



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000962-86.2023.5.06.0143

Relator: ANA CRISTINA DA SILVA

Tramitação Preferencial

- Idoso
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 08/08/2024

Valor da causa: R\$ 102.370,60

Partes:

RECORRENTE: ELIEZER JOSE DE SANTANA PEREIRA
ADVOGADO: DINARQUE FRANCISCO ROSENDO JUNIOR
ADVOGADO: DAYVID JOSE PACHECO DE ARAUJO
RECORRIDO: AFC LOGISTICA AMBIENTAL LTDA
ADVOGADO: ALESSANDRA BESSA ALVES DE MELO
ADVOGADO: ANDREIA DE CARVALHO FISTAROL
ADVOGADO: FERNANDA TADINI RIBEIRO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

Processo n.º 0000962-86.2023.5.06.0143 (ROT)

Órgão Julgador: Quarta Turma

Relatora: Juíza convocada Ana Cristina da Silva

Recorrente(s): ELIEZER JOSÉ DE SANTANA PEREIRA

Advogado(s): Dinarque Francisco Rosendo Júnior; Dayvid José Pacheco de Araújo

Recorrido(s): AFC LOGÍSTICA AMBIENTAL LTDA.

Advogado(s): Alessandra Bessa Alves de Melo; Andreia de Carvalho Fistarol; Fernanda Tadini Ribeiro

Procedência: 3ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes-PE

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. INJÚRIA RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O caso dos autos demanda a aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, publicado pela Secretaria de Comunicação Social do C. TST, em 19/08/2024, documento/guia que aborda diretrizes e orientações sobre as questões relacionadas às violências raciais, de gênero e diversidade, para que os(as) magistrados(as) possam concretizar o direito à igualdade e a não discriminação de todas as pessoas, garantindo-lhes o acesso à justiça, entendido como o acesso à ordem jurídica justa. A prova de que não tenha sido praticado por funcionário da empresa ou que o reclamante não tenha individualizado a pessoa no Boletim de Ocorrência, por si só, não autoriza a conclusão de que não houve a prática racista e, bem assim, não afasta a obrigação da reclamada em coibir tais práticas, ainda que tivesse sido perpetrada por terceiros, no ambiente de trabalho, como outros prestadores de serviços, fornecedores ou clientes. É da responsabilidade do empregador a preservação da incolumidade do patrimônio imaterial dos seus trabalhadores bem como do ambiente de trabalho saudável e livre de quaisquer discriminações. Considerando que o Reclamante sofreu injúria racial no ambiente de trabalho, torna-se inafastável a responsabilidade da empregadora pela agressão grave, que fere direitos de personalidade do autor e causa dano *in re ipsa*. Recurso obreiro a que se dá provimento, no aspecto.

Vistos etc.

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por ELIEZER JOSÉ DE SANTANA PEREIRA, à sentença proferida pelo MM. Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Jaboatão dos Guararapes-PE, sob o ID 7823126, que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista proposta em face de AFC LOGÍSTICA AMBIENTAL LTDA.



Assinado eletronicamente por: ANA CRISTINA DA SILVA - 12/12/2024 10:22:34 - d6d415f

<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24092114454917800000038794946>

Número do processo: 0000962-86.2023.5.06.0143

ID. d6d415f - Pág. 1

Número do documento: 24092114454917800000038794946

Em suas razões recursais, contidas no ID 407c834, o Reclamante pretende reforma quanto ao acúmulo funcional, doença ocupacional, adicional de insalubridade, horas extras, indenização por danos morais e honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas pela parte contrária (ID 6d00be9).

Desnecessário parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO:

Admissibilidade

Recurso tempestivo, representação regular e custas dispensadas. Satisfeitos os requisitos extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso do Reclamante.

MÉRITO:

Do acúmulo de funções

A instância de origem indeferiu o pedido autoral em questão, considerando que não houve acúmulo, conforme trechos transcritos abaixo:

"Acúmulo de função

Pede o autor o pagamento de 30% de seu salário pelo acúmulo funcional.

No caso, a reclamada negou o direito vindicado. Aduziu que o autor sempre exerceu as atividades afetas à função para a qual fora contratado.

Dispõe o art. 456, parágrafo único, da CLT que "*A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal*".

Em seu depoimento pessoal, o reclamante disse que trabalhou para a reclamada como ajudante de carga e descarga. Assim, começou como coleta de papelão e plástico e cerca de um ano depois, passou a fazer coleta de óleo de caminhão e carro. Depois, aduziu que passou a trabalhar em carro tanque, fazendo limpeza de esgoto.

Também, afirmou que, quando faltavam funcionários de serviços gerais e não havia caminhão para ele sair, era colocado para limpar o chão e varrer pátio, assim como abrir portão, a fim de os caminhões entrarem e saírem, quando o porteiro faltava, o que denota um caráter de excepcionalidade nessas tarefas.

O reclamante acresceu que esses serviços de limpeza e de porteiro eram realizados também por outros auxiliares de coleta, o que corrobora a ilação de que havia uma alternância entre os colegas.



Ademais, ao ser indagado pelo perito em relação às atividades cumpridas, não indicou a de porteiro.

Assim, pelo próprio depoimento pessoal do reclamante, vejo que sua atuação na portaria ou no auxílio da limpeza acontecia em caráter excepcional, tendo em vista que condicionada à ausência do porteiro, compartilhando as atividades de serviços de limpeza, as quais sequer foram mencionadas na exordial, com outros colegas pares.

Por isso, dentro desse contexto fático, considero que as atividades por ele exercidas não lhe exigiam esforço físico ou intelectual incompatíveis com a função de auxiliar de coleta e resíduo. Ademais, as atividades eram realizadas dentro da própria jornada, dentro de um contexto laboral de colaboração com os necessários serviços a serem realizados.

Pelo exposto, julgo **improcedente** o pleito de acréscimo salarial por acúmulo funcional e reflexos."

O Reclamante insiste que acumulava a função de ajudante de carga e descarga para qual foi contratado com as atividades de coleta de óleo de caminhão e de carros, trabalho em carro tanque, fazendo limpeza de esgoto e diversas vezes limpava o chão, varria pátios e servia de porteiro para abertura e fechamento de portões.

A insurgência não vinga.

O acúmulo de função se caracteriza pelo exercício de função diversa daquela para a qual o trabalhador foi contratado, com evidente sobrecarga de trabalho, de atribuições e responsabilidades, sem a paga correspondente, encerrando a ideia de alteração prejudicial das condições de trabalho (art. 468 da CLT).

Tal fato deve restar devidamente comprovado, com ônus processual do postulante (art. 818 da CLT).

Assim é que o exercício simultâneo de tarefas diferentes, executadas na jornada de trabalho, sem exigir maior capacitação técnica ou pessoal do empregado, compatíveis com a sua condição pessoal, não gera ao trabalhador o direito ao percebimento de diferenças salariais entre uma função e outra.

O poder diretivo assegura ao empregador a possibilidade de conduzir a realização das atividades contratuais dos empregados para adequar a prestação do labor às necessidades do empreendimento, conforme dispõe o art. 456, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Inexistente prova em contrário ou cláusula contratual expressa, presume-se que o Reclamante se obrigou a todas as atividades compatíveis com a sua condição pessoal.



Na hipótese dos autos, o Autor declarou em seu interrogatório que realizava esporadicamente atividades na portaria e auxílio na limpeza. Além disso, as demais atividades informadas na petição inicial não ficaram comprovadas.

