025.5.07.0031), com o objetivo de depositar valores que entende devidos à empregada a título de verbas rescisórias, alegando recusa injustificada no recebimento.

Constatada a identidade subjetiva das partes e a conexão objetiva entre as demandas, uma vez que ambas decorrem do mesmo vínculo empregatício e versam sobre o mesmo conjunto fático e jurídico, o Juízo proferiu decisão reconhecendo a conexão entre os feitos (ID. e4bfdc0).

Em consequência, foi determinada a tramitação conjunta dos processos, com o apensamento dos autos no sistema PJe, com a designação da reclamação trabalhista como processo principal, extinguindo-se a consignatória sem resolução do mérito.

Dessa forma, ratifica-se a reunião dos feitos, e as questões de mérito relativas à rescisão contratual e à quitação das verbas, incluindo o valor consignado, serão analisadas e decididas nos tópicos subsequentes desta sentença.

Diante da prejudicialidade das questões apresentadas pela parte autora, passo a analisar primeiro a Reclamatória, visto que seu conteúdo interfere na ação de consignação.

II.1.B) TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTAS.

A reclamante alega que foi contratada pela reclamada em 10/02/2025, com CTPS anotada, na função de "AUXILIAR DE PRODUÇÃO", percebendo como última remuneração a importância mensal de R\$ 1.576,33 (um mil quinhentos e setenta e seis reais e trinta e três centavos), laborando de segunda a sábado das 05h00min às 14h30min, com uma hora de intervalo (ID 1d90848, fl. 7).

Afirma que teve o contrato de trabalho encerrado em 29/07/2025, por dispensa com justa causa, sob a alegação de indisciplina, em razão de um vídeo gravado por um colega de trabalho sem seu aviso ou consentimento, no qual foi surpreendida por um beijo na bochecha, defendendo que a penalidade aplicada foi desproporcional e injusta, penalizando a vítima de uma conduta inadequada de terceiro, desconsiderando seu histórico funcional ilibado.

Aduz, ainda, que anteriormente, havia denunciado formalmente seu antigo supervisor, Sr. Alexandro, por comportamentos abusivos e invasivos (elogios impróprios e convites para sair), o que culminou na demissão do superior, levantando sérias dúvidas sobre a real motivação da justa causa, que parece ter sido adotada com viés retaliatório, não restando alternativa senão buscar a reversão da justa causa para dispensa sem justa causa.

Com a reversão, pleiteia o pagamento de saldo de salário de 15 dias de julho/25, aviso prévio indenizado de 30 dias (com projeção de data de saída para 29/08/2025), férias proporcionais 2024/2025 (7/12) acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salário proporcional de 2025 (7/12), depósitos do FGTS (7 meses) e multa compensatória de 40%, além da multa do artigo 477, § 8º, da CLT e da multa do artigo 467 da CLT (ID 1d90848, fls. 10/12).

A reclamada alega que a obreira cometeu ato de indisciplina e insubordinação, ao realizar filmagens dentro das instalações da empresa, descumprindo o Regulamento Interno (Manual do Colaborador em anexo), o que resultou na dispensa por justa causa, com base no art. 482, "h", da CLT (ID 1d2ff74, fls. 44/45). Informa, ainda, ter apresentado consignatória em pagamento, visando a liberação das respectivas obrigações.

Pois bem.

A dispensa por justa causa se dá pela cessação do contrato de trabalho em razão da prática de ato faltoso grave que abala a fidúcia entre as partes da relação de emprego, conforme hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

Segundo Maurício Godinho Delgado os requisitos para imposição desta sanção disciplinar podem ser divididos em objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Tem-se como requisitos objetivos: a) Tipicidade: conduta prevista no rol taxativo do art. 482 da CLT; b) Gravidade da falta: a ponto de provocar o rompimento da confiança mínima exigível entre as partes na relação de emprego, tornando-a insustentável; e c) Relação entre a falta e o trabalho: a conduta irregular deve repercutir no cumprimento das obrigações contratuais ou gerar prejuízo ao ambiente de trabalho.

Os requisitos subjetivos seriam: a) Autoria: o empregado somente pode ser punido por conduta da qual tenha ao menos participado; b) Dolo ou culpa: só pode haver punição se o empregado agiu, ao menos, com culpa.

