

ACÓRDÃO
(6ª Turma)
GMKA/ch

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017.

TRANSCENDÊNCIA.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema.

Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista para melhor exame da alegada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão".

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

2 - A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: "*o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero*", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho.

3 - O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como "*toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*".

4 - Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "*todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades*".

5 - No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: "*promover o bem de todos, sem*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação", bem como prevê o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]".

6 - A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional) como "*qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica*".

7 - Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como "*toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

vida pública ou privada" (art. 1º, parágrafo único, inciso I).

8 - O Brasil, ao aprovar a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "*a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente*".

9 - No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de "negão" "*não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso*".

10 - Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes – como no caso do racismo recreativo – se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade.

11 – O autor Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que: "**[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

*instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos **partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos**".*

12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele – retirando-lhe sua identidade como indivíduo único – não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial.

13 - Acrescenta-se, ainda, que a sentença – utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita – registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo "**ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

*eu puno, faço minhas porcarias'; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, **não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola**".* Conforme se observa, a palavra "negão" não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro.

14 - Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros "apelidos" tendo com base suas características físicas: "*não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancela uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos*" (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, *in re ipsa*, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano.

16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*.

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

17 – Recurso de revista a que se dá provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017**, em que é Recorrente ----- e Recorrido a -----.

O juízo primeiro de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o conhecimento do recurso de revista.

A parte interpôs agravo de instrumento, com base no art. 897, **b**, da CLT.

Contrarrazões apresentadas.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

TRANSCENDÊNCIA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo,

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema.

MÉRITO
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.
DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos:

"Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral.

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Partes e Procuradores / Sucumbência / Honorários Advocatícios.

O trecho do acórdão recorrido que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista, transcrito nas razões recursais, é o seguinte: [...]

Não admito o recurso de revista.

O cabimento do recurso de revista interposto contra decisão proferida em causa sujeita ao rito sumaríssimo está restrito aos casos de violação direta a dispositivo da Constituição, contrariedade a súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou contrariedade a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 896, § 9º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.015/2014.

Infere-se, nitidamente, das razões recursais que a parte pretende revolver fatos e provas.

A matéria de insurgência, nos termos propostos, inelutavelmente, exige a incursão do julgador no contexto fático-probatório do processo. Isso, porém, não é admissível no âmbito recursal de natureza extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula n. 126 do E. TST.

Não fosse isso, sem prejuízo do quanto já exposto como óbice ao seguimento do recurso, observo que a decisão não afrontaria, diretamente, os preceitos constitucionais indicados.

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

Incabível a análise das demais alegações recursais, diante da restrição legal imposta aos processos sujeitos ao rito sumaríssimo.

Em relação aos honorários sucumbenciais, inviável a análise da admissibilidade do recurso quanto a parcela acessória assim reconhecida em razões recursais.

Nego seguimento."

Inicialmente, consigne-se que o recurso de revista foi interposto sob a vigência da Lei nº 13.015/2014. Eis o trecho do acórdão indicado nas razões do recurso de revista:

"O reconhecimento do direito à indenização por danos morais exige prova da existência de ato ilícito, praticado com culpa ou dolo pelo agente, do qual decorra lesão à esfera da personalidade. Embora seja dispensável a existência de provas concretas do dano, tendo em vista tratar-se de lesão imaterial, é indispensável que reste comprovada conduta antijurídica do ofensor, de cuja gravidade decorra lesão à esfera subjetiva do ofendido.

No caso dos autos, entendo que não assiste razão ao autor.

O entendimento apresentado pela Magistrada de origem foi preciso, de modo que transcrevo trecho da decisão e a adoto como razões de decidir:

"Resta, portanto, a alegação de ter o reclamante sofrido ofensa de caráter étnico.

Delimitado o escopo da análise, cumpre manifestar, desde logo, o absoluto repúdio deste Juízo a toda forma de discriminação.

O episódio é descrito na petição inicial, que refere ter sido o reclamante vítima de ofensa em virtude de sua etnia durante uma reunião de trabalho. Aduz que o teor da fala foi transcrita em ação civil pública promovida pelo Ministério Público Estadual. Transcrevo o trecho da ACP que trata do episódio:

"Exemplificativamente, em 1h00min05s, o interlocutor ZIGOMAR refere: 'o que vocês estão fazendo hoje resolve o nosso problema financeiro a partir da metade do ano que vem'; em 1h27min11s, o demandado refere 'esses caras que jogam balde de água, de água aí, sempre é bom contar pro gerente, né? Às vezes a gente bota eles de tarde assim, num PCA que nós estamos precisando, o sol quente, assim, na moleira assim, ajuda a [inaudível]'; em 1h41min56s, o requerido refere: '**se eu tiver que chamar ali o Bringhenti, dizer ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias**'; em 1h42min54 o demandado diz, referindo-se aos subordinados:

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

'eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola'." (ID. 02a7954 - Pág. 11 e 12, grifado exclusivamente pelo Juízo) Evidente que a expressão de caráter étnico utilizada é a palavra "negão".