Entendo, pois, que as atividades desenvolvidas pelo demandante na empresa eram todas coordenadas e integradas entre si, formando um conjunto de tarefas inerentes àquela para qual o obreiro foi contratado, não caracterizando o exercício de funções diferenciadas.

E, como visto, aquelas atividades que entendia acumular eram desempenhadas sem regularidade.

Nego provimento ao recurso.

Da doença laboral (hérnia umbilical). Da estabilidade provisória

O Reclamante não se conforma com a decisão, aduzindo, para tanto, que o conjunto probatório comprova o nexo causal entre as atividades laborais e a enfermidade que lhe acometeu, bem como a redução da capacidade de trabalho. Pontua que a doença ocupacional (hérnia umbilical) foi descoberta enquanto o Recorrente estava sob aviso prévio e o laudo médico pericial foi favorável ao seu pleito.

Ao apreciar a questão, a magistrada de origem não acatou as conclusões do laudo médico pericial e, com base nos ASOs ocupacionais, no parecer do assistente técnico da Reclamada, diante do histórico funcional do Reclamante, reputou que o estado de saúde do Autor é indicativo de quadro antigo e, diante da ausência de incapacidade laboral no curso do contrato, assim como o encerramento deste, reconheceu válida a dispensa imotivada e julgou improcedentes todos os pedidos vinculados à estabilidade provisória no emprego. Confira-se os fundamentos do Juízo de primeiro grau:

"Doença ocupacional

Alega o reclamante que, devido ao exercício das suas atividades laborais para a reclamada, em que levantava pesos, foi diagnosticado com hérnia umbilical no dia 16/08/2023 (CID K46), mas que foi desligado logo após ter comunicado à reclamada sobre a doença adquirida. Diz que se encontra com indicação cirúrgica.

De acordo com o art. 225 da CF, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele se incluindo o ambiente do trabalho. Já o art. 7º, XXII, da CF prevê que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A CLT, por seu turno, traz uma série de normas protetivas do ambiente laboral.

O art. 118 da Lei nº 8.213/1990 dispõe que o segurado que sofrer acidente de trabalho tem garantida a manutenção de seu contrato de trabalho pelo



prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Já a jurisprudência é consolidada no sentido de que não é imprescindível o afastamento do trabalho, podendo ser reconhecida a estabilidade se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego, como se depreende da Súmula nº 378 do C. TST:

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO.
ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991.**

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Saliento que a responsabilidade civil, também nos casos de acidente de trabalho (no que se inclui a doença ocupacional), é analisada, em regra, de forma subjetiva, nos termos do art. 186 e 927 do Código Civil, sendo necessário, portanto, que restem caracterizadas a conduta culposa, o dano e o nexo de causalidade entre eles. Exceção ocorre nas hipóteses previstas em lei e quando a atividade normalmente desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (art. 927, parágrafo único, do CC).

E, consoante art. 949 do Código Civil, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até o fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido. Registro que os lucros cessantes se consubstanciam na frustração da expectativa de lucro, vantagem patrimonial que não ingressa no patrimônio da vítima.

Quanto à pensão vitalícia, dispõe o art. 950 do Código Civil:

"Art. 950. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminua a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez."

Determinou-se a realização de perícia médica (fls. 1038 e seguintes), na qual houve análise dos documentos até então apresentados aos autos. O perito também registrou o histórico laboral e clínico do reclamante, realizou exame físico, com testes no autor, escutou suas queixas e destacou que não houve afastamento para gozo de benefício previdenciário.

Ao registrar o histórico de atividades laborais do reclamante, o perito destacou a atividade de selecionador de material reciclável do autor, de 25.11.2020 a 19.08.2023, na reclamada.



Em exame físico, o perito constatou que *"Abdome plano, flácido simétrico, doloroso à palpação na região umbilical que se acha permeável a uma polpa digital, presença de ruídos hidroaéreos normais, não apresenta visceromegalias, presença de diástase dos músculos retoabdominais"*.

Assim, quando do confronto com a prova documental apresentada, asseverou o perito o diagnóstico de hérnia umbilical (uma mesopatia), e concluiu ser doença decorrente do trabalho, no caso do reclamante, tendo em vista que a empresa não apresentou prova em contrário, especificamente, o exame médico admissional, que já diagnosticasse se a doença era pré-existente. Partiu da premissa de que pode ser agravada pelas condições do trabalho que exige riscos ergonômicos e elevação de pesos.

De logo, tendo em vista a análise do perito e suas considerações, friso que o ASO admissional constitui apenas uma das provas para conclusão sobre a saúde do trabalhador, tanto que a perícia médica atua em complementariedade com outras provas constantes dos autos.

Ademais, foram apresentados ASOs ocupacionais em 10.09.2021, 31.08.2022, 12.07.2023 e 21.08.2023 e o reclamante foi considerado apto ao trabalho (fl. 113, 114, 115 e 116), enquanto o aviso prévio do reclamante foi concedido em 21.07.2023.

Saliento que também esteve presente à perícia médica, um médico, na qualidade de assistente técnico da reclamada, que emitiu parecer à fl. 1016.

Em verificação das provas apresentadas, observo que, ao menos até 2021 (OS - fl. 987), o reclamante atuava com recicláveis, cujo descarregamento no galpão da reclamada era realizado via caixas *roll on*, e que sempre recebeu equipamentos de proteção individual (EPIs), em que pese não tenham neutralizado a insalubridade por agentes biológicos.

Além disso, pelo histórico funcional do autor, observo que, antes de trabalhar na reclamada, executou várias atividades que demandavam esforço físico, ao menos desde junho de 2012, entre elas como carregador (três vínculos de emprego), limpador de vidros, demolidor de edificações e alimentador de linha de produção em indústria de pescados.

Assim como o perito do juízo, o perito assistente também foi no sentido de que o diagnóstico do autor é de hérnia umbilical, com diástase do plano musculoponeurótico do reto abdominal, medindo até 4,4cm, acima da cicatriz umbilical, com falha na integridade musculoponeurótica na região umbilical, com colo de 0,9cm, observada protrusão de conteúdo abdominal (adiposo), ao repouso, que se intensificava às manobras de Valsalva, sem alterações ao estudo Doppler.

Como ressaltado pelo médico assistente da reclamada (fl. 1034), pondero que o estado de saúde do autor é indicativo de quadro antigo, não observado pelo próprio trabalhador anteriormente, nem mesmo detectado em exames anteriores, embora tivesse exercido, desde 2012, atividades que demandassem esforço físico, com incômodo estético decorrente da diástase do reto abdominal.

Acrescento que o perito considerou as alegações da inicial no sentido de que o autor realizava esforços físicos. Porém, o obreiro, assim como seus colegas, também dividiram tarefas internas e até mesmo na portaria, ainda que esta em caráter excepcional, o que não foi relatado pelo obreiro ao perito.



Não bastasse, em que pese a indicação cirúrgica, depreendo dos autos que decorreria de ordem estética, tendo em vista a ausência de incapacidade laboral durante o contrato de trabalho, assim como após o encerramento deste.

Assim, reputo que o autor não é portador de doença ocupacional, razão pela qual julgo **improcedentes** os pedidos indenização em decorrência de estabilidade provisória e reflexos."

O direito não alberga o Reclamante.

Com efeito, quanto ao pedido de estabilidade provisória em face da doença ocupacional, melhor sorte não socorre a parte autora.

