



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO  
6ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF  
**ATOrd 0000357-96.2021.5.10.0015**  
RECLAMANTE: ELIELSON CONCEICAO DE SOUZA  
RECLAMADO: BRASAL REFRIGERANTES S/A

## SENTENÇA

No dia e horário de registro da assinatura digital, a Juíza do Trabalho Maria José Rigotti Borges publicou nos autos do presente processo a seguinte

## SENTENÇA

### I – RELATÓRIO

**ELIELSON CONCEIÇÃO DE SOUZA** ajuizou ação em face de **BRASAL REFRIGERANTES S/A**, em que postulou o pagamento de indenização por danos morais. Pede os benefícios da justiça gratuita. Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 115.000,00.

A reclamada apresentou defesa (Id. 681f9e7), com documentos, impugnando os pedidos.

Impugnação à defesa (Id. ffa5ff2).

Audiência de instrução para depoimento pessoal das partes e oitiva de testemunhas (Id. f6c1b12).

Razões finais orais pela reclamada.

Sem outras provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Inconciliados.

É o relatório.

### II – FUNDAMENTOS

#### QUESTÃO PRELIMINAR

Inicialmente, registre-se que, ao contrário do assentado em audiência em razões finais orais pela advogada da reclamada, a instrução não foi conduzida de forma a extrapolar os limites da lide.

O fundamento da inicial é de tratamento discriminatório na referida promoção, levantando-se a hipótese de ser discriminação racial.

A principal tese de defesa da empresa é de que o autor não teria sido discriminado já que não preenchia o requisito de ter capacidade de dirigir motocicleta por ter uma deficiência no pé. Toda a instrução foi conduzida no sentido de aclarar se efetivamente a discriminação na não-promoção se deu de forma justificada ou não, diante dos limites da lide de acordo com a tese levantada pela própria defesa.

Além disso, a reclamada teve oportunidade processual de refutar a alegação de eventual discriminação racial, incluindo o momento da oitiva da testemunha por ela trazida, nada produzindo neste sentido a fim de comprovar a sua tese de que a discriminação na promoção do reclamante se deu de forma justificada, e não por fatores ilegítimos.

Ademais, a ação ajuizada anteriormente pelo reclamante, e que foi julgada improcedente por não ter o autor comparecido à audiência, em nada interfere nesta ação, já que os pedidos e causa de pedir têm natureza diversa.

Ressalte-se, também, que cabe aos litigantes dar os fatos e ao Judiciário dar o direito.

## **TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO PARA ASCENSÃO PROFISSIONAL. CAPACITISMO. DANOS MORAIS**

Narra o reclamante que foi contratado pela reclamada em 04/01/2016 para exercer as funções de auxiliar de *Post Mix*, com jornada de trabalho das 7h às 17h, e que foi dispensado sem justa causa no dia 04/03/2020.

Alega que, por inúmeras vezes, houve a promessa de promoção por parte da reclamada, sem sucesso, em que pese seu ótimo desempenho profissional. Sustenta que, provavelmente, não foi promovido em decorrência da cor de sua pele, e que a não promoção ocasionou expressivo desconforto e expectativas frustradas ao autor.

Segundo sustenta, foram três anos criando expectativas de uma promessa frustrada de promoção por parte da empresa que acarretaram expressivos danos psicológicos ao obreiro, o qual sentiu-se totalmente menosprezado e usado pela reclamada. Ainda, de acordo com o obreiro, em razão da desvalorização e do desprestígio, oficializou perante

a empresa a sua insatisfação, relatando a situação ao seu chefe diretor. Segundo relata, nunca obteve

qualquer tipo de retorno positivo por parte da reclamada, o que lhe gerou frustração em não ter seu trabalho, esforço e dedicação reconhecidos pela empresa.

Por fim, relata que, durante o período em que laborou para a reclamada, surgiu uma vaga na função de Técnico em manutenção, situação que o deixou ainda mais esperançoso por sua promoção, e, no entanto, para sua total decepção, outro trabalhador, com bem menos tempo de casa e experiência, foi promovido para a função de Técnico, tendo o reclamante que ensinar todo o trabalho de Técnico em Manutenção para o colega promovido.

