



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0012292-78.2023.5.15.0095**

Relator: LUIS HENRIQUE RAFAEL

Tramitação Preferencial

- Violência no Trabalho
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/05/2025

Valor da causa: R\$ 52.080,00

Partes:

RECORRENTE: [REDACTED]

ADVOGADO: GIOVANE FELIZARDO

ADVOGADO: GLAUCO FELIZARDO

RECORRIDO: FERNANDA DE OLIVEIRA SARAIVA PINTO - ME

ADVOGADO: Karine Stenico Bomer Gouvea

RECORRIDO: ALIANSEG SEGURANCA E VIGILANCIA EIRELI

ADVOGADO: Karine Stenico Bomer Gouvea

RECORRIDO: ALIANCA MULTISERVICE MAO DE OBRA EIRELI

ADVOGADO: Karine Stenico Bomer Gouvea

RECORRIDO: CONDOMINIO EDIFICIO VIVERE

ADVOGADO: FABRICIO AUGUSTO BAGGIO GUERSONI

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



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

PROCESSO nº 0012292-78.2023.5.15.0095 (ROT)

RECORRENTE: [REDACTED]

RECORRIDO: FERNANDA DE OLIVEIRA SARAIVA PINTO - ME, ALIANSEG SEGURANCA E VIGILANCIA EIRELI , ALIANCA MULTISERVICE MAO DE OBRA EIRELI, CONDOMINIO EDIFICIO VIVERE

ORIGEM: 8^a VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUÍZA SENTENCIANTE: ISABELA TOFANO DE CAMPOS LEITE PEREIRA

RELATOR: LUIS HENRIQUE RAFAEL

Ementa

DIREITO DO TRABALHO. AÇÃO TRABALHISTA. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RECONHECIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. PROCEDÊNCIA PARCIAL.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela reclamante, em face da sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos da ação trabalhista, que objetivava o reconhecimento da dispensa discriminatória e a majoração da indenização por danos morais, decorrentes de injúria racial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a dispensa da reclamante foi discriminatória; (ii) determinar o valor da indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A dispensa da reclamante ocorreu após ter registrado boletim de ocorrência por injúria racial praticada pelo síndico do condomínio, o que, aliado à ausência de justificativa para a rescisão contratual e à tentativa de minimizar a conduta discriminatória, indicam que a dispensa foi motivada pela busca da reclamante por justiça. 4. A testemunha comprovou os fatos narrados na petição inicial, que incluíam ofensas raciais por parte do síndico. 5. As reclamadas não apresentaram motivos para a dispensa, limitando-se a negar o viés discriminatório. 6. A análise da prova, sob a ótica do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, demonstra que a dispensa da reclamante foi discriminatória, em face da ausência de medidas contra o agressor e da tentativa de minimizar a conduta. 7. O valor de R\$ 10.000,00 arbitrado na origem mostrou-se desproporcional, considerando a gravidade da injúria racial, o sofrimento da reclamante e a capacidade econômica das réis.

IV. DISPOSITIVO E TESE 8. Recurso parcialmente provido. Tese de julgamento:

A dispensa de empregado em razão de ter registrado boletim de ocorrência por injúria racial configura dispensa discriminatória, sendo devida a indenização por danos morais e o pagamento em dobro da remuneração do período de afastamento. A indenização por danos morais



deve ser majorada quando o valor arbitrado em primeira instância se mostrar desproporcional à gravidade da ofensa e à capacidade econômica dos ofensores. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X; art. 7º, I; Lei 9.029/95, art. 1º e art. 4º, II; CLT, art. 165; CC, arts. 186 e 927; Convenção 158 da OIT, art. 4º. Convenção Interamericana contra o Racismo (CIRDI), art. 10; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, art. VI.

Relatório

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por [REDACTED]

[REDACTED] contra sentença de Id. nº 88055eb, que julgou parcialmente procedentes os pedidos.

Na sentença recorrida, o Exmo.º Juízo de 1º grau condenou as reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 10.000,00, além de honorários sucumbenciais. Foi reconhecida a responsabilidade solidária das segunda e terceira réis, e subsidiária da quarta ré. Foram indeferidos os pedidos de nulidade da dispensa, reintegração e verbas consecutárias.

