



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
6ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
ATSum 0000137-30.2026.5.18.0006
AUTOR: KAMYLLA ALVES DE OLIVEIRA
RÉU: LORENA CASCAO DE BRITO

S E N T E N Ç A

Relatório dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

I – FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINAR. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A reclamada argui, em sede preliminar, a incompetência material desta Justiça Especializada, sustentando que o diálogo mantido entre as partes não passou de tratativa preliminar, informal e exploratória, incapaz de atrair a competência prevista no art. 114 da Constituição da República.

Analisa-se.

A competência jurisdicional é definida com base nos pedidos e na causa de pedir constantes da petição inicial.

No caso, a reclamante postula reparação por dano moral decorrente de alegada conduta discriminatória praticada no contexto de oferta de trabalho, ainda que na fase pré-contratual.

Aludida matéria se insere, de forma inequívoca, na competência desta Justiça Especializada, a teor do art. 114, I e VI, da Lei Maior, que abrange as ações de indenização por dano moral decorrentes da relação de trabalho, estando, por corolário lógico, compreendida a fase que a antecede.

Nesse mesmo sentido, a Lei nº 9.029/95 expressamente veda práticas discriminatórias “para efeito de acesso à relação de trabalho” (art. 1º),

reconhecendo, portanto, a tutela jurídica também na etapa anterior à formalização da relação de trabalho, cuja competência, como visto, incumbe a este ramo do Judiciário.

Ante o exposto, **rejeita-se** a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho.

VALIDADE DA PROVA DIGITAL (APLICATIVO *WHATSAPP*)

A reclamada impugna a validade das mensagens de *WhatsApp* trazidas com a inicial, sob o argumento de ausência de cadeia de custódia, perícia técnica e certificação digital.

A impugnação não comporta acolhimento.

Além de a reclamada não ter apontado, de forma concreta e específica, adulteração do conteúdo das mensagens, limitando-se a alegações genéricas sobre requisitos formais de preservação, o próprio depoimento pessoal da reclamada tornou incontroverso o teor essencial da conversa, na medida em que a ré confessou expressamente ter afirmado à autora, por mensagem via *WhatsApp*, que não a contrataria por esta "parecer ser gordinha".

Estaria ultrapassada, portanto, pela confissão real, qualquer controvérsia residual quanto à autenticidade do *print* coligido aos autos.

Ainda que assim não fosse, a ata notarial de Id. 73acb70 supera qualquer discussão acerca do tema e será esta a prova a ser analisada, no tocante à troca de mensagens entre as partes.

REPARAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO. FASE PRÉ-CONTRATUAL

A reclamante postula reparação por dano moral, sob a alegação de que a reclamada recusou sua contratação para a função de cuidadora de idosa exclusivamente em razão de sua aparência física, tendo afirmado, em conversa por *WhatsApp*, que não a contrataria por ela ser "gordinha".

Em defesa, a reclamada sustenta que o episódio não passou de sondagem preliminar de perfil, sem qualquer promessa de contratação, e que a

ponderação sobre o biotipo da candidata decorreu de legítimo juízo de cautela, tendo em vista o histórico comportamental de sua avó, idosa de 95 anos portadora de lapsos de demência.

Analisa-se.

O cerne da discussão versa sobre a responsabilidade pré-contratual, que decorre de atos praticados pelas partes durante as negociações preliminares à celebração de um contrato de emprego.

É certo que a fase de negociação não vincula as partes à celebração do contrato, tampouco garante àquele que participa do processo seletivo a efetiva contratação.

Todavia, a liberdade de contratar encontra limites nos princípios da boa-fé objetiva e da lealdade, que devem nortear a conduta das partes em todas as fases da relação contratual, incluindo-se a fase pré-contratual.

Nesse contexto, infere-se que, no caso concreto, a ruptura das tratativas não decorreu de mera desistência, mas sim de critério discriminatório adotado pela demandada, fundado em características físicas da demandante.

De fato, a reclamada confessou, em seu depoimento pessoal, ter dito à reclamante, por mensagem de *WhatsApp*, que não poderia contratá-la por ela “parecer ser gordinha”, associando tal característica física a um suposto risco de “problemas de convivência” com sua avó.