Requer, como consequência, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 100.000,00.

Em sua defesa (Id. 681f9e7), a reclamada sustenta que o reclamante jamais recebeu qualquer promessa de que seria promovido para técnico de manutenção, e que não exerceu função diversa para o qual foi contratado.

Informa que para ocupar o cargo de Técnico de Post Mix seria necessário fazer uma prova interna, sendo que um dos pré-requisitos para o cargo seria possuir CNH B definitiva, sendo desejável ter também a tipo "A", e o autor não cumpria esses requisitos.

Ainda, de acordo com a reclamada, o autor sequer poderia exercer a função de técnico, uma vez que, além de não possuir carteira de habilitação, não poderia pilotar motocicleta por possuir um problema no pé.

Alega que o outro empregado com menos tempo de casa foi promovido por ter realizado a prova, sendo aprovado em todos os requisitos.

Refuta, ademais, a alegação do autor de que a ausência de promoção teria ocorrido pelo fato de ser negro.

Por fim, rechaça as assertivas de que tenha praticado qualquer ato que denegrisse ou humilhasse o autor.

Delimitada a controvérsia, passo à análise.

Ficou comprovado de forma clara que houve discriminação do reclamante em não ser promovido, o que é incontroverso, diante da dinâmica empresarial de sempre efetuar a promoção apontada nas condições de tempo de serviço e experiência em que o reclamante se encontrava naquela oportunidade. O reclamante ingressou na reclamada em 04/01/2016, como auxiliar a Post Mix, na vaga de PcD (pessoa com deficiência). Trabalhou até 04/03/2020, sem nunca ser promovido, conforme ficha de Id ec64622, em que pese ter sido aberta vaga para outro posto mais elevado.

Resta analisar se a não promoção foi justificada ou se injustamente discriminatória. As teses apontadas pela reclamada para a não promoção foram: que o reclamante não realizou a prova interna; que o outro funcionário que foi promovido (com menos experiência, fato incontroverso) “realizou a prova e foi aprovado em todos os requisitos”; que não preenchia um dos pré-requisitos de ter habilitação para dirigir B definitiva (automóvel), sendo desejável possuir habilitação A (motocicleta); que o reclamante “não tem carteira e nem poderia dirigir moto por possuir um problema no pé”.

A testemunha Fabrício Moreira da Paz, trazida pelo reclamante e que trabalhou juntamente com ele, afirmou que:

“inicialmente o reclamante ingressou como auxiliar de Post Mix, na época o reclamante auxiliou um rapaz chamado Jailson, chefe da área de Post Mix, ficou assim por bastante tempo; o Jailson passou para outra função e no seu lugar quem foi promovido, “se não me engano”, foi o Felipe, mas antes dele foi promovido o Rodrigo, **pessoas que não tinham a capacidade de serem promovidas como técnico da área porque não mexiam diretamente com esses equipamentos; quem mexia com esses equipamentos eram o Jailson e o reclamante, que “ficou no lugar dele” e eu**; mas eu era “técnico da rua”; então, acabaram promovendo o Felipe para ficar no lugar do Jailson; o reclamante teve que ensinar o Felipe a função que o Jailson fazia porque o reclamante já conhecia as atividades; abriram o processo seletivo, **não permitiram que o reclamante participasse e promoveram o Felipe e o reclamante teve que ensiná-lo nas atividades que ele (reclamante) já executava; ao ser indagado o porquê de não permitirem o reclamante de participar do processo seletivo, disse acreditar que foi “mais por preconceito mesmo”**; quando abria processo, a empresa indicava quem ia participar e não indicaram o reclamante; fala que achava ser preconceito porque **o gerente Paulo arrumava argumentos muito vagos, primeiro porque não era habilitado, mas ele já tinha habilitação**; para trabalhar na área tinha que ser habilitado para carro e moto, algumas pessoas dirigiam carro, outras moto; **nem todo mundo andava nos dois; o reclamante era habilitado para carro, não havia carro adaptado para ele devido à deficiência, ele não poderia dirigir um carro desses por conta da deficiência, mas poderiam adaptar um carro para ele usar**; o Rodrigo e Felipe tinham habilitação para carro e moto, mas não tinham experiência que tinha o reclamante; também em relação ao preconceito, diziam que ele não podia dirigir e sair pra rua, mas eu era técnico plantonista e trabalhava na rua; quando eu precisava de auxílio, o reclamante ia comigo; **ou seja, ele já me ajudou várias vezes na rua e ajudou também outros técnicos na rua; tinha um certo preconceito por isso, na hora de promover, colocá-lo em outra função, não colocavam, “jogavam as deficiências”, que era**

