

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

1ª VARA DO TRABALHO DE CANOAS

ATSum 0020082-24.2025.5.04.0201

RECLAMANTE: JORDANI SOUZA DA CRUZ

RECLAMADO: VANCOSTY COMERCIO E DISTRIBUICAO LTDA



SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I da CLT.

II – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINARMENTE

APLICAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

A reclamada alegou que a Lei nº 13.467/2017 tem aplicação imediata aos contratos vigentes. Sustentou que os contratos, embora firmados anteriormente, são de trato sucessivo e submetem-se ao novo regramento. Mencionou a doutrina e precedentes jurisprudenciais que corroboram essa tese. Requereu a aplicação imediata da Reforma Trabalhista.

Passo à análise.

A Lei n.º 13.467/2017, intitulada de reforma trabalhista, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, promoveu significativas modificações no direito material e processual do trabalho.

No campo do direito material, o novo regramento incide tanto nos antigos quanto nos novos contratos, tendo em vista que não existe direito adquirido à aplicação da normatização vigente à data de contratação, desde que observado o patamar civilizatório mínimo assegurado no texto



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art.

896, §8º, da CLT.

[https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/95f24b7446b9038ca58d29cad5b28e9211c5ddb)

[nacional/pdfInteiroTeor/validacao/95f24b7446b9038ca58d29cad5b28e9211c5ddb](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/95f24b7446b9038ca58d29cad5b28e9211c5ddb)

Extraído em: 28/07/2025 18:19:42.

constitucional. As normas processuais, por sua vez, são aplicáveis de imediato às ações em curso, ressalvadas as situações em que as alterações ocasionarem relevante prejuízo às partes, em violação ao princípio da segurança jurídica.

Advirto, no mais, que as alterações que já foram objeto de apreciação pelo E. STF por meio de controle concentrado de constitucionalidade devem ser observadas em decorrência do seu caráter vinculante.

Nada obstante, diante da complexidade do tema e a fim de imprimir racionalidade e coesão à fundamentação, protraio a análise da aplicação das novas disposições para apreciação com os pedidos deduzidos que lhe forem correlatos.

MÉRITO

GRATUIDADE DA JUSTIÇA

O reclamante alegou ser pessoa pobre. Sustentou não ter condições de arcar com as custas processuais. Requereu a concessão da justiça gratuita, com base no art. 98 e seguintes do CPC.

Passo à análise.

O Tribunal Superior do Trabalho se manifestou no sentido de que a comprovação de insuficiência de recursos para o pagamento das custas processuais pode ser realizada mediante apresentação de simples declaração pela parte, inclusive sob a égide da Lei n.º 13.467/2017 (IRR 21).

Considerando a declaração de pobreza firmada pela reclamante, defiro os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, § 3º, da CLT.

DANO MORAL

O reclamante alegou ter sofrido discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho. Narrou que, em junho de 2024, ao retornar do intervalo, ouviu o fiscal de loja, Vinicius Mendes, proferir uma frase ofensiva. Acrescentou que Vinicius bateu com um chicote no corrimão da escada, causando-lhe humilhação. Mencionou que o gerente Gabriel também fez comentários discriminatórios sobre sua orientação sexual. Aduziu que Vinicius frequentemente questionava sua vida



amorosa, gerando chacota entre os colegas. Referiu que, em outra ocasião, Vinicius o comparou a uma "mocinha" e disse estar mirando-o como um "sniper". Explicou que fotografou o chicote e mostrou ao gerente geral, Cleber, que afirmou não tolerar tal conduta. Asseverou que nenhuma punição foi aplicada aos agressores. Informou que o tratamento dos colegas mudou após o ocorrido e que foi dispensado sem justa causa, como forma de punição por não se calar diante das ofensas. Argumentou que a empresa descumpriu seu dever de zelar pela integridade dos empregados. Sustentou que o uso do chicote configura discriminação racial, afrontando princípios constitucionais. Requereu indenização por dano moral de R\$ 50.000,00.

