



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000796-31.2024.5.23.0051**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/10/2024

Valor da causa: R\$ 91.506,58

Partes:

RECLAMANTE: HIGOR FELIPPE SILVA DE MELO

ADVOGADO: GABRIEL PAULIN MIRANDA

RECLAMADO: ENERGISA SOLUCOES CONSTRUCOES E SERVICOS EM LINHAS E REDES S.A

ADVOGADO: MARCELO REBERTE DE MARQUE

ADVOGADO: DANIEL SEBADELHE ARANHA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PJE - PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO - 23ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE TANGARÁ DA SERRA
0000796-31.2024.5.23.0051
: HIGOR FELIPPE SILVA DE MELO
: ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

HIGOR FELIPPE SILVA DE MELO, devidamente qualificado nos autos do processo em epígrafe, propôs reclamação trabalhista em face de **ENERGISA SOLUÇÕES CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EM LINHAS E REDES S.A.** igualmente identificada. Descreveu contrato de trabalho no período de 21/09/2020 a 02/10/2023. Fez os pedidos constantes da petição inicial. Deu à causa o valor de R\$ 117.518,50.

A inicial veio acompanhada de procuração e documentos.

Regularmente notificada, a ré compareceu à audiência. Recusada a tentativa conciliatória, foi apresentada defesa escrita com documentos.

Impugnação a contestação apresentada pela parte autora por meio de petição.

Na audiência de instrução foram colhidos os depoimentos pessoais e as partes declararam não possuírem outras provas a serem produzidas.

Encerrada a instrução processual.

Concedido prazo para razões finais.

Última tentativa conciliatória recusada.

É, em síntese, o relatório.

Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARES

1. impugnação ao benefício da Justiça Gratuita

A ré pugnou pelo indeferimento do pedido de gratuidade da justiça.

Analiso.

O autor requereu na petição inicial os benefícios da Justiça Gratuita em razão de encontrar-se em situação que não lhe permite arcar com as custas judiciais sem prejuízo de seu sustento, nos termos do art. 790, §3º e §4º, da CLT.

A ré não trouxe aos autos qualquer elemento que pudesse infirmar a presunção de insuficiência de recursos do autor para suportar as custas do processo.

Assim, rejeito a impugnação ao pedido de assistência judiciária gratuita formulado pelo autor.

2. inépcia da petição inicial

A ré aduziu inépcia da petição inicial alegando que o autor atribui valores estimados/aleatórios aos pedidos.

Não assiste razão a ré.

A CLT, no parágrafo único do artigo 840, exige como requisito da petição inicial uma breve exposição dos fatos. A descrição deve propiciar o exercício do pleno direito de defesa, bem como, a perfeita identificação dos elementos da ação pelo juiz.

O escopo da Jurisdição é a pacificação social, a qual somente será obtida mediante a solução dos conflitos de interesses. Tal solução depende da análise do mérito da causa. Portanto, eventuais vícios e irregularidades contidos na inicial devem ser superados, desde que isso não prejudique a defesa do demandado ou impossibilite a análise da lide em toda a sua extensão.

Não verifico qualquer prejuízo à defesa. O autor apresentou os valores correspondentes a todos os pedidos contidos na inicial e não há obrigatoriedade de liquidação dos respectivos valores.

Dessa forma, concluo que a parte autora cumpriu o disposto no art. 840, §1º da CLT.

Rejeito a preliminar arguida na defesa.

MÉRITO

1. contrato de trabalho

Não houve controvérsia quanto ao período trabalhado (21/09/2020 a 02/10/2023) e o motivo do término do contrato (dispensa sem justa causa).

No cálculo das verbas eventualmente deferidas nesta sentença serão observados os valores constantes nos recibos de pagamento juntados aos autos.

1.1 – acúmulo de função

A parte autora alega que foi contratada para exercer as funções de “ELETRICISTA DE MONTAGEM E MANUTENÇÃO I”, no entanto, passou a exercer, concomitantemente, as funções de “instalador de linhas elétricas de alta e técnico de manutenção elétrica (CBO 3131-20)”, vez que diariamente operava sistemas elétricos e executava manutenção. Requer o conhecimento do acúmulo de funções e o pagamento de um “plus” salarial no percentual de 30%.

A ré contesta o pedido negando o acúmulo ou desvio de função.

Analiso.

O ordenamento jurídico brasileiro não prevê o pagamento de salário por serviço específico.