Referido termo "Diz-se de ou indivíduo de pele muito escura e de aparência robusta." ("negão", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021, <https://dicionario.priberam.org/neg%c3%a3o> [consultado em 21/12/2021]). O termo é uma corruptela de "negrão", que, por sua vez é aumentativo de "negro".

É certo que há, mesmo dentre os especialistas e líderes de movimentos que combatem o racismo e o preconceito étnico, discussão acerca da carga pejorativa do termo "negro", para designação de um grupo étnico, em contraponto ou comparação com o termo "preto" - este utilizado, inclusive por Machado de Assis (que era afrodescendente), por exemplo, em sua obra "Quincas Borba". A questão, justamente pela grande controvérsia, é complicada, mesmo porque como já mencionado o uso de qualquer um dos termos (negro ou preto), pode ser entendido como preconceituoso.

Como diversas palavras do léxico português, pode ser empregada de forma pejorativa ou não. Exemplifico - exclusivamente quanto à possibilidade de uso pejorativo e elogioso de uma mesma palavra - o emprego da palavra "rato": quando se usa o clichê "Você é um homem ou um rato?", a palavra tem a conotação de covardia, de menosprezo e, portanto, o uso é pejorativo. Por outro lado, quando se diz que alguém é um "rato" em informática (e. g.) se está a dizer que aquela pessoa tem elevado e minucioso conhecimento da tecnologia, logo, a mesma palavra tem caráter elogioso.

O mesmo se dá com a palavra "negão". Cito como exemplo o caso de um famoso ator brasileiro que ficou conhecido como "negão de tirar o chapéu", em virtude da canção intitulada "Meu ébano", da cantora Alcione que utiliza a mesma expressão, utilizada como tema de seu personagem em uma novela, evidentemente adotada em caráter elogioso. Não obstante, evidente que o termo também tem a possibilidade de uso pejorativo, que este Juízo se escusa de exemplificar.

Este órgão julgador não tem sequer competência para apreciar a questão relativa ao crime de injúria racial, de modo que, restrito à matéria pertinente ao assédio moral praticado em face do reclamante, **pelo uso da palavra "negão", entendo que não há, na fala acima transcrita, a intenção de ofender o**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

reclamante em razão de sua etnia. Com efeito, o termo "negão", conquanto contenha relação étnica, poderia ser substituído, na fala em exame, por "magrão" (termo coloquial amplamente utilizado pelos gaúchos) ou "tchê" (que prescinde de esclarecimentos), apenas para citar alguns exemplos. **Entendo que, no caso em exame, o uso da palavra "negão", como acima transcrito, tem caráter meramente vocativo, mesmo porque desacompanhada de adjetivos que possam lhe conferir conotação pejorativa.**

Ademais, não se pode confundir um episódio de conflito no ambiente de trabalho com assédio moral. Com efeito, este se caracteriza pela prática reiterada e habitual de ações de constrangimento. Na lição de Sebastião Geraldo de Oliveira: "Considera-se, portanto, assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional" (Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, São Paulo: LTr, 2010, p. 200) Ainda, segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é caracterizado por: "(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (apud, Cláudio A. C. de Menezes, Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista do TST, vol.68, nº 3, jul./dez. 2002, p. 190)

Assim, **não havendo nos autos demonstração da existência de qualquer ação ou omissão da empregadora que resultasse em ofensa à honra ou à imagem da parte reclamante e, por consequência, que ensejasse a indenização por dano extrapatrimonial, nos termos do inciso X do art. 5º da Constituição da República**, ante a ausência dos requisitos definidos no art. 186 do Código Civil, julgo improcedente o pedido "a".

Com efeito, como bem destacado pela Magistrada a quo, há diversas palavras no léxico que possuem sentido ambíguo, sendo imprescindível a análise do contexto do discurso a fim de determinar o seu real sentido.

No caso concreto, pode-se reconhecer que o superior hierárquico tenha sido infeliz a utilizar justamente uma dessas palavras que dá margem a tanta interpretação e que poderia, com efeito, vir a configurar uma ofensa de ordem racial absolutamente repudiável.

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

Entretanto, tenho que a conduta não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, novamente como referido pela Julgadora singular, a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, **a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso.**

Tenho, pois, que não há dano no caso dos autos, de modo que nego provimento ao recurso, para manter a sentença recorrida por sua adequada análise da controvérsia, com breves acréscimos.(...)"

Nas suas razões recursais, o reclamante, insurgindo-se contra o óbice indicado na decisão de admissibilidade, aduz que *"foi ameaçado nominalmente pela sua chefia imediata, adjetivado como "negão", na frente de seus colegas, em uma reunião empresarial"*.

