Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-AIRR - 1000713-91.2025.5.02.0036

A C Ó R D Ã O
7ª Turma
GMAAB/amf/lsb

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DAS RÉS.
PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA – ÓBICE PROCESSUAL – DEFICIÊNCIA DE APARELHAMENTO DO RECURSO DE REVISTA – AUSÊNCIA DE COTEJO ANALÍTICO – DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INAPTA. Emb ora as agravantes tenham impugnado os fundamentos do despacho denegatório, o recurso de revista permanece obstaculizado por vícios formais próprios. As recorrentes limitaram-se a fazer uma mera referência aos arts. 818 da CLT e 373 do CPC no título do tema, sem, contudo, proceder ao cotejo analítico exigido pelo art. 896, §1º-A, II e III, da CLT. A lei impõe à parte o dever de demonstrar, de forma explícita e fundamentada, a relação de pertinência entre o dispositivo invocado e o trecho da decisão recorrida. A simples menção a artigos de lei, desacompanhada da demonstração analítica da violação, não atende ao requisito da dialeticidade recursal. No que diz respeito à divergência jurisprudencial, o aresto colacionado revela-se inservível. A ementa apresentada ao confronto de teses é proveniente do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, prolator da decisão recorrida. Incide o óbice da OJ da SBDI-1 nº 111. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Prejudicado o exame da transcendência do recurso de revista.**
INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL – AUSÊNCIA DE IDENTIFICAÇÃO NOMINAL DO PREPOSTO OFENSOR. Depreende-se do acórdão recorrido que o autor apresentou uma breve exposição dos fatos que justificaram o seu pedido de indenização por dano extrapatrimonial. O Tribunal Regional considerou que a petição inicial trouxe parâmetros suficientes para a apreciação da demanda e esclareceu que o trabalhador foi taxativo ao indicar a ofensa moral perpetrada pelo gerente da empresa. O Colegiado entendeu que o contraditório e a ampla defesa foram assegurados às rés, conclusão esta extraída, principalmente, das razões finais e do depoimento da testemunha patronal. Dentre os princípios que regem o Processo do Trabalho destacam-se a informalidade e a simplicidade. Tanto é assim, que nas demandas trabalhistas a reclamação pode ser ajuizada pelo próprio empregado, de forma escrita ou verbal. Nesse sentido, não cabe ao Judiciário Trabalhista exigir primor técnico na elaboração das petições iniciais, mas, apenas, que o trabalhador exponha suas razões de maneira

minimamente compreensível para que se considere atendido o artigo 840, §1º, da CLT, o que se entende ter ocorrido no caso concreto, haja vista a indicação do autor de que o gerente da empresa o chamava de "neguinho" de forma habitual e reiterada. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista.**

DANO EXTRAPATRIMONIAL – RACISMO E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – RACISMO RECREATIVO – CONDUTA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO – APELIDOS PEJORATIVOS DE CUNHO RACIAL – DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO COMO IMPERATIVO DE JUSTIÇA TRANSFORMATIVA – JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA – ATO CONJUNTO TST. CSJT. GP Nº 70/2023 – OBSERVÂNCIA DOS SISTEMAS GLOBAL (ONU E OIT), INTERAMERICANO (OEA) E NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS – CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE – PRESTAÇÃO JURISDICIONAL DE ACORDO COM O NOVO ESTATUTO DA MAGISTRATURA BRASILEIRA INTERAMERICANA – RECOMENDAÇÃO Nº 168/2026 DO CNJ. O Tribunal Regional confirmou que o gerente da empregadora utilizava apelidos pejorativos de cunho racial "neguinho" e "negão", em tom de chacota e na presença de outras pessoas, ignorando o pedido do autor para ser chamado pelo próprio nome. O **Direito da Antidiscriminação** pode ser definido como o conjunto de normas, princípios e técnicas hermenêuticas que visam identificar, prevenir e reparar condutas, práticas ou estruturas que promovem a exclusão, a subalternização ou a negação de direitos a indivíduos ou grupos em razão de marcadores sociais, tais como raça, gênero, orientação sexual, deficiência e idade. Diferencia-se do Direito Civil clássico, dentre outros aspectos, por não focar apenas no ato ilícito individual, mas na dimensão sistêmica da opressão, buscando modificar a estrutura social que permite a ocorrência da discriminação, em vez de apenas proporcionar os meios para o retorno da vítima à situação anterior à ofensa (*status quo ante*). Trata-se de disciplina jurídica autônoma que não se limita a um conjunto de regras proibitivas, mas constitui um imperativo ético de justiça transformativa, voltado à superação da igualdade meramente formal em favor da igualdade material. Reconhece que a neutralidade da lei, em uma sociedade marcada por assimetrias históricas, muitas vezes atua como instrumento de perpetuação de privilégios e exclusões. Defende que grupos vulnerabilizados necessitam de medidas especiais de proteção e de ações afirmativas para que possam gozar, em condições de real paridade, dos direitos fundamentais. Rechaça qualquer forma de segregação negativa, seja sob a forma direta, na qual um tratamento menos favorável é explicitamente fundamentado em um marcador social,

seja de maneira indireta, em que um dispositivo ou critério aparentemente neutro acarreta desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, sem justificativa razoável à luz dos Direitos Humanos. O Direito Antidiscriminatório também busca superar a visão fragmentada das identidades ao reconhecer que as opressões sociais não operam de forma estanque; antes, cruzam-se e potencializam-se, gerando uma experiência de exclusão qualitativamente distinta da mera soma de preconceitos isolados. Sob essa ótica, o racismo consolida-se como um vetor estruturante que não apenas hierarquiza grupos, mas cria as condições institucionais para a perpetuação de outras violências, evidenciando, nas relações laborais, uma interseção crítica entre o preconceito racial e a prática do assédio moral. O **r acismo** é um comportamento pernicioso que transcende a mera patologia individual para se afirmar como um elemento estruturante das relações sociais, políticas e econômicas. A raça é compreendida como uma categoria sociopolítica e histórica, um constructo utilizado para justificar a distribuição desigual de poder e recursos. O racismo estrutural manifesta-se na normalização de condutas discriminatórias no cotidiano, operando como um sistema de opressão que molda a subjetividade e as instituições. Como ideologia, atua na naturalização das desigualdades, criando um imaginário coletivo que torna a subalternização de determinados grupos algo aparentemente inevitável, mascarando os mecanismos de privilégio. Enquanto processo histórico, o racismo é uma continuidade das estruturas coloniais que se metamorfoseiam para garantir a reprodução da ordem social, manifestando-se politicamente na disputa pelo controle do Estado e determinando quem possui o direito à cidadania plena. A compreensão contemporânea do **racis mo no âmbito dos Direitos Humanos** consolidou-se em torno da premissa de que a discriminação racial não se esgota em atos ilícitos individualizados ou episódicos. Trata-se de uma violação estrutural e sistêmica que, sob o manto da normalidade cotidiana, molda as relações de poder e perpetua estratégias de dominação responsáveis por excluir historicamente a população negra dos espaços de prestígio, deliberação e tomada de decisão. Essa realidade impõe a superação definitiva da postura de neutralidade estatal, exigindo a assunção de um dever ativo de transformação, tutela e reparação integral. Nesse contexto, o enfrentamento às práticas discriminatórias insere-se no núcleo de um mínimo ético irredutível e fundamenta-se no diálogo das fontes, em que a ordem constitucional e os tratados internacionais de direitos humanos integram um bloco normativo indissociável. Essa articulação promove a transição imperativa da igualdade puramente formal para a igualdade material como reconhecimento, conferindo centralidade à dignidade humana. A vedação absoluta ao racismo ostenta a natureza imperativa de norma de *jus cogens* e integra a ordem pública transnacional, impondo a irradiação e a observância da eficácia horizontal dos direitos