Ao contrário, o parágrafo único do artigo 456 da CLT é expresso ao dispor que o empregado está obrigado a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Vejamos:

Art.456. [...] Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregador se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Nos termos do artigo 818 da CLT, c/c o artigo 373, inciso I, do CPC, incumbia ao autor o ônus de comprovar os fatos constitutivos do seu direito, ou seja, demonstrar que exerceu, de forma habitual, funções que extrapolavam aquelas contratualmente ajustadas, com acréscimo de jornada, maior grau de responsabilidade ou complexidade técnica não condizente com o cargo para o qual fora contratado.

Contudo, o autor não se desincumbiu desse encargo probatório. Nenhuma prova foi produzida nesse sentido, sendo certo que, em audiência, o preposto da reclamada negou expressamente que o reclamante tenha exercido, em qualquer ocasião, acúmulo de função.

Dessa forma, diante da ausência de elementos que corroborem a alegação de desvio ou acúmulo funcional, julgo improcedente o pedido formulado.

2. jornada de trabalho

O autor afirma que laborava de segunda à sexta-feira, das 07h00 às 19h00, porém, não recebia corretamente a contraprestação com os devidos adicionais de jornada extraordinária. Aduz ainda que 3 (três) vezes por semana não conseguia usufruir do intervalo integral de 1 (uma) hora, gozando de apenas de 20 (vinte) minutos de intervalo, e retornando ao seu posto de trabalho. Requer o pagamento das horas extras, intervalo intrajornada e reflexos.

A ré contestou o pedido e juntou aos autos cartões de ponto e fichas financeiras.

Na impugnação o autor alegou que a prestação de horas extras habituais invalida eventual acordo de compensação de horas e que os controles de jornada, em sua grande maioria, estão com horários “britânicos”.

Analiso.

Com relação a prestação de horas extras habituais, nos termos do parágrafo único do artigo 59-B da CLT, “*A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas*”.

Assim, não há o que se falar em descaracterização de eventual do acordo de compensação de jornada em razão da prestação de horas extras habituais.

A alegação de horários uniformes também não prospera. Os controles de ponto possuem registro de horários variáveis, sendo que os poucos dias apontados pelo autor como uniformes, não são capazes de desconstituir a veracidade dos cartões de ponto.

Não foram produzidas outras provas nos autos.

Assim, concluo que o autor não se desvencilhou do seu ônus probatório e admito como corretos os horários contidos nos registros de ponto.

Uma vez reconhecida a validade dos horários constantes nos controles de jornada, competia à autora o ônus de demonstrar a existência de diferenças no pagamento das horas extras.

Nesse sentido o entendimento do Tribunal:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO DE PONTO. VALIDADE. Apresentados os cartões de ponto pela reclamada, caberia ao reclamante demonstrar o alegado descompasso entre o conteúdo da prova documental e a realidade fática vivenciada. Não tendo o obreiro comprovado a invalidade dos registros apresentados ou a existência de diferenças devidas, mantém-se a sentença quanto ao indeferimento de horas extras e repercuções legais. Recurso obreiro a que se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000738-91.2023.5.23.0106; Data de assinatura: 02-08-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Eliney Bezerra Veloso - 1ª Turma; Relator(a): ELINEY BEZERRA VELOSO)

IMPUGNAÇÃO À DEFESA E DOCUMENTOS. AUSÊNCIA DE APONTAMENTO NOS CARTÕES DE PONTO DE NÃO FRUIÇÃO DO INTERVALO INTERJORNADA. AMOSTRAGEM REALIZADA EM RECURSO. PRECLUSÃO. Não cabe ao julgador garimpar eventuais diferenças em substituição ao ônus da parte, sob pena inviabilizar a prestação jurisdicional e afrontar os princípios que regem o Direito como um todo, sobretudo o da ampla defesa, do contraditório e da isonomia, além de colidir com o constitucional dever de imparcialidade. Assim, alegando a Autora o incorreto pagamento de horas extras, fictas e intervalares, bem assim do adicional noturno, a ela compete, ainda que por amostragem, apontar eventuais diferenças entre os cartões de ponto e os holerites jungidos aos autos, com o fito de demonstrar o desrespeito ao direito obreiro. Não tendo assim procedido no momento processual próprio, ou seja, em impugnação à contestação e documentos, operou-se a

preclusão. Recurso da Autora a que se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000712-02.2023.5.23.0007; Data de assinatura: 11-07-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Tarcísio Valente - 1ª Turma; Relator(a): TARCISIO REGIS VALENTE)

JORNADA DE TRABALHO. CARTÕES DE PONTO VÁLIDOS. Vindo aos autos cartões de ponto sem qualquer vício aparente, competia ao reclamante desconstituir os ônus do qual não se desincumbiu, tampouco demonstrou diferenças de horas extras inadimplidas, de modo que não comporta reforma a sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extras. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000448-82.2023.5.23.0007; Data de assinatura: 05-07-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. João Carlos - 2ª Turma; Relator(a): JOAO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA)

Diante do reconhecimento da validade dos controles de jornada apresentados pela reclamada, compete à parte autora o ônus de demonstrar, de forma concreta e específica, a existência de diferenças no pagamento das horas extras.

A jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho estabelece que, uma vez considerados idôneos os registros de ponto, transfere-se ao reclamante o encargo de provar eventual divergência entre os horários efetivamente laborados e aqueles anotados nos controles. No presente caso, a autora não apresentou impugnação fundamentada nem tampouco produziu prova capaz de evidenciar a existência de diferenças a seu favor.

Assim, diante da presunção de veracidade dos registros de jornada e da ausência de prova em sentido contrário, mantendo a validade dos controles apresentados e, por consequência, julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras e seus reflexos.

2.1 - intervalo intrajornada

O artigo 71, "caput", da CLT prevê que, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora.

Conforme se verifica nos cartões de ponto apresentados, consta o registro de 01h30min de intervalo.

Ante a juntada dos controles de jornada, incumbia à parte autora o ônus de demonstrar, de forma convincente, a não veracidade dos horários referentes aos intervalos, mesmo que estes estejam pré-assinalados.

Nesse sentido, a jurisprudência tem se posicionado de forma clara no sentido de que, uma vez considerados regulares os registros de ponto, a parte reclamante deve comprovar a existência de inconsistências entre os dados apresentados e a realidade dos fatos, sob pena de se manter a presunção de veracidade dos controles. Sem a devida impugnação fundamentada ou a apresentação de prova concreta em sentido contrário, prevalece a validade dos registros, não havendo que se acolher a pretensão de desconstituir os horários de intervalos consignados

Nesse sentido a jurisprudência:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017, INTERVALO INTRAJORNADA. PRÉ-ASSINALAÇÃO. ART. 74, § 2º, DA CLT. CONCESSÃO PARCIAL OU SUPRESSÃO. ÔNUS DA PROVA DO EMPREGADO. NÃO COMPROVAÇÃO. SÚMULA N. 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. De acordo com a jurisprudência desta Corte Superior, constando anotação prévia do intervalo intrajornada (pré-assinalação), o ônus da prova de sua concessão parcial ou supressão é do empregado. 2. No caso, a Corte de origem consignou que o intervalo intrajornada de uma hora era pré-assinalado, medida autorizada pelo art. 74, § 2º, da CLT, tendo concluído, com base no conjunto fático-probatório, que o autor não se desincumbiu de seu ônus de provar o não usufruto do intervalo intrajornada. 3. Fundamentando-se o acórdão regional nas provas produzidas no processo, constata-se que a análise da procedência da insurgência demandaria reexame do conjunto fático-probatório, medida vedada pela Súmula nº 126 do TST. 4. Em razão do óbice mencionado, tem-se que o apelo não se viabiliza, dada a ausência de transcendência da causa. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-10811-60.2022.5.03.0027, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 06/09/2024).

JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS DECORRENTES DA SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. Apresentados os controles de ponto relativos ao pacto laboral, nos quais constam jornadas variáveis e intervalo intrajornada pré-assinalado, incumbia ao obreiro o ônus de elidir a veracidade das informações registradas nos aludidos

expedientes (art. 818 da CLT e 373, I, do CPC). Considerando que do encargo de desconstituir os intervalos intrajornadas pré-assinalados o autor não logrou êxito em se desvincilar, evidente que as horas extras foram pagas corretamente, não havendo diferenças a serem quitadas. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000419-26.2023.5.23.0009; Data de assinatura: 09-05-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Paulo Barrionuevo - 1ª Turma; Relator(a): PAULO ROBERTO RAMOS BARRIONUEVO)

