



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo

0011369-11.2024.5.03.0173

Relator: Anemar Pereira Amaral

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 11/02/2025

Valor da causa: R\$ 31.423,60

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: GLEIDSON SILVESTRE RIBEIRO

ADVOGADO: WELLINSON FERREIRA DO AMARAL

RECORRIDO: -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: KATIA SILVA ALVES
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0011369-11.2024.5.03.0173 (RORSum)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR: DESEMBARGADOR ANEMAR PEREIRA AMARAL

VOTO

Processo submetido ao procedimento sumaríssimo, na forma do art. 895
da CLT.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço o recurso ordinário da reclamante e das contrarrazões apresentadas pela reclamada, porque preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO**REVERSÃO DA JUSTA CAUSA E PARCELAS CORRELATAS /
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A sentença consignou que:

"2. Da reversão da dispensa por justa causa e parcelas correlatas. Da multa do art. 477, § 8º, da CLT. Da indenização por dano moral

A reclamante sustenta que foi dispensada por justa causa, mas que não cometeu a falta grave imputada pela empregadora, razão pela qual pleiteia a reversão da dispensa para a modalidade sem justa causa e o pagamento das verbas rescisórias decorrentes.

Em defesa, a demandada sustenta a licitude da dispensa praticada, asseverando que a autora, juntamente com outras colegas de trabalho, praticou ato de racismo, ao zombar do cabelo de outra empregada, Sra. -----.

A rescisão do vínculo laboral, por representar a maior penalidade que pode ser imposta ao trabalhador, na medida em que gera reflexos pecuniários imediatos e profissionais futuros, contraria o princípio da boa-fé, do qual deflui o dever de execução leal das obrigações assumidas, e o princípio da continuidade da relação de emprego, no qual se presume o interesse do empregado na manutenção do vínculo empregatício, por constituir sua fonte de subsistência.

ID. d7a6dbe - Pág. 1

Nesse contexto, para que ocorra a dispensa por justa causa, é indispensável que os fatos que a motivaram fiquem devidamente comprovados e sejam graves a ponto de sustentar essa modalidade de dispensa.

Por se tratar de fato impeditivo do direito da reclamante, o ônus de prova acerca do ato faltoso e de sua gravidade recai no empregador, conforme os arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC.

No particular, a reclamante foi dispensada por justa causa na data de 02/10/2024, em razão de ato de indisciplina e insubordinação no desempenho de suas funções, bem como por praticar ato lesivo da honra ou boa fama no serviço, nos termos do art. 485, alíneas "h" e "j", da CLT, conforme comunicado do ID. 93cb646 fl. 97 do pdf, que assim informa:

"(...) Vimos pela presente rescindir o contrato de trabalho por justa causa, considerando que no dia 23 de setembro de 2024 (segunda-feira) V. Senhoria praticou atos lesivos contra a honra de outra colaboradora proferindo palavras de chacota em razão do penteado de cabelo da colega de trabalho ----- dos Santos Rodrigues, como por exemplo medusa,

Assinado eletronicamente por: Anemar Pereira Amaral - 26/02/2025 17:44:23 - d7a6dbe

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25021115105792100000123625784>

Número do processo: 0011369-11.2024.5.03.0173

Número do documento: 25021115105792100000123625784



além de produzir risos sobre o seu cabelo. As condutas foram praticadas no setor manchão. (...)

O ato também caracteriza-se como ato de indisciplina e insubordinação, pois V. Senhoria foi devidamente treinada sobre respeito e inclusão no ambiente de trabalho tendo ciência que situações como esta são proibidas na empresa".

O documento do ID. 6b09e7d - fl. 84 do pdf comprova o registro da denúncia pela empregada ----- quanto à prática de racismo por outras colegas, incluindo a reclamante.

As atas de entrevista juntadas no ID. ddeeb5f - fl. 144 do pdf e ID. 37732c7 - fls. 175-7 do pdf confirmam que a denúncia foi apurada pela ré, tendo a autora sido ouvida. Os depoimentos colhidos das empregadas -----, ----- e ----- evidenciam que a reclamante e outras colegas fizeram chacota com o cabelo de -----, dizendo que ela estava "parecendo uma medusa".