Sabe-se que acidente de trabalho é aquele ocorrido pelo exercício do labor, a serviço do empregador ou empresa, cujos efeitos atingem a saúde do trabalhador, comprometendo-lhe a capacidade laboral, de forma temporária ou permanente.

Dita definição encontra-se encartada no art. 19 da Lei n. 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

Ainda, na forma do disposto no art. 20 da citada lei, considera-se acidente do trabalho, também, a doença profissional e a doença do trabalho, assim entendidas, respectivamente, como a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade (inciso I) e a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e que com ele se relacione diretamente (inciso II).

Em ambos os casos, as doenças devem constar de relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Por sua vez, em seu art. 21, há outras hipóteses equivalentes a acidente do trabalho; porém, em todos os casos, repito, para que a doença seja a ele equiparada, deve ter relação com a atividade laboral desenvolvida.

Já o reconhecimento do direito à estabilidade, prevista no art. 118, do mesmo diploma legal, consistente na garantia de permanência no emprego pelo lapso de 12 meses, depende do preenchimento de dois requisitos cumulativos: (i) a ocorrência de afastamento por período superior a quinze dias e (ii) o gozo de benefício acidentário (espécie 91).



Além disso, também é garantida a estabilidade temporária no emprego na hipótese de ser constatada, após a dispensa, doença profissional que apresente nexo de causalidade com a atividade laboral desenvolvida na empresa, previsão contida no item II, da Súmula n. 378 da Corte Superior.

Inicialmente menciono que o Reclamante foi contratado em 25/11/2020 para exercer a função de "ajudante de carga e descarga", na qual permaneceu até a rescisão contratual ocorrida em 19/08/2023 (aviso prévio trabalhado).

Diante das alegações de que o Autor sofreu sequelas em face das atividades desempenhadas nas hostes da Ré, ou seja, que a doença guardava relação de causalidade com a execução do contrato de trabalho, a Magistrada de origem determinou a realização de perícia médica, tendo o perito Sérgio Roberto Napoleão Pereira de Castro, concluído pela presença de nexo causal em relação à enfermidade alegada (hérnia umbilical), confira-se:

"CONCLUSÃO:

Diante do exposto e analisado, onde o reclamante tem o diagnóstico de hérnia umbilical, que é uma mesopatia, e a empresa reclamada não dispõe de prova em contrário, com o exame médico admissional, que já diagnosticasse se a doença já era pré-existente (a hérnia umbilical), podendo ainda ser agravada pelas condições do trabalho que exige riscos ergonômicos e elevação de pesos. Não consta dos autos o Exame médico admissional, informando que a parte autora era portadora de hérnia umbilical. Refere que foi demitido doente sendo portador de hérnia umbilical e de diástase dos músculos reto abdominal. Conclui-se que o reclamante é portador de doença do trabalho, quando da prestação de seus serviços a reclamada."

Ocorre que, apesar de o Juízo não estar adstrito ao laudo pericial, haja vista o princípio da persuasão racional contido no art. 479 do CPC, é necessário que existam outros elementos nos autos para que seja formado seu convencimento em sentido diverso, hipótese esta que, no caso, ocorreu.

Neste aspecto, o perito mencionou que o Reclamante trabalhou desempenhando a atividade de selecionador de material reciclável de 25/11/2020 a 19/08/2023 e a Reclamada não apresentou o exame médico admissional que já diagnosticasse se a doença era pré-existente.

A despeito de tal fato, os ASOs ocupacionais do demandante realizado em 10.09.2021, 31.08.2022, 12.07.2023 e 21.08.2023 consideraram-o apto ao trabalho, sendo concedido o aviso prévio trabalhado em 21/07/2023 e afastamento em 19/08/2023.



O documento de ID c752cf1 demonstra que o Autor atuava com recicláveis, cujo descarregamento no galpão era realizado via caixas "roll on", ou seja, era mecanizado.

O histórico funcional do demandante evidencia que antes de ser contratado pela Reclamada (em 15/11/2020), o mesmo desempenhou diversas atividades que demandavam esforço físico, pelo menos desde junho/2012 (aproximadamente 8 anos antes), em três vínculos de emprego anteriores atuou como carregador e outros como limpador de vidros, demolidor de edificações e alimentador de linha de produção em indústria de pescados.

A par disso, o médico assistente da Ré, assim como o perito do juízo, diagnosticaram a doença como sendo "hérnia umbilical", no entanto, aquela profissional indicado pela Ré ponderou que o estado de saúde do Reclamante é indicativo de quadro antigo, não observado pelo trabalhador, ou pelos exames anteriores, em que pese desde o ano de 2012 (aproximadamente 8 anos antes da contratação), já desempenhasse esforço físico.

Em seu interrogatório o Reclamante informa as atividades que desempenhava durante o contrato de trabalho com a Ré, de onde se extrai não haver, em grande parte deste período ou da própria rotina diária, grande esforço físico.

Somado a isso, em que pese o perito nomeado pelo juízo ter firmado suas convicções com base nas alegações da peça vestibular, no sentido de que o Autor realizava esforço físico, e em seu interrogatório, as impressões são diversas. Veja-se:

INTERROGATÓRIO DO RECLAMANTE: "que trabalhou para a reclamada como ajudante de carga e descarga; que começou como coleta de papelão e plástico, que cerca de um ano depois passou a fazer coleta de óleo de caminhão e de carro; que depois passou a trabalhar em carro tanque, fazendo limpeza de esgoto; que quando faltavam funcionários de serviços gerais e não havia caminhão para o reclamante sair era colocado para limpar o chão e varrer pátio, e também era colocado par abrir portão par entrada e saída de caminhão quando o porteiro faltava; que esses serviços de limpeza e de porteiro eram feitos também por outros auxiliares de coleta; que possuía controle de ponto..."

Vale destacar que durante todo o período do vínculo empregatício o autor não se afastou do trabalho por período superior a 15 dias, ou tenha gozado do auxílio acidentário (espécie B-91).



A despeito de todo arcabouço probatório, destaco que o Autor, como dito, não gozou de benefício previdenciário com relação à hérnia umbilical e se encontrava apto ao trabalho quando da sua dispensa, inexistindo incapacidade laboral.

A hérnia, no adulto, como se vê, é um defeito gerado pela fragilidade da parede abdominal (causada por má formação ou enfraquecimento nas camadas de tecido protetoras dos órgãos internos do abdômen). Sabe-se que alguns fatores favorecem o surgimento de hérnia umbilical, tais como: obesidade, múltiplas gestações (mais de uma), constipação, antecedente de cirurgia abdominal, sedentarismos e DPOC.

Constata-se que na época da extinção contratual o Reclamante encontrava-se apto para o trabalho. O fato de o Reclamante ser portador de uma hérnia umbilical, com diagnóstico em 16/08/2023 - ID 51d6c6e (3 dias antes do término do aviso prévio trabalhado finalizado em 19/08/2023) não o incapacita para suas atividades laborais desenvolvidas na Reclamada.

A indicação médica em 13/09/2023 para a realização de hernioplastia umbilical (ID 70f7d78), após o transcurso do aviso prévio trabalhado que se encerrou em 19/08/2023, não tem o condão de comprovar a doença ocupacional ou a incapacidade laboral no momento do desate contratual, tendo no ASO demissional realizado em 21/08/2023 (ID 573da4b) considerado o Reclamante apto ao trabalho.

Entendo que o surgimento da enfermidade está mais relacionada a multifatores, como sedentarismo, não podendo vinculá-la ao último contrato de trabalho firmado com a Reclamada que perdurou por 2 anos e 9 meses (aproximadamente), pois, nos contratos anteriores, desenvolveu diversas atividades que demandavam esforço físico.