RECURSO DA RÉ. INTERVALO INTRAJORNADA. CARTÕES DE PONTOS. PRÉ-ASSINALADOS. A lei impõe ao empregador o registro dos horários de trabalho, inclusive dos intervalos intrajornada, permitindo a pré-assinalação destes últimos, nos termos da parte final do § 2º do art. 74 da CLT . Nesse contexto, firmou-se a jurisprudência pátria no sentido de que, apresentados pelo empregador cartões de ponto com a pré-assinalação do intervalo intrajornada, cabe ao empregado comprovar que o período para repouso e alimentação pré-assinalado não era efetivamente concedido . Ante o exposto, considerando a prova colacionada aos autos, mormente a prova oral, ficou comprovado que o autor, quando exerceu a função de manobrista no período de 01/03/2019 a 25/04/2019, não usufruiu do intervalo intrajornada de forma integral, pelo que deve ser mantida a condenação imposta no título. Recurso não provido. (TRT da 23ª Região; Processo: 0000154-87.2020.5.23.0022; Data de assinatura: 18-07-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. João Carlos - 2ª Turma; Relator(a): JOAO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA) (Grifei)

Não tendo o autor se desincumbido do ônus que lhe competia quanto à comprovação da fruição irregular do intervalo intrajornada, admito como válidos os registros constantes nos controles de jornada apresentados pela reclamada.

Dessa forma, considerando que os intervalos registrados ultrapassam o tempo mínimo legal de uma hora diária previsto no artigo 71 da CLT, julgo improcedente o pedido de pagamento de horas extras a esse título.

3. férias em dobro

O autor afirma que não gozou das férias adquiridas no período de 2022/2023, nem tampouco recebeu em dobro quando da rescisão contratual. Requer o pagamento das diferenças de férias em dobro acrescidas de 1/3.

Sem razão.

Nos termos do artigo 134 da CLT, “As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito”.

Assim, após o período aquisitivo de férias, o empregador possui o prazo de 12 (doze) meses subsequentes para a concessão das férias (período concessivo).

O artigo 137 trata do pagamento das férias de forma dobrada quando vencido o prazo (período concessivo) sem que o empregador tenha concedido as férias.

No caso dos autos, o lapso do período concessivo das férias de 2022/2023 era no período de 21/09/2023 a 20/09/2024. Contudo, houve a rescisão do contrato em 02/10/2023, ou seja, antes do fim do período concessivo de férias.

Dessa forma, uma vez que, no momento da rescisão, não havia se esgotado o prazo o período concessivo não há o que se falar em pagamento de forma dobrada.

Indefiro.

4. indenização por danos morais. discriminação. xenofobia regional.

A parte autora requer a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais. Relata na petição inicial ter sido submetido a um ambiente laboral marcado por condutas abusivas por parte de seus superiores, que o colocavam em situações vexatórias. Era constantemente alvo de piadas, atitudes xenofóbicas e perseguição por parte de seus superiores, pelo simples fato de ter nascido no nordeste do Brasil.

A ré negou os fatos aduzidos na petição inicial.

Passo a analisar.

Durval Muniz de Albuquerque Júnior, autor da obra “*Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro*”, explica que o termo “xenofobia” tem origem nas palavras gregas *xénos* (estranho, estrangeiro) e *phobos* (medo), significando, portanto, o medo, a rejeição, a aversão ou antipatia profunda em relação ao estrangeiro.

Entretanto, a xenofobia não se limita à hostilidade dirigida a indivíduos de outras nacionalidades. Ela pode também manifestar-se entre cidadãos de um mesmo país, fundada em preconceitos regionais, como ocorre em contextos marcados por disputas simbólicas e estigmas relacionados à origem geográfica interna. No Brasil, país caracterizado por ampla diversidade histórica, cultural e socioeconômica, esse fenômeno ganha contornos específicos e relevantes, inclusive no âmbito das relações de trabalho. (LEAL, Carla Reita Faria; CURVO, Mauro Roberto Vaz. *Xenofobia regional no ambiente de trabalho: Análise jurídica no contexto brasileiro*. Disponível em: <https://www.olhardireto.com.br/artigos/exibir.asp?id=15623&artigo=xenofobia-regional-no-ambiente-de-trabalho-analise-juridica-no-contexto-brasileiro>) Acesso em: 31 mar.2025.

A vedação à xenofobia no ambiente laboral encontra amparo em diversos instrumentos normativos. Tanto no plano internacional quanto no ordenamento jurídico interno, há um vasto conjunto normativo voltado ao enfrentamento das desigualdades e à promoção da igualdade de oportunidades.

Destacam-se, nesse contexto, instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948); a Convenção Americana de Direitos Humanos (art. 24); a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ONU, 1966 – incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979); bem como convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção nº 100/1951, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor (promulgada pelo Decreto nº 41.721/1957), a Convenção nº 111/1958, relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão (Decreto nº 62.150/1968), e, mais recentemente, a Convenção nº 190/2019, que trata da violência e do assédio no mundo do trabalho, ainda pendente de ratificação pelo Brasil.