Conforme ata de audiência do ID. 2a147a9 - fls. 178-9 do pdf e certidão do ID. 69e5a1b - fl. 180 do pdf, as partes ajustaram a utilização, como prova emprestada, dos depoimentos colhidos na RT-0011368-26.2024.5.03.0173, cuja transcrição foi juntada no ID. 2b6d279 - fls. 210-3 do pdf.

A testemunha ----- também corroborou a tese patronal, registrando ter presenciado algumas empregadas, dentre elas a reclamante dos presentes autos, zombando da empregada -----, em razão do seu cabelo, que, no dia do ocorrido, estava trançado, ao passo que normalmente a ----- utilizava "black power", vejamos:

"(...) que começou a trabalhar para a reclamada há 5 meses e permanece até os dias atuais; que conhece a reclamante e a -----, pois foram colegas de trabalho; que, após a saída da reclamante e da -----, soube do motivo da dispensa delas por 'rádio peão' na empresa; que já presenciou a ----- falando que o cabelo da colega ----- estava parecendo uma 'medusa', pois a depoente estava na esteira no momento; que, naquele momento, estavam trabalhando na esteira, quando a ----- chegou e começaram a 'mangar' do cabelo da -----, chamando-a de 'medusa'; que, naquele momento, estavam a -----, -----, ----- e a ----- falaram a mesma coisa sobre o cabelo da -----, chamando-a de 'medusa'; que trabalhava na mesma esteira que elas; que, além da ----- e da -----, também a ----- e a ----- falaram e riram do cabelo de -----; que, na empresa, há treinamentos sobre discriminação, assédio sexual e assédio moral, o qual é passado em reuniões, em que o Paulo sempre reforça a importância de respeitar os colegas; que, no momento do ocorrido, a ----- estava na mesa, porém estava de costas para a depoente; que não sabe se a -----

ID. d7a6dbe - Pág. 2

ouviu ou não as ofensas; que, quando ----- ficou sabendo do ocorrido, ficou muito abalada e chorou bastante, tendo procurado a técnica de segurança para aferir a pressão, pois não estava se sentindo bem; que, depois do ocorrido, ----- não continuou a trabalhar na empresa e acredita que ela tenha saído por não ter se sentido bem com a situação e com os apelidos que colocaram nela, considerando que ela já havia passado por depressão anterior, achando a depoente que o fato abalou o psicológico dela; que a depoente se sentiu constrangida no momento da ofensa, por achar que não é brincadeira que se faça com o cabelo da colega; que, no lugar de -----, se sentiria com vergonha, pois são orientadas na empresa a ter respeito com os demais; que a depoente sempre encontra com a -----, -----, ----- e a ----- no local de trabalho, no período entre 10h às 15h; que, pelo que se recorda, a chacota com a ----- durou cerca de 20 a 40 minutos, depois que retornaram do DDS; que DDS é uma reunião que ocorre toda segunda-feira, com a técnica de segurança; que conhece a reclamante e acredita que a cor de pele dela é parda; que, perguntada sobre a frase que cada empregada

Assinado eletronicamente por: Anemar Pereira Amaral - 26/02/2025 17:44:23 - d7a6dbe

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25021115105792100000123625784>

Número do processo: 0011369-11.2024.5.03.0173

Número do documento: 25021115105792100000123625784



falou, disse que todas as colegas chamaram a ----- de 'medusa' e zombaram do cabelo dela, pois normalmente ela ia de black power, mas naquele dia estava trançado; que as colegas chamavam a ----- de 'medusa' e chamavam as colegas ao lado para rirem juntas; que todas ficavam rindo e falando a mesma coisa ('medusa'); que a ----- trabalha no mesmo horário da depoente". (Depoimento da primeira testemunha convidada pela parte reclamada, Sra. -----, colhido nos autos da RT-0011368-26.2024.5.03.0173 e utilizado como prova emprestada, fls. 211-2 do pdf, destaquei) de tamanha gravidade que a empregada ofendida (-----) "ficou muito abalada e chorou bastante, tendo procurado a técnica de segurança para aferir a pressão, pois não estava se sentindo bem" e, ainda, "depois do ocorrido, (...) não continuou a trabalhar na empresa". Isso também se verifica do TRCT juntado no ID. dc7f50a - fls. 150-3 do pdf, com respectivo comprovante de pagamento no ID. 5d66624 - fl. 145 do pdf, que indica a rescisão contratual a pedida da ----- em 30/09/2024.