Assim, não restando comprovada a doença ocupacional adquirida /desencadeada pelo exercício das atividades desenvolvidas na reclamada, não há que se falar em estabilidade no emprego, por força do disposto no art. 20, da Lei n. 8.213/91, e da Súmula nº 378, do C. TST, sendo lícita a dispensa imotivada da autora.

Nada a reformar.

Nego provimento.

Do adicional de insalubridade

O Reclamante insiste que faz jus ao recebimento do adicional em epígrafe, argumentando que a conclusão do laudo técnico pericial foi no sentido de trabalhar exposto a



agentes insalubres de grau máximo (40%) durante todo o período do pacto laboral e não apenas àquele período reconhecido pelo Juízo monocrático.

A autoridade sentenciante reconheceu que o Reclamante começou a desempenhar atividades em ambiente insalubre (apenas pelo agente biológico) a partir de janeiro/2022, quando a Ré iniciou o pagamento do adicional no grau máximo (40%). Veja-se:

"Adicional de insalubridade

O adicional de insalubridade é devido para aquelas atividades ou operações que, por sua natureza ou método de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

Saliento que para o reconhecimento do direito ao adicional de insalubridade é necessário que a atividade ou operação esteja classificada na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, qual seja, a Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria nº 3.214/78 (art. 190 da CLT e Súmula nº 448 do C. TST).

Realizou-se prova pericial acerca das condições de trabalho do autor (fls. 1587 e seguintes), com inspeção no local de trabalho. O perito analisou as argumentações lançadas na inicial, na contestação, assim como as provas documental e testemunhal. Também, fez registros fotográficos.

O perito indicou as pessoas que se fizeram presentes à visita técnica, quais sejam, uma técnica em segurança do trabalho e o próprio reclamante.

De plano, o perito descreveu as atividades do reclamante na reclamada, que eram: acompanhar os motoristas para coletas de resíduos, carregar e descarregar (contêineres, caixas coletoras, caçambas) e realizar a operação manual ou mecânica dos equipamentos dos caminhões.

De acordo com as informações prestadas pelo reclamante no local e confirmadas pela técnica de segurança do trabalho da empresa, ele que laborou em caminhão compactador, caminhão tanque e *roll on roll off*, realizando as mesmas atividades durante todo o pacto laboral, com atendimento a clientes diversos, incluindo indústrias, hospitais, escolas, supermercados, estabelecimentos comerciais, entre outros.

Também, o autor disse ao perito que, quando não havia serviço externo, laborava internamente realizando a separação de papelão no galpão da reclamada, tendo confirmado o recebimento de protetor auricular, luva, óculos, tyvek, bota, máscara e fardamento (calça e camisa).

O perito observou que o reclamante laborava em ambientes abertos, cobertos, semiabertos e fechados, áreas sujeitas aos seguintes agentes nocivos: ruído, vibração, umidade e agentes biológicos.

No entanto, constatou o perito que, dos registros apontados nas fichas de controle e entrega de EPIs, alguns equipamentos estavam sem as devidas informações (Certificado de Aprovação - CA), contrariando os termos da NR-06.

O perito aduziu que, de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 38.11-4-00), a reclamada está enquadrada no Grau de Risco 3, conforme Norma Regulamentadora NR-4. Apresentou Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).



Em avaliação do agente ruído, disse o *expert* que o reclamante laborou exposto ao nível de pressão sonora de 78,88 dB(A), estando abaixo do limite de tolerância estabelecido pelo Anexo 1 da NR 15, que é de 85 dB (A), pelo que afastou a insalubridade pelo agente ruído.

Em relação à vibração, explicou que o reclamante não se expunha a vibrações acima dos limites de tolerância da NR-15, não se caracterizando nas atividades do reclamante a insalubridade por tal agente.

No que se refere à umidade, aduziu o perito que o reclamante não se expunha a locais alagados ou encharcados nos termos da NR-15, portanto, não constatando insalubridade quanto a esse agente.

Quanto aos agentes biológicos, o perito destacou, de logo, que nas atividades que envolvem agentes biológicos, a insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa.

Nessa senda, o perito esclareceu que, consoante informações colhidas durante a diligência pericial, o obreiro realizava operações manual e/ou mecanizada dos equipamentos dos caminhões, como também na coleta de lixo urbano.

Por isso, o perito constatou que havia continuidade e habitualidade na exposição a agentes biológicos. Inclusive, segundo o perito, não havia distinção das atividades exercidas pelo obreiro nos cargos de auxiliar de coleta e resíduo e auxiliar de coleta e resíduos II.

Portanto, concluiu que o reclamante se expunha a agentes biológicos nos termos da NR-15, restando caracterizadas as atividades do reclamante como insalubres por agentes biológicos.

Em resposta aos quesitos, o perito voltou a tecer considerações já abordadas no corpo do laudo, esclarecendo que os EPIs utilizados não foram suficientes a elidir os efeitos dos agentes insalubres, razão pela qual concluiu existir a insalubridade em grau máximo (40%) no meio ambiente de trabalho.

Ocorre que o próprio autor reconheceu, em depoimento, a distinção das atividades por ele realizadas na reclamada. Nesse sentido, afirmou que começou com coleta de papelão e plástico, cerca de um ano depois passou a fazer coleta de óleo de caminhão e de carro e em seguida trabalhou em carro tanque, com limpeza de esgoto.

Também a testemunha trazida pelo autor afirmou que este coletava resíduos que eram fardos de plástico e papelão, embora tenha dito que em uma oportunidade trabalhou com o autor coletando chorume, lama e gordura.

E, conforme contracheques do autor, a partir de janeiro de 2022 ele passou a receber adicional de insalubridade em grau máximo (40%), do que concluiu coincidir (considerando o próprio depoimento do autor) com o período em que passou a laborar com limpeza de esgoto, como indicado pela parte ré.

Assim, reputo que quando o autor passou a trabalhar exposto a risco biológico recebeu o adicional de insalubridade devido, razão pela qual julgo **improcedente** o pleito de pagamento de adicional de insalubridade e reflexos."

Concordo com essas conclusões.

Registro, de início que, de acordo com o disposto no art. 479 do CPC, o juiz não está vinculado aos fundamentos e à conclusão a que chegou o Perito no laudo.



E no caso em apreço, verifico que existem elementos nos autos que nos convencem de que o Reclamante estava submetido a condições insalubres, sem que equipamentos de proteção individual possam eliminar ou neutralizar os males que lhe são infligidos, a partir de janeiro /2022, e não durante todo o período contratual, como declarou o perito nomeado pelo juízo (15/11/2020 a 19/08/2023).

Isso porque o perito concluiu que o único agente insalubre não elidido pela utilização incompleta dos EPI's foi o biológico e o Reclamante, em seu interrogatório, declarou que somente começou a trabalhar em carro tanque com limpeza de esgoto após um certo lapso contratual (após realizar coleta de papelão e plástico que durou cerca de 1 ano; em seguida passou a fazer coleta de óleo de caminhão e de carro e, por último, começou a ter contato com esgoto). Veja-se:

"que trabalhou para a reclamada como ajudante de carga e descarga; que começou como coleta de papelão e plástico, que cerca de um ano depois passou a fazer coleta de óleo de caminhão e de carro; que depois passou a trabalhar em carro tanque, fazendo limpeza de esgoto..."

