



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010342-84.2024.5.15.0067

Relator: CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/06/2025

Valor da causa: R\$ 149.317,21

Partes:

RECORRENTE: MARLON MAGNO SILVA DE SOUZA

ADVOGADO: ELIANE REGINA DANDARO

RECORRENTE: NESTLE NORDESTE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA.

ADVOGADO: RUI NOGUEIRA PAES CAMINHA BARBOSA

RECORRIDO: MARLON MAGNO SILVA DE SOUZA

ADVOGADO: ELIANE REGINA DANDARO

RECORRIDO: NESTLE NORDESTE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA.

ADVOGADO: RUI NOGUEIRA PAES CAMINHA BARBOSA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

9ª CÂMARA (QUINTA TURMA)

0010342-84.2024.5.15.0067 ROT - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA

4ª VARA DO TRABALHO DE RIBEIRÃO PRETO

RECORRENTE: MARLON MAGNO SILVA DE SOUZA, NESTLÉ NORDESTE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA.

RECORRENTE: MARLON MAGNO SILVA DE SOUZA, NESTLÉ NORDESTE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA.

JUÍZA SENTENCIANTE: PAULA RODRIGUES DE ARAÚJO LENZA

RELATOR: CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS

DANO MORAL - PRÁTICA DE RACISMO - EMPRESA MULTINACIONAL - GRAVIDADE DAS OFENSAS - ART. 5º, INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - ART. 927 DO CÓDIGO CIVIL - ART. 1º DA LEI Nº 9.029/95. Comprovada a prática de atos discriminatórios de teor nitidamente racista por parte de empresa multinacional contra trabalhador, tem-se configurada grave violação à dignidade da pessoa humana, aos direitos da personalidade, aos princípios constitucionais da igualdade e do respeito à pluralidade étnico-racial. A conduta, revestida de violência simbólica e estrutural, além de ser potencializada pela posição de poder econômico da empresa, requer a aplicação de medida judicial proporcional e pedagógica. Portanto, diante da extensão do dano, da reprovabilidade da conduta e da capacidade econômica da ofensora, revela-se justificável a fixação de indenização por dano moral em patamar elevado, nos termos do artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, do artigo 927 do Código Civil e do artigo 1º da Lei nº 9.029/95, com o objetivo de assegurar a devida reparação do dano, assim como reprimir a ocorrência de condutas discriminatórias no âmbito social e laboral.

Da R. Sentença (fls. 744/759), que julgou parcialmente procedentes os pedidos, recorrem as partes, tempestivamente. O Reclamante (fls. 760/791), com relação às seguintes matérias: acúmulo de função, horas extras, invalidade do banco de horas, intervalo intrajornada, dano moral. Já a Reclamada (fls. 794/814) insurge-se com relação aos seguintes tópicos: horas extras, dano moral, honorários advocatícios.



Preparo comprovado (fls. 815/829).

Contrarrazões nos autos (fls. 852/869).

Representação processual regular (fl. 29, fls. 119/124).

A Procuradoria Regional do Trabalho opinou pelo não provimento dos recursos, no que tange ao pagamento de indenização por danos morais (fls. 874/878).

Alçada permissível.

Autos relatados.

VOTO

Conheço os recursos ordinários interpostos, visto que cumpridas as exigências legais.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

O Reclamante pediu na inicial o recebimento de um "plus" salarial, alegando ter laborado em acúmulo de funções. Diz que exercia as atividades relativas às funções para a qual foi contratado, de auxiliar de depósito, além de exercer várias atividades inerentes aos cargos de conferente (12/2021 a 12/2022) e líder (01/2023 a 04/2023). Pugna pela aplicação da pena do art. 400 do CPC.

