

## PODER JUDICIÁRIO



### JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

6ª Vara do Trabalho de Brasília - DF

RTOrd 0001181-58.2016.5.10.0006

RECLAMANTE: M.T.S.

RECLAMADO: SUSTENTARE SANEAMENTO S/A

### Relatório

### SENTENÇA

#### PROCESSO:

**0001181-58.2016.5.10.0006**

#### Reclamante:

**M.T.S.**

Reclamada:

**SUSTENTARE SANEAMENTO S/A**

### RELATÓRIO.

**M.T.S.** ajuizou ação em face de **SUSTENTARE SANEAMENTO S/A** alegando, em síntese, que trabalhava em sobrejornada (horas "in itinere"), bem como argumenta que a reclamada descumpria o contrato no que tange ao pagamento de adicional de insalubridade. Argumenta a parte que foi dispensada abusivamente com a acusação de justa causa, com a qual não concorda e requer a reversão com consectários; Alega causas de pedir com relação à hipotéticas multas que faria jus. Fez os pedidos de fls.7/8, dando à causa o valor de R\$ 50.399,21. Junta documentos, declaração de pobreza e procuração.

Corretamente notificada, a parte reclamada compareceu à audiência inicial, ocasião em que também compareceu a parte reclamante e advogados. Foi apresentada defesa e documentos. Réplica feita na audiência de instrução.

Na audiência de instrução, a parte reclamada compareceu com seu advogado; da mesma forma, compareceu a parte reclamante, com seu advogado, ocasião em que foi ouvida a parte reclamante. Após, as partes disseram que não tinham provas a produzir.

Sem mais provas pelas partes, foi encerrada a instrução processual. Tentativas de conciliar, feitas a tempo e modo, restaram infrutíferas.

É o relatório.

## Fundamentação

### PRELIMINARMENTE.

### IMPUGNAÇÕES

As impugnações são genéricas ou se confundem com o mérito. O mérito será analisado oportunamente. Os documentos juntados terão a validade que lhes atribuir o juízo, a seu sentir, nos termos do livre convencimento motivado. Rejeito.

### MÉRITO

#### **DA JUSTA CAUSA APLICADA E DOS SEUS CONSEQUÊNCIAS. VERBAS RESCISÓRIAS. FÉRIAS. SEGURO DESEMPREGO. FGTS. MULTA DO ART. 477 DA CLT. MULTA DO ART. 467 DA CLT.**

A parte reclamante alega que não houve justa causa. A parte reclamante alega, na fl. 4 dos autos, petição inicial, o seguinte, "in verbis":

*"durante a relação empregatícia sempre exerceu sua função com zelo, jamais provocando qualquer ato que desabonasse sua pessoa ou atividade laborativa."*

Ocorre que a reclamada alega que houve dispensa por justa causa.

Não se ignora que, por ser a maior penalidade prevista em nosso ordenamento jurídico, a justa causa representa uma mácula não só para a vida profissional do empregado, mas muitas vezes para a sua vida pessoal.

Por outro lado, não se pode ignorar que, por ser um contrato de trato sucessivo que, em regra, vigora por prazo indeterminado, a confiança recíproca das partes é um dos elementos inerentes ao contrato de trabalho e quando houver quebra dessa fidúcia, não é possível a manutenção do vínculo empregatício.

No caso dos autos, as faltas cometidas pela parte reclamante foram contínuas e certamente abalaram essa confiança, a ponto de tornar insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

Ressalte-se que, ao contrário do que se poderia deduzir da peça inicial, a parte reclamante não foi sempre um empregado zeloso, conforme se verifica dos documentos de fls. 58 a 70, que reportam advertências e suspensões à parte reclamante por faltas injustificadas, embriaguez no serviço, quebra proposital de materiais de trabalho, ataques e ameaças a superiores e colegas de trabalho. A parte reclamante foi advertida, suspensa, e, reincidindo em faltas, foi aplicada a pena de justa causa. Friso que os documentos estão assinados pelo reclamante ou por testemunhas, sendo que não houve prova em contrário para afastar o

retrato da realidade capturado pela prova documental, nem impugnação quanto à veracidade das assinaturas ou o conteúdo dos documentos.