A reclamante postula a alteração da sentença em relação à indenização por danos morais, nulidade da dispensa, com consequente reintegração e pagamento de salários e demais verbas desde o afastamento.

Contrarrazões apresentadas pelas recorridas (ID fa21366).

O Ministério Público do Trabalho, em seu parecer (ID 7038e09), manifesta-se pelo conhecimento e provimento do recurso, entendendo que a dispensa deve ser declarada discriminatória, com a consequente reintegração da obreira.

É o breve relatório.

Fundamentação

VOTO

Admissibilidade

Presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, conhece-se do recurso.

DA NULIDADE DA DISPENSA



Assinado eletronicamente por: LUIS HENRIQUE RAFAEL - 11/12/2025 13:34:37 - 51d3083
<https://pje.trt15.jus.br/seguidograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100112580462400000139977641>
Número do processo: 0012292-78.2023.5.15.0095 ID. 51d3083 - Pág. 2
Número do documento: 25100112580462400000139977641

A Reclamante foi contratada em 28/02/2023 para exercer função de faxineira, tendo seu contrato rescindido em 07/09/2023, sem justo motivo.

A obreira afirma que, em 03 de julho de 2023, foi vítima de injúria racial praticada pelo síndico do Condomínio Vivere (quarta reclamada), durante o desempenho de suas atividades, conforme trecho da petição inicial:

(...) Ocorre que nesse dia a Obreira ao faxinar a portaria do condomínio, foi abordada pelo síndico dessa Reclamada, identificado como Zé Luiz, aos gritos e berros, conforme relato da própria reclamante: "O síndico veio acompanhado do zelador do condomínio (Zé Mauro) e mais 2(dois) prestadores de serviços (provavelmente de telefonia e internet), e começou a gritar comigo, dizendo : NÃO QUERO VOCÊ TRABALHANDO COM ESSE PANOS PRETO.

Nesse momento a trabalhadora interpelou dizendo : O PANOS ESTÁ LIMPO, ACABEI DE PEGAR UM PANOS NOVO, E AINDA JUSTIFICOU, QUE O PANOS IRIA FICAR SUJO, POIS ESTAVA FAZENDO A LIMPEZA, E ERA NATURAL O PANOS FICAR ESCURO DE SUJEIRA.

Na sequência, o Síndico em tom de sarcasmo e de forma ofensiva, passou a ofender a reclamante, dizendo: NÃO QUERO NADA PRETO NO CONDOMÍNIO, DANDO A ENTENDER QUE ESSA REFERÊNCIA ERA EM RELAÇÃO A COR DE PELE DA TRABALHADORA. Nesse instante, ainda não satisfeita o síndico abaixou a borda de sua calça na altura da cintura e mostrou suas roupas íntimas, dizendo: VOU TE MOSTRAR A COR DO PANOS QUE EU QUERO QUE VOCÊ TRABALHE, pois imaginava estar vestindo uma cueca branca, no entanto, naquele dia estava trajando uma cueca preta. Ato contínuo, o síndico por estar vestindo cueca preta, disse: PARA O MEU AZAR HOJE ATÉ A CUECA É PRETA. Assim o síndico continuou a debochar e rir da reclamante." (...)

Conclui, asseverando que a sua despedida sem justa causa decorreu do boletim de ocorrência registrado em desfavor do síndico da quarta reclamada. Vejamos:

(...) É forçoso constatar, que o fato da reclamante registrar boletim de ocorrência em desfavor do síndico da terceira reclamada, cliente da primeira e segunda reclamadas, foi fator crucial para sua demissão discriminatória, pois para seus empregadores a reclamante não poderia buscar justiças pelas ofensas e injúrias sofridas. (...)

As reclamadas, em contestação, negam conotação racial e motivo discriminatório, mas não apresentam causa justificável para a dispensa.

A inércia legislativa tem impedido a aplicação efetiva da norma constitucional de eficácia limitada que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária (art. 7º, I da CF/88). Não obstante, o artigo 165 da CLT conceitua a despedida arbitrária como sendo aquela que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Do mesmo modo, a Convenção 158 da OIT, em seu art. 4º, veda o término da relação de trabalho sem que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua



capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Porém, o STF, no julgamento da ADC 39, declarou válida a denúncia do tratado efetuada por meio de Decreto Presidencial, retirando o Brasil do rol de signatários da norma.