Antes de adentrar na discussão propriamente dita, a respeito do acúmulo de funções, importante distinguir os conceitos de "função" e "tarefa ou atribuição". Sobre o tema, leciona Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho, 4ª ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 1009/1010):

"A tarefa consiste em uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada, existente na divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa. É uma atribuição ou ato singular no contexto da prestação labora. A reunião coordenada e integrada de um conjunto de tarefas dá origem a uma função. Neste quadro, função corresponde a um conjunto coordenado e



integrado de tarefas, formando um todo unitário. [...]. É possível, teoricamente, que uma função englobe, é claro, uma única tarefa. Tal situação é pouco comum, entretanto. Em geral, a função engloba um conjunto de tarefas, isto é, de atribuições, poderes e atos materiais concretos. Por outro lado, uma tarefa pode comparecer à composição de mais de uma função, sem que com isso venha necessariamente a comprometer a identidade própria e distintiva de cada uma das funções comparadas (a tarefa de tirar fotocópias, por exemplo, pode estar presente em distintas funções laborativas). "

Deve-se, ainda, atentar para o teor do parágrafo único do artigo 456 da CLT, que assim dispõe: 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.

Dito isso, conclui-se que haverá acúmulo de funções quando o empregado, originalmente contratado para o exercício de uma determinada função, passa a exercer, conjuntamente a essa, atribuições que não são compatíveis com a função contratada, que se referem a uma outra. Equivale dizer que não é o simples acréscimo de atribuições que demonstra o acúmulo, pois essas atribuições novas podem se referir à função originalmente contratada. Conclui-se também que, caso não haja prova da função exercida ou não exista cláusula contratual expressa a esse respeito, "entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal".

Quanto ao alegado acúmulo de funções, entendo que a prova oral produzida não foi suficiente para comprovar a alegação do Reclamante. Observa-se que há inconsistência relevante entre a narrativa da petição inicial e o depoimento da testemunha por ele arrolada: enquanto o Reclamante afirmou na exordial que teria passado a exercer a função acumulada após quatro meses de ingresso na empresa, sua testemunha afirmou que tal acúmulo só ocorreu após, aproximadamente, um ano de vínculo. De igual forma, o depoimento também não se mostrou específico, nem convincente quanto ao efetivo exercício da função de líder por parte do Autor.

A testemunha arrolada pela Reclamada também não confirmou a ocorrência de desvio de função e, ademais, trabalhou com o Reclamante por apenas quatro meses, o que limita significativamente a abrangência de suas observações. Assim, concluo que a prova oral produzida nos autos se mostra insuficiente para sustentar a alegação de desvio de função, razão pela qual entendo não comprovada a pretensão autoral nesse ponto.



Ressalte-se que não é possível a aplicação das penalidades previstas no art. 400 do CPC à Reclamada, uma vez que o ônus da prova quanto ao alegado acúmulo de funções é do Reclamante, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 373, I, do CPC.

A ausência de apresentação de documentos por parte da Reclamada, neste ponto, não autoriza a inversão do ônus probatório, nem a aplicação de presunções desfavoráveis, pois se trata de fato constitutivo do direito do autor, cuja comprovação lhe incumbia.

Destarte, mantida a improcedência das diferenças salariais pretendidas.

JORNADA LABORAL

Postula o Reclamante a reforma da r. sentença, a fim de que reste descaracterizado o sistema de compensação instituído pela Recorrida, condenando-a ao pagamento das diferenças das horas extras devidas. Sustenta que, durante os períodos laborados na filial de Cajamar, era compelido a preencher folhas de ponto manualmente ao retornar a Ribeirão Preto, registrando horários fictícios determinados pela empresa. Aduz, também, que trabalhou aos domingos e feriados sem a devida contraprestação. A Reclamada, por seu turno, requer que seja excluída a condenação no que se refere ao pagamento de horas extras.

No caso dos autos, a Reclamada apresentou cartões de ponto com horários variáveis de entrada e de saída.

Nesse sentido, consta expressamente no contrato de trabalho firmado entre as partes a adoção do regime de compensação de jornada (fl. 177).

Com efeito, não procede a alegação do Reclamante de que "a Recorrida não realizou a juntada dos ACTs referentes aos anos de 2021 e 2022, limitando-se a juntar somente o referente ao ano de 2023". O próprio Reclamante juntou todos os acordos coletivos em que constam a previsão da compensação de horas (fls. 45 e ss).