Em contestação, a reclamada contestou a reclamação trabalhista. Alegou que a pretensão da reclamante é absurda e que o autor não apresentou provas do assédio moral. Sustentou que a foto anexada pela reclamante não comprova que foi tirada no local de trabalho. Acrescentou que o reclamante não registrou queixa em órgão competente, como o MPT. Destacou que a empresa não possui histórico de denúncias de assédio moral. Argumentou que meros aborrecimentos não configuram dano moral. Frisou que a reclamante confunde dano moral com dano material. Asseverou que a dispensa não foi arbitrária, mas motivada pelo baixo desempenho da reclamante. Requereu a improcedência do pedido de indenização por danos morais.

Aprecio.

Ao ensejo de comprovar as suas alegações, a parte autora acostou cópia da ocorrência registrada perante autoridade policial dando conta da ameaça sofrida com chicote (id. a832ccd) e captura de tela procedente do aplicativo WhatsApp referente à conversa mantida com o supervisor Cleber contendo a foto com instrumento de tortura (id. 036dca8).

A respeito da prova documental referenciada, a reclamada impugnou a sua autenticidade, redarguindo nos seguintes termos: “qual o motivo da empresa ter em seu interior um chicote de cunho rural e trato da área pecuária em uma zona urbana, onde não há lida com animais? ”.

Pois bem.

De início, pontuo que, diante da gravidade das acusações, houve a aplicação na condução da colheita da prova oral e valoração probatória do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ (disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>).

De acordo com o referido instrumento, o Magistrado deve verificar “se as condições de vulnerabilidade racial da pessoa envolvida causaram obstáculos à obtenção da prova ou impuseram um ônus indevido”.

E, dentro desse cenário, ao colher o depoimento da única testemunha ouvida,



que foi convidada pela reclamada, confirmei a veracidade de dois pontos centrais negados pela reclamada e que teriam condão de invalidar a prova documental, quais sejam: (1) a efetiva denúncia realizada pelo autor sobre o ocorrido à sua chefia, por meio do envio da imagem do chicote ao supervisor; (2) que o chicote não apenas estava no ambiente de trabalho, como faz parte do seu mobiliário, por “herança deixada do antigo proprietário do estabelecimento”.

Diante desse cenário, a despeito da negativa da testemunha quanto aos fatos narrados na inicial, reputo que merece prevalecer o valor probatório dos documentos acostados pelo autor em detrimento da prova oral, razão pela qual considero devidamente demonstrada a ocorrência de conduta racista de extrema violência em desfavor do obreiro.

Ora, é cediço que a liberdade em relação ao trabalho forçado é o pilar que edifica o conceito de trabalho decente, sendo direito humano estruturante reconhecido não apenas pela Organização das Nações Unidas (ONU), mas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente nas Convenções nº 29 e 105. Ao ser ameaçado com chicote, instrumento tradicionalmente utilizado para fustigar animais, o autor teve, por meio do símbolo máximo de tortura e que remonta aos tempos sombrios da escravidão, sua própria natureza humana violada, com que não se pode coadunar.

Soma-se que a reclamada é responsável pelo cumprimento das normas que contemplam direitos sociais (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), uma vez que o empregado não se despoja da sua condição de ser humano ao executar o contrato de trabalho.

E, nesse ponto, destaco que a tutela ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que inclui o trabalho, ostenta envergadura constitucional (artigos 200, VIII, e 255, caput) e acarreta o dever do empregador de garantir proteção à saúde e à segurança da pessoa que trabalha, permitindo o exercício da atividade laborativa com qualidade de vida e dignidade.

Em outras palavras, ao não agir, ou - pior que isso-, ao dispensar o autor após ter conhecido de que ele teria sido vítima de discriminação racial no ambiente de trabalho, a reclamada passou a ter participação ativa na perpetuação da opressão, uma vez que, em se tratando de discriminação racial, a punição da ofensa deve ser exemplar e acompanhada de ação preventiva consistente, uma vez que a prática antirracista representa, antes de tudo, um dever coletivo.

Logo, a conduta da reclamada, na posição de garantidora da higidez do meio ambiente do trabalho, representa ação deveras gravosa, tão ou mais opressora quanto a própria ofensa em si considerada.