O abalo psicológico de ----- também é reforçado pelo depoimento da testemunha -----, técnica de segurança do trabalho que atendeu a empregada após o ocorrido, conforme transcrevo:

"(...) que trabalha para a reclamada, desde maio de 2024, na função de técnica de segurança do trabalho; que conhece a reclamante, pois trabalhava com ela; que não sabe o motivo pelo qual ----- e ----- foram dispensadas; que conhece a ----- e já atendeu ela na empresa; que quem procurou a depoente foi a líder do setor, informando que a ----- a havia procurado; que, em razão disso, procurou a ----- para tentar entender o que havia ocorrido; que a ----- contou para depoente que havia ficado sabendo que algumas pessoas estariam falando dela, com brincadeiras de racismo; que orientou a ----- a procurar os canais de ouvidoria; que, quando ----- foi conversar com a depoente, a ----- se encontrava abalada com a situação e começou a chorar durante a conversa; que, na reclamada, é função dos técnicos de segurança do trabalho fiscalizar situações como essa, relativas a assédio moral, sexual, preconceito e utilização de EPIs; que os técnicos de segurança do trabalho realizam as inspeções em campo e, identificando quaisquer anormalidades, tentam entender o que aconteceu; que, na empresa, há treinamentos sobre assédio moral, sexual e preconceito, os quais são realizados nas integrações, havendo também diálogos semanais e TVs corporativas que informam sobre esses assuntos; que a depoente conhece a reclamante e a cor dele é negra; que não se recorda quem é -----". (Depoimento da segunda testemunha convidada pela parte reclamada, Sra. -----, colhido nos autos da RT-0011368-26.2024.5.03.0173 e utilizado como prova emprestada, fl. 212 do pdf, destaquei)

Ademais disso, extraio dos depoimentos acima transcritos que a empresa adotou medidas para garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, disponibilizando aos empregados, inclusive à parte autora, treinamentos sobre discriminação, assédio sexual e assédio moral, bem como tendo empregados técnicos de segurança do trabalho com a função de fiscalizar situações relativas a esses temas no local de trabalho. Isso também é verificável do vídeo instrutivo juntado no ID. 6b09e7d - fl. 85 do pdf e da lista de

ID. d7a6dbe - Pág. 3

presença no treinamento sobre saúde e segurança no meio ambiente de trabalho, assinada pela reclamante e juntada no ID. 1747702 - fls. 86-92 do pdf.

Acrescento que as demais empregadas envolvidas no ato também foram dispensadas por justa causa, conforme comunicados juntados pela ré às fls. 93-7 do pdf.

Anoto que o depoimento da testemunha ----- não infirma a prova documental e testemunhal acima explicitada, uma vez que seu depoimento foi tomado na



condição de informante, cujo valor probatório é reduzido, em razão de ela ter participado e praticado os mesmos atos que a reclamante, possuindo interesse direto na reversão da justa causa. Nesse sentido, transcrevo trecho de seu depoimento: "foi dispensada devido à mesma acusação que a depoente sofreu; que foi dispensada por ter sido acusada de realizar 'chacota' com a colega -----" - fls. 210-1 do pdf.

Por todo o exposto, entendo que ficou comprovada a conduta ilícita da autora, que expôs a honra e a moral de outra empregada, a qual se reveste de gravidade suficiente para o reconhecimento da validade da dispensa por justa causa efetivada.

Destaco que as práticas racistas devem ser fortemente censuradas e reprimidas, tal como previsto no ordenamento jurídico interno e internacional, a exemplo dos arts. 3º, IV, 4º, VIII e 5º, XLI e XLII, da Constituição; Lei nº 7.716/1989; Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial; e Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Este, aliás, é o vetor que orientou o lançamento, feito em 2024 pelo CNJ, do "Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial".

Assim, não procede o pedido de reversão da justa causa aplicada, bem como os pedidos que lhe são corolários.

Saliento que houve o pagamento à reclamante, no prazo legal, das verbas rescisórias relativas à dispensa por justa causa aplicada, conforme documento juntado no ID. aa087a8 - fls. 173-4 do pdf, não impugnado. A reclamante não comprova, nem sequer por amostragem, a existência de diferenças devidas e não pagas, ônus que lhe pertencia, nos moldes dos arts. 818, I, CLT e 373, I, do CPC.

Por consequência, não procedem os pedidos de: retificação da CTPS; aviso prévio indenizado; férias de 2023-2024 acrescidas de um terço; décimo terceiro salário proporcional; diferenças de FGTS e indenização de 40%; e entrega de guias para levantamento do FGTS e habilitação no seguro-desemprego.