Além disso, a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) para o período de 2020 a 2030, com o propósito de enfrentar os grandes desafios contemporâneos, proteger o planeta e promover uma vida digna para todos, com especial ênfase na erradicação das desigualdades e discriminações.

No plano constitucional, a Constituição de 1988 acolhe expressamente os valores consagrados no direito internacional dos direitos humanos (art. 5º, §§ 1º a 3º), afirmando como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o repúdio a qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV) e a igualdade de todos perante a lei (art. 5º, caput e inciso I). Também assegura a isonomia

entre homens e mulheres (art. 5º, I), proíbe distinções salariais e de condições de trabalho em razão do sexo (art. 7º, incisos XXX e XXXI), e garante proteção específica à mulher no mercado de trabalho (art. 7º, inciso XX).

No campo econômico, a Constituição estabelece, no artigo 170, que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com vistas à justiça social. Esse artigo reforça princípios como a função social da propriedade (inciso III), a defesa do meio ambiente (inciso VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII), a busca do pleno emprego (inciso VIII), e o tratamento favorecido às micro e pequenas empresas sediadas no país (inciso IX).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 9.029/1995 proíbem expressamente práticas discriminatórias nas relações de emprego, inclusive aquelas motivadas pela origem do trabalhador. A Lei nº 7.716/1989 tipifica como crime a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Em agosto de 2024, a Justiça do Trabalho lançou três protocolos de julgamento com diretrizes para que magistrados considerem, em suas decisões, as desigualdades estruturais nas relações de trabalho. O destaque é o Protocolo com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, voltado a questões de gênero, raça, etnia, deficiência e idade. Também foram instituídos protocolos específicos sobre infância e adolescência no trabalho, e sobre o enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo.

Os dispositivos mencionados revelam um compromisso normativo amplo e consistente com a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária, tanto no plano das relações sociais quanto no âmbito das relações de trabalho.

Por outro lado, impede destacar que ao empregador incumbem diversas obrigações, sendo a mais relevante — considerada cláusula implícita do contrato de trabalho — a de preservar a integridade física e psíquica do trabalhador, dimensão essencial do direito da personalidade, intimamente ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana.

É dever do empregador zelar pela saúde e segurança de seus empregados, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV), ambos alçados à condição de fundamentos da República e de direitos fundamentais.

Nesse sentido, cabe ao empregador adotar todas as medidas razoáveis e possíveis para assegurar a higidez do meio ambiente laboral, conforme

determinam os artigos 225 e 200, inciso VIII, da Constituição Federal, bem como a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. Referida convenção esclarece, em seu artigo 3º, alínea "e", que o conceito de "saúde" abrange não apenas a ausência de doenças, mas também os aspectos físicos e mentais que influenciam o bem-estar do trabalhador, diretamente relacionados à segurança e higiene no trabalho.

Ademais, merece destaque a crescente preocupação da OIT com a prevenção e o combate à violência e ao assédio no ambiente laboral. Tal preocupação se materializou com a entrada em vigor, em 25 de junho de 2021, da Convenção nº 190 e da Recomendação complementar nº 206, que instituem um marco normativo internacional para a construção de um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

Ainda que pendente de ratificação pelo Estado brasileiro, a Convenção nº 190 já vem sendo reconhecida como referência normativa, inclusive pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que a cita expressamente em seu *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. O referido instrumento internacional afirma o direito de todas as pessoas a condições laborais seguras, isentas de condutas abusivas, ofensivas ou degradantes.

Diante desse arcabouço normativo constitucional, infraconstitucional e internacional, conclui-se que é dever jurídico da reclamada assegurar aos seus empregados um ambiente de trabalho salubre, seguro, e digno, adotando, inclusive, medidas preventivas e repressivas contra condutas abusivas que atentem contra a honra, a integridade e a dignidade da pessoa humana.