**uma deformação que ele tem no pé e diziam não ter habilitação, sendo que ele já era habilitado na época;** quando ele já era solicitado, ele já fazia a função que ele poderia ter sido promovido; a exigência da habilitação é que eram 7 técnicos que trabalhavam na rua, poderia acontecer de todos estarem ocupados e quem estivesse desocupado pegava o carro e ia atender; **uma ou outra demanda precisava tirar alguém da oficina para ir atender; a necessidade de habilitação de moto é que, às vezes, quando não tem carro, ia de moto;** tem áreas específicas que iam só de carro ou moto; **mas o reclamante nem precisaria estar habilitado para ficar nesta área porque poderia muito bem continuar dentro da oficina, sem precisar sair; o Jailson ficou muito tempo dentro da oficina, só saía quando era necessário, um caso ou outro muito esporadicamente; não era necessário, porque no caso do Jailson, se ele não pudesse sair nessas vezes, havia outras pessoas que podiam ir, como já aconteceu também várias vezes de alguém buscar o Jailson para fazer o serviço ou levar outro técnico;** ele jogou esta necessidade de habilitação, mas, **pra gente que trabalha, vendo algumas pessoas internas, não é necessidade obrigatória não; é exigência do cargo, mas é desnecessária;** houve uma vez que falaram que o reclamante poderia ser promovido, não me recordo quem foi, **mas diziam que ele teria a oportunidade, mas, quando surgiu de fato para que ele pudesse, não deixaram que ele participasse;** [...] sabe de comentários que a pessoa que ocupava a vaga de PcD no administrativo foi demitida por conta da deficiência dela, mas sabe de comentários; **o reclamante tinha capacidade de 100% para assumir a vaga da promoção; fazia todos os serviços que a área exigia, sanitizava, fazia manutenção dos equipamentos, fazia instalação nos equipamentos, como já fez comigo várias vezes, então ele tinha 100% de capacidade para assumir a área que ele;** o Rodrigo só instalava, o Felipe entrou depois do reclamante e entrou para ser ajudante auxiliar do plantonista que não era eu na época e o reclamante depois me ajudava várias vezes; **o reclamante foi quem ensinou o serviço para o Rodrigo, para o Felipe e para algumas outras pessoas que passavam pelo setor; o reclamante tinha maior capacidade e conhecimento;** quando precisava da ajuda externa do reclamante, o depoente o pegava, pegava o material que precisava, ia até o ponto de venda, atendia o cliente, resolvia o problema, deixava o reclamante na residência e seguia; **a empresa poderia adaptar um carro para ele rodar, se fosse necessário; a vaga, na verdade, não era para técnico externo, mas para técnico interno, poderia sim ter sido promovido para técnico, independentemente de deficiência, de não ter habilitação, faria como já fiz várias vezes, buscaria ele na oficina, resolvia e voltava ele para a oficina” (g.n.).**

A testemunha Rogério Pires dos Anjos, indicada pela reclamada, confirma que o reclamante foi preterido à vaga de técnico de *Post Mix*, uma vez que a pessoa que assumiu a vaga do Sr. Jailson foi o Felipe. Afirmou:

“era auxiliar e depois passou para técnico de refrigeração, há mais ou menos um ano; o reclamante era auxiliar de post mix e o depoente auxiliar de geladeira; no mesmo ambiente; o reclamante auxiliava o Jailson e quem ficou no lugar dele foi o Felipe; **na empresa para ser promovido tem o requisito de ser auxiliar e entender como funciona a área; a gente entra como auxiliar, com o tempo vai aprendendo e é natural, o comum, que a empresa faça uma promoção para técnico; se a pessoa está preparada, já entende tudo da área, a empresa promove; isso acontece com todos**; indagado se isso aconteceu com o reclamante, a testemunha, hesitante, respondeu que “a gente é técnico externo” e ele não tinha a habilitação para sair pra rua; não sabe informar se a pessoa que ficou na vaga tinha mais experiência que o reclamante e se ele o ensinou; no caso do depoente, entrou como auxiliar do Lucas, que era técnico; o Lucas foi demitido, abriu a vaga e o depoente ocupou a vaga; sem ser perguntado, a testemunha, hesitante, fala da habilitação A e B; no cotidiano o trabalho do reclamante era interno na oficina; **apenas de vez em quando haveria necessidade de “ir para a rua”**; o reclamante reformava chopeira, máquina de suco, coisas que são feitas dentro da oficina; a saída é só quando precisa ir lá onde está o equipamento; indagado da seleção que o depoente participou, fala que deram oportunidade de participação da seleção para o reclamante, indagado novamente, fala que “às vezes é porque não tinha o requisito”, indagado novamente, diz que não sabe se deram oportunidade de participar da seleção, **só sabe que davam oportunidade para todos os colaboradores de participarem; pelo que acontece com todo mundo, o normal seria ele ter participado**” (g.n.).

Conforme comprovado, houve promessas de promoção ao longo do contrato, o que não se efetivou quando surgiu uma vaga, para a qual estava apto a preencher.

É incontroverso que o reclamante não realizou a prova interna para o preenchimento da vaga. Contudo, a dinâmica da empresa, conforme prova oral, era de que o empregado somente poderia participar se fosse convidado para o processo seletivo. Houve abertura de processo seletivo para função de Técnico de *Post Mix* (para a promoção em comento), mas o reclamante, mesmo tendo experiência para concorrer à vaga e atendendo 100% dos requisitos necessários, incluindo o conhecimento e experiência com o serviço, como afirmou a testemunha Fabrício, não foi sequer convidado a participar da seleção. De acordo com os depoimentos ficou claro ter havido discriminação injustificável e preconceito, como afirmado na prova oral.

Quando surgiu a vaga para a função de Técnico de Manutenção – vaga aberta pelo técnico ao qual o reclamante auxiliava - , ela foi preenchida pelo empregado Felipe Henrique Martins Mendes, com menos tempo na função do que o reclamante, conforme comprova o documento de ID 0c72871. O reclamante ainda teve que ensinar todo o trabalho para o empregado escolhido, o qual era menos experiente do que o obreiro.

Observa-se que na avaliação, não há qualquer critério relacionado à habilitação para CNH.

De qualquer forma, quanto ao requisito da habilitação, primeiro observa-se que o reclamante foi contratado para auxiliar de Post Mix e, ainda que não fizesse parte das atividades desta função, já realizava visita a clientes, ainda que fosse de forma esporádica, bastando ir junto com algum técnico, conforme consta da prova oral, denotando que este ponto não foi impeditivo para o seu labor durante todo o período contratual, como quer fazer crer a reclamada.

Além disso, conforme comprovado, a vaga era para oficina interna, não sendo, na dinâmica do trabalho, óbice a questão da habilitação.

De qualquer forma, cai por terra a alegação da empresa quanto ao ponto, pois o reclamante possuía sim a carteira de habilitação para dirigir automóvel (Habilitação A, considerada obrigatória na descrição do cargo), preenchendo o requisito formal exigido. Bastaria que a empresa (empresa de grande porte, registre-se) adaptasse algum veículo à sua condição, o que não foi sequer cogitado ou providenciado. Ademais, a habilitação para dirigir motocicleta (Habilitação B) não era obrigatória, constando apenas como “desejável” na descrição do cargo, Id d0a1c52.