Relativamente à prova oral, o Reclamante confirmou, em depoimento pessoal, que o horário de entrada registrado nos cartões de ponto condiz com a realidade, mas alegou que os horários de saída estariam incorretos, afirmando que era coagido a permanecer no trabalho por duas a três horas além do expediente registrado.



Pelo depoimento da testemunha, o Sr. Lucas, verifica-se que ambos cumpriam horários similares, exceto quanto ao horário de saída, já que, segundo afirmou, encerrava sua jornada às 15h20, enquanto o Reclamante permanecia laborando. Declarou, ainda, que havia um limite de horas extras registradas, restrito a, no máximo, duas por dia, o que indica a existência de controle de jornada meramente formal, dissociado da realidade vivenciada no ambiente de trabalho. Assim, entendo que os horários de saída constantes dos controles de ponto foram desconstituídos.

Já a testemunha Sr. Wiliam, afirmou o seguinte (fls. 684/685):

"que trabalhavam das 07h00 às 15h20, sendo que algumas vezes iam embora nesse horário, salvo na última metade do mês, quando "não tinham hora para sair", deixando a prestação de serviços por volta das 17h30/18h00"; que davam a saída no ponto e continuavam a trabalhar; que nem as duas horas extras iniciais era permitido o registro sob pena de tomarem advertência automaticamente; que sabe que a pessoa que se recusasse a fazer horas extras teria a vida funcional dificultada, ficando com os serviços mais difíceis; que havia esse procedimento para poderem dar conta do serviço, que era muito; que o Reclamante trabalhava em horas extras assim como o depoente; que isso ocorria em todos os turnos e não apenas neste que trabalhavam".

Nesse contexto, no que concerne à validade do regime de compensação de jornada exige, nos termos da jurisprudência consolidada do TST, a observância de critérios mínimos de transparência e controle efetivo da jornada de trabalho. No presente caso, embora os holerites apresentem diversos lançamentos de compensações de horas, restou demonstrado que os controles de ponto não eram acompanhados da entrega mensal de relatórios ao Reclamante com a apuração das horas compensadas ou devidas, o que compromete a lisura do regime adotado.

Além disso, o Reclamante confirmou que os horários de entrada estavam corretamente anotados, porém declarou que os horários de saída não refletiam a realidade, pois frequentemente permanecia laborando além do que era registrado, o que foi parcialmente infirmado pela prova oral, consoante demonstrado. Dessa forma, reconhecida a invalidade do regime compensatório, são devidas horas extras excedentes à jornada legal, devendo-se adotar, para fins de apuração, os horários de entrada registrados nos cartões de ponto, considerados fidedignos pelo próprio Reclamante, e quanto aos horários de saída, o parâmetro estabelecido na sentença: "na primeira metade do mês: conforme cartões de ponto de f. 219 e seguintes; na segunda metade do mês: 17h45, em média". Ademais, considere-se que o Reclamante usufruía de 1 hora a título de intervalo intrajornada, consoante decidido.

Lado outro, entendo que não restou comprovada nos autos a alegada ausência de controle de ponto na unidade de Cajamar, uma vez que a testemunha Sr. Lucas disse que não acompanhava o Reclamante naquele local de trabalho. Diante disso, não se pode acolher a alegação de ausência de controle de jornada naquela unidade, de forma que devem ser aplicados aos referidos dias os mesmos critérios estabelecidos pela Origem.



Quanto ao labor em feriados, os registros de jornada demonstram que o Reclamante laborou nos feriados dos dias 07/09/2021, 12/10/2021, 02/11/2021, 15/11/2021, 25/12/2021 (fls. 221/230). Contudo, ao confrontar tais dados com os holerites referentes aos meses de setembro a dezembro de 2021 (fls. 192/195), verifica-se que apenas três desses feriados foram remunerados, sendo dois lançamentos no contracheque de novembro e um lançamento no contracheque de dezembro. Diante dessa discrepância, entendo que restou comprovada a existência de diferenças salariais relativas ao labor em feriados, motivo pelo qual condeno a Reclamada ao pagamento dos feriados laborados que não foram devidamente quitados.