A cantilena de faltas e atitudes incompatíveis do autor para com o seu empregador e seus colegas de trabalho chega a impressionar. Cito *algumas*:

Na fl. 55, comprova-se advertência ao reclamante, por desídia durante o expediente. O reclamante, que era varredor na reclamada, durante o horário de expediente estava "passeando na beira do lago";

Na fl. 60, comprova-se advertência ao reclamante, por ter destruído, propositalmente, 8 (oito) enxadas, instrumentos de trabalho de propriedade da reclamada, para não ter que trabalhar;

Na fl. 62, comprova-se advertência ao reclamante, que xingou seu colega de trabalho, inclusive proferindo ameaças e palavrões;

Na fl. 59, comprova-se uma primeira suspensão ao reclamante, por se apresentar totalmente embriagado ao serviço, sem condições de trabalhar, em 12/05/14.

Além destas ocorrências, há outras registradas nos autos, como faltas injustificadas, e total desídia ao trabalho, em que se comprovou que o reclamante, simplesmente, não fazia o seu serviço. Finalmente, verifico que o evento que culminou na dispensa motivada do autor foi nova embriaguez no serviço, robustamente documentada às fls. 67/68 dos autos. O reclamante, em audiência, confessou que fez o teste do etilômetro no serviço, no dia 26/02/16. O percentual de álcool no sangue do reclamante deu um percentual de 1.164 mg/por litro, o que revela, às escâncaras, que o reclamante estava embriagado no serviço. Só para se ter uma ideia, analogicamente, de acordo com a Resolução do CONTRAN (Conselho Nacional de Trânsito) de número 432/13 (publicada em janeiro de 2013), o limite máximo para uma pessoa não ser considerada embriagada para dirigir é de 0,05 mg/por litro de sangue. O reclamante teve uma constatação de 1.164 mg/litro. Em suma, estava completamente embriagado em serviço. E nem se diga que a reclamada não poderia submeter o reclamante ao teste do etilômetro, uma vez que, incontroversamente, o reclamante era varredor. Se era varredor na reclamada, fica claro que circulava em vias públicas, devendo a empresa empregadora zelar pela segurança do próprio reclamante/empregado, de seus colegas, dos motoristas e dos transeuntes. O risco seria altíssimo se o reclamante, embriagado pelo consumo voluntário e excessivo de álcool, circulasse por vias públicas, com possibilidade de ser atropelado ou causar acidentes de trânsito, haja vista os notórios efeitos danosos que o consumo excessivo de álcool produzem nos sentidos básicos do ser humano. Assim, completamente correta a atitude da reclamada na utilização do etilômetro, nos termos do art. 188, I, do CC. A empresa cumpriu seu poder/dever de manter um ambiente de trabalho hígido, nos termos do art. 157, I, II da CLT e art. 7º, XXII, da CRFB-88, que insculpe o Princípio do Risco Mínimo Regressivo no ambiente laboral.

Desta maneira, percebe-se que a argumentação da inicial é totalmente desprovida de fundamento, haja vista a farta prova documental dos autos, inclusive corroborada por confissão do obreiro. A alegação do

reclamante de que estava "bebendo água" não se comprovou nos autos, ônus que competia à parte autora, nos termos do art. 818 da CLT e 373, I, do CPC. Ao revés, a reclamada provou, robustamente, que o reclamante estava embriagado durante o serviço, no dia 26/02/16.

Verifico, pelas fls. 58/70, que se percebe que houve uma gradação nas penalidades do autor, com claro intuito de efeitos pedagógicos pela parte reclamada. A reclamada, a exemplo do documento de fl. 60, em suas penalidades aplicadas ao reclamante, constava os seguintes dizeres:

*"Orientamos no sentido que atitudes dessa natureza sejam evitadas, sob pena de lhe serem aplicadas penas mais rigorosas como a de suspensão, ou, até mesmo, de demissão por justa causa, medidas cabíveis para este tipo de conduta, conforme preceitua o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e suas alíneas."*

Fica claro, portanto, o intuito pedagógico da reclamada e a gradação de penalidades quanto às repetitivas faltas provadas do reclamante. Ocorre que, em vista das inúmeras faltas e transgressões do autor, a situação do obreiro ficou insustentável, alcançando-se a justa causa, pelo evento de 26/02/16 (embriaguez no serviço). E nem se diga que teria havido "perdão tácito" pelo fato do reclamante ter sido dispensado em 02/03/2016 (cinco dias depois do evento). Ocorre que, como toda a empresa de grande porte, a reclamada, para dispensar um funcionário por justa causa, deve cumprir um rito administrativo mínimo, para a apuração da situação e a aplicação das penalidades, desde a constatação dos fatos, a comunicação ao RH da empresa e a aplicação da penalidade. Tal situação é notória. O procedimento da reclamada foi até célere, considerando que os dias 27 e 28 de fevereiro de 2016 foram, respectivamente, sábado e domingo. Assim, fica completamente afastada a alegação de "perdão tácito", pois este não houve. Neste mesmo sentido, o TST:

*JUSTA CAUSA. IMEDIATIDADE ENTRE O ATO FALTOSO E A DISPENSA. PERDÃO TÁCITO NÃO CONFIGURADO. A ausência de imediatidade entre o ato faltoso e a resolução do contrato de trabalho por justa causa não caracteriza perdão tácito quando a reclamada instaura sindicância para apuração da falta cometida e posterior efetivação da dispensa por justa causa. A exigência de prévia instauração de sindicância em empresas de grande porte é salutar. E a apuração dos fatos, por certo, demanda algum tempo e se reveste de natureza complexa, pois carece de efetiva apuração, com investigação cuidadosa por parte do empregador, justamente para que não aja injustiça na punição. De tal sorte, o procedimento não admite solução instantânea e, via de conseqüência, os dias ou alguns meses tomados para apuração dos fatos ocorridos de maneira alguma implicam perdão tácito. Este (perdão tácito) poderia restar presumido ante a falta de interesse do empregador na apuração da falta, o que efetivamente não ocorreu no presente caso. Recurso de revista parcialmente conhecido e desprovido.*

(E-RR - 580844-91.1999.5.15.5555 , Relator Juiz Convocado: José Antônio Pancotti, Data de Julgamento: 10/03/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 02/04/2004)

*IMEDIATIDADE ENTRE O ATO FALTOSO E A DISPENSA POR JUSTA CAUSA.*

*NÃO-CARACTERIZAÇÃO DO PERDÃO TÁCITO. O transcurso de apenas onze dias úteis entre o cometimento da falta e a aplicação da pena de demissão não é tempo suficiente para que se possa alegar ausência de imediatidade, a fim de caracterizar o perdão tácito, como pretende o recorrente, pois o tempo gasto para a verificação variará de acordo com a complexidade de cada caso, não podendo ser fixado em razão de dias ou meses. O perdão tácito poderia ser presumido caso ocorresse a falta de interesse em apurar a existência ou não da justa causa, ou seja, se a empresa, deixasse de apurá-la, o que não restou configurado nestes autos. Recurso de revista a que se nega provimento.*

( RR - 457671-54.1998.5.01.5555 , Relatora Juíza Convocada: Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry, Data de Julgamento: 14/05/2003, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/05/2003) - grifei

O reclamante, por suas atitudes, incompatibilizou-se com o ambiente de trabalho, pois não há como a empregadora confiar em um empregado que, por múltiplas vezes, não comparece ao serviço, recusa-se a trabalhar, quebra instrumentos de trabalho propositalmente para não trabalhar, ameaça e xinga companheiros de trabalho, desrespeita superiores e se apresenta embriagado ao serviço, sendo certo que a quantidade de faltas foi excessiva. A reclamada foi, inclusive, muito paciente com o autor que, por repetitivas vezes, mostrou seu comportamento desidioso, desrespeitoso, violento e contrário às obrigações de um contrato de trabalho.

As advertências, suspensões e a justa causa aplicadas são válidas e condizentes com a realidade, pois assinadas/confessadas pela parte reclamante ou por testemunhas, sem provas em contrário. Conclui-se, pois, que as faltas existiram e que foi feita gradação de penalidades; inicialmente, aplicando-se as advertências, passando a suspensões e, finalmente, à dispensa. A reclamada tentou aplicar punições pedagógicas que, como se viu, não surtiram efeito. Tais faltas repetidas são suficientes para quebrar a fidúcia do empregador na parte reclamante. Não merece censura a atitude da reclamada.

No TRCT de fls. 72/75, percebe-se que o reclamante sequer dignou-se de comparecer à homologação da rescisão no Sindicato, não havendo falta da reclamada na falta de homologação, mas, sim, do próprio demandante.