Em audiência, o preposto da ré, ao ser questionado, afirmou:

(25:10) Não existe nenhum tipo (25:11) de piada, de xenofobia (25:12) lá dentro? (25:14) Não que eu tenha (25:15) vivenciado assim, (25:18) contra o Igor. (25:21) Contra o Igor, (25:22) mas contra outras pessoas sim? Já escutei algumas piadas mas entre os colaboradores (25:30) mas todo mundo participando, (25:33) nada que alguém tenha (25:34) sentido ofendido (25:35) ou que viesse reclamar comigo (25:37) que sentia ofendido (25:38) sobre alguma piada, (25:39) direcionada. (25:42) Da sua parte nunca teve (25:43) nenhum tipo de piada, (25:44) de xenofobia, (25:45) direcionado diretamente (25:46) ao senhor Igor? (25:48) Da minha parte não. (25:50) O senhor Igor também (25:51) nunca chegou a conversar (25:52) com o senhor e reclamar (25:53) desse tipo de situação? (25:55) Ele já me questionou (25:56) algumas vezes se (25:59) eu tinha algum tipo (26:01) de implicância com ele (26:03) pelo fato de ele (26:

05) vim do Nordeste, (26:06) mas eu sempre deixei bem claro (26:07) que pra mim isso é (26:10) irrelevante a questão (26:11) do desempenho do colaborador (26:14) no serviço pela região (26:16) que ele veio.

Do depoimento acima transscrito, extrai-se a confirmação da existência de piadas entre os empregados relacionadas à região de origem do autor, especificamente ao fato de ser oriundo do Nordeste. O preposto da reclamada reconheceu ter ouvido "algumas piadas" nesse contexto, ainda que alegue não terem sido dirigidas diretamente ao autor ou que não tenham gerado reclamações formais, tal circunstância evidencia a presença de um ambiente de trabalho permeado por manifestações de cunho discriminatório, ainda que naturalizadas no convívio laboral, o que não afasta a sua reprovabilidade sob a ótica jurídica.

Outrossim, vale destacar que o reclamante, em seu depoimento, demonstrava visível incômodo ao relatar as "brincadeiras" de cunho xenofóbico a que era submetido no ambiente de trabalho. Sua narrativa evidenciou o constrangimento gerado pelas piadas relacionadas à sua origem nordestina, revelando que tais condutas extrapolavam os limites do respeito e da cordialidade, afetando sua dignidade enquanto trabalhador e ser humano.

Diante do depoimento do preposto e do reclamante, concluo que o trabalhador foi submetido a práticas discriminatórias em razão de sua origem nordestina. As condutas relatadas, ainda que travestidas de brincadeiras, revelam conteúdo preconceituoso, humilhante e constrangedor, incompatível com um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Uma vez comprovada a ocorrência de tais atitudes, impõe-se sua veemente reprovação, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da valorização social do trabalho.

Ressalta-se, ainda, que a responsabilidade da reclamada pelos atos praticados por seus empregados é objetiva no âmbito das relações civis, nos termos do artigo 932, inciso III, do Código Civil, o qual dispõe que "são também responsáveis pela reparação civil: o empregador ou comitente, por seus empregados, serviciais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele." Assim, responde a empresa pelos atos ilícitos praticados por seus empregados, ainda que não tenha concorrido diretamente para a conduta, bastando que esta tenha ocorrido no contexto da relação de trabalho.

Assim, considerando as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação do lesante, a condição do lesado, assim como o caráter punitivo,

pedagógico e compensatório da medida, julgo procedente o pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, o qual fixo em **R\$ 15.000,00 (quinze mil reais)**, devendo ser observado o disposto na Sumula 439 do TST.

Em relação ao quantum indenizatório para a reparação por danos morais, no julgamento da ADI 6.050, o STF firmou entendimento no sentido de que os critérios de quantificação estabelecidos no art. 223-G da CLT não obstam a fixação de valores superiores aos indicados no citado dispositivo legal. Assim, o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas dispostos na CLT deverá ser observado apenas como critério orientador de fundamentação da decisão judicial, vejamos:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 /2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e § 1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. (STF - ADI: 6050 DF, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 26/06/2023, Tribunal Pleno, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023).

5. justiça gratuita

Diante da declaração contida na inicial concedo à autora os benefícios da justiça gratuita.

Nesse sentido, transcrevo o posicionamento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, no processo TST -E- RR 415-09.2020.5.06.0351, acórdão publicado em 07/10/2022 e transitado em julgado em 03/11/2022. Vejamos:

EMBARGOS INTERPOSTOS PELO RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DAS LEIS DE N°s 13.015/2014 E 13.467/2017. CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. PESSOA NATURAL. APRESENTAÇÃO DE DECLARAÇÃO DE HIPOSSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. REQUISITO LEGAL ATENDIDO. 1. Cuida-se de controvérsia acerca da aptidão da declaração de hipossuficiência econômica para fins de comprovação do direito da pessoa natural ao benefício da assistência judiciária gratuita, em Reclamação Trabalhista ajuizada após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, que conferiu nova redação ao artigo 790 da Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Consoante disposto no artigo 790, §§ 3º e 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação conferida pela Lei n.º 13.467/2017, o direito aos benefícios da justiça gratuita resulta da insuficiência econômica da parte – presumida nas hipóteses em que evidenciada a percepção de salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social, ou passível de demonstração pela comprovação da impossibilidade de custeio das despesas processuais. Verifica-se, contudo, que a alteração legislativa introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 não fez incluir no texto consolidado a forma pela qual se deve dar a comprovação da insuficiência de recursos para fins da concessão do benefício. Assim, têm aplicação subsidiária e supletiva as disposições contidas na legislação processual civil. Conforme se extrai dos artigos 99, § 3º, do Código de Processo Civil e 1º da Lei n.º 7.115/1983, a declaração de hipossuficiência econômica firmada por pessoa natural ou por seu procurador regularmente constituído revela-se suficiente para fins de comprovação da incapacidade de suportar o pagamento das despesas do processo. Conclui-se, portanto, que tem plena aplicação, mesmo após a edição da Lei n.º 13.467/2017, o entendimento consubstanciado no item I da Súmula n.º 463 do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que, "a partir de 26.06.2017, para a concessão da assistência judiciária gratuita à pessoa natural, basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, desde que munido de procuração com poderes específicos para

esse fim (art. 105 do CPC de 2015)". Precedentes desta Corte superior. 3. A tese esposada pela Turma, na hipótese dos autos, revela-se dissonante da jurisprudência iterativa e notória deste Tribunal Superior, consubstanciada no item I da Súmula n.º 463do TST. 4. Embargos interpostos pelo reclamante de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento. (TST -E- RR 415-09.2020.5.06.0351, SBDI-1, Relator Ministro Lelio Bentes Corrêa, DEJT 07/10/2022)

6. honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017.

Desse modo, em relação a este processo, não há qualquer dúvida acerca da aplicação do disposto no artigo 791-A, da CLT, a qual prevê o seguinte:

‘‘Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

No caso, constato que houve sucumbência recíproca, sendo aplicado o disposto no artigo 791-A, § 3º, da CLT.

Desse modo, ante a sucumbência recíproca condeno a parte autora ao pagamento de 10% do valor dos pedidos julgados improcedentes, em prol dos patronos da ré, bem como condeno a ré ao pagamento de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença para o patrono da autora.

A fixação do importe de 10% aos patronos observou os requisitos previstos nos incisos I, II, III e IV, do § 2º, do artigo 790 da CLT.

Oportuno registrar que, nos termos do § 3º, do artigo 790 da CLT, é vedada a compensação entre os honorários advocatícios.

Contudo, vale ressaltar que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 5.766, finalizado em 20.10.2021, declarou, por maioria, "inconstitucionais os arts. 790-B, caput e §4º, e art. 791-A, §4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)", conforme registrado na certidão de julgamento.

Publicado o acórdão em 03.05.2022, o Excelentíssimo Ministro Alexandre de Moraes, redator do acórdão, esclareceu a amplitude da decisão ao consignar que somente é constitucional o seguinte trecho do art. 791-A, §4º, CLT: "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa".

Assim, repto que o STF manteve incólume trecho do art. 791-A, §4º, da CLT, que estabelece a suspensão de exigibilidade, pelo prazo de 02 (dois) anos, dos honorários sucumbenciais devidos pelo beneficiário da justiça gratuita.

Diante disso, ante a eficácia erga omnes e efeito vinculante do referido julgado, determino a suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais devidos pelo reclamante em favor dos patronos da reclamada, pelo prazo de até 02 (dois) anos, na forma do art. 791-A, §4º, CLT, ficando a cargo dos advogados-credores demonstrar, antes de exaurido referido prazo, eventual alteração no estado de hipossuficiência financeira do obreiro capaz de justificar a revogação da gratuidade.

7. Do cumprimento da sentença

Tornada a dívida transitada em julgado e atualizada (Súmula 439 do TST), que terá o prazo de 48 (horas) dias para pagar a dívida ou garantir a execução, na forma dos artigos 878 e 880 da CLT c/c 523 do CPC e artigo 13 da Resolução n. 221 /2018 do Tribunal Superior do Trabalho.

A reclamada fica ciente que proceder-se-á ao imediato bloqueio bancário sobre as contas-correntes, aplicações financeiras, efetivando-se o pagamento ao credor e aos recolhimentos legais, após o levantamento do valor bloqueado, bem como à expedição do Mandado de Penhora e demais atos executórios, no caso de insuficiência de créditos para a integral garantia do Juízo.