Percebe-se, portanto, que o ordenamento jurídico pátrio atribui ampla efetividade ao poder potestativo. Entretanto, é vedada a dispensa discriminatória (art. 5º, X da CF/88, artigo 1º da Lei 9029/95, Súmula 443 do C. TST, artigos 186 e 927 do CC, dentre outros).

Adentrando na análise das provas, é certo que a única testemunha ouvida nos autos comprovou a ocorrência dos fatos narrados na petição inicial:

(...) ÚNICA TESTEMUNHA DO(A) RECLAMANTE: José Mauro Araujo de Souza CPF 123.635.958-58 Advertido(a), compromissado(a) e inquirido(a), respondeu: Que trabalhou no condomínio edifício Vivere por cerca de 12 anos, tendo saído em janeiro de 2024, não se recordando a data de admissão ;Que o depoente era zelador ; Que, em data que não se recorda, do meio do ano passado para cá, o depoente estava com a reclamante no edifício vivere, no salão de festas, indo para portaria; que quando chegaram na portaria a reclamante pegou uns panos que estavam lá e o síndico, senhor José Luiz, falou dos panos pretos, da Água Preta, e disse que não queria nada preto no condomínio; que foi isso que o depoente ouviu; Que o Síndico baixou as calças para fazer uma comparação de sua cueca com o pano; Que ele falou alguma coisa, mas essa parte o depoente não ouviu bem porque estava mais para trás ; Que a reclamante começou a chorar, foi para a cozinha e quando o depoente chegou lá ela estava chorando muito; que aí o depoente pediu para que ela ligasse para o supervisor, o depoente também ligou, e ele foi até lá buscá-la. Nada mais (...)

Outrossim, é incontrovertido que a reclamante foi despedida sem justa causa, aproximadamente, dois meses após ter prestado boletim de ocorrência.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, elaborado pelo CNJ, Resolução nº 598, de 22 de novembro de 2024, aponta a inversão do ônus da prova como a medida mais eficaz para se chegar à verdade dos fatos em casos de racismo, discriminação e injúria racial, visto que o empregador possui maior capacidade de comprovar a inexistência de práticas discriminatórias.

O protocolo reconhece que a mulher negra enfrenta uma forma agravada de discriminação, na qual a raça e o gênero interagem, frequentemente se estendendo à classe social. A filósofa Djamila Ribeiro, em seu livro Pequeno Manual Antirracista, nos ensina sobre opressão interseccional, explicando que sobre a mulher negra incidem as violências estruturais de classe, de gênero e de raça.

É indubitável, portanto, que as diferenças de gênero, raça e classe social marcam o cotidiano das mulheres e devem influenciar as bases sobre as quais o direito é interpretado e aplicado visando, sobretudo, garantir a igualdade substancial. O caráter peculiar da violência de gênero e da raça não está no fato de a vítima ser mulher negra (ex: mulher negra atropelada sem motivação de gênero), mas sim no cometimento em razão de desigualdades de gênero e raça.



Assinado eletronicamente por: LUIS HENRIQUE RAFAEL - 11/12/2025 13:34:37 - 51d3083

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100112580462400000139977641>

Número do processo: 0012292-78.2023.5.15.0095

ID. 51d3083 - Pág. 4

Número do documento: 25100112580462400000139977641

Nesse contexto, na análise das provas, não se pode ignorar a existência de excessiva dificuldade para que a reclamante comprove que a sua despedida se deu por motivo discriminatório (art. 373, §1º do CPC). Não se trata aqui de comprovação da prática da injúria racial perpetrada em desfavor da reclamante, pois robustamente comprovada, mas de comprovação de que a reclamante foi despedida por ter se insurgido legalmente, prestando boletim de ocorrência, em razão de ter sido vítima de injúria racial.

Portanto, compete à reclamada comprovar que a dispensa da reclamante se deu por razão de ordem técnica, disciplinar, econômica ou financeira.