Por fim, os requisitos circunstanciais são: a) Nexso causal: conexão entre a conduta do empregado e a pena aplicada; b) Proporcionalidade: entre a falta cometida e a punição aplicada; c) Imediatidade ou atualidade: a punição deve ser imediata à conduta do empregado, ou ao conhecimento do empregador acerca da conduta do empregado; d) Singularidade da punição: non bis in idem; e) Não alteração da punição: não substituição de penalidade já aplicada por outra mais gravosa; e) Não discriminação: não aplicação de penas diferentes a empregados que cometeram a mesma falta; e f) Vinculação aos motivos da punição: exposição dos motivos que ensejaram a punição.

Por ser a pena máxima aplicada ao empregado a justa causa deve ser soberanamente comprovada e cercada de todos os seus requisitos, porquanto, além de impedir que o empregado receba a totalidade de suas verbas contratuais, pode macular a sua vida profissional, social e familiar.

No caso em tela, a reclamada imputa à autora a quebra de norma interna que proíbe o uso de celulares e a realização de filmagens no ambiente de trabalho. A existência e a ampla divulgação de tal regra são incontroversas e estão fartamente comprovadas pelos documentos juntados, como o Manual do Colaborador (ID c24f120), a comunicação interna assinada pela reclamante (ID 60ad7d2) e os avisos fixados nos murais da fábrica (ID 5bcd9db).

A controvérsia cinge-se, portanto, à conduta da reclamante durante o episódio que motivou a dispensa.

A prova central para a elucidação dos fatos é o vídeo juntado aos autos por ambas as partes (IDs 935c796 e 2233193). A análise das imagens revela que, ao contrário do que alega a inicial, a conduta da reclamante não foi meramente passiva ou de surpresa. O vídeo mostra que, ao perceber a câmera voltada para si, a autora sorri e, de forma deliberada, faz um gesto de "biquinho" em direção à câmera, sinalizando um beijo, imediatamente antes de seu colega de trabalho lhe beijar a bochecha.

Tal comportamento denota participação ativa e consensual na "brincadeira" e na filmagem, o que desconstitui a tese de vítima passiva e surpreendida. Logo, o descumprimento da referida norma, em tese, poderia ensejar a aplicação de penalidades, dentre essas a de demissão por justa causa (ID 5bcd9db, fl. 67).

Contudo, além da alegação de ter sido vítima de uma conduta inesperada praticada por terceiro (colega), sendo surpreendida por um beijo na bochecha, sem seu consentimento, a reclamante aduz que o ato foi desproporcional e injusto, sugerindo que a sua dispensa decorreu de retaliação por uma denúncia anterior contra um supervisor (ID 1d90848).

Pende, portanto, a análise quanto à proporcionalidade da conduta.

As provas pré-constituídas nos autos corroboram que as imagens que deram causa ao conflito em questão foram realizadas por terceiro, indicando, todavia, conivência da obreira, embora ciente do normativo interno.

O vídeo apresentado confirma, portanto, o ato de indisciplina da *reclamante*, ainda que por via reflexa (culpa ou dolo em participar ativamente da filmagem, e não ser apenas vítima passiva), cabendo, portanto, analisar se tal, por si só, é suficiente para pôr fim ao liame empregatício por falta grave do empregado, especialmente por não possuir a obreira nenhuma outra penalidade em seu histórico funcional.

Além disso, apesar da proibição, no caso em específico, não houve elementos suficientes para que se considerasse vazamento do segredo industrial da ré.

Assim, o princípio da proporcionalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada (art. 482 da CLT), exige que a pena máxima seja aplicada a fatos graves, não a situações ambíguas ou a condutas mínimas que não demonstrem o *animus* de indisciplina grave, sendo, portanto, a reversão da justa causa a medida que se impõe.

Comprovada a arbitrariedade na aplicação da pena máxima e não demonstrado o ato grave da empregada, **julgo procedente o pedido para reverter a justa causa para dispensa sem justa causa.**

Defere-se o item "a", no particular.

Consequentemente, são devidas as verbas rescisórias próprias da dispensa imotivada.