A teor do que dispõe o art. 495 do CPC e considerando a aplicação subsidiária das regras de direito processual comum ao Processo do Trabalho pressupondo a omissão da CLT e a compatibilidade de normas com os princípios e

dispositivos que regem este direito sob o manto da disposição contida nos artigos 769 e 889 da CLT, esta sentença condenatória valerá como HIPOTECA JUDICIÁRIA DE IMÓVEL.

Por fim, fica a Secretaria autorizada a proceder, imediatamente, ao Registro e Restrição Judicial dos veículos de propriedade da reclamada e de seus respectivos sócios, através do Sistema RENAJUD, visando a impossibilidade da mudança de propriedade, licenciamento no sistema RENAVAM e também a sua circulação, bem como expedição de Ofício ao Cartório de protesto, visando o PROTESTO DO TÍTULO JUDICIAL do montante atualizado do débito e o envio do nome da reclamada e de seus sócios ao SERASA e a oficiar todos os Cartórios de Registros de Imóveis onde constem imóveis registrados em nome da reclamada para fins de averbação da hipoteca.

8. Expedição de ofícios

Considerando que o preposto da reclamada, em audiência, admitiu a existência de “brincadeiras” entre os empregados com conteúdo discriminatório relacionado à origem regional, determino a expedição de ofícios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), Ministério Público Federal (MPF) e ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), para ciência e adoção das providências que entenderem cabíveis, nos termos de suas atribuições legais e constitucionais.

Os ofícios deverão ser encaminhados com as seguintes peças processuais: petição inicial, contestação, impugnação, ata de instrução e sua respectiva mídia digital e esta sentença.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, em consonância com a fundamentação supra, rejeito as preliminares arguidas na defesa e, no mérito, julgo **PARCIALMENTE PROCEDENTES** os pedidos formulados na reclamação trabalhista movida **HIGOR PELIPPE SILVA DE MELO** em face do **ENERGISA SOLUCOES CONSTRUCOES E SERVICOS EM LINHAS E REDES S.A.** para condenar a ré no pagamento de indenização por danos morais.

Concede-se à reclamante os benefícios da justiça gratuita, nos termos da fundamentação supra.

Condena-se a ré ao pagamento de honorários advocatícios ao patrono da autora, conforme discriminado na fundamentação. Condena-se a autora ao pagamento dos honorários advocatícios ao patrono da reclamada. Determino a

suspensão da exigibilidade dos honorários sucumbenciais devidos pela reclamante em favor do patrono da ré, pelo prazo de até 02 (dois) anos, na forma do art. 791-A, §4º, CLT.

A liquidação será processada por simples cálculos.

A parcela deferida na sentença possui natureza indenizatória, razão pela qual, nos termos da legislação vigente e da jurisprudência consolidada, não há que se falar em incidência de contribuições fiscais (IRRF) ou previdenciárias (INSS) sobre o valor arbitrado, por não se tratar de verba de natureza salarial ou remuneratória. Determino a incidência de juros e correção monetária nos termos da Súmula 439 do TST.

Os cálculos de liquidação de sentença acostados a presente decisão, elaborados pela Seção de Contadoria, integram a presente decisão para todos os efeitos legais, refletindo o quantum debeatur, sem prejuízo de posteriores atualizações; incidência de juros e multas, e atendem as diretrizes emanadas no Provimento n.º 02/ 2006, deste Egrégio Tribunal, ficando as partes expressamente advertidas que em caso de interposição de recurso ordinário deverão impugná-los especificamente, sob pena de preclusão.

Custas processuais às expensas da reclamada, conforme cálculos acostados a presente decisão.

Sentença publicada de forma líquida, devendo a Secretaria juntar os cálculos de liquidação, nos termos da Recomendação n. 04/GCGJT, DE 26 DE SETEMBRO DE 2018.

No caso de interposição de recursos o valor das custas e do depósito recursal deverão observar os valores constantes nos cálculos de liquidação acostados aos autos.

As partes ficam advertidas de que não cabem Embargos de Declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, ou, simplesmente, para contestar o que já foi decidido (Artigo 793-B, VII, da CLT c/c 1026, § 2º, do CPC).

Publique-se.

Intimem-se as partes.

Após o trânsito em julgado, cumpra-se.

TANGARA DA SERRA/MT, 07 de maio de 2025.

MAURO ROBERTO VAZ CURVO
Juiz(a) do Trabalho Titular