Sob esse prisma, repita-se, as reclamadas sequer apontaram o motivo da ruptura contratual, limitando-se a negar o viés discriminatório. Não obstante, o depoimento da testemunha ouvida a convite da reclamada atesta que nenhuma medida foi adotada, seja em relação ao síndico, seja em relação ao condomínio:

(...) "não existe uma política na empresa para prevenção de assédio moral ou ofensa racial" (...) "não tomou nenhuma medida contra o condomínio contra o síndico em face do ocorrido, apenas notificou o Síndico, por telefone, no dia dos fatos".(...)

No mesmo sentido, merecem destaque as declarações das reclamadas em contrarrazões, no sentido de minimizar a conduta discriminatória e banalizar a prática da discriminação racial:

(...) Em audiência de instrução e a prova documental do inquérito policial, não trouxe nenhuma prova condizente a ponto de condenar a empresa contratante, e demais empresas, pelas palavras proferidas pelo Síndico, vez que o mesmo estava referenciando a condição do pano em que a Reclamante estava passando, conforme a testemunha do processo e do inquérito, este diz que as palavras não estavam no contexto de racismo e sim sobre uma orientação de trabalho já passada anteriormente, portanto, não tem nenhum fato para condenar estas Requeridas, e mesmo assim, a empresa quando avisada retirou a Reclamante do posto de serviço e levou a Reclamante para registrar o boletim de ocorrência sobre os fatos ocorridos.

Sendo assim, a abertura de inquérito policial não conclui ainda pelo racismo, pois as palavras ditas, conforme testemunha, pode sim, estar condicionada ao trabalho, porque o pano é utilizado para limpeza e o mesmo poderia estar na condição suja e como já era orientação a forma dita, poderia ser uma reorientação, enfim, esta Reclamada prestou cuidado com o caso retirando a Reclamante do posto e levando a mesma a delegacia para que pudesse demonstrar o fato que entendi ser criminoso. (...)

O Protocolo para julgamento com perspectiva racial orienta que magistradas e magistrados adotem uma posturaativa e crítica na valoração das provas que, na prática, exige a aceitação e o uso de provas indiretas e circunstanciais para enfrentar o racismo estrutural e o padrão de impunidade.

Sob esse prisma, não tendo as reclamadas citado, tampouco comprovado, o móvel da ruptura contratual, além de não ter sido adotada nenhuma medida em face do síndico ou do



condomínio, bem como ante a ausência de assistência à reclamante e a tentativa de minimização da conduta no agressor, pode-se concluir que a dispensa da reclamante foi discriminatória, com vistas a repudiar a sua busca por justiça.

A postura da reclamada ao dispensar a reclamante sem justa causa, aproximadamente, dois meses após ter prestado boletim de ocorrência por ter sido vítima de injúria racial, quando na verdade deveria apoiá-la, jurídica e psicologicamente, constitui reprimenda a sua busca por justiça, baseada na banalização da prática de discriminação racial e minimização das condutas discriminatórias, atitudes que, conforme a Dra. Cida Bento, psicóloga, em sua obra *O Pacto do Branquitude*, fortalecem o racismo estrutural.

É inconcebível que uma trabalhadora possa ser punida por ter prestado boletim de ocorrência em razão de ter sido vítima de injúria racial, sobretudo quando o Brasil empreende esforços para efetivar no âmbito interno o cumprimento dos objetivos fixados na Agenda 2030 da ONU, dentre eles, acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte (5.1) e eliminar o racismo e a discriminação, tanto direta quanto indireta, bem como nas formas múltipla ou agravada, e a intolerância correlata contra os povos indígenas e afrodescendentes nos ambientes públicos e privados de trabalho (18.1).

Diante da conduta abusiva, em consonância com o Parecer do Ministério Público do Trabalho, acolhe-se o pedido de pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, até a data da prolação dessa decisão, que reconheceu a dispensa discriminatória, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95.

Ressalte-se, por fim, que no caso dos autos é desaconselhável a reintegração, haja vista a gravidade do episódio ocorrido, não sendo recomendável o retorno da reclamante à empresa, ainda que fosse lotada em outro posto de trabalho, sobretudo ante a atitude conivente da empregadora com os fatos ocorridos.

DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A r. sentença reconheceu a conduta inapropriada do síndico da quarta reclamada, com conotação racial, apta a caracterizar ofensa, intimidação e humilhação, arbitrando a indenização em R\$ 10.000,00.