Alega que *"o fato da palavra "negão" ser um vocativo não exclui o grau de ofensa ao trabalhador, haja vista que se trata de adjetivação de uma pessoa, na frente dos seus colegas, pela sua chefia, que independentemente da intenção ao utilizá-lo, fere a honra e imagem do reclamante"*.

Sustenta que *"ao ser ao adjetivado de "negão" pela sua chefia imediata, em uma reunião formal, com outros empregados, em um contexto inequivocadamente ameaçador, teve sua honra e imagem gravemente violadas, fazendo jus à indenização pelo dano sofrido."* Indica violação dos artigos 3º, IV, 4º, VIII, 5º, X, da CF/88.

À análise.

Preenchidos os requisitos do art. 896, §1º-A, da CLT.

A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão".

Marie-France Hirigoyen afirma que assédio moral: *"é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho [...]"* (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17).

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: "*o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero*", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho.

O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo não apenas na Convenção n. 190, mas também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como "*toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*".

Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que "*todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades*".

No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: "*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*", bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: "*É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]*".

A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22) como "*qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica".

Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como "*toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada*" (art. 1º, parágrafo único, inciso I).

O racismo, por sua vez, pode ser conceituado, nas palavras de Silvio Almeida, como uma "*forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento*" (ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 25).

O Brasil, ao aprovar nos termos do art. 5º, §3º, da Constituição Federal a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se "*a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente*".

No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chamá-lo de "negão" "não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso".

Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes – como no caso do racismo recreativo – se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade.

Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que:

[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas,

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que **o humor racista não expressa ofensa**, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, **premissas que ignora a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos.** O racismo recreativo cria obstáculos significativos para a proteção legal de minorias raciais porque agentes públicos e privados se unem para reproduzir uma narrativa que almeja encobrir a natureza estruturalmente racista das instituições brasileiras. (MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019, p. 98-99, grifou-se)

A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele, é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial.

Acrescenta-se, ainda, que a sentença – utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita – registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo "**ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias'; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola**". Conforme se observa, a palavra "negão" não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro.

Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros apelidos tendo com base suas características físicas:

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUTADA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA. 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados a aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como "brincadeiras masculinas". Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), que não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer à magistratura balizas para o julgamento de casos que envolvem desigualdades estruturais. Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de "piadas" e "brincadeiras masculinas", eis que estabelece, entre outros, que "não é porque se trata de uma "piada" que o ódio que advém de desigualdades estruturais não esteja presente.". 2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral "a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar" (PAMPLONA FILHO & SANTOS, 2020). A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos - e não de sua reiteração. 3. A Resolução nº 351/2020 do CNJ, com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023, conceitua o assédio moral como a "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho". 4. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva. 5. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar que " não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea", e, ainda, que o uso de "palavras de baixo calão são comuns nesses ambientes", não tendo sido comprovado que o autor possuía " sensibilidade exarcebada ", uma vez que o ambiente era de " brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores ". 6. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos quem vigeu o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) "Negão"; (ii) "Cara de Mostro"; (iii) "Ronaldo de outro Mundo"; (iv) "morto"; (v) "desmotivado"; (vi) "desmaiado"; (vii) "vendedor âncora"; (viii) "patinho de feio"; (ix) "menino de outro mundo"; (x) "quanto cobravam para assustar uma casa " ; (xi) "perrem". 7. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de " brincadeiras recíprocas" e "tipicamente masculinas" . 8. Com efeito, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do animus jocandi , por meio do qual são reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. Trata-se, ainda, de política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, a despeito de seu sofrimento psíquico-social. 9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como "humor" e, assim, "brincadeiras masculinas", é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como "masculino" no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero. 10. Diante desse cenário, **não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancela uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos**, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho, sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica. 11. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão. 12. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assediado, em quaisquer de seus âmbitos, bem como o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem, entre outros, o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos). A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre reclamante e reclamada, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual. 13. Não fosse isso, a jurisprudência desta Corte, desde 2009, revela que a reclamada notoriamente figura como ré de demandas trabalhistas envolvendo a prática reiterada de assédio moral ao longo dos anos, em suas diversas filiais, quer mediante a criação de uma cultura de xingamentos, gritos, cobrança excessiva de metas, gritos motivacionais, danças "na garrafa", "corredor polonês", "dança do passarinho", imposição ao que o empregado ingerisse bebida alcóolica às 07h00, exposição de resultados, e os mais diversos tipos de apelidos e tratamento humilhante, o que denota que a empresa tratou apenas de mudar as táticas, sem a necessária e esperada alteração de conduta. 14. Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência desta Corte, demanda posicionamento enérgico do Judiciário, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar de comportamento estrutural da empresa, o caso

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612 , Min. Roberto Barroso - Tema: 698. 15. Sinala-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Assim, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais. 16. Diante desse contexto, quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante dos nomes utilizados. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pelo reclamante. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, *in re ipsa*, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano.

