



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE CARPINA
ATSum 0000461-54.2025.5.06.0211
RECLAMANTE: LUCIANO JOSE DAS CHAGAS
RECLAMADO: ALPARGATAS S.A.

SENTENÇA

Vistos, etc.

O feito está submetido ao procedimento sumaríssimo, razão pela qual é dispensado o relatório nos termos do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

De antemão, fica esclarecido que não há se falar em prescrição (total ou parcial) vez que esta ação foi ajuizada menos de dois anos após o término contratual e, embora o contrato de trabalho tenha vigorado por mais de cinco anos, todas as pretensões trazidas à tutela jurisdicional se referem apenas a verbas rescisórias e reflexos.

Na sua contestação, a parte reclamada afirma que o autor foi despedido por justa causa por mau procedimento e ato lesivo à honra, caracterizado como injúria racial qualificada, conforme art. 482, "b" e "j" da CLT. Narra que, em 30/09/2024, a gerente de pessoas da empresa tomou conhecimento de denúncia de racismo que teria sido praticado pelo reclamante na madrugada do dia 28/09/2024. Assevera que, conforme apurado pela empresa, o autor estava na área de lazer e teria proferido injustificáveis e intoleráveis palavras racistas contra um empregado da empresa prestadora de serviços GR S/A, sr. Josimar Ferreira da Silva, que inclusive disso prestou queixa à autoridade policial.

Em sua réplica, o reclamante enfatiza que jamais sofreu uma advertência ou suspensão disciplinar durante o contrato de trabalho. Argumenta que, no suposto procedimento interno de apuração feito pelo réu, não teve qualquer oportunidade de defesa, de prestar esclarecimentos ou de rebater as acusações que lhe foram dirigidas em violação aos princípios constitucionais da ampla defesa, do

contraditório e do devido processo legal (art. 5º, LV, CF/88). Alega que era costume os colegas se reunirem para jogar, tornando incompatível a prática de ato racista em tal contexto de informalidade. Sustenta serem infundadas as acusações de conduta discriminatória, sendo pessoa de idoneidade moral como demonstra fotografia de sua esposa e sua certidão de casamento.

De logo, note-se que não se pode minimizar ofensas racistas e “o fato de uma pessoa acusada da prática de racismo alegar que possui amigos(as) e /ou filhos(as) e/ou companheiro(a) negros(as) não é fator que, do ponto de vista fático ou jurídico, seja apto a eximi-la da prática de racismo ou que possa ser utilizado como atenuante de culpabilidade” (CNJ, PNUD BRASIL, PROGRAMA JUSTIÇA PLURAL. Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, 2024, p.111/112). Portanto, é irrelevante que a esposa do reclamante seja pessoa de ascendência afro-americana conforme parecem sugerir as fotografias depois pelo autor trazidas aos autos.

Ademais, destaque-se que, não havendo regulamento interno ou outra fonte normativa estipulando maiores formalidades ou definindo procedimentos específicos em tal situação, o empregador privado não tem a obrigação de necessariamente se guiar pelos princípios do contraditório ou da ampla defesa quando da investigação de fatos que eventualmente compreenda necessária para respaldar sua decisão de unilateralmente rescindir o contrato em decorrência de falta grave cometida pelo empregado. Afinal, a dispensa do empregado, com ou sem justa causa, constitui direito potestativo do empregador.

Neste caso concreto, as provas orais corroboram aquilo registrado nos documentos apresentados pela empresa quando da apuração dos fatos que deram ensejo à dispensa motivada do trabalhador. As testemunhas referidas, que foram ouvidas quando da subsequente sessão de audiência instrutória, presenciaram os fatos e confirmaram que o reclamante, ainda que no calor da emoção após ter sido derrotado em uma partida de sinuca ocorrida na área de lazer da empresa durante o intervalo intrajornada, gravemente ofendeu Josimar (empregado de terceirizada) que então havia saído como vitorioso no jogo.

A vítima da injúria racial, quando da primeira audiência, confirmou, de modo consistente e coerente, toda a narrativa descrita na peça de defesa e o impacto profundo e real que sofreu ao ser alvo da agressão verbal desferida pelo reclamante. Ainda que se tenha resolvido a ouvir apenas como informante para esta questão trabalhista ora em exame, é importante frisar que “a palavra da vítima, também no que toca à apuração dos crimes raciais, se constituiu como um importantíssimo meio de prova, na medida em que é essencial ao conhecimento do fato criminoso e suas circunstâncias, assim como para aquilatar a natureza, gravidade

e extensão dos danos causados. Portanto, sem uma escuta atenta e sensível da vítima não há como promover uma responsabilização proporcional e justa do ofensor. (...)" (*Op. cit.*, p. 112/113).