fundamentais e humanos no âmbito das relações entre particulares. Por conseguinte, incumbe aos órgãos de jurisdição um permanente escrutínio do direito interno em face dos sistemas universal e regional de proteção aos direitos humanos. Pautada pelo princípio *pro homine* e pelo postulado da máxima efetividade dos preceitos internacionais, a atividade jurisdicional atua como instrumento indispensável para desmantelar estruturas históricas de exclusão, conferindo densidade prática aos compromissos assumidos pelo Estado na erradicação de todas as formas de discriminação racial. No âmbito do **Sist ema Global de Proteção dos Direitos Humanos** (*corpus juris* universal), a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, por meio da **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, o compromisso dos Estados em adotar medidas imediatas e eficazes para erradicar a segregação e o preconceito. Esse arcabouço é informado pela **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, que proclama a liberdade e a igualdade em dignidade e direitos de todos os seres humanos, servindo como vetor de interpretação para a proteção do "mínimo ético" civilizatório. Na esfera do **Sistema Global Especializado**, a **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho**, ratificada pelo Brasil e considerada uma das *co re obligations* da instituição, define a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Já a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** elevou a eliminação da discriminação ao patamar de princípio fundamental, exigindo dos Estados-membros uma postura ativa na formulação de políticas nacionais que promovam a equidade material, independentemente do nível de desenvolvimento econômico. A evolução dessa estrutura alcançou um marco histórico com a **Convenção nº 190 da OIT**, que aborda a violência e o assédio no mundo do trabalho. Esta norma reconhece que o assédio racial constitui uma violação grave aos direitos humanos e uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o conceito de trabalho decente. Exige-se, assim, uma abordagem inclusiva e sensível ao gênero e à raça, impondo aos empregadores o dever de prevenir e erradicar condutas que, embora por vezes camufladas sob a forma de "humor" ou "cultura organizacional", configuram estratégias de dominação e inferiorização do trabalhador em razão de sua fenotipia ou ancestralidade. Essa sólida engrenagem de proteção encontra perfeita simetria e reforço nas diretrizes de desenvolvimento global estabelecidas pelas Nações Unidas. No contexto da Agenda de Desenvolvimento Socioeconômico e Ambiental da ONU, os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030** estabelecem um roteiro global para a promoção da dignidade, da igualdade

e do progresso social. Dentre esses objetivos, o **ODS 10** de staca-se pela meta de “Redução das Desigualdades”, tanto no interior dos países quanto entre eles. O propósito é assegurar que o crescimento econômico seja inclusivo, combatendo a discriminação e promovendo a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição econômica. A sua efetivação é fundamental para garantir que ninguém seja deixado para trás, combatendo disparidades estruturais que impedem o pleno exercício da cidadania. Embora existam 17 objetivos oficiais na Agenda global da ONU, a discussão sobre um novo objetivo surge frequentemente em contextos nacionais e acadêmicos brasileiros como uma proposta de valorização da identidade e dos direitos fundamentais. Em diversas articulações da sociedade civil e instâncias governamentais no Brasil, o **ODS 18** é proposto como “Igualdade Racial”, visando ao enfrentamento do racismo estrutural, à promoção da equidade e ao reconhecimento da diversidade como pilar indispensável para o desenvolvimento sustentável. Integrar essa pauta é essencial para que o desenvolvimento não seja apenas econômico, mas reflita a justiça social e a reparação histórica necessária para a construção de uma nação verdadeiramente democrática. A convergência entre o ODS 10 e a pauta do ODS 18 evidencia que não é possível falar em justiça social sem tratar da interseccionalidade entre desigualdades econômicas e raciais. No Direito do Trabalho, esses princípios sobrelevam-se, pois o ambiente laboral é um dos espaços onde a desigualdade mais se manifesta e, simultaneamente, onde os direitos podem ser garantidos para promover a inclusão. O compromisso com esses objetivos, portanto, reflete a busca contínua pela proteção dos direitos humanos e pela construção de uma sociedade mais justa, equitativa e humana para todos os trabalhadores e cidadãos. No campo do **Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos** (SIP DH) da Organização dos Estados Americanos (OEA), a **C onvenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de *San José da Costa Rica*)** impõe aos Estados-membros signatários o dever de respeitar e garantir o livre exercício dos direitos fundamentais sem qualquer discriminação por motivo de raça ou cor. A arquitetura jurídica regional foi significativamente robustecida pela **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto nº 10.932/2022 com *status* de emenda constitucional. Tal norma introduz o conceito da já citada “discriminação racial indireta”, reconhecendo que disposições aparentemente neutras podem acarretar efeitos desproporcionais sobre grupos vulneráveis, exigindo uma postura ativa do magistrado na neutralização dessas desigualdades. O texto convencional também reforça que a experiência de exclusão é qualitativamente distinta quando múltiplos marcadores sociais se sobrepõem,

exigindo que a proteção jurídica seja densa e capaz de neutralizar o racismo estrutural em suas diversas facetas, inclusive no ambiente laboral, onde a discriminação frequentemente se camufla sob critérios pretensamente objetivos de meritocracia. A integração desses sistemas ao direito interno opera-se por meio do controle de convencionalidade. Nesse sentido, a **Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça** representa um marco fundamental na institucionalização da cultura de Direitos Humanos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Ao orientar magistrados e tribunais à observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, a diretriz estabelece a necessidade de integração da jurisprudência e das opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos à atividade jurisdicional diária, assegurando a aplicação efetiva do princípio *pro persona* e o diálogo multinível de fontes normativas. No bojo desse compromisso transformador, foi instituído o **Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos**, concebido como estratégia institucional articulada para internalizar e difundir a gramática dos direitos humanos em todos os ramos e instâncias da Justiça brasileira. O Pacto traduz a responsabilidade política e ética do Poder Judiciário em capacitar os operadores do Direito na matéria convencional, promovendo a cooperação interinstitucional e garantindo que as decisões judiciais funcionem como instrumento ativo de neutralização de desigualdades estruturais e de cumprimento das obrigações internacionais assumidas pelo Estado soberano perante os órgãos de supervisão de tratados. Desdobrando e aperfeiçoando esse movimento dogmático, a **Recomendação nº 168/2026 do CNJ** instituiu formalmente o **Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana**. O Estatuto erige a premissa fundamental de que cada juíza e juiz nacional atua, simultaneamente, como magistrado interamericano, figurando na primeira linha de garantia do *corpus juris* regional de direitos humanos. O diploma orienta expressamente a explicitação das fontes internacionais na fundamentação jurídica, a priorização de processos que versem sobre a reparação integral de vítimas de violações reconhecidas pelo Sistema Interamericano e a adoção de parâmetros de prevenção e não repetição do ilícito. O racismo estrutural, conforme reiteradamente apontado pela **Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)**, opera por meio de uma matriz de discriminação cotidiana e institucional. Esse conjunto de condutas preconceituosas e estereótipos velados – comumente classificados como microagressões – atua de forma cumulativa, resultando na exclusão sistemática da população afrodescendente dos espaços de poder, decisão e plena dignidade. Aparentemente sutis no trato diário, essas manifestações preconceituosas funcionam como engrenagens silenciosas de uma violência muito mais profunda, que molda as instituições e dita as margens da ascensão social no Brasil. Longe de serem incidentes isolados, pavimentam o caminho para o