A discriminação racial – independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória – é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*.

Pelo exposto, **dou provimento** ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, por provável violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

II – RECURSO DE REVISTA.**CONHECIMENTO**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.**

Recurso de revista interposto sob a vigência da Lei nº 13.015/2014. A fim de demonstrar o prequestionamento, a parte transcreve os seguintes trechos do acórdão do TRT:

"O reconhecimento do direito à indenização por danos morais exige prova da existência de ato ilícito, praticado com culpa ou dolo pelo agente, do qual decorra lesão à esfera da personalidade. Embora seja dispensável a existência de provas concretas do dano, tendo em vista tratar-se de lesão imaterial, é indispensável que reste comprovada conduta antijurídica do ofensor, de cuja gravidade decorra lesão à esfera subjetiva do ofendido.

No caso dos autos, entendo que não assiste razão ao autor.

O entendimento apresentado pela Magistrada de origem foi preciso, de modo que transcrevo trecho da decisão e a adoto como razões de decidir:

"Resta, portanto, a alegação de ter o reclamante sofrido ofensa de caráter étnico.

Delimitado o escopo da análise, cumpre manifestar, desde logo, o absoluto repúdio deste Juízo a toda forma de discriminação.

O episódio é descrito na petição inicial, que refere ter sido o reclamante vítima de ofensa em virtude de sua etnia durante uma reunião de trabalho. Aduz que o teor da fala foi transcrita em ação civil pública promovida pelo Ministério Público Estadual. Transcrevo o trecho da ACP que trata do episódio:

"Exemplificativamente, em 1h00min05s, o interlocutor ZIGOMAR refere: 'o que vocês estão fazendo hoje resolve o nosso problema financeiro a partir da metade do ano que vem'; em 1h27min11s, o demandado refere 'esses caras que jogam balde de água, de água aí, sempre é bom contar pro gerente, né? Às vezes a gente bota eles de tarde assim, num PCA que nós estamos precisando, o sol quente, assim, na moleira assim, ajuda a [inaudível]'; em 1h41min56s, o requerido refere: **'se eu tiver que chamar ali o Bringhenti, dizer ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias'**; em 1h42min54 o demandado diz, referindo-se aos subordinados: **'eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola'**." (ID. 02a7954 - Pág. 11 e 12, grifado exclusivamente pelo Juízo) Evidente que a expressão de caráter étnico utilizada é a palavra "negão".

Referido termo "Diz-se de ou indivíduo de pele muito escura e de aparência robusta." ("negão", in Dicionário Priberam

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2021, <https://dicionario.priberam.org/neg%c3%a3o> [consultado em 21/12/2021]). O termo é uma corruptela de "negrão", que, por sua vez é aumentativo de "negro".

É certo que há, mesmo dentre os especialistas e líderes de movimentos que combatem o racismo e o preconceito étnico, discussão acerca da carga pejorativa do termo "negro", para designação de um grupo étnico, em contraponto ou comparação com o termo "preto" - este utilizado, inclusive por Machado de Assis (que era afrodescendente), por exemplo, em sua obra "Quincas Borba". A questão, justamente pela grande controvérsia, é complicada, mesmo porque como já mencionado o uso de qualquer um dos termos (negro ou preto), pode ser entendido como preconceituoso.

Como diversas palavras do léxico português, pode ser empregada de forma pejorativa ou não. Exemplifico - exclusivamente quanto à possibilidade de uso pejorativo e elogioso de uma mesma palavra - o emprego da palavra "rato": quando se usa o clichê "Você é um homem ou um rato?", a palavra tem a conotação de covardia, de menosprezo e, portanto, o uso é pejorativo. Por outro lado, quando se diz que alguém é um "rato" em informática (e. g.) se está a dizer que aquela pessoa tem elevado e minucioso conhecimento da tecnologia, logo, a mesma palavra tem caráter elogioso.

O mesmo se dá com a palavra "negão". Cito como exemplo o caso de um famoso ator brasileiro que ficou conhecido como "negão de tirar o chapéu", em virtude da canção intitulada "Meu ébano", da cantora Alcione que utiliza a mesma expressão, utilizada como tema de seu personagem em uma novela, evidentemente adotada em caráter elogioso. Não obstante, evidente que o termo também tem a possibilidade de uso pejorativo, que este Juízo se escusa de exemplificar.

Este órgão julgador não tem sequer competência para apreciar a questão relativa ao crime de injúria racial, de modo que, restrito à matéria pertinente ao assédio moral praticado em face do reclamante, **pelo uso da palavra "negão", entendo que não há, na fala acima transcrita, a intenção de ofender o reclamante em razão de sua etnia.** Com efeito, o termo "negão", conquanto contenha relação étnica, poderia ser substituído, na fala em exame, por "magrão" (termo coloquial amplamente utilizado pelos gaúchos) ou "tchê" (que prescinde de esclarecimentos), apenas para citar alguns exemplos. **Entendo que, no caso em exame, o uso da palavra "negão", como acima transcrito, tem caráter meramente vocativo, mesmo**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

porque desacompanhada de adjetivos que possam lhe conferir conotação pejorativa.