Segundo também garantiu a testemunha Alberto Marcolino de Lira, até então havia uma rivalidade saudável entre os jogadores da sinuca, com provocações comuns e aceitáveis entre os participantes, mas, nessa ocasião, o reclamante ultrapassou o razoável quando, em resposta à comemoração de Josimar por o ter derrotado na partida, disse que "é por isso que botam para fuder nos negros, por conta dessa macacada". Essa testemunha inclusive ressaltou ter alertado o agressor de que "ele tinha passado do limite e isso não poderia ser dito inclusive porque a empresa tem uma política muito rígida contra atos racistas e de homofobia", ao que esse retrucou "que não se preocupava com isso pois não tinha nada a perder". Sublinhe-se que Josimar, naturalmente, sentiu-se intimamente ofendido e foi embora segundo relatou essa testemunha - que também viu "que Josimar chorava copiosamente" ao depois conversar sobre o episódio com a supervisora.

Na mesma direção, a testemunha Edson Gomes da Silva também presenciou que, embora os colegas da sinuca estivessem acostumados com "gozações mútuas", "nesse dia, após Josimar ganhar o jogo contra Luciano, aquele pegou sua garrafa e fez um sinal de vitória ao sair. Foi quando então Luciano, que normalmente era quem mais se destacava na sinuca, disse que era por isso que as pessoas costumavam castigar os negros, por conta dessas macaquices. Josimar ouviu tal ofensa, e se retirou sem nada falar". Sublinhe-se que essa testemunha inclusive descreveu Josimar como pessoa de personalidade tímida, "pessoa calada e que fala pouco", que "não ofendia os outros da mesma maneira ao ponto de constranger colegas".

Portanto, restou cabalmente comprovada a ocorrência do fato e nada justifica aquilo proferido pelo reclamante!

Ao contrário do que replicou a parte autora, a circunstância do episódio ter ocorrido em área de lazer dentro da empresa em nada contribui para descaracterizar o caráter racista das suas palavras. Não há qualquer incompatibilidade. Ora, o racismo acontece mesmo em ocasiões nas quais pessoas se reúnem para diversão e bons momentos de lazer - a exemplo das hostilidades racistas que repetidamente tem ocorrido, infelizmente, em torcidas de futebol contra atletas de ascendência africana ou latino-americana em campeonatos de vários países.

É de boa nota enfatizar que o racismo não se limita apenas a atos de discriminação racial, que corresponderia ao tratamento diferenciado a indivíduos de grupos racialmente identificados. Em seu aspecto estrutural, é um fenômeno complexo, com raízes históricas, que se manifesta em diversas dimensões

da sociedade, permeando as relações econômicas, políticas, jurídicas e até mesmo familiares e sociais. Enraizado na estrutura da sociedade, o racismo estrutural se manifesta de diversas formas, devendo ser veementemente combatido.

Como adverte o citado Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, ao se referir ao racismo recreativo no ambiente de trabalho, sua prática “pode criar um clima hostil e prejudicar a saúde mental e emocional de empregadas e empregados, além de afetar a cooperação e a produtividade da equipe. Manifestações de racismo recreativo incluem piadas, imitações, apelidos e outros comportamentos que banalizam a experiência de discriminação e desumanizam indivíduos com base em suas características raciais. Essas ações são frequentemente minimizadas ou justificadas como inofensivas por serem rotuladas como “brincadeiras”. (...) O racismo recreativo contribui para a criação de um ambiente de trabalho tóxico, no qual as pessoas negras se sentem desvalorizadas e inseguras. Além disso, esse clima hostil fragiliza os demais membros da equipe que, mesmo não participando diretamente da prática, se veem impotentes para adotar ações tendentes a coibi-las, por medo de represálias, o que contribui para aumentar o estresse e a ansiedade, afetando o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores. (...) Embora frequentemente subestimado, o racismo recreativo tem impactos profundos no ambiente de trabalho e na vida das trabalhadoras e trabalhadores. A implementação de políticas de equidade, educação permanente e liderança comprometida são ações essenciais que as empresas podem adotar para combatê-lo.” (*Op. cit.*, p. 147/148).

Não há dúvidas de que tal conduta configura falta grave, apta a ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482, alínea “b”, da CLT, que estabelece como motivo para a rescisão contratual a prática de “mau procedimento”.

No caso em tela, a fala do reclamante não se limitou a uma mera ofensa. Trata-se de declaração com conteúdo racista, que desrespeita a dignidade da pessoa humana e que promove a discriminação racial, o que, por si só, torna a conduta do reclamante incompatível com a manutenção do vínculo empregatício.

Ademais, a conduta do reclamante violou o código de conduta da empresa, que veda qualquer ato discriminatório ou de preconceito. A empresa, ao dispensar o reclamante por justa causa, agiu em consonância com seus acordados princípios e valores.

Acrescente-se que a empresa tem a obrigação legal de assegurar um ambiente de trabalho saudável e seguro (CLT, art. 156 e 157) e, pois, deve promover que seja harmonioso, inclusivo e sem qualquer discriminação racial.