cerceamento de oportunidades econômicas, encontrando na inércia e nos vieses do aparato estatal o seu selo histórico de impunidade. Essa dinâmica de exclusão cumulativa no mercado de trabalho e o subsequente descaso do sistema de justiça conectam de forma direta o passado e o presente do contencioso brasileiro no Sistema Interamericano. O marco histórico desse debate consolidou-se no Caso Simone André Diniz vs. Brasil (2006). Ao responder a um anúncio de emprego doméstico que exigia explicitamente "candidatas brancas", Simone Diniz enfrentou uma das faces mais explícitas da discriminação cotidiana, que destina à população negra os postos mais precarizados ou simplesmente veta o seu ingresso na atividade econômica. A resposta do Estado brasileiro, contudo, foi o arquivamento do caso sob o pretexto de "ausência de dolo", demonstrando como as instituições de justiça naturalizavam o preconceito e barravam o direito à igualdade e à proteção judicial. Quase duas décadas após o precedente de Simone Diniz, a persistência desse cenário de exclusão foi levada à **Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH)** no Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil (2024), culminando na condenação do país. O enredo discriminatório se repetiu quando duas mulheres negras, pesquisadoras plenamente qualificadas, foram preteridas em favor de uma candidata branca. Ao analisar a falha reiterada do Judiciário brasileiro em examinar o crime de racismo com a devida diligência, o tribunal internacional observou a presença do racismo institucional em sua forma mais madura. Quando as engrenagens estatais absorvem, reproduzem e toleram as microagressões da sociedade, o Estado não apenas falha em punir o preconceito, mas atua como agente ativo na perpetuação da exclusão estrutural, legitimando o afastamento da população afrodescendente dos espaços de poder e de plena dignidade. É precisamente diante desse cenário de reiteração de falhas institucionais que o já referido Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana assume relevo transformador. Ao erigir cada juíza e juiz nacional ao papel de magistrado interamericano de primeira linha, o novo diploma convoca o Judiciário a romper com uma inércia histórica. A partir dessa nova moldura normativa, os parâmetros fixados pela Corte IDH passam a constituir um verdadeiro norte interpretativo. Os magistrados brasileiros estão agora expressamente convidados a adotar uma postura proativa de diligência, integrando a jurisprudência interamericana diretamente em suas decisões diárias. A despeito das reiteradas condenações internacionais que expõem as vísceras do racismo institucionalizado no país, o fundamento jurídico para a superação desse estado de coisas já se encontrava solidamente assentado na ordem doméstica. No plano do **Sistema Nacional de Proteção aos Direitos Fundamentais**, a **Constituição Federal de 1988** estabeleceu uma ruptura definitiva com o silêncio institucional acerca das desigualdades raciais, erigindo a dignidade da

pessoa humana e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como pilares inafastáveis da República. A Lei Fundamental não apenas repudia o preconceito em suas relações internacionais, mas impõe, no plano interno, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, reconhecendo que a neutralidade do Estado diante da exclusão histórica operaria como uma forma de conivência com a barbárie estrutural. A natureza jurídica do racismo, à luz do texto constitucional, transcende a dimensão do mero conflito interpessoal para alcançar o *status* de crime inafiançável e imprescritível. Essa qualificação rigorosa reflete a compreensão de que a discriminação racial atenta contra o "mínimo ético" da civilização, exigindo uma resposta estatal implacável e insuscetível de extinção pelo decurso do tempo. Na esfera infraconstitucional, as últimas décadas viram uma transformação profunda nas relações de trabalho no Brasil. Houve o deslocamento do combate ao racismo laborativo de uma postura meramente declaratória para um modelo de justiça distributiva e ações afirmativas, impactando tanto o setor público quanto o privado. O ponto de partida dessa evolução institucional consolidou-se com o **Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288 /2010)**, que estabeleceu a base jurídica para a promoção da igualdade étnico-racial no mercado de trabalho. A legislação inovou ao impor ao Estado o dever de concretizar políticas que assegurem a igualdade de oportunidades, estimulando o setor privado a adotar ações afirmativas, como censos institucionais e programas de capacitação. O Estatuto retirou o debate da esfera puramente individual e reconheceu que a desigualdade no ambiente de trabalho é um problema estrutural, exigindo ações concretas para corrigir desvantagens históricas no acesso e na ascensão profissional. Anos mais tarde, essa diretriz de inclusão ganhou contornos de obrigatoriedade e eficácia com a edição da **Lei de Cotas no Serviço Público Federal (Lei nº 12.990/2014)**, que originalmente reservou 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras – política recentemente atualizada e ampliada para 30% pela Lei nº 15.142/2025. Ao intervir diretamente na composição do funcionalismo público, a reserva de vagas gerou um impacto duplo. Por um lado, democratizou o acesso aos cargos de tomada de decisão e à burocracia estatal, permitindo a inserção da população negra, indígena e quilombola em espaços históricos de poder e estabilidade financeira. Por outro lado, o modelo estabelecido pelo setor público serviu de forte indutor ético para o mercado corporativo privado, que passou a sofrer maior pressão social e mercadológica para adotar programas de *trainee* exclusivos, metas de diversidade na liderança e comitês de inclusão. A consolidação dessa base protetiva alcançou a esfera punitiva com a **Lei nº 14.532/2023**, que, ao equiparar a injúria racial ao crime de racismo, consubstanciou um marco divisório na evolução dogmática e ético-normativa do ordenamento jurídico pátrio. O diploma legislativo positivou em definitivo a

hermenêutica que vinha sendo construída pelas Cortes Superiores – notadamente pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do HC 154.248 –, superando a artificial dicotomia dogmática que historicamente apartava a ofensa individual discriminatória do fenômeno coletivo e estrutural da segregação racial. Ao assim proceder, o legislador conferiu à injúria racial os atributos constitucionais da inafiançabilidade e da imprescritibilidade, solidificando o entendimento de que a ofensa dirigida à honra de pessoa determinada em razão de sua raça, cor, etnia ou procedência nacional atinge, em verdade, a dignidade de toda a coletividade. A nova legislação harmoniza o direito interno com os mais elevados padrões do Direito Internacional dos Direitos Humanos, dialogando diretamente com a Convenção contra o Racismo e com a jurisprudência protetiva da Corte Interamericana. Nesse sentir, a norma não se esgota na dimensão penal repressiva, mas atua como vetor axiológico indutor de condutas e de responsabilidade civil preventiva em todos os ramos do Direito, impondo uma releitura emancipatória e interseccional da dignidade da pessoa humana e do princípio da não discriminação. No âmbito das relações de trabalho e do Direito Social, a Lei nº 14.532 projeta reflexos substanciais e imediatos sobre a tutela do meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. O ambiente laboral erige-se como espaço de realização existencial e de garantia do valor social do trabalho, sendo dever indeclinável da empresa zelar pela integridade psicofísica e pela higidez moral de seus colaboradores. A ocorrência de ofensas raciais no ambiente de trabalho – sejam elas perpetradas por prepostos, superiores hierárquicos, colegas de função ou até mesmo por terceiros no âmbito da prestação de serviços –, atrai a responsabilização civil do empregador quando evidenciada a sua omissão na prevenção, contenção ou apuração do ilícito, ensejando a reparação extrapatrimonial integral, sem prejuízo da rescisão indireta do contrato de trabalho ou da dispensa por justa causa do agressor. A diretriz legal, portanto, impõe à governança corporativa a adoção ativa de protocolos antidiscriminatórios e medidas pedagógicas eficazes, afirmando o compromisso inegociável da ordem jurídica com a erradicação de todas as formas de preconceito e opressão. A par das já referidas Recomendações nº 123 /2022 e nº 168/2026, constata-se que o Poder Judiciário brasileiro consolidou uma transição paradigmática essencial: o abandono da neutralidade formal em favor de uma postura ativa e comprometida com a neutralização das desigualdades estruturais. Esse movimento reconhece que a aplicação mecânica da lei, desguarnecida de sensibilidade social, muitas vezes apenas perpetua o racismo estrutural sob o manto da normalidade, exigindo uma hermenêutica que desvele as estratégias de dominação historicamente arraigadas. Nesse contexto, a atuação do Conselho Nacional de Justiça tem sido determinante para a construção de uma prestação jurisdicional humanista e antidiscriminatória. A busca