Ademais, não se pode confundir um episódio de conflito no ambiente de trabalho com assédio moral. Com efeito, este se caracteriza pela prática reiterada e habitual de ações de constrangimento. Na lição de Sebastião Geraldo de Oliveira: "Considera-se, portanto, assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltamento à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional" (Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador, São Paulo: LTr, 2010, p. 200) Ainda, segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral é caracterizado por: "(...) qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho" (apud, Cláudio A. C. de Menezes, Assédio Moral e seus Efeitos Jurídicos, in Revista do TST, vol.68, nº 3, jul./dez. 2002, p. 190)

Assim, **não havendo nos autos demonstração da existência de qualquer ação ou omissão da empregadora que resultasse em ofensa à honra ou à imagem da parte reclamante e, por consequência, que ensejasse a indenização por dano extrapatrimonial, nos termos do inciso X do art. 5º da Constituição da República**, ante a ausência dos requisitos definidos no art. 186 do Código Civil, julgo improcedente o pedido "a".

Com efeito, como bem destacado pela Magistrada a quo, há diversas palavras no léxico que possuem sentido ambíguo, sendo imprescindível a análise do contexto do discurso a fim de determinar o seu real sentido.

No caso concreto, pode-se reconhecer que o superior hierárquico tenha sido infeliz a utilizar justamente uma dessas palavras que dá margem a tanta interpretação e que poderia, com efeito, vir a configurar uma ofensa de ordem racial absolutamente repudiável.

Entretanto, tenho que a conduta não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, novamente como referido pela Julgadora singular, a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, **a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo**

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso.

Tenho, pois, que não há dano no caso dos autos, de modo que nego provimento ao recurso, para manter a sentença recorrida por sua adequada análise da controvérsia, com breves acréscimos.(...)"

Nas suas razões recursais, o reclamante aduz que *"foi ameaçado nominalmente pela sua chefia imediata, adjetivado como "negão", na frente de seus colegas, em uma reunião empresarial"*.

Alega que *"o fato da palavra "negão" ser um vocativo não exclui o grau de ofensa ao trabalhador, haja vista que se trata de adjetivação de uma pessoa, na frente dos seus colegas, pela sua chefia, que independentemente da intenção ao utilizá-lo, fere a honra e imagem do reclamante"*.

Sustenta que *"ao ser ao adjetivado de "negão" pela sua chefia imediata, em uma reunião formal, com outros empregados, em um contexto inequivocadamente ameaçador, teve sua honra e imagem gravemente violadas, fazendo jus à indenização pelo dano sofrido."* Indica violação dos artigos 3º, IV, 4º, VIII, 5º, X, da CF/88.

À análise.

A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão".

Marie-France Hirigoyen afirma que assédio moral: *"é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho [...]"* (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17).

A Organização Internacional do Trabalho, contudo, aprovou, em junho de 2019, a Convenção n. 190, que conceitua, para fins da referida convenção, "violência e assédio moral", na alínea "a" de seu artigo primeiro: *"o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

violência e o assédio com base no gênero", deixando de exigir, portanto, a repetição como requisito para configuração do assédio moral e da violência no trabalho.

O combate à discriminação no emprego, no âmbito da OIT, tem respaldo não apenas na Convenção n. 190, mas também na Convenção n. 111 de 1958 (ratificada pelo Brasil), que em seu artigo primeiro define discriminação como *"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão"*.

Acerca do tema, cumpre observar que a Organização Internacional do Trabalho, na Declaração de Filadélfia, previu que *"todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades"*.

No ordenamento pátrio, é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 3º, IV, da Constituição Federal: *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"*, bem como o art. 1º da Lei nº 9.029/95: *"É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente [...]"*.

A discriminação racial é conceituada pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.932/22) como *"qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica"*.

Já a Lei nº 12.288/10, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como *"toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada" (art. 1º, parágrafo único, inciso I).

O racismo, por sua vez, pode ser conceituado, nas palavras de Silvio Almeida, como uma *"forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento"* (ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. Belo Horizonte: Letramento, 2018, p. 25).

O Brasil, ao aprovar nos termos do art. 5º, §3º, da Constituição Federal a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, comprometeu-se *"a garantir às vítimas do racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, acesso igualitário ao sistema de justiça, processo ágeis e eficazes e reparação justa nos âmbitos civil e criminal, conforme pertinente"*.

No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chama-lo de "negão" "não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso".

Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes – como no caso do racismo recreativo – se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade.

Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que:

[...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa, de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignora a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos. O racismo recreativo cria obstáculos significativos para a proteção legal de minorias raciais porque agentes públicos e privados se unem para reproduzir

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

uma narrativa que almeja encobrir a natureza estruturalmente racista das instituições brasileiras. (MOREIRA, Adilson. **Racismo Recreativo**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019, p. 98-99, grifou-se)

A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele, é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão "negão" como vocativo é discriminação racial.

Acrescenta-se, ainda, que a sentença – utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita – registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo "*ô **negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço, se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias***"; [...] *eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, **não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola***". Conforme se observa, a palavra "negão" não foi empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro.

Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros apelidos tendo com base suas características físicas:

"[...] RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADOÇÃO DA RESOLUÇÃO N. 492/2023 DO CNJ. AMBIENTE DE TRABALHO DISCRIMINATÓRIO. XINGAMENTOS. HUMILHAÇÕES. VEDAÇÃO À REPRODUÇÃO DO MACHISMO E OUTRAS OPRESSÕES. CONSTRUÇÃO SOCIAL DA DEFINIÇÃO DE HUMOR. ASSÉDIO MORAL INTERPESSOAL E ORGANIZACIONAL. CONDUTA OMISSIVA PATRONAL. REPROVABILIDADE E REITERAÇÃO DA CONDUZIDA. PROCESSO ESTRUTURAL PRIVADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. PROVIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA DEMONSTRADA. 1. Cinge-se a controvérsia em identificar se é devida ao reclamante indenização por dano moral, diante do tratamento discriminatório recebido na empresa reclamada durante o contrato de trabalho. O registro fático delineado no acórdão regional evidencia, entre

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

outros, que o trabalhador era alvo de constantes xingamentos, associados a aspectos psíquico-sociais. Ainda, há elementos destacados no sentido de que alguns grupos de trabalhadores eram especialmente alvo do que a Corte de origem entendeu como "brincadeiras masculinas". Tendo isso em vista, o presente processo deve ser analisado a partir das balizas oferecidas pela Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esta resolução tornou obrigatória a adoção pela magistratura brasileira do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (Portaria CNJ nº 27/2021), que não deve ser aplicada apenas às situações em que são as mulheres as destinatárias da norma. O protocolo tem como um de seus objetivos oferecer à magistratura balizas para o julgamento de casos que envolvem desigualdades estruturais. Nesse sentido, as orientações do protocolo oferecem importante vetor de análise acerca da interpretação de "piadas" e "brincadeiras masculinas", eis que estabelece, entre outros, que "não é porque se trata de uma "piada" que o ódio que advém de desigualdades estruturais não esteja presente.". 2. No mundo do trabalho, denomina-se assédio moral laboral "a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar" (PAMPLONA FILHO & SANTOS, 2020). A partir da Convenção nº 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos - e não de sua reiteração. 3. A Resolução nº 351/2020 do CNJ , com as recentíssimas alterações promovidas pela Resolução nº 518, de 31.8.2023 , conceitua o assédio moral como a "violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho". 4. A partir da Convenção nº 190 da OIT (2019) c/c Resolução nº 351/2020 e 518/2023 do CNJ, em síntese, o assédio ou a violência moral no mundo do trabalho estarão caracterizados quando verificados, especialmente, (i) a abusividade da conduta omissiva ou comissiva patronal, materializada na exacerbação do poder diretivo patronal; (ii) os efeitos sobre a esfera psíquico-social do (a) trabalhador (a); (iii) desnecessidade de reiteração e/ou habitualidade da conduta; (iv) prescindibilidade de intencionalidade da conduta abusiva. 5. No caso concreto, o Tribunal Regional de origem, no caso, concluiu não configurada a conduta culposa da reclamada, por considerar que " não havia perseguição direta contra um empregado específico, muito ao contrário, o depoimento demonstra que a cobrança de metas era uma exigência geral e homogênea", e, ainda, que o uso de "palavras de baixo calão são comuns