Quanto ao pedido de aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, fundamentase na reversão da justa causa, motivo pelo qual também não procede. De todo modo, reitero ter havido o pagamento tempestivo das verbas rescisórias. Assim, indevida a multa em comento.

Por fim, como consequência lógica da decisão supra, improcede o pleito de indenização por danos morais fundamentado na aplicação indevida da justa causa. Saliento que a alegada exposição da autora em razão de o motivo da dispensa ser de conhecimento dos demais colegas de trabalho decorre não de ato ilícito da ré, mas do próprio ato praticado pela autora e outras empregadas, de desrespeito a outra colega, ocorrido no local de trabalho e diante de todos que ali estavam."

Pois bem.

Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho, a doutrina e a legislação entendem indispensável a presença dos seguintes requisitos: correta capitulação legal do ato faltoso (art. 482/CLT); imediatidade, que não afasta o decurso do prazo para apuração dos fatos; gravidade da falta de tal monta que impossibilite a continuidade do vínculo; inexistência de perdão tácito ou expresso; relação de causa e efeito entre o fato e a rescisão; que haja



repercussão danosa na vida da empresa e do fato advenham prejuízos ao empregador; que não haja duplicidade de punição; além da consideração das condições objetivas do caso, da personalidade e do passado do trabalhador. É, pois, imprescindível à despedida por justa causa a prova inequívoca do cometimento de falta grave e nos termos do inciso II, artigo 373 do CPC, este ônus incumbe ao empregador, por se tratar de fato impeditivo do direito vindicado.

No caso em tela, demonstrado nos autos, de forma cabal, que a reclamante proferiu palavras de cunho racista dirigida a colega de trabalho, em razão do penteado por ela utilizado, caracterizado está o ato lesivo da honra previsto no art. 482 , 'j', da CLT , que autoriza a dispensa por justa causa. Ausente, nesse contexto, desproporcionalidade em relação à penalidade aplicada, uma vez que a autora cometeu grave ofensa, que pode inclusive configurar o crime de injúria racial (art. 2º-A da Lei 7.716 /1989, incluído pela Lei 14.532 /2023). Os atos de racismo, quer fora ou dentro do ambiente laboral são repugnantes, devendo ser combatidos. A motivação fornecida pela reclamada para demitir a reclamante por justa causa, assim, se sustenta, pois preenche os requisitos para sua completa validação, tendo em vista que rompida a fidúcia havida entre as partes.

Provados todos os requisitos ensejadores dessa modalidade de dispensa, deve ser mantida a justa causa.

Uma vez confirmada a regularidade da dispensa por justa causa efetuada, não há que se falar, por consequência, em ilicitude do ato da dispensa que pudesse ensejar a responsabilização e condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais.

Nesse contexto, confirmo a sentença por seus próprios fundamentos, registrando que se tratando de Procedimento Sumaríssimo o juiz tem liberdade para adotar em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum, conforme está no § 1º do art. 852-I da CLT.

Nego provimento.



ACÓRDÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Híbrida da Sexta Turma, hoje realizada, analisou o presente processo e, à unanimidade, conheceu o recurso ordinário interposto pela autora (ID. 71af280) e das contrarrazões apresentadas pela reclamada (ID 0777af9), porque satisfeitos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade. No mérito, sem divergência, negou provimento ao recurso, mantendo a r. sentença, por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do artigo 895, parágrafo 1º, inciso IV, da CLT.

Presidente: Exmo. Desembargador José Murilo de Moraes.

Tomaram parte nesta decisão os Exmos.: Desembargador Anemar Pereira Amaral (Relator), Desembargador Jorge Berg de Mendonça e Desembargadora Maria Cristina Diniz Caixeta.

Exmo. Procurador Regional do Trabalho: Dr. Dennis Borges Santana.

Secretária: Márcia Verçoza Moretzsohn.

Belo Horizonte, 25 de fevereiro de 2025.

ANEMAR PEREIRA AMARAL

Desembargador Relator



Assinado eletronicamente por: Anemar Pereira Amaral - 26/02/2025 17:44:23 - d7a6dbe

<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25021115105792100000123625784>

Número do processo: 0011369-11.2024.5.03.0173

Número do documento: 25021115105792100000123625784