Ressalto que esta C.Câmara firmou entendimento no sentido de que a inconsistência dos cartões de ponto em relação à jornada efetivamente praticada compromete a exatidão dos registros no banco de horas, o que conduz à invalidade do sistema adotado. Assim, verifica-se o descumprimento da norma coletiva pela empregadora e, ainda que a cláusula seja válida em tese (Tema 1046 do STF), sua inobservância enseja o pagamento das horas extras correspondentes.

Portanto, considero nulo o regime de compensação adotado, por ausência de transparência e por vício na fidedignidade dos controles de jornada, o que impõe o pagamento das horas extras excedentes à oitava diária e à quadragésima quarta semanal, incidindo o percentual de 50% para os dias normais de trabalho e 100% aos feriados, ou adicional convencional mais benéfico, mantidos os demais parâmetros fixados pela Origem. Ressalto que o Reclamante não demonstrou em manifestação à defesa das diferenças devidas quanto ao labor nos domingos, de maneira que resta improcedente o pedido neste aspecto.

Reformo, nestes termos.

INTERVALO INTRAJORNADA

Diz o Reclamante que não usufruiu regularmente do intervalo intrajornada quando laborou na Unidade de Cajamar, postulando a parcela correspondente.

Em relação ao intervalo intrajornada, entendo que não há elementos suficientes para caracterizar sua supressão, uma vez que nenhuma das testemunhas ouvidas acompanhava o Reclamante nas atividades desenvolvidas em Cajamar, não havendo, portanto, prova concreta de descumprimento da norma legal quanto à fruição do referido período de descanso.



As argumentações constantes às fls. 780/782, configuram inovação recursal, uma vez que não foram suscitadas em réplica.

Nego provimento.

DANO MORAL

Cinge-se a controvérsia à ocorrência de discriminação racial no ambiente de trabalho. O juízo de origem reconheceu a prática de conduta discriminatória de cunho racial e, em razão disso, fixou indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). O Reclamante, inconformado, requer a majoração do valor da indenização, ao passo que a Reclamada, por sua vez, postula a exclusão da condenação, ou a sua redução, sustentando a inexistência de conduta ilícita que justifique o deferimento da reparação.

Para a caracterização da ocorrência do dano moral indenizável, faz-se mister, assim como em qualquer caso de responsabilidade civil, provas de ato atentatório à integridade do postulante em razão da ocorrência de ilícito por parte do empregador. O nexo de causalidade deve estar presente de forma indubitável, para que esteja perfeitamente caracterizada a hipótese do art. 186 do Código Civil. Assim, impõe-se examinar se houve a ocorrência de lesão a qualquer um dos bens incorpóreos como a saúde, autoestima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, de tal forma que seja passível de reparação.

Ensina-nos Maria Helena Diniz que o dano moral direto consiste "na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família)". (in Curso de Direito Civil Brasileiro, 7º volume, 25ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011, p. 110). Portanto, haverá dano moral, em se verificando a ocorrência de dano à personalidade ou aos atributos da pessoa.

De suma importância, também, trazer a lume princípios de direitos humanos, pedra de toque nas relações sociais, inclusive do trabalho. E nessa esteira, temos que a Declaração Universal dos Direitos do Homem, assim dispõe:

Art. XXII - Todo homem, como membro da sociedade, tem direito à segurança social, e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.



Art. XXIII - 1. Todo homem tem direito ao trabalho, a livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Há que se ressaltar, entretantes, que o ato praticado, para determinar ao seu agente o dever de reparação por dano, deve ser considerado ilícito ou abusivo, pois os atos lícitos, de acordo e nos limites impostos pela Lei, inserem-se no cotidiano das relações humanas sem o conceito (mens legis e legislatoris) de que consistiriam em violação a direito da personalidade.