Tal confissão, aliada ao teor da própria contestação, que não nega a existência da conversa, limitando-se a defender que agiu dentro de um “juízo de cautela”, torna incontroversa a conduta discriminatória imputada à reclamada.

De toda forma, a transcrição das mensagens trocadas entre as partes demonstra que a ré afirmou textualmente à autora que “como percebi na foto que vc é gordinha, prefiro ser direta a vc e dizer, antes que possa ocorrer algum desentendimento durante a diária” e, ainda, que “já tivemos alguns problemas antes, e com as circunstâncias, preferimos não contratar” (Id. 73acb70, destacou-se).

Na mesma troca de mensagens, a demandada chega a afirmar que “como as coisas judiciais estão muito avançadas em questão de tanto assédio, racismo e homofobia, preferimos não contratar para evitar problemas” (Id. 73acb70, destacou-se).

A alegação de que a avó da reclamada destratava as cuidadoras anteriores, por si só, não afasta a configuração do dano moral.

Destaque-se que a própria ré, durante a troca de mensagens via *WhatsApp*, afirma que sua avó “Tem lapso de demência sênior, normal pela idade”, “São momentos de raiva e falta de educação, no normal, ela é um doce, um amor” (8h54min). Passado 1min05seg foi que a ré fez a afirmação de que: “como percebi na foto que vc é gordinha, prefiro ser direta a vc e dizer (...)” (8h55min), evidenciando que, inicialmente, a ré tentava justificar qualquer futuro comportamento inadequado de sua avó, afirmando que “(...) no normal, ela é um doce, um amor” (Id. 73acb70), mas, após examinar a foto de perfil da autora, foi que passou a justificar sua decisão de não a contratar.

Ressalte-se que, nem mesmo as afirmativas da autora, durante a troca de mensagens, no sentido de que “Estou acostumada ??? em momentos de raiva o idoso nem percebe o que está falando ... normal pela demência e raiva” (8h56min) e que “esse é uma questão que não me constrange... mais tudo bem...” [*sic*] (8h58min, Id. 73acb70) são aptas a afastar o dano à esfera subjetiva da autora ou a ilicitude da conduta da ré, pois não demonstra concordância e nem anula o caráter discriminatório e vexatório da recusa de uma oportunidade de trabalho com base em característica física.

A recusa discriminatória, por si só, é capaz de originar o abalo à dignidade e à autoestima da trabalhadora. É dizer, a postura inicial de resiliência não deve ser interpretada como um abandono do direito à reparação por dano moral, uma vez que a conduta discriminatória da reclamada é o fato gerador da ilicitude, independentemente da intensidade do sofrimento subjetivo imediato da vítima.

A tese defensiva não justifica a comunicação à candidata mediante referência depreciativa às suas características físicas. A expressa menção ao peso corporal da reclamante como critério de exclusão é, em si mesma, ofensiva e indigna, independentemente do contexto ou da intenção subjetiva com que foi proferida, razão pela qual deve ser claramente rechaçada.

A conduta da reclamada, ao comunicar tal critério de forma direta e ofensiva, extrapola os limites da boa-fé objetiva e da lealdade, exigíveis nos termos dos referidos arts. 186 e 422 do Código Civil, dando ensejo à responsabilidade civil por dano moral, independentemente de ter havido, ou não, proposta de contratação já consolidada.

Com efeito, a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da Constituição da República) e princípio basilar do Direito do Trabalho, orientando a interpretação e aplicação de todas as normas nesta seara.

Outrossim, a Lei Maior, em seu art. 7º, XXX, veda expressamente a discriminação em razão de sexo, origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, estando, evidentemente, abrangida a proteção em face de discriminação baseada na mera aparência física do trabalhador.

Há de se destacar, ainda, que o ordenamento jurídico pátrio impõe o dever de preservar a integridade física e psíquica das pessoas envolvidas em processo de contratação, garantindo tratamento igualitário e livre de discriminação, por imposição dos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput*, e 7º, XXX, da Constituição da República, bem como do art. 1º da Lei nº 9.029/95, que veda qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, sendo o rol legal meramente exemplificativo e bastando, para sua configuração, um único ato discriminatório, independentemente de reiteração ou repercussão pública.