A justa causa é reconhecida, inclusive, por mais alíneas do art. 482 do que aquelas alegadas em defesa, procedimento de capitulação que pode ser feito pelo juízo, de acordo com a jurisprudência:

*"JUSTA CAUSA. TIPIFICAÇÃO LEGAL. POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DA CAPITULAÇÃO PELO MAGISTRADO. A tipificação empreendida pelo empregador como embasadora da justa causa aplicada a seu empregado não vincula o julgador. Trata-se de mero corolário do brocardo jurídico: da mihi factum, dabo tibi jus. Embora não possa o Magistrado interferir na dosimetria da pena infligida a seu empregado - sob pena de adentrar na esfera do poder diretivo patronal, certo é que pode capitular corretamente a justa causa aplicada, caso a entenda presente. Isso porque ao julgador devem ser dados os fatos ocorridos a fim de que possa aplicar o direito à espécie, fazendo, então, a subsunção da norma ao caso concreto. Por assim ser, descrita a conduta obreira, ainda que tenha sido tipificada pelo réu como ínsita a gerar a dispensa motivada pelo abandono de emprego, pode o Juiz, analisando os fatos, entender que ficou caracterizada a desídia; e não o abandono; e então, alterar a capitulação legal de tal conduta, mantendo a justa causa, porém por outra motivação." (TRT 10 Região. RO 01035-2008-015-10-00-6. Relator: Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins. 2 Turma. Julgado em 11.3.2009)*

*JUSTA CAUSA. DISPENSA. VALIDADE. ERRO MATERIAL NA TIPIFICAÇÃO DA FALTA GRAVE. O erro material devidamente comprovado nos autos quanto à tipificação da falta grave atribuída ao empregado não tem o condão de modificar as circunstâncias da despedida por justa causa nem de anular a punição. No caso, o empregador, após tomadas as medidas cabíveis para despedir o empregado por abandono do emprego, equivocou-se ao fazer constar no documento de comunicação da despedida a falta grave "ato de improbidade". Esse erro material não dá azo à anulação da punição, sob pena de olvidar-se o princípio da razoabilidade, cuja determinação de que o julgador obedeça a um juízo, ao menos, de verossimilhança no exame das condutas das pessoas. Da leitura do acórdão revisando verifica-se ser inverossímil a despedida do reclamante por outro motivo que não o devidamente comprovado nos autos, não tendo sido cogitada sequer a existência de variação da punição levada a efeito pela empresa, de despedida por abandono do emprego para despedida por ato de improbidade. Se fosse esse o caso, estaria correta a anulação da punição pelo Judiciário para tornar sem efeito a despedida por justa causa. É curioso notar a particularidade do caso, no qual Órgão julgador a quo, apreciando pedido de indenização por dano moral decorrente do equívoco cometido pela empresa reputou-a indevida, por entender que não havia sido demonstrado nenhum prejuízo para o reclamante, porque apenas ele havia tido acesso ao documento de comunicação da sua despedida. Sendo válida a punição imposta ao reclamante, absolve-se a reclamada da condenação ao pagamento das verbas rescisórias e da multa prevista no artigo 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como dos honorários advocatícios em razão da improcedência total do pedido. Recurso de revista conhecido e provido.*

*(RR - 52100-87.2001.5.17.0004 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 14/12/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 24/03/2006) - grifei*

Por tudo isso, reconheço a validade da dispensa por justa causa aplicada à parte reclamante, confirmando-a com espeque nas alíneas "b"; "e"; "f"; "h"; "j" e "k", do artigo 482 da CLT. Por consequência, são improcedentes os pedidos de reversão de justa causa e consideração de uma dispensa sem justa causa e

consectários. Assim, são improcedentes os pedidos de aviso prévio, projeção do aviso, 13os salários (art. 3o da lei 4.090/62), férias proporcionais+1/3 (Súmula 171 do TST) e multa fundiária (art. 18 da lei 8.036/90). Além do reclamante não ser destinatário da multa do art. 22 da lei 8.036/90, o que já leva à sua improcedência, a justa causa foi confirmada, o que reforça o indeferimento da mesma. A regularidade dos demais depósitos fundiários é ligada ao tema da insalubridade e será analisado em capítulo próprio.

O saldo de salário de salários foi adimplido, conforme documentos não impugnados de fls. 72, 76 e 126. Improcede.

Quanto às férias integrais+1/3, ao contrário do que alega o autor, verifico, pelo TRCT de fl. 72 e os comprovantes de fls. 53 e 76, que as mesmas foram pagas. Não houve impugnação indicando diferenças. Improcede.

Também, por consequência, são indevidas as entregas de guias CD/SD ou indenização correspondente, pois a dispensa foi motivada, não havendo falar em seguro desemprego que só é devido ao trabalho que cumpra os requisitos legais e tenha sido dispensado sem justa causa, o que não é o caso do autor. Também improcede o pedido de liberação de guias para saque do FGTS, uma vez confirmada a justa causa.