Logo, considerando que a Reclamada iniciou o pagamento do adicional de insalubridade no grau máximo (40%) a partir de janeiro/2022, período que coincide com as atividades descritas pelo Reclamante em seu interrogatório, correta a sentença que indeferiu a ampliação do seu pagamento.

Portanto, nego provimento ao recurso obreiro.

Da jornada de trabalho

A pretensão do Reclamante é de que seja reconhecida a jornada de trabalho descrita na petição inicial, conforme depoimento testemunhal, e, por conseguinte, seja condenada a Reclamada ao pagamento de horas extras propriamente ditas.

A magistrada de primeiro grau, que presidiu a audiência de instrução e julgamento, foi enfática em afirmar que a prova oral produzida pelo Autor não foi robusta a infirmar o valor probante dos cartões de ponto carregados aos autos pela Ré. Confira-se:

"Horas extras

A prova hábil, por excelência, para demonstração da jornada de trabalho, são os controles de frequência, obrigatórios para os estabelecimentos que possuem mais de dez ou vinte empregados, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT (com redação antes e após a vigência da Lei nº 13.874/2017, respectivamente) e da Súmula nº 338 do C. TST. Na ausência injustificada da referida apresentação, presume-se a jornada indicada na inicial, se de outra forma tal presunção não for desconstituída.



A reclamada acostou os registros de ponto. Os documentos indicam horários variados de entrada, saída e intervalo. Ademais, consignam horas extras realizadas pelo autor, assim como dias de labor compensado, folgas e feriados não trabalhados.

Em seu depoimento pessoal, o reclamante disse que não recebia espelhos de ponto, mas poderia verificar pelo aplicativo os registros que havia efetuado. Aduziu, contudo, que o relógio de ponto da empresa era apenas para os funcionários que trabalhavam internamente.

Ainda, disse que, quando dava pane no aplicativo, informava ao encarregado e anotava o horário de trabalho no papel, enquanto o encarregado ficava de colocar o horário de trabalho e, nesses casos, às vezes não colocava ou colocava horário de diferente daqueles efetivamente laborados. Acresceu que tirava uma hora de intervalo para almoço.

A testemunha do autor também relatou situações de falha no equipamento de registro de ponto. Aduziu que durante um mês o controle foi feito pelo aparelho celular, mas que nem sempre era possível, nessa modalidade, pois apenas conseguia registrar o horário de entrada, ficando anotados os de intervalo e saída.

A testemunha disse que, após, o controle de ponto passou a ser manuscrito, e que as horas extras realizadas não correspondiam àquelas pagas. Indicou sua jornada de trabalho e a do reclamante como sendo das 7h às 18h/19h, de segunda a sexta-feira, e aos finais de semana por escala.

Quanto à escala, disse que deveria ser das 7h às 12h, mas sempre passava das 15h/16h/17h, pois eram colocados para trabalhar em locais distantes, como Vitoria de Santo Antônio e Paraíba. Aduziu que, em dias de trabalho aos domingos, realizavam coleta em shopping.

Já quanto ao intervalo, disse que era de apenas 20 minutos, contrariando, nesse ponto, o depoimento do reclamante.

Vejo que na petição de fl. 1053, o reclamante alega que a reclamada modificou sua jornada de trabalho três vezes, além de não ter pago corretamente as horas extras trabalhadas, em que pese a indicação de compensações e folgas.

Embora, nessa petição, o reclamante tenha se referido às horas extras realizadas no mês de janeiro de 2021 (conforme contracheque de fl. 1055), apontou ao registro de ponto do mesmo mês, e não do mês precedente (dezembro/2020), que seria, a princípio, o indicativo das horas extras devidas a serem pagas no mês seguinte.

Ademais, vejo que dos controles de ponto, a exemplo do dia 11.01.2021 e 12.01.2021 - fl. 118, há registros de ponto com saídas às 18h24 e 18h23, respectivamente, o que vai de encontro à prova oral. E, embora o reclamante tenha dito em seu depoimento que usufruía 1 hora para almoço, observo que há registros de ponto com interregno inferior, a exemplo do dia 18.03.2021, quando o intervalo do autor se deu das 12h24 às 13h13 - fl. 119.

Assim, reputo que o reclamante não foi capaz de infirmar o teor dos registros de ponto adunados pela empresa e, pelas características dos controles de ponto, além do depoimento pessoal e prova oral, tenho que os registros de ponto adunados são hábeis a comprovar os dias e horários trabalhados pelo autor na empresa.

Pelo que observo, o reclamante podia começar sua jornada mais tarde, ou mais cedo, mas sempre dentro do limite contratualmente estabelecido, com registro da jornada efetivamente realizada, com compensação ou pagamento correspondente a eventual hora extra laborada.



Assim, concluo que o autor não realizava horas extras, razão pela qual julgo **improcedente** o pleito respectivo."

A Reclamada juntou aos autos registros de jornada de trabalho de todo o período de duração do vínculo empregatício (15/11/2020 a 19/08/2023 - ID 9b043be), os quais foram impugnados pelo reclamante, sob o argumento de que os registros de ponto eram manipulados e as horas extras registradas não era corretamente adimplidas.

Impugnados os cartões de ponto juntados pela Reclamada, desse modo, inverteu-se o ônus da prova que passou a ser do Reclamante, nos termos previstos no artigo 818 da CLT, e assim como o julgador de primeiro grau, entendo que o mesmo não se desincumbiu a contento.

Com efeito, a única testemunha apresentada pelo Reclamante, César Afonso Leonardo declarou que ele e o obreiro gozavam apenas de 20 minutos de intervalo intrajornada, enquanto o Recorrente, em seu interrogatório, declarou categoricamente usufruir de 1 hora da referida pausa (ID c6ee8b9), o que enfraquece as declarações do referido testificante.

Além disso, também declarou o Reclamante: "que possuía controle de ponto, registrando os dias e horários trabalhados de aplicativo de celular; que quando o aplicativo funcionava registrava corretamente a entrada, tempo de intervalo e a saída..."

Ademais, observo que a Reclamada juntou aos autos controles de jornada do demandante onde constam horários variáveis, e os contracheques registram o pagamento de horas extras, não tendo o Reclamante apresentado prova robusta para desconstituir os registros de horário.

Do mesmo modo, não cuidou o Reclamante de indicar onde estariam as horas extras registradas sem o correspondente pagamento. Na peça de impugnação de documentos ofertada durante a fase de instrução processual (ID 136e458), o Recorrente cotejou o contracheque do mês de janeiro/2021 e apontou o cartão de ponto do mesmo mês, e não do mês precedente.

Portanto, diante do conjunto probatório, mantenho a jornada reconhecida na decisão hostilizada, que é a verificada nos controles de ponto trazidos à colação, o que torna improcedente o pedido de pagamento de horas extraordinárias.

Nego provimento ao recurso no particular.

Da indenização por danos morais - injúria racial

A pretensão do Reclamante é perceber uma indenização por danos morais em razão de prática racista sofrida no ambiente de trabalho, mencionando que:



"No dia 13/01/2021 o reclamante foi vítima de crime racial, o agressor que também é funcionário da empresa AMBIPAR, falou as seguintes frases: "Vai trabalhar, negro safado" "Está com manha é?" "Macaco", o fato criminoso ocorreu enquanto o reclamante exercia suas atividades laborais, conforme boletim de ocorrência em anexo."