Somem-se a esse quadro normativo os compromissos assumidos pelo Brasil, no plano internacional, que sinalizam, indubitavelmente, na mesma direção, pois o país é signatário de diversos tratados que consagram o direito à não discriminação e à igualdade de oportunidades no trabalho.

Nesse sentido, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (Decreto nº 10.088/2019), define como discriminação “toda distinção, exclusão ou preferência baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão” e “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (...)” (destacou-se).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 2º, estabelece que “toda pessoa tem capacidade para gozar dos direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição” (destacou-se). Por óbvio, a condição de sobrepeso, sem relação com a aptidão para o trabalho, pode ser equiparada a “outra condição” que não deve servir de base para discriminação.

Ademais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pelas Nações Unidas, igualmente ratificado pelo Brasil (Decreto nº 592/92), assegura, em seu artigo 26, que “todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei”.

Na mesma trilha, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 678/69, em seus arts. 1º e 24, reforça a proibição de discriminação.

Demais disso, não se pode olvidar que, segundo o Protocolo Para Atuação e Julgamento Com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, “no exame do caso, o(a) magistrado(a) antidiscriminatório, interseccional e inclusivo deve ser capaz de relacionar o direito posto com a realidade social, cultural, econômica e política do grupo a que pertence a parte violada, pois nem sempre o texto legal é capaz de levar em conta as estruturas de opressão e as múltiplas formas de existir enquanto humano” (*in* Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Org. Tribunal Superior do Trabalho — TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho — CSJT, p. 203).

Sob tal perspectiva, o conjunto probatório denota claramente a existência de conduta violadora da dignidade da reclamante, perpetrada pela própria reclamada.

Por todo o exposto, infere-se que a discriminação verificada se configura violação aos direitos humanos, especialmente quando afeta o acesso ao trabalho e a dignidade humana, como no caso concreto, em que se constata ofensa direta aos mencionados princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, basilares do ordenamento jurídico pátrio e internacional.

Diante do exposto, a conduta da reclamada, ao recusar a contratação da reclamante em razão de seu aspecto físico, afirmando diretamente que esta “é gordinha”, configura clara discriminação em razão de característica pessoal, a qual não possui relação com a capacidade de exercício da profissão de cuidadora.

Deve, pois, a demandada responder civilmente pelos danos decorrentes da conduta discriminatória, pois, como visto, aludida violação ofende a esfera jurídica da trabalhadora e atenta contra os direitos da personalidade, ensejando o dever de indenizar, a teor dos arts. 5º, V e X, da CR/88 e 186 e 927 do CC/02.

Presentes, portanto, os requisitos clássicos da responsabilidade civil, consubstanciados na conduta ilícita, dano, nexo de causalidade e culpa, **defere-se** o pedido de reparação por dano moral.

Considerando-se os critérios previstos no art. 223-G da CLT, notadamente a gravidade da conduta (discriminação explícita e confessada quanto à aparência física), o grau de culpa da ofensora, a extensão do dano, a condição

econômica das partes e o caráter pedagógico da condenação, fixa-se a reparação por dano moral no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Do documento Id b282621, "*Conversa Exportada na Íntegra*", juntado com a exordial, não constam as seguintes mensagens da reclamante: "Estou acostumada ???? em momentos de raiva o idoso nem percebe o que está falando ... normal pela demência e raiva" (8h56min) e que "esse é uma questão que não me constrange... mais tudo bem..." [sic] (8h58min), conforme ata notarial de Id. 73acb70. Tal omissão beira às raias da má-fé e requer expressa advertência à parte autora e seu patrono no sentido de que não reiterem conduta omissiva e nem intentem nenhum ato fraudulento.

Entretanto, como visto, nem mesmo tais afirmativas afastam o dano moral verificado.