No caso em tela, em relação aos atos de discriminação racial, o Reclamante afirmou, na petição inicial, que era alvo de ofensas proferidas pelo Sr. Marcos Siena, o qual o tratava com expressões de cunho nitidamente racista, proferindo discursos como: "macaco", "bala chita", "preto fedido", "cabelo de preto tem que raspar na zero", "jamais permitiria que minha filha namorasse um preto", "se juntar todos os pretos da empresa dá para abrir uma quitanda", "vou comprar um chicote para dar chicotadas em você", "boneco de velório", "gorila", "seu proplan", referindo-se a uma ração de cor preta. Relatou, também, que o Sr. Marcos afirmava com frequência que "não gostava de preto", "preto só servia para puxar carroça", "que preto era para trabalhar em quitanda", "que preto era boneca de velório", "que preto era burro e por isso foi escravizado", "que ia comprar um chicote", além de apelidar o Autor e outros funcionários afrodescendentes de "pneu", "macaco", "gorila", "bala chita".

A testemunha, Sr. Lucas, confirmou de forma categórica que, embora não ter presenciado a briga entre o Reclamante e o ofensor, disse ter presenciado comentários de cunho abertamente racista proferidos por Marcos Siena contra o Reclamante, incluindo expressões profundamente ofensivas e discriminatórias, tais como: "nossa como pode um macaco desse ter carro, moto, falar que é modelo, se ele pode ser modelo também posso ser, se for modelo é de velório".

Ainda que a Reclamada alegue desconhecimento dos fatos, a prova testemunhal relatou que foi instaurado procedimento interno para apuração da denúncia formulada pelo Reclamante.

Há de se considerar que racismo estrutural é um fenômeno histórico e institucionalizado, e permanece influenciando a sociedade, o que se reflete nas desigualdades constatadas em diversas esferas, inclusive no ambiente laboral. Segundo Pierre Bourdieu, expressões como essas configuram violência simbólica, ou seja, formas de dominação e de exclusão. Ao reduzir o negro a figuras animais ou a termos como "bala chita" - produto com rótulo estereotipado-, reitera-se o racismo estrutural presente nas relações sociais.



Tais declarações revelam um comportamento absolutamente inaceitável, que ultrapassa os limites do respeito à dignidade da pessoa humana e configura prática repulsiva de discriminação racial no ambiente de trabalho.

As palavras utilizadas de forma pejorativa são indiscutivelmente ofensivas e carregam um histórico de violência simbólica, discriminação e marginalização da população negra. Reforça o discurso estereotipado, ao corroborar com a construção da imagem do negro como sujeito marcado por uma trajetória histórica de lutas e de discriminações, sinalizando o papel subalterno que ainda lhe é atribuído na contemporaneidade.

Assim, é inconteste a infringência de princípios constitucionais básicos, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a igualdade e o direito à não discriminação (art. 5º, caput e X), além da proteção à integridade do trabalhador no ambiente laboral (art. 7º, XXII, da CF/88).

Dessa forma, a conduta perpetrada pela reclamada ultrapassa os níveis de civilidade, refletindo práticas análogas à escravidão, além de evidenciar situações de humilhação e de racismo no ambiente de trabalho.

No plano infraconstitucional, a legislação, também, caminha no sentido de tornar efetivo o princípio da igualdade, impedindo a discriminação racial, como exemplo podemos mencionar a Lei 7.716/89, Lei 9.029/95 (artigo 1º) e Lei 12.288/10 (artigos 38 e seguintes).

Ademais, o Brasil é signatário da Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1968) e da Convenção 111 da OIT, o que reforça a reprovação categórica dessa conduta discriminatória e criminoso. Inclusive, em janeiro de 2022 o Brasil ratificou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância com *status* de Emenda Constitucional, inserindo efetivamente medidas concretas de combate ao racismo na Constituição.

Nesse sentido, não poderia o Poder Judiciário deixar de punir atitudes gravíssimas que denotam discriminação racial nas relações de trabalho, sem se olvidar a possibilidade de configuração de crime (Art. 149 do CP e crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor - Lei nº 7.716/1989).

Ressalto que ao empregador se impõe o dever de zelar pelo fiel cumprimento das obrigações derivadas do pacto laboral, estendendo-se, tal responsabilização aos ilícitos praticados por seus empregados. Na esteira, veja-se os termos do art. 932, III, e 933, CC:



Art. 932 - São também responsáveis pela reparação civil: (omissis)

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Art. 933 - As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Está patente, pois, que a recorrente deve ser responsabilizada pelos atos praticados por seus prepostos, ante o dever de suportar todos os riscos da atividade econômica, conforme institui o artigo 2º da CLT.