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

nesses ambientes", não tendo sido comprovado que o autor possuía "sensibilidade exarcebada", uma vez que o ambiente era de "brincadeiras recíprocas entre próprios vendedores". 6. Nada obstante, do quanto se extrai do acórdão regional, durante os sete anos quem viveu o contrato de trabalho, o autor foi chamado, dos seguintes nomes: (i) "Negão"; (ii) "Cara de Mostro"; (iii) "Ronaldo de outro Mundo"; (iv) "morto"; (v) "desmotivado"; (vi) "desmaiado"; (vii) "vendedor âncora"; (viii) "patinho de feio"; (ix) "menino de outro mundo"; (x) "quanto cobravam para assustar uma casa"; (xi) "perrem". 7. Ainda, registrou a Corte regional elementos fáticos por meio dos quais se identifica a exacerbação do poder diretivo empresarial, mediante a cobrança de metas por partes dos Supervisores e Gerentes da reclamada, superiores do reclamante. Solta aos olhos que, mesmo diante desse quadro fático, o acórdão regional recorrido tenha concluído se tratar de um ambiente de trabalho de "brincadeiras recíprocas" e "tipicamente masculinas". 8. Com efeito, a situação retratada no acórdão recorrido demonstra uma conduta patronal reiterada e omissiva, mascarada pelo véu injustificável do animus jocandi, por meio do qual são reproduzidas condutas abusivas que degradaram profundamente o ambiente de trabalho do reclamante. Trata-se, ainda, de política sistemática empresarial, que objetiva engajar os trabalhadores no cumprimento de metas, a despeito de seu sofrimento psíquico-social. 9. Consoante disposto na Resolução CNJ n. 492/2022, aquilo que é considerado como "humor" e, assim, "brincadeiras masculinas", é reflexo de uma construção social, que revela a concepção ou a pré-concepção de determinado grupo sobre a realidade vivenciada por outros. Os ideais estereotipados em torno do que seria tipificado como "masculino" no âmbito das organizações possui efeitos deletérios para os sujeitos que não se enquadram em um padrão pré-concebido de masculinidade. Esse padrão, a seu turno, é socialmente construído e impõe às pessoas o desempenho de papéis de gênero que contempla apenas o homem branco, hétero, cis normativo, rico, que tem o tom de voz imponente, é o provedor da família, faz piadas de todo o tipo, o tempo todo. Especificamente quanto aos homens negros, espera-se deles quase exclusivamente que, se bem sucedidos, assim o sejam no esporte. As pessoas que não se submetem a essas construções sociais são frequentemente violentadas física, verbal, patrimonialmente. Isso porque, como relação de poder que é e da qual derivam o machismo, o patriarcado, o racismo e sexismo, essa construção social de masculinidade busca a hegemonia, desqualificando e subjugando as demais identidades de gênero. 10. Diante desse cenário, **não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancela uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos**, além de serem publicamente expostos quando observada o baixo desempenho no cumprimento das metas exigidas. É preciso romper com a naturalização de toda e qualquer violência no ambiente de trabalho,

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

sendo inadmissível se utilizar o suposto tom humorístico como justificativa para depreciação de trabalhadores e trabalhadoras, mediante a violação de sua integridade física e psíquica. 11. O caso, portanto, retrata efetivo assédio moral interpessoal e organizacional, de caráter estrutural e excludente, em que a cobrança de metas não era realizada por meio de motivação positiva, cooperação mútua, ou até mesmo mediante estímulo saudável de competitividade entre as equipes, mas da criação de uma cultura generalizada de xingamentos, gritaria e palavras de baixo calão. 12. A coibição da prática de assédio moral no ambiente de trabalho deve ser analisada não só à luz do art. 8º da CLT, mas inclusive da Convenção nº 190 da OIT, com vistas à criação de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade da pessoa humana. Ainda, deve-se considerar a vedação de que superiores hierárquicos pratiquem atos de cunho assedioso, em quaisquer de seus âmbitos, bem como o dever empresarial de adotar medidas que evitem comportamentos antiéticos, relativos ao assédio moral, conforme estabelecem, entre outros, o artigo 10, III, IV, e V, Decreto 9.571/2018 (Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos). A toda evidência, em face da relação contratual laboral firmada entre reclamante e reclamada, era dever desta propiciar um ambiente seguro, primando por sua higidez mental, física e emocional. Ademais, por força dos artigos 2º da CLT, 5º, V e X, e 7º, XXVIII, da CF, a empresa deve zelar pela vida privada, intimidade, afirmação social, assim como pela honra e autoestima dos trabalhadores e trabalhadoras sob sua responsabilidade contratual. 13. Não fosse isso, a jurisprudência desta Corte, desde 2009, revela que a reclamada notoriamente figura como ré de demandas trabalhistas envolvendo a prática reiterada de assédio moral ao longo dos anos, em suas diversas filiais, quer mediante a criação de uma cultura de xingamentos, gritos, cobrança excessiva de metas, gritos motivacionais, danças "na garrafa", "corredor polonês", "dança do passarinho", imposição ao que o empregado ingerisse bebida alcóolica às 07h00, exposição de resultados, e os mais diversos tipos de apelidos e tratamento humilhante, o que denota que a empresa tratou apenas de mudar as táticas, sem a necessária e esperada alteração de conduta. 14. Com efeito, a gravidade da conduta patronal que é reiterada, consoante se observa da jurisprudência desta Corte, demanda posicionamento enérgico do Judiciário, a fim de evitar a perpetuação do assédio moral interpessoal e organizacional empresarial. Por se tratar de comportamento estrutural da empresa, o caso demanda, igualmente, decisão de cunho estrutural, conforme também já ratificado pelo próprio Supremo Tribunal Federal na tese Vinculante firmada no RE 684.612, Min. Roberto Barroso - Tema: 698. 15. Sinal-se que as decisões estruturais não se limitam aos litígios que envolvem o Poder Público, a despeito de sua gênese estar relacionada às tomadas de decisões que envolvem políticas públicas para preservação de direitos fundamentais. Assim, no caso concreto a fixação de condenação indenizatória voltada ao trabalhador deve considerar tanto o abalo sofrido, como servir de medida