Entende-se, por ora, que não houve configuração de nenhuma das hipóteses legais previstas como litigância de má-fé (art. 793-B da CLT), razão pela qual **se indefere** o pedido de aplicação da multa correspondente.

JUSTIÇA GRATUITA

De acordo com a redação do art. 790, § 3º, da CLT, "é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social".

No caso, a reclamante colacionou declaração de hipossuficiência econômica (Id. 7249e87), que goza de presunção relativa de veracidade, nos termos do art. 99, § 3º, do CPC, c/c art. 769 da CLT, não tendo sido infirmada por nenhum meio de prova, pois genérica a impugnação apresentada.

Portanto, **defere-se** à reclamante o benefício da justiça gratuita.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Considerando-se a procedência do pedido autoral, bem como o disposto no art. 791-A da CLT e os critérios enumerados em seu § 2º, **defere-se** o pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais, fixando-os em 10% sobre o valor líquido da condenação, a favor do advogado da parte reclamante, calculados na forma da OJ 348/SDI-I/TST (sem a dedução dos descontos fiscais e previdenciários, mas excluindo-se as custas processuais).

Não são devidos honorários sucumbenciais pela reclamante, porquanto a fixação do *quantum* indenizatório em patamar inferior ao postulado na exordial não configura sucumbência recíproca em se tratando de pedido de reparação por dano moral, cujo arbitramento é de livre convencimento motivado do juízo (Súmula 326 do C. TST).

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

A parcela relativa à reparação por dano moral possui natureza exclusivamente indenizatória, não configurando contraprestação por serviços prestados, motivo pelo qual não integra a base de cálculo das contribuições previdenciárias (art. 28, § 9º, alínea "e", item 5, da Lei nº 8.212/91) nem se sujeita à incidência de imposto de renda.

CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA

O índice de correção monetária e de juros a ser aplicado deverá observar os termos da decisão definitiva exarada pelo Plenário do Excelso Supremo Tribunal Federal, ao julgamento da ADC 58 e 59, e, ainda, as alterações do Código Civil decorrentes da Lei nº 14.905/2024.

Assim, na apuração da reparação deferida deverá ser considerada a atualização do valor a partir da data do ajuizamento da ação, bem como os termos dos arts. 389, parágrafo único, e 406, §§ 1º e 3º, CC, conforme atual posicionamento da SDI-I do C.TST (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT em 28-6-2024).

II – DISPOSITIVO

Pelo exposto, rejeita-se a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho e, no mérito, julga-se **PARCIALMENTE PROCEDENTE** o pedido

formulado por **KAMYLLA ALVES DE OLIVEIRA** em face de **LORENA CASCÃO DE BRITO**, para condenar a reclamada ao pagamento de:

a) reparação por dano moral, no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), nos termos da fundamentação.

Defere-se à reclamante o benefício da justiça gratuita.

Honorários advocatícios nos termos da fundamentação.

Liquidação por cálculos, observados os parâmetros fixados na fundamentação.

SENTENÇA LÍQUIDA:

Custas devidas pela parte reclamada, porque sucumbente. As custas serão no importe de 2% (dois por cento) sobre o valor apurado por simples cálculos das verbas condenatórias (art. 789, CLT), conforme planilha que passa a fazer parte integrante desta sentença.

Por ora, a Secretaria lançará no sistema PJe-JT, apenas para fins de movimentação processual, o valor mínimo legal.

Remetam-se os autos ao Calculista Judicial para que, observado o que dispõe o art. 156 do Provimento Geral Consolidado, elabore a planilha de cálculos, identificando o valor das custas.

Em seguida (após a juntada da planilha de cálculos), **intimem-se as partes** para que tenham ciência do inteiro teor da sentença, incluindo-se a planilha de cálculos elaborada e do valor atribuído às custas, para o caso de eventual preparo recursal, abrindo-se a contagem do prazo recursal a partir de tal intimação.

Com o cálculo das custas, providencie a Secretaria a retificação do valor no sistema PJe-JT.

GOIANIA/GO, 17 de agosto de 2026.

WANEISSA RODRIGUES VIEIRA
Juíza do Trabalho Substituta