pela representatividade institucional consolidou-se por intermédio da **Resolução nº 203/2015**, que instituiu a reserva de vagas para pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário. Paralelamente, determinou-se, por meio da **Resolução nº 492/2023**, a obrigatoriedade do julgamento com perspectiva de gênero, pautado pela interseccionalidade. Esse avanço foi robustecido pela **Resolução nº 598/2024**, que instituiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, impondo aos magistrados o dever de identificar e neutralizar preconceitos e vieses raciais que possam contaminar o processo. Tais diretrizes passaram por refinamento temático com a edição do **Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023**, que implementou, na Justiça do Trabalho, o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva**. Este instrumento impõe uma ruptura com a neutralidade formal do julgador, exigindo a adoção de uma metodologia analítica sensível às assimetrias de poder e às desigualdades estruturais que historicamente marginalizam grupos vulneráveis. Ao determinar que a prestação jurisdicional considere a interseccionalidade de marcadores sociais como raça, gênero e classe, o Ato busca neutralizar preconceitos e estereótipos enraizados, garantindo que o Direito do Trabalho atue como ferramenta de efetivação dos direitos fundamentais, em estrita harmonia com os compromissos internacionais de combate a todas as formas de discriminação e violência. Destacando-se dentre as espécies de racismo, a modalidade recreativa constitui um fenômeno em que o preconceito racial é dissimulado sob o manto de um pseudo-humor e de uma falsa descontração, servindo apenas como ferramenta de opressão no ambiente laboral. Longe de representar mera brincadeira, essa prática instrumentaliza estereótipos para inferiorizar o indivíduo, constrangendo-o publicamente sob o pretexto da “piada”. O riso é utilizado como estratégia de exclusão e desumanização, permitindo que o agressor negue a intenção discriminatória enquanto fere a integridade psíquica do trabalhador. Essa dinâmica tóxica ganha contornos ainda mais graves no ambiente de trabalho quando se manifesta por meio do assédio moral vertical descendente. A sobreposição da hierarquia funcional e do marcador racial consubstancia uma interseção de opressões, na qual o superior hierárquico se vale da assimetria de poder e da vulnerabilidade inerente ao vínculo de emprego para impor constrangimentos de cunho racial. O gestor que utiliza o racismo recreativo contra um subordinado abusa de sua autoridade e converte o espaço de trabalho em um ambiente de intimidação, onde a dignidade da pessoa é sacrificada em favor de um entretenimento artificial e cruel. No **caso concreto**, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional revela justamente um **cenário que conjuga o racismo recreativo e o assédio moral, consubstanciando a interseccionalidade das agressões**. O superior hierárquico, ciente de que a hipossuficiência do

empregado atua como barreira à resistência ou à denúncia imediata, valeu-se de sua posição de proeminência para impor constrangimentos de cunho racial, convertendo a assimetria de poder inerente à dinâmica empresarial em uma estratégia de dominação e silenciamento. A persistência na prática de chacotas, mesmo após o pedido expresso e legítimo do trabalhador para ser tratado com o devido respeito à sua individualidade, demonstra a existência de atos discriminatórios reiterados e insertos em um processo sistemático de assédio. A sobreposição da discriminação racial com a violência psicológica derivada de um marcador de classe potencializa o dano, corroendo a saúde mental do trabalhador e degradando o meio ambiente laboral. A recusa em reconhecer a humanidade do outro, negando-lhe o direito ao próprio nome em favor de estereótipos que carregam séculos de subjugação, caracteriza uma atitude que o Poder Judiciário não pode chancelar. No que tange ao **valor arbitrado**, a fixação do montante indenizatório deve observar a extensão do dano, o porte econômico do ofensor e, primordialmente, a função pedagógico-punitiva da responsabilidade civil. Em casos de racismo e de assédio moral, a indenização não possui apenas caráter compensatório, mas deve atuar como verdadeiro mecanismo de desestímulo a tais práticas, neutralizando qualquer vantagem econômica que a empresa possa auferir ao negligenciar a manutenção de um ambiente de trabalho hígido e inclusivo. A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, em seu artigo 10, assegura às vítimas o direito a uma reparação justa, vedando a fixação de valores irrisórios que não reflitam a gravidade da agressão à dignidade humana. Tomando-se como referência as circunstâncias fáticas delineadas na decisão recorrida, conclui-se que a importância de **dez mil reais (10.000,00)** chancelada pelo Regional mostra-se modesta e aquém da gravidade dos fatos. Contudo, considerando que apenas a parte ré interpôs recurso de revista, a manutenção do patamar da condenação impõe-se exclusivamente em observância ao princípio da impossibilidade de reforma em desfavor da parte recorrente (*non reformatio in pejus*), impedindo que esta Corte Superior majore o valor de ofício. Assim, o montante é mantido não por ser considerado suficiente, mas por imperativo de ordem processual. Acrescente-se que as alegações das recorrentes, no sentido de que a importância seria desproporcional em face do capital social da empregadora, são insuficientes para alterar a conclusão deste julgado. Isso porque a análise da capacidade econômica de uma entidade empresarial jamais poderia ficar restrita apenas ao valor integralizado pelos sócios, pois deveria buscar amparo nas reservas de lucro e de capital, bem como nas demais contas integrantes do patrimônio líquido, informações que não se encontram delineadas no acórdão recorrido. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista.**

CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-**AIRR - 1000713-91.2025.5.02.0036**, em que são AGRAVANTES ..... ---------- **E** ---------- e é AGRAVADO ..... ---------- .

O Tribunal Regional do Trabalho deu parcial provimento ao recurso ordinário interposto pelas rés "*para condenar o reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais no valor de 15% dos pedidos julgados improcedentes, observando-se a condição suspensiva de exigibilidade do §4º do artigo 791-A da CLT*".

As rés interpuseram recurso de revista quanto aos temas: **preliminar de nulidade por cerceamento do direito de defesa**, por violação dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC e divergência jurisprudencial; **inépcia da petição inicial – ausência de identificação nominal do preposto ofensor**, por violação dos artigos 5º, LV, da CF e 840, §1º, da CLT e **dano extrapatrimonial – racismo e assédio moral no ambiente de trabalho – racismo recreativo – conduta de superior hierárquico – apelidos pejorativos de cunho racial – Direito da Antidiscriminação como imperativo de justiça transformativa – julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva – Ato Conjunto TST. CSJT. GP nº 70/2023 – observância dos sistemas Global (ONU e OIT), Interamericano (OEA) e Nacional de Direitos Humanos – controle de convencionalidade – prestação jurisdicional de acordo com o novo Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana – Recomendação nº 168/2026 do CNJ**, por violação dos artigos 5º, V e X, e 114, VI, da CF, 8º e 818 da CLT e 188, 927, 932, III, e 933 do CC.

O recurso foi denegado pela Presidência do Tribunal Regional.

As recorrentes interpuseram agravo de instrumento.