Debruçando-se sobre o tema, a Magistrada sentenciante não abraçou a tese do Reclamante, textual:

"Dano moral - racismo"

Alega o autor que no dia 13.01,2021 foi vítima de crime racial, em que o agressor, também funcionário da reclamada, disse-lhe: "Vai trabalhar, negro safado", "Está com manha é?" "Macaco", enquanto o reclamante exercia suas atividades laborais, conforme boletim de ocorrência.

A reclamada, em sua contestação, salientou que o obreiro, no boletim de ocorrências, referiu-se a um funcionário do local e, não, da reclamada propriamente. Tanto que não sabia o nome da referida pessoa. A reclamada aduziu que se tratava de um funcionário do shopping e que possui uma política organizacional avessa a esse tipo de tratamento.

A prova oral foi no sentido de que "soube que um funcionário da empresa", presista da ré, e que prestava serviço no Bompreço do Shopping Recife, chamou o reclamante de "macaco" e que o gestor disse que iria tomar uma atitude pelo ocorrido, mas nada aconteceu. A testemunha não soube dizer quem foi esse funcionário, contudo.

Pelo que observo do BO de fl. 33, o reclamante informou que o fato se deu no Shopping Center Recife, mas, de fato, pelo próprio teor daquele depoimento, não é possível saber se a ofensa teria partido de um funcionário da reclamada, enquanto a testemunha do autor apenas ouviu dizer a despeito do ocorrido.

Friso que saber, ou não, se a ofensa foi proferida por funcionário da reclamada traduz uma questão relevante, tendo em vista que a empresa, na condução de suas atividades, tem o poder-dever de salvaguardar o meio ambiente de trabalho saudável, tomando atitudes eficazes e efetivas no enfrentamento de situações desse jaez.

Nessa senda, saliento que a injúria racial é espécie do gênero racismo, a teor da jurisprudência predominante do E. STF, nos termos do art. 5º, inc. XLII, da CF, o que é importante para fins de punição e por se tratar de crime inafiançável e imprescritível, em que pese, na esfera trabalhista, as consequências jurídico-punitivas sejam de outra ordem.

A Opinião Consultiva n. 23 da Corte IDH, já desde 2017, desenvolveu o conteúdo do direito ao meio ambiente de trabalho saudável, reconhecendo a relação inegável entre a proteção do meio ambiente e a realização de outros direitos humanos. Por isso, o racismo no ambiente de trabalho vai de encontro a todo o viés principiológico e valorativo pertinente aos direitos humanos.

Assim, ressalta-se a atuação preventiva da empresa quanto a danos no ambiente do trabalho, para fins de sua responsabilidade, ou não, conforme os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (2011), sendo esse também o entendimento da Comissão IDH, consoante Informe Povos Indígenas, Comunidades Afrodescendentes e Indústrias Extrativistas (2015).



Daí, também, ressalta-se o estabelecimento de regras de *compliance*, voltadas ao cumprimento das normas legais, de uma forma geral.

Há, portanto, no campo jurídico pátrio uma ostensiva busca de empreender ações positivas empresariais, voltadas ao cumprimento dos direitos humanos, rechaçando-se, por isso mesmo, qualquer prática racista. No âmbito internacional, vê-se que, mesmo a título de *soft law*, há uma firme diretriz a ser seguida nesse aspecto.

Em sua defesa, a reclamada apenas disse que o reclamante não indicou o nome do funcionário que desferiu práticas racistas no BO, o que, de fato, constato. Também nesse sentido a testemunha do obreiro.

As provas não se mostram contundentes, pois, a demonstrar que efetivamente houve a referida prática racista. E, ainda que esta tivesse sido comprovada, não entendo possível atribuir responsabilidade à reclamada pelo fato de terceiro não atrelado aos riscos do negócio.

Pelo exposto, julgo **improcedente** o pedido de indenização por dano moral."

A r. sentença de 1º grau merece reparos, senão vejamos.

Devo ressaltar, inicialmente, que o caso dos autos demanda a aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva da Justiça do Trabalho, publicado pela Secretaria de Comunicação Social do C. TST, em 19/08/2024, documento/guia que aborda diretrizes e orientações sobre as questões relacionadas às violências raciais, de gênero e diversidade, para que os(as) magistrados(as) possam concretizar o direito à igualdade e a não discriminação de todas as pessoas, garantindo-lhes o acesso à justiça, entendido como o acesso à ordem jurídica justa.

Como bem explicita o referido protocolo:

"Por **antidiscriminatória**, entende-se uma atuação e julgamento que leve em conta as discriminações históricas contra determinados grupos de pessoas, como mulheres (cis ou trans), pessoas LGBTQIAP+, negras, indígenas, com deficiência e idosas. Já a **interseccionalidade** diz respeito aos cruzamentos e às relações entre os eixos estruturais de opressão, como o sexismo, o racismo, a cisheteronormatividade, o capacitismo e o etarismo. Por fim, pela **inclusão** impõe-se a consideração das limitações ou das barreiras que dificultam o acesso à justiça e aos direitos em igualdade de condições com as demais pessoas pelos grupos estigmatizados." - cf. fls.201

A atuação e julgamento com a perspectiva interseccional e antidiscriminatória impõe ao juiz(a) o dever de não apenas proferir um julgamento mas também administrar o processo de modo a promover a integração do princípio da igualdade substantiva e do dever de não discriminação na produção, interpretação e aplicação da norma jurídica e na avaliação dos fatos e evidências do caso concreto. Equivale dizer, compreender a importância da prática de todos os atos processuais que se desenvolvem, desde o recebimento de uma reclamação trabalhista até a proferimento



de um julgamento, incluindo neste *iter* a apreciação da prova, estabelecendo uma metodologia que considere as vulnerabilidades dos diversos marcadores sociais.

Na apreciação da prova, por exemplo, o(a) Juiz(a) deve estabelecer a inversão do ônus da prova, à semelhança do que ocorre no do Direito do Consumidor (art. 6º, VIII, da Lei 8.078/90), de modo a tornar mais fácil a defesa do direito, ao compreender a existência de uma relação assimétrica entre partes. E com mais razão, na situação dos autos, em que existe uma relação assimétrica duplamente atravessada pelos marcadores de classe e de raça.

Neste sentido, dita o guia de diretrizes de atuação e julgamento da Justiça do Trabalho. Confira-se:

"(...)

Essa atuação do(a) magistrado(a) não envolve apenas o ato de proferir um julgamento, mas também toda a atuação judicial durante o processo, percebendo a importância em como receber uma reclamação trabalhista e a defesa, como conduzir a audiência, como apreciar a prova para, só então, construir uma decisão que considere gênero, raça e outros marcadores sociais de forma interseccional.

Não se trata de subverter o princípio do livre convencimento motivado, mas de estabelecer uma metodologia que considere as vulnerabilidades de determinados grupos sociais na atuação e no julgamento do(a) magistrado(a). Trata-se, portanto, de um caminho, um meio e não uma resposta ou solução para as demandas postas à apreciação judicial. (fls.201/202)

(...)

No processo do trabalho, a CLT, por meio de seu art. 765, já determinava ao(à) magistrado(a) essa condução processual e dever de diligência, ao prever: "Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas".

Também o Direito do Consumidor passou a prever normas que assegurem de modo mais equânime a solução das lides consumeristas, ao estabelecer, por exemplo, no art. 6º, VIII, o direito do consumidor à inversão do ônus da prova, como medida que lhe permita defender de modo mais fácil o seu direito. Para tanto, também impõe ao(à) magistrado(a) a análise da verossimilhança de narrativa ou a hipossuficiência do consumidor(a), de acordo com as normas gerais de conhecimento. Desse modo, também esse ramo do direito aponta para essa compreensão do processo como instrumento de efetivação dos direitos materiais de partes assimetricamente posicionadas na sociedade.