A análise da prova dos autos convenceu o MM.Julgador "a quo", bem como este Relator, de que o reclamante, de fato, foi vítima de ofensa à sua dignidade. Entende-se cumprida a obrigação processual, tal como positivada nos art. 818, CLT, c/c art. 373, I, CPC.

Considero presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil, na forma do art. 186, C. Civil, devendo o ofensor indenizar o ofendido.

Passo, assim, à fixação dos valores indenizatórios, tarefa árdua.

É difícil e árduo o dever de fixar valores indenizatórios, sendo fixado pela origem o valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). O Reclamante busca a majoração, e a Reclamada a redução.

O evento danoso ocorreu após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), sucedida em 11/11/2017, pelo que os parâmetros estabelecidos no art. 223-G da CLT relativos à reparação de danos de natureza extrapatrimonial, ao menos em tese, são aplicáveis ao caso vertente.

Convém notar, entretanto, que, à primeira vista, o art. 223-G da CLT, implementou tarifação e forma de cálculo do dano moral, o que, implicaria violação ao art. 5º, caput, incisos V e X, uma vez que a indenização deve ser proporcional ao agravo.

Com efeito, a Lei de Imprensa foi declarada inconstitucional pelo E. STF, por conter tarifação da indenização, a qual importou violação ao princípio da reparação integral do dano (art. 944, CC), bem como ao art. 5º da CF, já que este não prevê tal limitação.

Aliás, o E. STJ já havia se posicionado, no mesmo sentido, por meio da Súmula nº 281, in verbis: "A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação na Lei de Imprensa".



De fato, o valor a ser arbitrado deve observar a compensação pelo dano, sua extensão, grau de culpa, possibilidade do ofensor, utilizando-se o Magistrado do princípio da razoabilidade.

Necessário frisar que, em nosso ordenamento, não há respaldo legal para a indenização punitiva, tão conhecida no direito norte-americano.

É fato que a tarifação no direito brasileiro não se mostrou satisfatória, sendo que as hipóteses do CC de 1916, traduzida nos artigos 1547 e 1550, reportava-se ao Código Penal anterior ao próprio Código Penal de 1940.

Assim, com a reforma do C. Civil de 2002, a recomendação passou a ser do arbitramento equitativo, como se vê do art. 953 do referido Código.

No dizer de Fernando Noronha, "o quantitativo pecuniário a ser atribuído ao lesado nunca poderá ser equivalente a um preço", mas "será o valor necessário para lhe proporcionar um lenitivo para o sofrimento infligido, ou uma compensação pela ofensa à vida ou integridade física (NORONHA, Fernando. Direito das Obrigações. São Paulo. Saraiva, 2003, p. 569).

É certo que a autorização legal para o arbitramento equitativo não significa outorga de um poder arbitrário. Ao contrário: além de fixá-la com razoabilidade, o Juiz deverá fundamentá-la com indicação de critérios objetivos.

Nesse sentido, pontua Maria Celina Bodin de Moraes, destacando como "aceites os seguintes dados para a avaliação do dano moral": o grau de culpa e a intensidade do dolo (grau de culpa); a situação econômica do ofensor; a natureza da gravidade e a repercussão da ofensa (amplitude do dano); as condições pessoais da vítima (posição social, política, econômica); a intensidade do seu sofrimento" (MORAES, Maria Celina Bodin de. Danos à Pessoa Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 29).

Esses fatores devem servir para majorar ou reduzir a indenização, como ocorre na culpa concorrente da vítima, por exemplo, sendo que, em inúmeros julgados do E. STJ, é reconhecida essa possibilidade (STJ, 4a. T., REsp 746.894/SP, Rel. Min. Aldir Passarinho Junior; STJ, 3a. T. REsp 773.853/RS, Rel. Min. Nancy Andrichi).