Contudo, a reclamante, ora recorrente, pugna pela majoração deste valor, argumentando que o montante fixado é irrisório diante da gravidade da conduta, da capacidade econômica das rés e do caráter pedagógico da punição.



As partes recorridas, em contrarrazões, defendem a manutenção da sentença, considerando o valor excessivo.

Com razão, a reclamante.

A análise dos autos revela que a conduta do síndico, Sr. Zé Luiz possui conotação racial e foi apta a causar ofensa, intimidação e humilhação à reclamante. A própria sentença reconhece que as palavras utilizadas pelo síndico são "absolutamente reprováveis".

Em síntese, a gravidade da situação foi analisada minuciosamente no tópico anterior.

Nesse ínterim, considerando a gravidade da injúria racial, o sofrimento íntimo e o abalo à imagem da reclamante, o caráter pedagógico da medida e a capacidade econômica das empresas recorridas - um grupo econômico forte no ramo de vigilância e limpeza, e um condomínio de médio padrão -, o valor de R\$ 10.000,00 arbitrado na origem mostra-se desproporcional.

Vale destacar, que o arbitramento de indenizações irrisórias reforçam a cultura de minimização das condutas discriminatórias.

Nesse sentido, a Convenção Interamericana contra o Racismo (CIRDI), Tratado com status de emenda constitucional no Brasil, estabelece um conjunto abrangente de medidas que os Estados signatários devem implementar para combater o racismo e a discriminação racial, incluindo reparação. O Art. 10 da CIRDI exige que o Brasil garanta às vítimas (i) tratamento equitativo, (ii) acesso igualitário ao sistema de justiça, (iii) processos ágeis e eficazes e (iv) **reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme o caso.**

Do mesmo modo, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial garante a qualquer pessoa sob jurisdição brasileira o direito de solicitar satisfação ou reparação justa e adequada por danos decorrentes de discriminação (Art. VI).

Assim, de acordo com a fundamentação supra, observados os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade, concede-se parcial provimento ao apelo para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

DO PREQUESTIONAMENTO

A matéria ou questão, trazida a esta instância recursal, resta prequestionada quando se adota tese expressa a respeito na decisão impugnada (Súmula n.º 297, I, do TST), sendo desnecessário haver referência explícita do dispositivo legal para tê-lo como prequestionado



(OJ SDI-I n.º 118 do TST), não se olvidando que os embargos de declaração não se prestam a reformar ou anular a decisão judicial, fora das hipóteses legais de cabimento, sendo instrumento inadequado a estes objetivos, sob pena de serem considerados protelatórios e ensejar a imposição da multa e demais penalidades previstas no art. 1.026, §'s 2º, 3º e 4º, do CPC/15.

Nestes termos, fixam-se as razões de decidir para fins de prequestionamento.

Dispositivo

Diante do exposto, com base na fundamentação, **DECIDE-SE conhecer** do recurso ordinário da reclamante, [RECLAMANTE], e **O PROVER EM PARTE** para condenar as reclamadas ao pagamento, em dobro, da remuneração do período de afastamento, até a data da prolação dessa decisão, que reconheceu a dispensa discriminatória, nos termos do art. 4º, II, da Lei 9.029/95 e majorar a indenização por danos morais para o importe de R\$ 30000,00 (trinta mil reais).

Rearbitra-se o valor da condenação e das custas em R\$ 140000,00 (cento e quarenta mil reais) e R\$ 2800,00 (dois mil e oitocentos reais), respectivamente.

Em sessão virtual realizada em 19/11/2025, conforme os termos da Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT, A C O R D A M os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores LUÍS HENRIQUE RAFAEL (Relator), ANTONIO FRANCISCO MONTANAGNA (Presidente Regimental) e LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO.

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

Sessão realizada em 19 de novembro de 2025.

**LUÍS HENRIQUE RAFAEL
DESEMBARGADOR RELATOR**



Assinado eletronicamente por: LUIS HENRIQUE RAFAEL - 11/12/2025 13:34:37 - 51d3083
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100112580462400000139977641>
 Número do processo: 0012292-78.2023.5.15.0095 ID. 51d3083 - Pág. 8
 Número do documento: 25100112580462400000139977641