Esse gerenciamento em colaboração com as partes, permite a adequação do processo, por meio de uma adaptação ou flexibilização das regras processuais ao caso concreto. Essa circunstância não advém efetiva e naturalmente "[...] dos atributos da generalidade e da universalidade das normas processuais devido à diversidade e à desigualdade de indivíduos e de grupos presentes na sociedade brasileira". (...) - fls.210

A partir dessas premissas e diretrizes, considerando que a situação dos autos versa sobre a prática de discriminação racial, compete à empresa reclamada o ônus de provar que



promovia em suas hostes um ambiente de trabalho saudável, livre de preconceito, agindo de forma eficiente no combate à discriminação racial.

De acordo com o artigo 3º da CF, que estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do "bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" e com o art. 5º da CF, que declara que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)", ninguém se exime de zelar pela garantia de direitos fundamentais, principalmente pelo princípio da igualdade e do combate à discriminação com fundamento na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

A responsabilidade do empregador por atos praticados no ambiente de trabalho é objetiva, ou seja, independente da comprovação do elemento culpa (art. 932 , III , CC/2002), uma vez que o empregador tem o dever de zelar pela integridade física e moral dos seus empregados quando no exercício de suas funções.

Não se pode olvidar que a injúria racial viola o patrimônio imaterial do trabalhador, a sua dignidade, bastando que ocorra o fato e que esteja presente o nexo de causalidade, ou seja, que tenha sido praticado no ambiente de trabalho.

E, na situação dos autos, a demandada sucumbiu perante o ônus probatório, visto que não produziu nenhuma prova, nem mesmo trouxe aos autos provas acerca do ambiente saudável, livre de preconceito e de que agiu de forma eficiente no combate à discriminação racial.

A discriminação racial foi confirmada pelos seguintes elementos de prova trazidos pelo autor, mesmo considerando a inversão desse ônus à demandada: a) boletim de ocorrência relativo a conduta discriminatória no dia da dispensa; b) depoimento da testemunha César Afonso Leonardo, senão vejamos.

O boletim de ocorrência de ID 561c7c7, consta a denúncia do Reclamante de que: "Estava realizando meu trabalho de coleta de resíduos no hiperbompreço do shopping guararapes quando um indivíduo que trabalhava no local "SW NOM DESCONHECIDO", me proferiu palavras de desrespeito: - vai trabalhar nego safado, está com manha é? Macaco! Essas palavras denegriram a minha imagem."



A única testemunha ouvida nos autos, César Afonso Leonardo, disse: "que soube que um funcionário da reclamada chamou o reclamante de macaco; que este funcionário era prensista da ré e prestava serviço no Bompreço do Shopping Recife; que o gestor disse que ia tomar uma atitude pelo ocorrido mas ficou por isso mesmo". (cf. fls. 1638 do pdf)

Ora, atitudes racistas não podem ser toleradas pela sociedade, devendo ser coibidas todas as suas formas de expressão.

Acerca do tema, e em artigo científico produzido por esta Relatora em co-autoria com a Doutora Claudirene Ribeiro: "O Racismo Recreativo sob a ótica da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho", foi ressaltado o seguinte:

"(...) é preciso destacar que os modos manifestação do racismo é variado, posto que nem sempre se observa de modo aberto, declarado como tal. Muitas vezes, senão na maioria dessas, o racismo se apresenta de forma velada, em tom jocoso, humorístico, que fere a imagem e a identidade das pessoas negras, colocadas em uma posição de subalternidade na sociedade. É o caso do uso de apelidos, dos diversos estereótipos negativos criados para tratar o negro de modo inferior. A título de exemplo, destaca-se os seguintes personagens de programas humorísticos de Televisão: Tio Macalé, tido como feio; Mussum, como bêbado e vadio.

Por meio de piadas, comentários e brincadeiras racistas, nem sempre expressas, como também de modo velado, reproduzem-se práticas discriminatórias, posto que expressam hostilidades em relação às minorias raciais. É o chamado Racismo Recreativo.

Essas práticas discriminatórias, revestidas de brincadeiras, têm sido toleradas por muitos anos e dificultam a compreensão de que são preconceituosas, já que são revestidas de humor. Geralmente ensejam o argumento de permissibilidade, em virtude do tom de brincadeira. Desse modo, conforme leciona Moreira, 2019:

Esse discurso permite que pessoas brancas possam utilizar o humor para expressar sua hostilidade por minorias raciais e ainda assim afirmar que elas não são racistas, reproduzindo então a noção de que construímos uma moralidade pública baseada na cordialidade racial.

Outrossim, em tais situações, não se deve deixar de compreender a existência da ofensa racial, uma vez que o racismo pode operar independentemente da vontade do indivíduo, de forma inconsciente. Equivale a dizer que a demonstração da intencionalidade para a prática do ato ilícito já se materializou, porquanto o indivíduo age a partir dos seus conteúdos cognitivos internalizados no processo de socialização.

O racismo praticado por meio dessas atitudes racistas está tão naturalizado e banalizado na sociedade, que as pessoas não conseguem enxergá-las como racistas, discriminatórias. Algumas vezes, torna-se imperceptível para quem pratica e até mesmo para quem sofre a violência.(...)"

(RIBEIRO, Claudirene Andrade. SILVA, Ana Cristina. O racismo recreativo sob a ótica da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. In: Delgado, Mauricio Godinho. Arruda, Kátia Magalhaes. Coleção estudos ENAMAT. v. 13 - igualdades e diversidades. Brasília, ENAMAT, outubro 2024p. 207-228)

Diferentemente do que entendeu a MM. Juíza sentenciante, a prova de que não tenha sido praticado por funcionário da empresa ou que o reclamante não tenha individualizado a



pessoa no Boletim de Ocorrência, por si só, não autoriza a conclusão de que não houve a prática racista e, bem assim, não afasta a obrigação da reclamada em coibir tais práticas, ainda que tivesse sido perpetrada por terceiros, no ambiente de trabalho, como outros prestadores de serviços, fornecedores ou clientes. É da responsabilidade do empregador, refrise-se, a preservação da incolumidade do patrimônio imaterial dos seus trabalhadores bem como do ambiente de trabalho saudável e livre de quaisquer discriminações.

É de se observar que a demandada sequer trouxe aos autos prova de que adotava medidas preventivas que impedisse ou coibisse a prática racista ou que tenha implementado em suas hostes regras de *compliance* antidiscriminatório, curso de Letramento Racial, o canal de denúncia, visando a formação de seus colaboradores.

Sobre a temática, transcrevo os judiciosos fundamentos da Min. Kátia Arruda Magalhães, nos autos do Processo TST - RR: 0020658-94.2019.5.04.0017, que se encontram, assim, vazados:

I - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE, LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista para melhor exame da alegada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento.