Isto posto, **julgo procedente o pedido para condenar a ré ao pagamento de:**

1. **aviso prévio de 30 dias;**
2. **13 salário proporcional de 7/12 avos;**
3. **férias proporcionais de 7/12 avos, acrescida do terço constitucional (art. 7º, XVII, da CF/88);**

Improcede o pedido de saldo de salários, pois já foi devidamente depositado pela ré.

O extrato de FGTS (ID. aeda6e1, fl. 26) comprova depósitos referentes às competências de FEV/25 a JUN/25. A ausência de depósito referente à competência de JUL/25 e à projeção do aviso prévio é incontroversa.

O FGTS (8%) é devido sobre todas as parcelas de natureza salarial deferidas na presente sentença (aviso prévio e 13º salário proporcional).

Diante da reversão da justa causa para dispensa sem justa causa é devida a multa de 40% sobre a totalidade dos depósitos do FGTS devidos na conta vinculada do autor (art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90), apurados no período contratual.

Assim, é devido o recolhimento do FGTS (8%) sobre as verbas salariais deferidas (aviso prévio indenizado e 13º salário proporcional) e a multa de 40% sobre a totalidade dos depósitos devidos (exceto aviso prévio indenizado, na forma da OJ nº 42 da SDI-I/TST), o que deverá ser feito no prazo de 5 dias do trânsito em julgado da presente decisão.

Determino que a ré forneça as guias para levantamento dos depósitos do FGTS (com o código de movimentação apropriado), no prazo de cinco dias úteis do trânsito em julgado da presente, sob pena de indenização correspondente, na forma da Súmula nº 389, II, do C. TST.

A penalidade prevista no art. 477, § 8º, da CLT, incide nos casos de inobservância do prazo fixado no § 6º do mesmo dispositivo.

No caso, a reclamada consignou os valores que entende devidos, dentro do prazo legal, logo indevida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Já a multa do art. 467 da CLT incide sobre as verbas rescisórias *incontroversas* e não pagas na primeira audiência.

No caso, a controvérsia sobre a modalidade rescisória (justa causa *versus* dispensa sem justa causa) torna as parcelas rescisórias controvertidas, nos termos do art. 467 da CLT.

Indeferem-se as multas.

II.1.C) DANOS MORAIS

A reversão da justa causa para dispensa sem justa causa, por si só, não gera dano moral de forma automática, salvo nos casos em que a reversão estiver relacionada com imputação de ato de improbidade (tema 62 do TST), o que não é o caso.

Quanto à dispensa, apesar da reversão da justa causa ter sido reconhecida judicialmente, não há nos autos elementos aptos a demonstrarem violação ao patrimônio imaterial da obreira, pois o ato fundamentou-se em quebra de norma interna.

Além disso, a tese de retaliação, não restou comprovada.

A prova dos autos demonstra que, ao tomar ciência da denúncia da reclamante, a empresa agiu de forma diligente, instaurando apuração interna que culminou na dispensa do supervisor assediador (ID acb11c6).

Ao tomar as providências cabíveis para cessar o ato ilícito e punir o agressor, a empresa cumpriu com seu dever de fiscalização e de manutenção de um meio ambiente de trabalho hígido, não havendo que se falar em conduta omissiva ou culposa que enseje o dever de indenizar.

Assim sendo, julgo improcedente o pedido.

II.1.D) DA JUSTIÇA GRATUITA.

Inobstante as alterações promovidas pela Lei da Reforma Trabalhista, o C. TST firmou entendimento no sentido de que para a concessão da

assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (art. 105 do CPC de 2015), nos termos do item I, da Súmula nº 463, do C. TST, considerando-se a presunção de veracidade da declaração, como consta no artigo 99, parágrafo 3º, do CPC/2015.

Dessa forma, **defiro a parte reclamante os benefícios da justiça gratuita.**

II.1.E) DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

Havendo sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3º, da CLT), defiro ainda honorários advocatícios em favor das partes, arbitrados, em favor do(a) patrono (a) da parte reclamante, no valor de 10% da condenação, e em favor do(a) patrono(a) da parte reclamada, no valor de 10%, observando-se os valores atualizados dos pedidos não acolhidos e apontados na petição inicial, sendo vedada a compensação entre honorários.

Em relação aos honorários devidos pela parte autora, registro que o Plenário do Colendo STF, nos autos da ADI n. 5766/DF, declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, *caput* e o §4º, e o art. 791-A, §4º da CLT.