Assim, ficou comprovado no discurso do empregado da reclamada a intenção da prática de injúria racial contra o reclamante, o que é inadmissível, como antes relatado. É certo que as agressões merecem ser repudiadas e civilmente indenizadas, mormente



para que se desestimule o ofensor a sua intenção em continuar. Importante destacar que a Reclamada é uma empresa de grande porte, com capital expressivo de R\$ 1.674.270.610,00 (um bilhão, seiscentos e setenta e quatro milhões, duzentos e setenta mil, seiscentos e dez reais) (fl. 105).

Assim, considerando o interesse jurídico lesado e descrição dos fatos dos autos, entendo proporcional a indenização pedida pelo autor, de forma que fixo o montante equivalente a R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), que se revela razoável e adequado às circunstâncias do caso concreto, especialmente diante da gravidade da conduta discriminatória praticada em ambiente laboral, por motivo de raça ou de cor, o que afronta não apenas a dignidade do trabalhador atingido, mas também os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito.

Destaco que a quantia fixada reflete a necessidade de reparação adequada diante do dano sofrido, reafirmando o compromisso do Poder Judiciário com a erradicação do racismo e a proteção efetiva dos direitos humanos. Friso, ainda, que a responsabilidade da Reclamada, empresa de grande porte e notória expressão econômica, impõe um maior grau de cuidado na prevenção e combate a práticas discriminatórias em seu ambiente corporativo.

Outrossim, o valor deve ser atualizado e acrescido de juros, cf. ADC 58 e Lei nº 14.905/2024, sendo certo que atende aos parâmetros sugeridos pelo E. STJ, quais sejam: arbitramento com moderação e razoabilidade; proporcional ao grau de culpa de cada parte; proporcional ao nível socioeconômico da vítima; proporcional ao porte econômico da Reclamada; e, por fim, deve ser atento à realidade e às circunstâncias do caso concreto, valendo-se da experiência e do bom senso.

Reformo, nestes termos.

Dispositivo

ISTO POSTO, DECIDO **CONHECER** OS RECURSOS DE MARLON MAGNO SILVA DE SOUZA E DE NESTLÉ NORDESTE ALIMENTOS E BEBIDAS LTDA, PARA **NEGAR PROVIMENTO** AO DA RECLAMADA; DAR **PARCIAL PROVIMENTO** AO DO RECLAMANTE, PARA CONSIDERAR NULO O REGIME DE COMPENSAÇÃO ADOTADO, O QUE IMPÕE O PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS EXCEDENTES À OITAVA DIÁRIA E À QUADRAGÉSIMA QUARTA SEMANAL, INCIDINDO O PERCENTUAL DE 50% PARA OS DIAS NORMAIS DE TRABALHO E 100% PELO LABOR EM FERIADOS, OU ADICIONAL



CONVENCIONAL MAIS BENÉFICO; MAJORAR A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL AO IMPORTE DE R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS), MANTENDO-SE, NO MAIS, A R. SENTENÇA DE ORIGEM, NOS TERMOS DA FUNDAMENTAÇÃO.

ARBITRO À CONDENAÇÃO, PARA OS EFEITOS DA INSTRUÇÃO NORMATIVA 03/93, DO C. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, O VALOR DE R\$ 100.000,00 (CEM MIL REAIS) ARCANDO A RECLAMADA COM CUSTAS PROCESSUAIS, NO IMPORTE DE R\$ 2.000,00 (DOIS MIL REAIS), DEDUZINDO-SE VALORES RECOLHIDOS.

EM RAZÃO DO TEOR DOS FATOS APURADOS, DETERMINA-SE A EXPEDIÇÃO DE OFÍCIO AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, A FIM DE QUE POSSA ADOPTAR AS MEDIDAS PERTINENTES.

Sessão de julgamento ordinária realizada no modelo híbrido em 19 de agosto de 2025, conforme Portaria GP nº 005/2023.

Composição:, Exmo. Sr. Desembargador Carlos Eduardo Oliveira Dias (Relator), Exma. Sra. Desembargadora Thelma Helena Monteiro de Toledo Vieira e Exma. Sra. Desembargadora Maria da Graça Bonança Barbosa (Presidente)

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a) Sr (a). Procurador (a) Ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo(a) Sr(a) Relator(a).

Votação unânime.

CARLOS EDUARDO OLIVEIRA DIAS
Desembargador Relator

Votos Revisores