Não foram apresentadas contraminuta ao agravo de instrumento ou contrarrazões ao recurso de revista.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

A Presidência do Tribunal Regional adotou os seguintes fundamentos para denegar seguimento ao recurso de revista das rés:

> **PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**
>
> Recurso tempestivo (decisão publicada em 04/03/2026 - Id 3876c96,79e1deb; recurso apresentado em 16/03/2026 - Id 28b08ab).
>
> Regular a representação processual (Id 4ca8926).
>
> Desnecessário o preparo.
>
> **PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**
>
> 1.1 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO (8826) / PROCESSO E PROCEDIMENTO (8960) / PROVAS (8990) / DEPOIMENTO
>
> Não se vislumbra ofensa aos arts. 818, da CLT e 373, do CPC, porquanto os dispositivos legais indicados apenas tratam da distribuição do ônus da prova em seu aspecto subjetivo, hipótese sequer aventada pelo Regional.
>
> Os arestos reproduzidos no recurso de revista foram proferidos por este Regional e, nos termos da Orientação Jurisprudencial 111, da SBDI-1, do TST, não se prestam a demonstrar o conflito de teses.
>
> DENEGO seguimento.

2.1 DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO (8826) / FORMAÇÃO, SUSPENSÃO E EXTINÇÃO DO PROCESSO (8938) / EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO (8942) / INÉPCIA DA INICIAL

Consignado no v. acórdão que "Há parâmetros suficientes para apreciação da pretensão relativa à indenização por danos morais", não se vislumbra ofensa aos dispositivos legais e constitucionais apontados, pois o processo do trabalho se orienta pelos princípios da simplicidade e da informalidade, como salientou o Regional.

Nesse sentido:

> "[...] INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. INEXISTÊNCIA. O Tribunal Regional registrou que 'a petição inicial contém os fundamentos de fato e de direito necessários à solução do litígio restando preenchidos os requisitos do § 1º, do artigo 840 da CLT. Ademais, o pedido é certo já que formalmente explícito, e determinado, ou seja, é a exata caracterização do que o autor pretende'. O processo do trabalho pauta-se no princípio da simplicidade, devendo a petição inicial atender aos requisitos mínimos estabelecidos no art. 840, § 1º, da CLT. Basta, portanto, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido. Assim, estabelecido que a peça inicial contém breve exposição dos fatos e dos fundamentos dos pedidos ali constantes (art. 840 da CLT), a fim de possibilitar a ampla defesa da reclamada, não há que se falar em inépcia da inicial. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...]" (Ag-AIRR-1000511-64.2020.5.02.0077, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 17/02/2023)

DENEGO seguimento.

3.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) / RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (14007) / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Dirimida a controvérsia com base no conjunto probatório produzido nos autos, o processamento do recurso de revista, no particular, fica obstado, por depender do exame de fatos e provas (Súmula 126 do TST).

Nesse sentido:

> "[...] MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. [...] Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, não do TST. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Agravo de instrumento desprovido. [...]" (AIRR-12633-12.2017.5.15.0032, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 25/11 /2022).

DENEGO seguimento.

4.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) / RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (14007) / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL (14010) / VALOR ARBITRADO

A recorrente não apontou violação legal ou constitucional, ou contrariedade à súmula ou à orientação jurisprudencial do TST ou a Súmula Vinculante do STF, tampouco indicou divergência jurisprudencial, o que inviabiliza o prosseguimento do recurso de revista, a teor do art. 896, da CLT.

Nesse sentido:

"[...] RECURSO DESFUNDAMENTADO. NÃO CONHECIMENTO. Revela-se desfundamentado o recurso, pois a parte não indica afronta a dispositivo de lei e / ou da Constituição Federal, contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme desta Corte e divergência jurisprudencial para amparar o pleito de revisão, desatendendo às hipóteses de admissibilidade do recurso de revista, insertas no artigo 896 da CLT, alíneas 'a' e 'c', da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. [...]" (RR-119400- 48.2002.5.03.0060, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 03/02/2023).

DENEGO seguimento.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

1 – CONHECIMENTO – PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

1.1 – TEMPESTIVIDADE, REPRESENTAÇÃO E PREPARO

Satisfeitos os pressupostos referentes à tempestividade (despacho de admissibilidade do recurso de revista publicado em 23/3/2026 – pág. 524; agravo de instrumento

protocolizado em 7/4/2026 – pág. 526), à representação (procurações – págs. 132/133 e 155/156) e ao preparo (condenação no valor de R$ 11.500,00 – pág. 452; depósito recursal, no valor de R$ 11.500,00 e recolhimento de custas, no valor de R$ 230,00 – págs. 465/468).

Conheço do agravo de instrumento.

2 – MÉRITO – PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

2.1 – PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA – ÓBICE PROCESSUAL – DEFICIÊNCIA DE APARELHAMENTO DO RECURSO DE REVISTA – AUSÊNCIA DE COTEJO ANALÍTICO – DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL INAPTA

O agravo de instrumento impugna de forma satisfatória os termos do despacho de admissibilidade.

Por outro lado, as recorrentes, ora agravantes, destacaram, nas razões do recurso de revista, os seguintes trechos da decisão de recurso ordinário, que, de acordo com o seu entendimento, consubstanciariam o prequestionamento da controvérsia:

> Na hipótese, não vislumbro contradição no depoimento prestado pela testemunha M.S. B. capaz de amparar a total desconsideração do depoimento ou mesmo revelar ausência de isenção de ânimo para depor, da forma que pretendem as recorrentes. Isto porque, na verdade, a testemunha confirmou o trabalho extraordinário, contudo, apontou meses diversos do autor, circunstância que fragilizou a contraprova aos horários anotados nos cartões de ponto, que acertadamente foram declarados válidos pelo magistrado primário. Neste aspecto, há de se considerar válida a integralidade do depoimento, que apenas não constituiu evidência robusta quanto à tese de horas extras invocada na inicial.
>
> Rejeito a preliminar.

Embora as agravantes tenham impugnado os fundamentos do despacho denegatório, o recurso de revista permanece obstaculizado por vícios formais próprios.

As recorrentes limitaram-se a fazer uma mera referência aos arts. 818 da CLT e 373 do CPC no título do tema, sem, contudo, proceder ao cotejo analítico exigido pelo art. 896, §1º-A, II e III, da CLT. A lei impõe à parte o dever de demonstrar, de forma explícita e fundamentada, a relação de pertinência entre o dispositivo invocado e o trecho da decisão recorrida. A simples menção a artigos de lei, desacompanhada da demonstração analítica da violação, não atende ao requisito da dialeticidade recursal.

No que diz respeito à divergência jurisprudencial, o aresto colacionado revela-se inservível. A ementa apresentada ao confronto de teses é proveniente do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, prolator da decisão recorrida. Incide o óbice da OJ da SBDI-1 nº 111.

Nego provimento ao agravo de instrumento, julgando prejudicado o exame da transcendência do recurso de revista.

2.2 – INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL – AUSÊNCIA DE IDENTIFICAÇÃO NOMINAL DO PREPOSTO OFENSOR

O agravo de instrumento impugna de forma satisfatória os termos do despacho de admissibilidade.