Assim, revendo o entendimento firmado pela Suprema Corte, indefiro a dedução de créditos decorrentes desta ou de outra demanda, pois a sucumbência parcial não autoriza o afastamento da presunção de insuficiência de recursos pelo beneficiário da justiça gratuita.

Sendo a parte reclamante beneficiária da justiça gratuita, fica suspensa sua exigibilidade e somente poderão ser executados se o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos do devedor, que, contudo, não poderá decorrer da mera obtenção de outros créditos na presente ação ou em outra (TST-RR-97-59.2021.5.12.0016, 3ª Turma, relator ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/06/2022).

II.1.F) DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, os critérios ali estabelecidos são aplicáveis até que sobrevenha alteração legislativa.

A Lei nº 14.905/2024, aplicável a partir de 30/8/2024, alterou os artigos 389 e 406 do CC, que regulam a matéria.

Diante da alteração legislativa, foi definida a utilização do IPCA como índice de atualização monetária quando inexistir avença entre as partes sobre o índice e não existir previsão em legislação específica.

A superveniência da nova legislação afasta a aplicação dos critérios definidos na ADC 58, a partir de 30/8/2024, sendo agora utilizável o IPCA como índice de correção monetária, observando-se a Súmula 381 do TST acrescido dos juros de 1% ao mês, sem cumulação, a partir de 30/8/2024, pro rata die, nos exatos termos da Súmula 307 do TST.

Não há que se falar em aplicação dos juros desde o ajuizamento da ação, uma vez que isso resultaria em cumulação de juros (anatocismo), haja vista que a taxa Selic já traz embutidos os juros moratórios.

Contudo, nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC 58, deve ser aplicado o IPCA-E acrescido de juros moratórios do art. 39, caput, da lei nº 8.177/91 na fase pré-judicial e a partir do ajuizamento apenas a taxa Selic.

Assim, com a entrada em vigor da Lei nº 14.905/2024 passa a ser aplicável a previsão nela contida, razão pela qual são mantidos os critérios da ADC 58 até 29/8/2024 e a partir de 30/8/2024 aplica-se o IPCA desde o vencimento da obrigação na forma da Súmula 381 do TST e juros de mora correspondentes a SELIC - IPCA, sem cumulação até a integral quitação do débito. Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.

Assim, os cálculos de liquidação deverão observar os seguintes parâmetros

i) até o dia 29/8/2024, devem ser utilizados os critérios definidos pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 58, quais sejam, aplicação do IPCA-E mais juros do art. 39, caput, da Lei nº 8.177/91 na fase pré-processual e apenas taxa Selic a partir do ajuizamento até 29/8/2024;

ii) a partir de 30/8/2024, aplica-se o IPCA desde o vencimento da obrigação na forma da Súmula 381 do TST e juros correspondentes a SELIC - IPCA, sem cumulação até a integral quitação do débito, desde que a taxa legal não esteja negativa, hipóteses em que será considerada igual a zero.

Havendo pedido de danos morais deverá ser observado a súmula n. 439 do TST.

II.1.G) DOS RECOLHIMENTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

A reclamada deverá recolher e comprovar os recolhimentos fiscais e previdenciários, no prazo legal, nos termos da Súmula 368 do c. TST, ficando autorizados, desde já, os descontos cabíveis da quota parte do reclamante.

Os recolhimentos previdenciários serão calculados mês a mês, conforme dispõe o Decreto nº 3.048/99, devendo incidir sobre as parcelas de natureza salarial deferidas na presente condenação (saldo de salário e 13º salário), que compõem o salário-de-contribuição.

Para fins de incidência de contribuição previdenciária, a natureza das verbas deverá observar o previsto no art. 28, § 9º da Lei 8.212/91. Deverá ser observada também a retenção e a comprovação do Imposto de Renda, incidente sobre parcelas remuneratórias, observadas as normas legais respectivas.

Os juros de mora não fazem parte da base de cálculo do Imposto de Renda, tendo em vista a sua natureza indenizatória (OJ nº 400 da SDI-1 do TST).

II.2 DA AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO.

Reconhecido o crédito trabalhista na ação principal, passa-se à análise da consignatória.