Por bem representar a minha compreensão acerca do tema, transcrevo o seguinte excerto extraído do livro de Djamilia Ribeiro (Pequeno Manual Antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. p. 6-7):



“Portanto, nunca entre numa discussão sobre racismo dizendo “mas eu não sou racista”. O que está em questão não é um posicionamento moral, individual, mas um problema estrutural. A questão é: o que você está fazendo para combater o racismo? Mesmo que uma pessoa pudesse se afirmar como não racista (o que é difícil, ou mesmo impossível, já que se trata de uma estrutura social enraizada), isso não seria suficiente – a inação contribui para perpetuar a opressão.”

Tecidas essas considerações, considero que a atuação da reclamada ostenta gravidade suficiente para aviltar a dignidade da trabalhadora, dando azo ao dever de reparação, com fundamento jurídico no artigo 1º, III, artigo 5º, V e X, e artigo 7º, XXVIII, da CF/88 c/c artigo 223-A e ss. da CLT e artigo 927 e ss. do CC/02.

Para o arbitramento do valor da indenização, serão considerados a gravidade do dano, a culpa do ofensor, a repercussão do dano para a vítima e seu universo circundante, a capacidade econômica das partes, os postulados da proporcionalidade e da razoabilidade e o princípio da investidura fática do juiz.

Diante desses parâmetros, fixo a indenização no importe de R\$ 30.000,00.

EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO

Deixo de expedir ofício para comunicação à autoridade competente da ocorrência de crime em tese (artigo 40 do CPC), uma vez que consta nos autos que o autor registrou ocorrência policial acerca dos acontecimentos narrados na presente ação.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Por se tratar de ação ajuizada após a vigência da Lei n.º 13.467/2017, é aplicável a disposição contida do artigo 791-A da CLT, que regulamenta a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho (artigo 6º da IN n.º 41/18 do TST).

Tendo em vista o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, bem assim o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, fixo os honorários de sucumbência ao patrono da parte reclamante no importe de 10% (dez por cento) sobre o proveito econômico obtido nas condenações, observado o valor que resultar da liquidação do julgado (artigo 791-A, § 2º, da CLT).

Por ocasião da liquidação do julgado observe-se, quanto à base de cálculo da verba honorária, o disposto na OJ nº 348 do SBDI-1 – TST.



LIQUIDAÇÃO

Os créditos da parte reclamante serão atualizados na forma do artigo 459, § 1º, da CLT e da Súmula 381 do TST, inclusive os relativos ao FGTS (OJ 302 da SBDI-I do TST), observada a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal por ocasião do julgamento das ADC 58 e 59 e ADI 5867 e 6021 e a nova redação do artigo 404 do Código Civil promovida pela Lei n.º 14.905/2024.

Em apertada síntese, observe-se na fase pré-judicial o IPCA-E acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991). A partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, incide a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, conforme a primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior. Por fim, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil).

Quanto aos juros de mora, deverão corresponder ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.

A indenização por danos morais será atualizada conforme o teor da Súmula 439 do TST, não incidindo sobre ela o imposto de renda (Súmula 498 do STJ).

Para os efeitos do artigo 832, § 3º, da CLT, não foram deferidas parcelas que integram o rol do artigo 28 da Lei n.º 8.212/91.

Quanto ao imposto de renda, autorizo sua retenção na fonte, observada a incidência mês a mês e a tabela progressiva, na forma da Lei n.º 12.350/10 e da Instrução Normativa n.º 1127/2011 da Receita Federal.

Não há incidência de imposto de renda sobre juros de mora (artigo 46 da Lei n.º 8.541/92 c/c artigo 404 do CC c/c OJ 400 da SBDI-I do TST).

III – DISPOSITIVO

ISSO POSTO, nesta reclamação trabalhista movida por **JORDANI SOUZA DA CRUZ** em face de **VAN COSTY COMERCIO E DISTRIBUICAO LTDA**, decido:

Rejeitar as preliminares.



JULGAR PROCEDENTES (artigo 487, I, do CPC) o pedido de indenização por danos morais no importe de R\$ 30.000,00.

CONCEDER o benefício da gratuidade de justiça ao autor.

DEFERIR honorários sucumbenciais e fixar parâmetros de liquidação, nos termos da fundamentação.

ARBITRAR custas a cargo da reclamada no valor de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor atribuído à condenação de R\$ 30.000,00.

Publique-se.

Intimem-se.

Cumpra-se.

CANOAS/RS, 19 de junho de 2025.

AMANDA BRAZACA BOFF

Juíza do Trabalho Substituta