Por outro lado, as recorrentes, ora agravantes, destacaram, nas razões do recurso de revista, os seguintes trechos da decisão de recurso ordinário, que, de acordo com o seu entendimento, consubstanciariam o prequestionamento da controvérsia:

> **Inépcia da inicial. Indenização por danos morais**
>
> A petição inicial preenche os requisitos legais previstos no artigo 840 da CLT, uma vez que a parte apresentou breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido. Há parâmetros suficientes para apreciação da pretensão relativa à indenização por danos morais, considerando que **o reclamante foi taxativo na inicial ao indicar ofensa moral pelo gerente**

> **da empresa**. Ademais, vale ressaltar que o processo do trabalho orienta-se pelo princípio da simplicidade, tendo sido assegurados os princípios do contraditório e ampla defesa, especialmente considerando o depoimento da testemunha trazida pela empregadora e a apresentação de razões finais. **(os trechos em negrito consubstanciam os destaques da parte recorrente)**

Alegaram que o pedido é inepto, porque o autor não descreveu os fatos que justificariam a pretensão, quais sejam o nome do preposto ofensor, a data ou o período, as circunstâncias e as testemunhas das supostas ofensas. Afirmaram que a ausência de tais elementos concretos e individualizados inviabilizou a contestação, tendo em vista que a empregadora ficou impossibilitada de identificar o alegado ofensor para a apuração dos fatos. Apontaram violação dos artigos 5º, LV, da CF e 840, §1º, da CLT.

Ao exame.

Depreende-se do acórdão recorrido que o autor apresentou uma breve exposição dos fatos que justificaram o seu pedido de indenização por dano extrapatrimonial. O Tribunal Regional considerou que a petição inicial trouxe parâmetros suficientes para a apreciação da demanda e esclareceu que o trabalhador foi taxativo ao indicar a ofensa moral perpetrada pelo gerente da empresa. O Colegiado entendeu que o contraditório e a ampla defesa foram assegurados às rés, conclusão esta extraída, principalmente, das razões finais e do depoimento da testemunha patronal.

Vejamos.

Não se aplica a transcendência econômica prevista no artigo 896-A, §1º, I, da CLT, tendo em vista que a controvérsia instaurada no presente tópico trata de matéria de natureza eminentemente processual, sem conteúdo econômico aferível de imediato.

Por outro lado, a hipótese dos autos não se enquadra no artigo 896-A, §1º, III, da CLT, pois o instituto da transcendência social é destinado a enfatizar os recursos que buscam a proteção dos direitos sociais constitucionais dos trabalhadores.

O recurso de revista não se encontra relacionado a tema afetado e pendente de julgamento na sistemática dos recursos de revista repetitivos, também não veicula questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista e, finalmente, não trata de matéria submetida ao sistema de repercussão geral e que ainda esteja em tramitação no Supremo Tribunal Federal, motivos pelos quais não demonstra transcendência jurídica, na forma disciplinada pelo artigo 896-A, §1º, IV, da CLT.

Por fim, não se verifica transcendência política, nos termos exigidos pelo artigo 896-A, §1º, II, da CLT, tendo em vista que não se está diante de decisão proferida de forma dissonante da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

Pois bem.

Acrescenta-se que dentre os princípios que regem o Processo do Trabalho destacam-se a informalidade e a simplicidade. Tanto é assim, que nas demandas trabalhistas a reclamação pode ser ajuizada pelo próprio empregado, de forma escrita ou verbal. Nesse sentido, não cabe ao Judiciário Trabalhista exigir primor técnico na elaboração das petições iniciais, mas, apenas, que o trabalhador exponha suas razões de maneira minimamente compreensível para que se considere atendido o artigo 840, §1º, da CLT, o que se entende ter ocorrido no caso concreto, haja vista a indicação do autor de que o gerente da empresa o chamava de “neguinho” de forma habitual e reiterada.

Nego provimento ao agravo de instrumento, por ausência de transcendência do recurso de revista.

2.3 – DANO EXTRAPATRIMONIAL – RACISMO E ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO – RACISMO RECREATIVO – CONDUTA DE SUPERIOR HIERÁRQUICO – APELIDOS PEJORATIVOS DE CUNHO RACIAL – DIREITO DA ANTIDISCRIMINAÇÃO COMO IMPERATIVO DE JUSTIÇA TRANSFORMATIVA – JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA – ATO CONJUNTO TST. CSJT. GP Nº 70/2023 – OBSERVÂNCIA DOS SISTEMAS GLOBAL (ONU E OIT), INTERAMERICANO (OEA) E NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS – CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE – PRESTAÇÃO JURISDICIONAL DE ACORDO COM O NOVO ESTATUTO DA MAGISTRATURA BRASILEIRA INTERAMERICANA – RECOMENDAÇÃO Nº 168/2026 DO CNJ

O agravo de instrumento impugna de forma satisfatória os termos do despacho de admissibilidade.

Por outro lado, as recorrentes, ora agravantes, destacaram, nas razões do recurso de revista, os seguintes trechos da decisão de recurso ordinário, que, de acordo com o seu entendimento, consubstanciariam o prequestionamento da controvérsia:

> **A testemunha M.S.B., que laborou ao longo do ano de 2024 junto com o demandante, exercendo a mesma função, relatou que o gerente da tarde "referia-se ao autor como "neguinho ou negão"; que esse comentário era feito em tom de chacota; que o gerente dava risada ao chamá-lo por esses termos...que o autor solicitou ao gerente que o chamasse pelo nome, mas continuou sendo chamado de neguinho ou negão; que isso era falado na presença dos demais cilindreiros, num setor com sete pessoas" (fls. 412).**
>
> A utilização de apelidos pejorativos pelo gerente da empresa, com negativa de adoção do próprio nome do empregado, configura ofensa de cunho racial direcionada ao trabalhador. A prática renova preconceitos, cria estereótipos e caracteriza forma racista de opressão, constituindo mecanismo discriminatório.
>
> **A situação narrada nos autos retrata conduta racista do gerente, implicando degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho e, consequentemente, violação da dignidade e integridade psíquica do trabalhador, independentemente da intenção e da cor da pele do ofensor. Saliento, ainda, que como bem decidido na origem, a ausência de registro formal da queixa não fragiliza a pretensão, considerando a dificuldade prática de empregados denunciarem superiores hierárquicos por medo das consequências.**
>
> No Brasil, a partir de agendas progressistas pautadas nos princípios dos direitos humanos, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Declaração da Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (2001), houve pequenos avanços no que se refere ao reconhecimento do racismo estrutural e à adoção de práticas e condutas antirracistas. É inaceitável que, em pleno século XXI, com o amplo acesso à informação, ainda haja episódios de humilhação em razão de raça, cor, etnia, credo, orientação sexual ou procedência nacional de uma pessoa.
>
> Há de se ter em vista, também, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, lançado em 19.08.2024 pelo C. TST em conjunto com a ENAMAT, que orienta a magistratura a considerar, em suas decisões, desigualdades históricas e estruturais, incentivando julgamentos sem preconceito e com atenção às particularidades das partes envolvidas. O Protocolo clama ao juiz a "pensar a partir de uma posição de subalternidade" - a partir da raça e de outros marcadores -, a compreender o direito como um instrumento de transformação social e como forma de corrigir as desigualdades sociais, atentando à estrutura hierárquica de poder que coloca pessoas em posições privilegiadas e outras em situação permanente de subjugação. Esclarece o Protocolo que os estereótipos raciais são imagens e ideias preconcebidas que têm a raça como elemento central, sendo o "racismo recreativo" manifestado de forma velada, em tom jocoso, com humor, como forma de ferir a imagem e identidade das pessoas negras, como se afigura no caso dos autos.
>
> O direito à indenização por dano moral encontra amparo nos artigos 5º, V e X, da CF e 186 do CC, bem como nos princípios da proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano.
>
> **É preciso diferenciar humilhações de meros dissabores, pequenas mágoas ou desentendimentos no ambiente de trabalho. Atitudes como as proferidas pelo gerente da empregadora, de cunho discriminatório, não podem ser toleradas. A exclusão racial se**

repete no mercado de trabalho. Nesse contexto, a conduta não pode ser normalizada. A gravidade da prática - preconceituosa e discriminatória - na relação de trabalho, impõe o devido ressarcimento, mormente porque ofendida a dignidade do trabalhador.