Como o TRCT (fl. 72/75) revela que a dispensa foi, por justa causa, em 02/03/16, a reclamada teria 10 dias para adimplir aos pagamentos rescisórios, nos termos do art. 477, §6, "b", da CLT, o que foi feito no prazo, haja vista o comprovante de depósito na fl. 76, em 11/03/16. Assim, não há falar na multa do art. 477 da CLT, pois tal multa é decorrente de atrasos de *pagamentos rescisórios*. Ora, se o reclamante recebeu seus valores rescisórios no prazo legal, não há falar em atraso e, por consequência, não há falar em multa. Improcede.

As parcelas rescisórias são controversas, razão pela qual é indevida a multa do art. 467 da CLT.

## **HORAS "IN ITINERE"**

A parte reclamante alega que faz jus a horas "in itinere" no trajeto de residência e trabalho, vice-versa, em transporte fornecido pelo empregador. A parte reclamada alega que o trecho era servido por transporte público regular, bem como o reclamante abriu mão do vale transporte.

De fato, verifico que a parte reclamante renunciou, expressamente, ao fornecimento de vale transporte, conforme documento assinado pela parte, e não impugnado quanto à sua veracidade, na fl. 44.

O mesmo documento revela que o reclamante, na época do contrato, morava no Recanto das Emas. Em audiência, o reclamante confessou que os trajetos residência-trabalho e trabalho-residência eram servidos por transporte público regular. Disse o reclamante:

*"que a época da contratação, residia na QUADRA 605, CONJUNTO 5, CASA 18, RECANTO DAS EMAS; que havia ônibus regular que chegava até o local de trabalho, partindo de sua residência na QUADRA 605, CONJUNTO 5, CASA 18, RECANTO DAS EMAS"*

A confissão do reclamante corrobora o fato de que havia transporte público regular nos trajetos residência-trabalho e trabalho-residência.

É de se ressaltar que, nos termos do entendimento consubstanciado na Súmula número 90 do Colendo TST e do artigo 58, parágrafo 2o, da CLT, necessária a satisfação de dois requisitos para que se estabeleça o direito às horas "*in itinere*", a saber: que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador e que o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

Entretanto, tais requisitos não foram satisfeitos, sendo notório (art.334 do CPC) que a localização da ré não é de difícil acesso. Da mesma forma, é de notória sabença a existência de transporte público para o local de trabalho, sendo que cabia à parte reclamante a prova em contrário, ônus do qual não se desincumbiu. Ao revés, confessou a existência de linha pública regular nos trajetos. Desponta, pois, a improcedência do pleito em questão, sendo indeferidos os pedidos de horas "*in itinere*" e consectários.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O reclamante questionou os valores que lhe eram pagos a título de adicional de insalubridade. Sem razão. O percentual e a base de cálculo dos adicionais de insalubridade pagos ao autor foram, incontrovertidamente, ajustados via negociação coletiva, que previu, expressamente, a fixação do percentual através de laudo pericial patrocinado pelas partes signatárias dos ajuste coletivo (Sindicato Profissional e Sindicato representante da categoria econômica). O laudo estabeleceu uma situação comum para os varredores da reclamada, o que foi corroborado pelo ajuste coletivo, nos termos, inclusive, do art. 7o, XXVI, da CRFB-88 e da Súmula Vinculante 4 do STF. Este tipo de ajuste é válido, como já se manifestou este TRT em situações análogas, como bem apontado pela reclamada:

**"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PERCENTUAL FIXADO EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. VALIDADE.** *As negociações coletivas encontram reconhecimento amplo na Carta Constitucional (art. 7º, XXVI); traduzem concessões mútuas, portanto devem ser interpretadas de forma sistêmica. In casu, válido o instrumento coletivo que prevê o pagamento de adicional de insalubridade ."* (TRT-ROPS 00909-2007-017-10-00-0. Relatora Juíza Márcia Mazoni **em grau médio** Cúrcio Ribeiro. Acórdão 3ª Turma, publicado no DJ de 22.08.2008). 2. (Omissis). Recurso conhecido e desprovido." (Proc. nº 00033-2010-014-10-00-8 RO, Rel. Des. DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES, 3ª Turma, DEJT de 17/09/2010).