Evidenciado o tratamento discriminatório dispendido para com o reclamante, não há, de fato, justificativa para que não tivesse tido as mesmas oportunidades que são dadas aos demais trabalhadores da empresa nas mesmas condições profissionais em que se encontrava, esbarrando em um teto impossível de transpor por preconceito ligado à sua condição física – a qual não era impeditivo, de forma alguma, para o exercício do cargo cuja vaga foi aberta, conforme extensamente comprovado.

A empresa tornou letra morta o disposto no Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), notadamente ao que diz respeito à imposição de barreiras para a promoção do reclamante não providenciando a adaptação razoável e necessária para que pudesse conduzir veículo, cuja condição, de qualquer forma, não era imprescindível para o exercício da função.

Dispõe a referida Lei:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma

espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, **incluindo a recusa de adaptações razoáveis** e de fornecimento de tecnologias assistivas.

(...)

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, **em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.**

§ 1º **As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.**

§ 2º **A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.**

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, **ascensão profissional** e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, **promoções**, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, **em igualdade de oportunidades com os demais empregados.**

(...)

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho **a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas**, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a **adaptação razoável no ambiente de trabalho.**



Está-se diante de um caso concreto de capacitismo, que diz respeito à opressão e preconceito contra pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

Não passa despercebido, de todo modo, o fato de que o reclamante é negro, denotando-se também sofrer a intersecção de de marcadores de opressão, o que pode gerar discriminações sobrepostas de racismo e capacitismo ainda presentes na sociedade.

Esse menoscabo demonstrado pela reclamada evidencia o total distanciamento do seu dever constitucional de desenvolver a atividade econômica pautada na função social, no valor social do trabalho e no respeito à dignidade humana (arts. 1º, III, IV, 170, 193 da CF). O desenvolvimento da atividade econômica tem limites constitucionais claros no respeito à dignidade dos trabalhadores que lhe prestam serviços, os quais, afinal, contribuem para impulsionar a atividade para o lucro.

Ademais, a reclamada desconsiderou todo o arcabouço normativo voltado a políticas públicas e medidas legais de proteção a pessoas com deficiência, como meios de dar concretude aos princípios constitucionais de isonomia e não discriminação, além da construção de uma sociedade livre, justa e solidária (arts. 1º, II e III, e 3º, I e IV, 37, VII da Constituição Federal).

Registre-se que a inserção da pessoa com deficiência por meio de cotas tem como finalidade a integração e a inclusão plena das pessoas com deficiência (PcD) na sociedade, consentâneo com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU, que foi incorporada formalmente à Constituição brasileira pelo *quorum* qualificado (art. 5º, §3º, da CF), sendo marco jurídico de grande importância para a construção de um novo paradigma para o conceito de deficiência, justificando todo o aparato normativo constitucional e infraconstitucional voltado ao suporte necessário às pessoas que, em face de sua condição, vivenciam a discriminação, a opressão ou a desigualdade pela deficiência.

Tais objetivos não se fazem apenas no tocante à contratação da pessoa com deficiência, mas também à proteção da não discriminação durante o contrato em relação aos demais trabalhadores, incluindo a obrigação de adaptações que se façam necessárias, como esta em relação ao veículo, além de acesso a igual condição e oportunidade de ascensão na carreira.

A reclamada descuroou-se no contrato de trabalho do reclamante de todas essas questões, conforme comprovado.

Ante o exposto, conclui-se que estão presentes todos os pressupostos da responsabilização civil do empregador (ato ilícito, dano efetivo, nexos de causalidade entre a conduta ilícita e os transtornos sofridos pelo trabalhador e a culpa patronal), razão pela qual julgo **PROCEDENTE** o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

Para fixação do devido valor, tendo em vista a ausência de parâmetros objetivos, deve-se levar em conta as circunstâncias dos fatos, a natureza e gravidade do ato

ofensivo, o sofrimento do ofendido, o grau de culpa do ofensor e a finalidade da medida, de modo que o valor seja suficiente para recompor a lesão sofrida, evitando o enriquecimento sem causa, mas sem perder de vista a função pedagógica, essencial no objeto da reparação.