Quanto ao valor indenizatório, deverão ser observadas as disposições do artigo 944 do CC c / c incisos V a XII do artigo 223-G da CLT, em consonância com o decidido por este Regional na ArgInc 1004752-21.2020.5.02.0000, e o quanto decidido pelo e. STF por ocasião do julgamento da ADI 6050.

In casu, entendo que deve ser imposto valor indenizatório um pouco mais elevado que o habitual, como tentativa de reparar dano moral causado por prática racista, de forma a repelir a conduta lesiva, inadmissível numa sociedade que preza valores democráticos como a inclusão social sem qualquer distinção. Nessas balizas, considerando a gravidade da conduta e da ofensa moral decorrente, sofrida pelo autor, bem como o grau de culpa das reclamadas, entendo que o valor arbitrado na origem de R$10.000,00 não comporta redução. (os trechos em negrito consubstanciam os destaques da parte recorrente)

Alegaram que o reclamante não comprovou a ocorrência de efetiva ofensa à sua honra, imagem, dignidade ou personalidade, ônus que lhe competia. Argumentaram que a mera utilização de vocativos como "neguinho" ou "negão" não possui, por si só, um cunho danoso intrínseco, defendendo que tais expressões seriam, muitas vezes, proferidas sem a intenção deliberada de atingir pessoalmente o indivíduo, inserindo-se em um contexto de expressões comumente ditas na sociedade sem o intuito de ofender. Buscaram a desconsideração integral do depoimento da única testemunha do autor, alegando que a parcialidade demonstrada em relação ao tema das horas extras – onde houve contradição com o depoimento do próprio reclamante – contaminaria a credibilidade do relato quanto ao suposto racismo. Defenderam que a validação de tal prova pelo Tribunal Regional viola o princípio da isenção testemunhal e as regras de distribuição do ônus probatório. Afirmaram que o autor jamais apresentou qualquer denúncia, formal ou informal, perante os canais competentes da empresa (como o setor de Recursos Humanos ou o gestor direto) durante a vigência do contrato. Ponderaram que o fato de o reclamante ter continuado a trabalhar por meses após o período em que os supostos fatos teriam ocorrido, sem buscar a rescisão indireta do contrato de trabalho, demonstraria a inexistência de abalo moral real ou de gravidade suficiente para ensejar reparação. Acrescentaram que a empresa não tinha conhecimento dos fatos e, portanto, não poderia ter investigado ou coibido a conduta, inexistindo nexo de causalidade ou culpa patronal. Insurgiram-se, em caráter subsidiário, contra o *quantum* indenizatório de R$ 10.000,00, classificando-o como desproporcional e desarrazoado. Disseram que o valor arbitrado é excessivo frente ao capital social da empregadora (R$ 20.000,00), pleiteando a sua redução para o patamar de um salário mínimo, caso a condenação seja mantida. Apontaram violação dos artigos 5º, V e X, e 114, VI, da CF, 8º e 818 da CLT e 188, 927, 932, III, e 933 do CC.

Ao exame.

O Tribunal Regional confirmou que o gerente da empregadora utilizava apelidos pejorativos de cunho racial “neguinho” e “negão”, em tom de chacota e na presença de outras pessoas, ignorando o pedido do autor para ser chamado pelo próprio nome.

Vejamos.

A segunda ré possui âmbito de atuação nacional. A condenação em dano extrapatrimonial foi arbitrada em R$ 10.000,00, montante que, por ser inferior a mil vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação (artigo 496, §3º, do CPC e Súmula/TST nº 303), não justifica o trânsito do recurso de revista pela via da transcendência econômica prevista no artigo 896-A, §1º, I, da CLT.

Por outro lado, a hipótese dos autos não se enquadra no artigo 896-A, §1º, III, da CLT, pois o instituto da transcendência social é destinado a enfatizar os recursos que buscam a proteção dos direitos sociais constitucionais dos trabalhadores.

O recurso de revista não se encontra relacionado a tema afetado e pendente de julgamento na sistemática dos recursos de revista repetitivos, também não veicula questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista e, finalmente, não trata de matéria submetida ao sistema de repercussão geral e que ainda esteja em tramitação no Supremo Tribunal Federal, motivos pelos quais não demonstra transcendência jurídica, na forma disciplinada pelo artigo 896-A, §1º, IV, da CLT.

Por fim, não se verifica transcendência política, nos termos exigidos pelo artigo 896-A, §1º, II, da CLT, tendo em vista que não se está diante de decisão proferida de forma dissonante da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal.

Pois bem.

O **Direito da Antidiscriminação** pode ser definido como o conjunto de normas, princípios e técnicas hermenêuticas que visam identificar, prevenir e reparar condutas, práticas ou estruturas que promovem a exclusão, a subalternização ou a negação de direitos a indivíduos ou grupos em razão de marcadores sociais, tais como raça, gênero, orientação sexual, deficiência e idade (MOREIRA, Adilson. *Direito da Antidiscriminação*. São Paulo: Saraiva, 2019). Diferencia-se do Direito Civil clássico, dentre outros aspectos, por não focar apenas no ato ilícito individual, mas na dimensão sistêmica da opressão, buscando modificar a estrutura social que permite a ocorrência da discriminação, em vez de apenas proporcionar os meios para o retorno da vítima à situação anterior à ofensa (*status quo ante*) (BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2024).

Trata-se de disciplina jurídica autônoma que não se limita a um conjunto de regras proibitivas, mas constitui um imperativo ético de justiça transformativa, voltado à superação da igualdade meramente formal em favor da igualdade material (SARMENTO, Daniel. *Dignidade da Pessoa Humana: conteúdo, trajetórias e metodologia*. Belo Horizonte: Fórum, 2016). Reconhece que a neutralidade da lei, em uma sociedade marcada por assimetrias históricas, muitas vezes atua como instrumento de perpetuação de privilégios e exclusões. Defende que grupos vulnerabilizados necessitam de medidas especiais de proteção e de ações afirmativas para que possam gozar, em condições de real paridade, dos direitos fundamentais. Rechaça qualquer forma de segregação negativa, seja sob a forma direta, na qual um tratamento menos favorável é explicitamente fundamentado em um marcador social, seja de maneira indireta, em que um dispositivo ou critério aparentemente neutro acarreta desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico, sem justificativa razoável à luz dos Direitos Humanos.

O Direito Antidiscriminatório também busca superar a visão fragmentada das identidades ao reconhecer que as opressões sociais não operam de forma estanque; antes, cruzam-se e potencializam-se, gerando uma experiência de exclusão qualitativamente distinta da mera soma de preconceitos isolados. Sob essa ótica, o racismo consolida-se como um vetor estruturante que não apenas hierarquiza grupos, mas cria as condições institucionais para a perpetuação de outras violências, evidenciando, nas relações laborais, uma interseção crítica entre o preconceito racial e a prática do assédio moral.