Por fim, importante ressaltar que a dispensa por justa causa é a penalidade máxima que pode ser aplicada ao empregado. No entanto, no caso em tela, apesar do seu bom histórico funcional e de sua anterior convivência sadia com outros colegas de trabalho, conforme relatado pelas testemunhas referidas, a gravidade da conduta do reclamante, no lamentável episódio supramencionado, autorizou a imediata dispensa por justa causa independentemente da inexistência de punições disciplinares anteriores. Reconhece-se, pois, que houve proporcionalidade entre a falta grave e a sanção que lhe foi aplicada.

Sendo assim, porque reconhecida a dispensa por justa causa, indefere-se o pedido de sua nulidade contido no item (j) da petição inicial. Por conseguinte, também são improcedentes os pedidos de aviso prévio indenizado proporcional ao tempo de serviço (b), férias proporcionais + 1/3 (c), 13º salário proporcional de 2024 (d), liberação do FGTS com acréscimo de multa rescisória de 40% (e) e de indenização substitutiva do seguro desemprego (f).

O TRCT Id. Id 7bcc57b, que indica o saldo líquido no valor de R\$ 2.049,72 cujo pagamento é atestado pelo comprovante bancário juntado aos autos, datado de 15/10/2024, comprova o pagamento do saldo salarial de sete dias (haja vista que a rescisão contratual ocorreu em 07/10/2024 e não em 03/10/2024 conforme alegado na exordial). Portanto, indefere-se o pedido contido no item (h) da petição inicial.

Outrossim, porque comprovado o pagamento tempestivo das verbas rescisórias como supramencionado, indefere-se o pedido de multa do art. 477, §8º da CLT (item g).

DA COMPENSAÇÃO/DEDUÇÃO:

Em decorrência da sucumbência total da parte autora, resta prejudicado o pedido de compensação/dedução formulado pelo réu em sua defesa.

DA GRATUIDADE JUDICIAL:

O benefício da gratuidade judicial será concedido quando o salário do trabalhador for igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS ou diante da demonstração de insuficiência econômica para pagamento das custas processuais (CLT, art. 790, §§ 3º e 4º). Nos termos da súmula 463, I do TST, "a partir de 26/06/2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, admite-se a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou

por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim (CPC, art. 105)”.

Ademais, deve-se levar em conta a situação quando do pedido de gratuidade judicial. Sendo assim, independente do salário que auferiam durante a relação de trabalho, deve-se conceder a gratuidade àqueles que se encontram desempregados quando buscam a tutela jurisdicional.

No mais, insta destacar que a inconstitucionalidade parcial declarada no julgamento da ADIn 5.766 correspondente ao §4º do artigo 791-A alcançou apenas a expressão *“desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”*. Assim, restou mantido o comando legal do dispositivo no que se refere às obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da justiça gratuita ficarem sob condição suspensiva de exigibilidade.

Portanto, no que vencido o beneficiário da justiça gratuita, as despesas processuais que porventura lhe caiba pagar (o que abrange honorários advocatícios cf. CPC, art. 98, caput) ficam sob condição suspensiva de exigibilidade e apenas poderão ser executados se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, a parte contrária demonstrar que deixou de existir aquela situação de insuficiência de recursos.

Por conseguinte, considerando o que consta dos autos, concede-se o benefício da justiça gratuita à parte autora.

DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS:

Nos termos da Lei nº 13.467/17, os litigantes pagarão honorários ao(s) advogado(s) da parte contrária quanto àqueles pedidos em que foram sucumbentes (art. 791-A, §3º da CLT e art. 86 do CPC). Portanto, considerando os critérios elencados no art. 791-A, §2º da CLT, a parte reclamante deve pagar, ao(s) advogado(s) da parte contrária, honorários equivalentes a 15% do valor (atualizado) atribuído àqueles pedidos nos quais foi integralmente sucumbente – observando-se, se for o caso, a suspensão de exigibilidade pela concessão da gratuidade judicial ao hipossuficiente.

ANTE O EXPOSTO,

JULGA-SE IMPROCEDENTE a postulação de LUCIANO JOSE DAS CHAGAS contra ALPARGATAS S.A., nos termos da fundamentação desta sentença - parte integrante deste dispositivo como se ora estive transcrita.

Das despesas processuais:

Honorários advocatícios sucumbenciais conforme fundamentação supra - com suspensão de exigibilidade em virtude da concessão da gratuidade judicial ao reclamante.

Custas processuais pelo reclamante, no valor de R\$ 532,45, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 26.622,80, sendo dispensado o pagamento em decorrência do benefício da justiça gratuita.

INTIMEM-SE AS PARTES, observando-se pedido expresso de comunicações para advogado(s) indicado(s) porventura constante dos autos (art. 272, §5º do CPC).

NADA MAIS

CARPINA/PE, 27 de junho de 2025.

AGENOR MARTINS PEREIRA

Juiz do Trabalho Titular