II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE, LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão". 2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea a de seu artigo primeiro: "o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho. 3 - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão". 4 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades". 5 - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: "promover o



bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]". 6 - A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como "qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica". 7 - Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como "toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada" (art. 1º, parágrafo único, inciso I). 8 - **O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente"**. 9 - No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de "negão" "não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso". 10 - Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. 11 - O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: "[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos". 12 - **A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial.** 13 - Acrescenta-se, ainda, que a sentença - utilizada como razão de



decidir pelo TRT e por ele transcrita - registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo "ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço , se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias'; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que esfolar a gente pega e esfola ". Conforme se observa, a palavra "negão" não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro. 14 - Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros "apelidos" tendo com base suas características físicas: "não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos" (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). 15 - **Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa , independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano.** 16 - **A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa.** 17 - Recurso de revista a que se dá provimento. - com destaques

(TST - RR: 0020658-94.2019.5.04.0017, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 25/10/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 27/10/2023)

Por todo o exposto, considerando que o Reclamante sofreu injúria racial no ambiente de trabalho, torna-se inafastável a responsabilidade da empregadora pela agressão grave, que fere direitos de personalidade do autor e causa dano in re ipsa.

Diante desse cenário, frente ao sofrimento experimentado pelo Reclamante em face da agressão racial no seu ambiente de trabalho, resta imperiosa a condenação da parte ré ao pagamento de indenização por danos morais.

Quanto ao valor a ser arbitrado, registre-se que não há na legislação pátria delineamento do quantum a ser fixado a título de dano moral, razão pela qual caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos.

No caso em exame, considerando tais elementos, o dano, a gravidade da ofensa, o caráter pedagógico da medida, a capacidade econômica dos envolvidos, dentre outros, passo a fixar a indenização por danos morais em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Quanto aos critérios de atualização do valor arbitrado a título de indenização por danos morais, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST decidiu



recentemente, em 20/06/2024, que, em observância aos termos do julgamento da ADC 58 pelo STF, deve-se aplicar a SELIC desde o ajuizamento da ação e não mais a partir do arbitramento, como prevê a Súmula 439 do TST. Por importar, colaciono o respectivo julgado:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015 /2014. EXECUÇÃO. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA POR VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO. POSSIBILIDADE. Encontra-se pacificado, na SBDI-1, o entendimento de que a pretensão de correção do índice de correção monetária e conformação dos termos do acórdão regional à tese vinculante do STF sobre a matéria viabiliza o conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, violação que se dá de forma direta e literal, no termos do que preceitua o artigo 896, § 2º, da CLT. Precedentes . ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única . Para o caso em exame, esta Corte superior havia fixado o entendimento de que os juros de mora das condenações em danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação , nos termos da Súmula 439 do TST, e a atualização monetária se daria a partir da decisão de arbitramento ou alteração de valores das referidas condenações, momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória. O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária realizada em 18 de dezembro de 2020, ao julgar o mérito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, em conjunto com as Ações Diretas de Constitucionalidade nºs 58 e 59, julgou parcialmente procedentes as ações, a fim de, emprestando interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definir, com efeito vinculante, a tese de que " à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) " (redação dada após acolhidos embargos de declaração a fim de sanar erro material). Ao julgar os primeiros embargos declaratórios esclareceu que: " Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991).". Houve modulação dos efeitos da decisão principal, fixando-se o entendimento segundo o qual todos os pagamentos realizados a tempo e modo, quaisquer que tenham sido os índices aplicados no momento do ato jurídico perfeito, assim como os processos alcançados pelo manto da coisa julgada, devem ter os seus efeitos mantidos, ao passo que os processos sobrestados, em fase de conhecimento, independentemente de haver sido proferida sentença, devem ser enquadrados no novo entendimento jurídico conferido pelo precedente vinculante, sob pena de inexigibilidade do título executivo exarado em desconformidade com o precedente em questão. Quanto aos processos em fase de execução, com débitos pendentes de quitação, e que não tenham definido o índice de correção no título executivo, também devem seguir a nova orientação inaugurada pelo precedente. Diante do decidido, é possível concluir, sucintamente, que, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até a data do referido julgado (18/12 /2020), torna-se inviável o reexame da matéria, seja como pretensão



executória residual, seja como incidente de execução, seja como pretensão arguível em ação autônoma, ainda que de natureza rescisória. Já para os processos em fase de execução que possuem débitos não quitados, há que se verificar o alcance da coisa julgada. Se o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas foi fixado no título executivo, transitando em julgado, não há espaço para a rediscussão da matéria, nos termos acima referidos. Ao contrário, se não tiver havido tal fixação no título executivo, aplica-se de forma irrestrita o precedente do Supremo Tribunal Federal, incidindo o IPCA-E até a data imediatamente anterior ao ajuizamento da ação, e desde então, a taxa SELIC. Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58. Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver " diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns " . (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Édson Fachin, Dje de 01/06/2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06/2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08/2023; Rcl 61.903/AM, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024).

Ante o exposto, dou provimento ao recurso do autor, quanto ao tópico, para condenar a parte ré ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Para fins de atualização, determino a aplicação da taxa Selic (englobando juros e correção monetária), a partir do ajuizamento da ação.

Dos honorários advocatícios

O Reclamante busca a condenação da Ré ao pagamento da verba honorária no patamar de 15% sobre o valor da causa.

Na hipótese dos autos, esta Instância Revisora deu parcial provimento ao recurso para julgar parcialmente procedente a reclamação, deferindo a indenização por danos morais, sendo, agora, a Ré também parcialmente sucumbente na demanda.



E diante da complexidade da controvérsia, o zelo e a atuação exigida do advogado do Reclamante, dou parcial provimento ao recurso a fim de fixar o percentual de 15% a título da verba honorária, sobre o valor do pedido julgado procedente.

Recurso parcialmente provido, no tópico.

Dos demais parâmetros válidos para a liquidação

Diante do provimento parcial do Recurso Ordinário do Reclamante, e da procedência parcial dos pedidos, faz-se necessário o estabelecimento dos parâmetros da liquidação do julgado.

Para fins do art. 832,§ 3º, da CLT, a verba deferida não possui natureza salarial, não incidindo contribuição previdenciária e fiscal.

Quanto à atualização monetária do título, adotando-se a diretriz contida no julgamento do STF no bojo da ADC 58-DF e aquilo que decidido pelo TST em sede de E-RR 0000202-65.2011.5.04.0030, aplica-se a SELIC a contar do ajuizamento da ação.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, dou parcial provimento ao recurso para julgar procedentes, em parte, os pedidos vindicados na presente reclamação, no sentido de condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais na quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), bem como honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o pedido julgado procedente. Observem-se os parâmetros do julgado constante na fundamentação. Custas processuais invertidas (Súm. 25 do C. TST), no importe correspondente a R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor arbitrado para esse fim.



ACORDAM os senhores Membros integrantes da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, dar parcial provimento ao recurso para julgar procedentes, em parte, os pedidos vindicados na presente reclamação, no sentido de condenar a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais na quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), bem como honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o pedido julgado procedente. Observem-se os parâmetros do julgado constante na fundamentação. Custas processuais invertidas (Súm. 25 do C. TST), no importe correspondente a R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor arbitrado para esse fim.

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que na sessão ordinária telepresencial realizada hoje sob a presidência do Exmº. Sr. Desembargador JOSÉ LUCIANO ALEXO DA SILVA(Relator), com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6.ª Região, representado pela Exmª. Srª. Procuradora Lorena Pessoa Bravo, da Exmª. Srª. Juíza Convocada Ana Cristina da Silva (Relatora) e da Exmª. Srª. Desembargadora Gisane Barbosa de Araújo, foi julgado o processo em epígrafe nos termos do dispositivo supramencionado.

Certifico e dou fé.

Sala de Sessões, 12 de dezembro de 2024.

Paulo César Martins Rabêlo
Chefe de Secretaria da 4ª Turma

vc

ANA CRISTINA DA SILVA
Relator