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

estrutural para coibir novas condutas abusivas organizacionais. 16. Diante desse contexto, quanto ao valor arbitrado à indenização, cabe considerar as particularidades retratadas, desde a gravidade e a contumácia da conduta da empregadora, as humilhações contínuas e sistemáticas praticadas pelos superiores e demais colegas de trabalho, a repercussão na esfera extrapatrimonial do autor, considerando não só os diversos apelidos pejorativos, os questionamentos acerca de sua competência profissional, e principalmente, o caráter humilhante dos nomes utilizados. Nesse contexto, atende ao disposto nos art. 5º, V, da Constituição Federal, o valor originalmente arbitrado pela MM. Vara do Trabalho de origem, no montante de R\$ 50.000,00 (Cinquenta mil reais), a título de reparação pelo dano moral sofrido pelo reclamante. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023).

Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, *in re ipsa*, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano.

A discriminação racial – independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória – é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano *in re ipsa*.

Pelo exposto, **conheço** do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

MÉRITO
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL.
DISCRIMINAÇÃO RACIAL.

Como consequência do conhecimento do recurso de revista, por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, o deferimento da indenização por danos morais é medida que se impõe.

Passa-se, portanto, ao arbitramento do valor arbitrado a título indenizatório.

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

Inicialmente, importa notar que, para a fixação dos danos morais, o montante da indenização varia de acordo com o caso examinado e a sensibilidade do julgador, e ocorre de maneira necessariamente subjetiva.

Acerca do tema, o art. 5º, V, da CF refere-se ao princípio da proporcionalidade nas controvérsias a respeito de dano moral:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

Já o Código Civil Brasileiro estabelece o seguinte:

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Com a Lei nº 13.467/2017, a CLT passou a prever tabelamento de dano moral, de acordo com a natureza da ofensa (leve, média, grave e gravíssima) e com o salário contratual do ofendido:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

[...]

Referido dispositivo, contudo, foi objeto das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, nas quais o STF determinou a interpretação conforme a Constituição Federal, nos seguintes termos:

Ações diretas de inconstitucionalidade. 2. Reforma Trabalhista. Artigos 223-A e 223-G, §§ 1º e 2º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Parâmetros para a fixação do quantum indenizatório dos danos extrapatrimoniais. 3. Ações conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme a Constituição, de modo a estabelecer que: 3.1. As redações conferidas aos art. 223-A e 223-B, da CLT, não excluem o direito à reparação por dano moral indireto ou dano em ricochete no âmbito das relações de trabalho, a ser apreciado nos termos da legislação civil; 3.2. Os critérios de quantificação de reparação por dano extrapatrimonial previstos no art. 223-G, caput e §1º, da CLT deverão ser observados pelo julgador como critérios orientativos de fundamentação da decisão judicial. É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superior aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade.

(ADI 6050, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 26/06/2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 17-08-2023 PUBLIC 18-08-2023)

Para o arbitramento da indenização por danos morais deve ser avaliada, primordialmente, a extensão do dano e, ainda, a culpa da reclamada. Ademais, deve o magistrado ater-se aos limites da inicial.

No caso dos autos, o pedido inicial foi de "*pagamento de indenização por assédio moral em **valor a ser arbitrado pelo juízo, de um a três meses de salário**, devendo tal indenização atender ao caráter punitivo-pedagógico, o grau de culpa e a capacidade econômica da demandada, em face dos motivos acima denunciados na presente, **valor estimado de R\$ 7.049,34**" (fl. 16) e decorreu de vários fatos alegados pelo reclamante, não apenas a discriminação racial, mas especialmente da transferência compulsória do reclamante, como forma de perseguição. Contudo, foi devolvida a esta Corte **apenas** a discussão acerca da discriminação racial.*

PROCESSO Nº TST-RR-20658-94.2019.5.04.0017

Assim, **dou provimento** ao recurso de revista do reclamante para arbitrar a indenização por danos morais no valor de um salário do reclamante.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – incluir o marcador "SUMARÍSSIMO"; II – reconhecer a transcendência quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL." e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista nesse particular; III – conhecer do recurso de revista quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL.", por violação do art. 5, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de um salário do reclamante. Custas em reversão, pela reclamada, no valor de R\$ 46,99, sobre o valor ora arbitrado à causa de R\$ 2.349,78. Inverte-se o ônus de sucumbência dos honorários advocatícios, correspondente a 15% sobre o valor atribuído à condenação, em benefício do advogado da parte reclamante.

Brasília, 25 de outubro de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Ministra Relatora