Sopesando todas essas variáveis, arbitro a indenização a título de danos morais em R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), atualizáveis a partir da publicação desta sentença (Súmula 439 do TST).

### **OFÍCIO AO MPT**

Considerando o disposto no parágrafo único do art. 7º da Lei 13.146/2015, oficie-se o d. Ministério Público do Trabalho, com cópia dos autos, para adotar as providências que entender cabíveis.

### **JUSTIÇA GRATUITA**

Preenchidos os requisitos do inciso I da Súmula n. 463 do TST e inexistindo prova que desqualifique a declaração anexada, **defiro** à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS**

Considerando os termos do artigo 791-A da CLT, **condeno** a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência, no importe de 10% do valor resultante da liquidação do julgado.

### **PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO**

Declaro, em atendimento ao art. 832, § 3º, da CLT (com redação da Lei nº 10.035/00), que a parcela deferida ostenta natureza indenizatória.

Quanto aos descontos fiscais, também a cargo da parte ré, com autorização para proceder aos descontos respectivos do crédito da parte autora, serão calculados mês a mês (regime de competência), na forma prevista no art. 12-A da Lei 7.713/1988 (Incluído pela Lei nº 12.350/2010), na Instrução Normativa nº 1.127/2011 da SRF/MF (alterada pela IN 1.145/2011 da SRF) e no item II da Súmula 368 do TST.

A parcela deferida será corrigida a partir do vencimento da obrigação, nos termos do artigo 459, parágrafo primeiro, da CLT e da Súmula 381 do C. TST, inclusive os valores relativos ao FGTS (OJ 302 da SBDI-I do C. TST).

Sobre o montante devidamente corrigido incidirão juros de mora, a partir da data de ajuizamento da ação, na forma do artigo 883 da CLT e da Súmula 200/TST.

Tratando-se de indenização por danos morais, aplica-se a Súmula 439 do

C. TST.

Em consonância ao entendimento firmado pelo Excelso STF, por seu Tribunal Pleno, no julgamento das Ações Declaratórias de Constitucionalidade n. 58 e 59, realizado em 18/12/2020 e complementado em 22/10/2021, 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).

Os juros de mora não integram a base de cálculo do IRPF, segundo interpretação do artigo 404, *caput* e parágrafo único, do Código Civil, e entendimento firmado por intermédio da OJ n. 400 do TST.

### III. CONCLUSÃO

Ante todo o exposto, decido julgar procedentes os pedidos vindicados por **ELIELSON CONCEIÇÃO DE SOUZA** para condenar **BRASAL REFRIGERANTES S/A** ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), nos termos da fundamentação supra.

A reclamada deverá pagar honorários advocatícios de sucumbência, no importe de 10% do valor resultante da liquidação do julgado.

Consideram-se rejeitados os demais argumentos não acolhidos na decisão, os quais foram lidos e ponderados, mas se revelaram insuficientes para alterar a conclusão a que chegou este Juízo.

Correção monetária, juros, contribuições previdenciárias, imposto de renda, eventuais compensações e deduções tudo na forma da fundamentação, que integra este dispositivo para todos os efeitos.

Concedo os benefícios da gratuidade processual à parte autora, nos termos do art. 790, § 3º, CLT, Lei 5.584/70 e da Lei 1.060/50.

Custas, pela reclamada, no valor de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor arbitrado à condenação em R\$50.000,00.

**Considerando o disposto no parágrafo único do art. 7º da Lei 13.146/2015, oficie-se o d. Ministério Público do Trabalho, com cópia dos autos, para adotar as providências que entender cabíveis.**

Intimem-se as partes.

Nada mais.

BRASILIA/DF, 30 de junho de 2022.

MARIA JOSE RIGOTTI BORGES  
Juíza do Trabalho Substituta