Nos termos do art. 539 do CPC, aplicado subsidiariamente, a consignação visa extinguir a obrigação quando o credor se recusa, sem justa causa, a receber o pagamento.

Na lição de MANOEL ANTÔNIO TEIXEIRA FILHO, *"a obrigação do devedor será extinta, apenas, até o limite do valor depositado"* (in: Curso de processo do trabalho: perguntas e respostas sobre assuntos polêmicos em opúsculos específicos, nº 16: Consignação em Pagamento. São Paulo, LTr, 1997, p. 32).

Dessa forma, a ação de consignação em pagamento tem por objeto o depósito ou coisa devida em caso de recusa do credor ou de dúvida sobre quem deva legitimamente receber o pagamento, de modo que o devedor possa ser desonerado da obrigação, até o limite do valor consignado.

No caso, embora o depósito judicial da Reclamada tenha sido tempestivo, verifica-se que o montante consignado **não abrange integralmente as parcelas devidas**, conforme reconhecido na reclamação trabalhista.

Assim, **o depósito realizado não possui efeito liberatório integral**, apenas parcial, até o limite do valor efetivamente consignado e descritos no TRCT.

Consequentemente, **julgo parcialmente procedente a ação de consignação em pagamento**, declarando extinta a obrigação da reclamada **apenas em relação ao valor depositado** e determinando a **liberação do montante em favor do reclamante**, mediante alvará judicial, observada a conta já indicada pela obreira, independentemente do trânsito em julgado.

III. DISPOSITIVO

Diante do exposto, julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos da presente Reclamação Trabalhista ajuizada por **EVANIA NORÕES DA SILVA** em face de **VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A** par **condenar a reclamada nas seguintes obrigações:**

I. Pagar as seguintes parcelas:

a) Aviso prévio indenizado de 30 dias, com projeção do término contratual para 29/08/2025.

b) 7/12 avos de 13º salário proporcional de 2025.

c) 7/12 avos de férias proporcionais do período aquisitivo de 10 /02/2025 a 29/08/2025, acrescidas de 1/3 constitucional.

II. **Recolher** o FGTS (8%) sobre as verbas de natureza salarial deferidas na presente sentença (aviso prévio indenizado e 13º salário proporcional), bem como recolher as diferenças do FGTS não depositado referente à competência de **JULHO/2025** e à projeção do **aviso prévio indenizado**, depositando os valores na conta vinculada da reclamante.

III. **Fornecer** as guias para levantamento dos depósitos do FGTS (com o código de movimentação apropriado), no prazo de cinco dias úteis do trânsito em julgado da presente, sob pena de indenização correspondente, na forma da Súmula nº 389, II, do C. TST.

Improcedem os demais pleitos.

Concedo à parte autora os benefícios da **justiça gratuita**.

Honorários advocatícios, conforme fundamentação.

Juros e correção monetária, conforme fundamentação supra.

Custas pela reclamada, conforme cálculos em anexo

Sentença líquida.

E ainda, **JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTE** a ação de consignação em pagamento movida por **VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A.**, em face de **EVANIA NORÕES DA SILVA**, considerando extinta a obrigação da parte consignante para com a parte consignatária, até o limite do valor depositado referente às parcelas indicadas no TRCT de ID. 82409f9 (fls. 126/127), tudo nos termos da fundamentação supra.

Determino a expedição de alvará judicial em favor da parte autora, conforme fundamentação.

Determino que as notificações sejam realizadas no nome dos patronos indicados pelas partes.

Advirto as partes de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas, esta Sentença ou, simplesmente, para contestar o que foi aqui decidido (arts. 77 a 81 e 1.026, § 2º, do CPC).

Notifiquem-se as partes.

Nada mais. **Cumpra-se.**

PACAJUS/CE, 15 de outubro de 2025.

NATALIA LUIZA ALVES MARTINS

Juíza do Trabalho Substituta



Documento assinado eletronicamente por NATALIA LUIZA ALVES MARTINS, em 15/10/2025, às 13:34:18 - 23d2b5e
<https://pje.trt7.jus.br/pjekz/validacao/25101419313617200000046029668?instancia=1>
Número do processo: 0001391-03.2025.5.07.0031
Número do documento: 25101419313617200000046029668