**"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. ABRANGÊNCIA.** *Acordo coletivo de trabalho que prevê pagamento de adicional de insalubridade em grau médio para todos os empregados que exercem idêntica função. Validade da transação, à luz do ordenamento jurídico vigente. Impossibilidade da prevalência de laudo pericial reconhecendo o direito ao mencionado adicional em grau máximo, sob o efeito de restarem violados os limites objetivos da norma coletiva (CF, art. 7º, inciso*



XXVI)". (Proc. 00099-2008-015-10-00-0 RO, Rel. Des. JOÃO AMÍLCAR, 2ª Turma, DJU-1 de 06.02.2009).

**"ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ARTIGO 195 DA CLT. DEFINIÇÃO DE GRAU EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. VALIDADE.** *Definido no Acordo Coletivo de Trabalho o grau do adicional de insalubridade a estipulação reveste-se de plena validade e eficácia, sobretudo porque emana de fonte autônoma vocacionada a disciplinar as relações no âmbito da categoria, cujo ajuste encontra pleno reconhecimento no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República. A validade da cláusula coletiva não está vinculada a laudo pericial assinado por profissional habilitado, pois apenas estipula percentual diverso daquele previsto em lei. O que se confrontam são normas jurídicas e não provas. Havendo prova pericial que conclua pela existência da insalubridade a decisão judicial que decide pela aplicação do percentual de 20% amparada na norma coletiva não viola o artigo 195 da CLT.* " (Proc. nº 01054-2008-012-10-00-3 RO, Rel. Juiz JOÃO LUIS ROCHA SAMPAIO, DEJT de 03/07/2009). - destaques meus

Friso que, nos termos incontroversos do ajuste coletivo, o percentual alcançado foi estipulado com lastro em laudo pericial estabelecido em conjunto tanto pela representação dos empregados, como pela representação dos empregadores.

Assim, não indicadas diferenças em relação ao ajuste válido, são improcedentes os pedidos de adicional de insalubridade e consectários, inclusive o FGTS, que foi regularmente recolhido, de acordo com os percentuais validamente pagos. Ademais, deve ser obedecida a Súmula Vinculante 4 do STF, tal como verificado no caso concreto e previsto no ajuste coletivo, que estabelece o salário mínimo vigente como base de cálculo do adicional. São, assim, improcedentes os pedidos de adicional de insalubridade e todos os seus reflexos, inclusive o FGTS.

## **MULTAS CONVENCIONAIS**

Não constatadas violações da reclamada, são improcedentes os pedidos de multas convencionais, mesmo porque a parte reclamante sequer cuidou de trazer aos autos o instrumento convencional, ou mesmo o texto de tais supostas multas, não havendo sustentáculo legal para as multas pleiteadas. Improcede.

## **HONORÁRIOS**

A parte reclamante está assistida por advogado particular, o que afasta a incidência de honorários, nos termos do art. 14 da lei 5584-70 e Súmula 219, I, do TST. Ademais, não houve condenação, não havendo base de cálculo para honorários de advogado por sucumbência. Improcedente.

## **Prestação Jurisdicional Gratuita**

Conforme requerimento, defiro a Justiça Gratuita à parte autora, com fulcro no art. 790, § 3º, CLT, haja vista a ausência de provas em contrário do estado de miserabilidade do autor.

## **DEDUÇÕES/COMPENSAÇÕES**

As deduções e compensações já foram observadas nesta decisão, conforme fundamentação.

## Dispositivo

POR TODO O EXPOSTO, nos autos da Ação Trabalhista **M.T.S.** ajuizou em face de **SUSTENTARE SANEAMENTO S/A**, rejeito as impugnações, e, no mérito, confirmo a justa causa aplicada pela reclamada ao reclamante e julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos da inicial, nos termos da fundamentação, que faz parte deste dispositivo.

Defiro à parte reclamante o benefício da Justiça Gratuita.

Advirto às partes para que evitem o uso de embargos de declaração fora das hipóteses legais, sob pena de atrair as cominações do art. 1026 e parágrafos do CPC.

Custas pela parte reclamante no valor de R\$ 1007,98, calculadas sobre o valor ora arbitrado à causa de R\$ 50.399,21. Isento.

**Em vista da antecipação da prolação da sentença, intinem-se as partes por meio de seus advogados. Retire-se o feito de pauta de julgamento anteriormente marcada.**

Encerro.

**BRASILIA, 10 de Fevereiro de 2017**

**MARCOS ULHOA DANI**  
**Juiz do Trabalho Substituto**



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:  
**[MARCOS ULHOA DANI]**



17020813265306200000007443410

<https://pje.trt10.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>