O racismo é um comportamento pernicioso que transcende a mera patologia individual para se afirmar como um elemento estruturante das relações sociais, políticas e econômicas

(ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. São Paulo: Pólen, 2019. Coleção Feminismos Plurais). A raça é compreendida como uma categoria sociopolítica e histórica, um constructo utilizado para justificar a distribuição desigual de poder e recursos. O racismo estrutural manifesta-se na normalização de condutas discriminatórias no cotidiano, operando como um sistema de opressão que molda a subjetividade e as instituições. Como ideologia, atua na naturalização das desigualdades, criando um imaginário coletivo que torna a subalternização de determinados grupos algo aparentemente inevitável, mascarando os mecanismos de privilégio. Enquanto processo histórico, o racismo é uma continuidade das estruturas coloniais que se metamorfoseiam para garantir a reprodução da ordem social, manifestando-se politicamente na disputa pelo controle do Estado e determinando quem possui o direito à cidadania plena.

A compreensão contemporânea do **racismo no âmbito dos Direitos Humanos** consolidou-se em torno da premissa de que a discriminação racial não se esgota em atos ilícitos individualizados ou episódicos. Trata-se de uma violação estrutural e sistêmica que, sob o manto da normalidade cotidiana, molda as relações de poder e perpetua estratégias de dominação responsáveis por excluir historicamente a população negra dos espaços de prestígio, deliberação e tomada de decisão. Essa realidade impõe a superação definitiva da postura de neutralidade estatal, exigindo a assunção de um dever ativo de transformação, tutela e reparação integral.

Nesse contexto, o enfrentamento às práticas discriminatórias insere-se no núcleo de um mínimo ético irredutível e fundamenta-se no diálogo das fontes, em que a ordem constitucional e os tratados internacionais de direitos humanos integram um bloco normativo indissociável (PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 20. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022). Essa articulação promove a transição imperativa da igualdade puramente formal para a igualdade material como reconhecimento, conferindo centralidade à dignidade humana. A vedação absoluta ao racismo ostenta a natureza imperativa de norma de *jus cogens* e integra a ordem pública transnacional, impondo a irradiação e a observância da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e humanos no âmbito das relações entre particulares (RAMOS, André de Carvalho. Curso de direitos humanos. 10. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023). Por conseguinte, incumbe aos órgãos de jurisdição um permanente escrutínio do direito interno em face dos sistemas universal e regional de proteção aos direitos humanos (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de direitos humanos. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023). Pautada pelo princípio pro homine e pelo postulado da máxima efetividade dos preceitos internacionais, a atividade jurisdicional atua como instrumento indispensável para desmantelar estruturas históricas de exclusão, conferindo densidade prática aos compromissos assumidos pelo Estado na erradicação de todas as formas de discriminação racial.

No âmbito do **Sistema Global de Proteção dos Direitos Humanos** (*corpus juris* universal), a Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu, por meio da **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial**, o compromisso dos Estados em adotar medidas imediatas e eficazes para erradicar a segregação e o preconceito. Esse arcabouço é informado pela **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, que proclama a liberdade e a igualdade em dignidade e direitos de todos os seres humanos, servindo como vetor de interpretação para a proteção do “mínimo ético” civilizatório.

Na esfera do **Sistema Global Especializado**, a **Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho**, ratificada pelo Brasil e considerada uma das *core obligations* da instituição, define a discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor

ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Já a **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** elevou a eliminação da discriminação ao patamar de princípio fundamental, exigindo dos Estados-membros uma postura ativa na formulação de políticas nacionais que promovam a equidade material, independentemente do nível de desenvolvimento econômico. A evolução dessa estrutura alcançou um marco histórico com a **Convenção nº 190 da OIT**, que aborda a violência e o assédio no mundo do trabalho. Esta norma reconhece que o assédio racial constitui uma violação grave aos direitos humanos e uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o conceito de trabalho decente. Exige-se, assim, uma abordagem inclusiva e sensível ao gênero e à raça, impondo aos empregadores o dever de prevenir e erradicar condutas que, embora por vezes camufladas sob a forma de "humor" ou "cultura organizacional", configuram estratégias de dominação e inferiorização do trabalhador em razão de sua fenotipia ou ancestralidade.

Essa sólida engrenagem de proteção encontra perfeita simetria e reforço nas diretrizes de desenvolvimento global estabelecidas pelas Nações Unidas. No contexto da Agenda de Desenvolvimento Socioeconômico e Ambiental da ONU, os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030** estabelecem um roteiro global para a promoção da dignidade, da igualdade e do progresso social. Dentre esses objetivos, o **ODS 10** destaca-se pela meta de "Redução das Desigualdades", tanto no interior dos países quanto entre eles. O propósito é assegurar que o crescimento econômico seja inclusivo, combatendo a discriminação e promovendo a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição econômica. A sua efetivação é fundamental para garantir que ninguém seja deixado para trás, combatendo disparidades estruturais que impedem o pleno exercício da cidadania.

Embora existam 17 objetivos oficiais na Agenda global da ONU, a discussão sobre um novo objetivo surge frequentemente em contextos nacionais e acadêmicos brasileiros como uma proposta de valorização da identidade e dos direitos fundamentais. Em diversas articulações da sociedade civil e instâncias governamentais no Brasil, o **ODS 18** é proposto como "Igualdade Racial", visando ao enfrentamento do racismo estrutural, à promoção da equidade e ao reconhecimento da diversidade como pilar indispensável para o desenvolvimento sustentável. Integrar essa pauta é essencial para que o desenvolvimento não seja apenas econômico, mas reflita a justiça social e a reparação histórica necessária para a construção de uma nação verdadeiramente democrática.

A convergência entre o ODS 10 e a pauta do ODS 18 evidencia que não é possível falar em justiça social sem tratar da interseccionalidade entre desigualdades econômicas e raciais. No Direito do Trabalho, esses princípios sobrelevam-se, pois o ambiente laboral é um dos espaços onde a desigualdade mais se manifesta e, simultaneamente, onde os direitos podem ser garantidos para promover a inclusão. O compromisso com esses objetivos, portanto, reflete a busca contínua pela proteção dos direitos humanos e pela construção de uma sociedade mais justa, equitativa e humana para todos os trabalhadores e cidadãos.

No campo do **Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos** (S IPDH) da Organização dos Estados Americanos (OEA), a **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de *San José da Costa Rica*)** impõe aos Estados-membros signatários o dever de respeitar e garantir o livre exercício dos direitos fundamentais sem qualquer discriminação por motivo de raça ou cor. A arquitetura jurídica regional foi significativamente robustecida pela **Convenção**

Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, incorporada ao ordenamento brasileiro pelo Decreto nº 10.932/2022 com *status* de emenda constitucional. Tal norma introduz o conceito da já citada "discriminação racial indireta", reconhecendo que disposições aparentemente neutras podem acarretar efeitos desproporcionais sobre grupos vulneráveis, exigindo uma postura ativa do magistrado na neutralização dessas desigualdades. O texto convencional também reforça que a experiência de exclusão é qualitativamente distinta quando múltiplos marcadores sociais se sobrepõem, exigindo que a proteção jurídica seja densa e capaz de neutralizar o racismo estrutural em suas diversas facetas, inclusive no ambiente laboral, onde a discriminação frequentemente se camufla sob critérios pretensamente objetivos de meritocracia.

A integração desses sistemas ao direito interno opera-se por meio do controle de convencionalidade. Nesse sentido, a **Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça** re presenta um marco fundamental na institucionalização da cultura de Direitos Humanos no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Ao orientar magistrados e tribunais à observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, a diretriz estabelece a necessidade de integração da jurisprudência e das opiniões consultivas da Corte Interamericana de Direitos Humanos à atividade jurisdicional diária, assegurando a aplicação efetiva do princípio *pro persona* e o diálogo multinível de fontes normativas.

No bojo desse compromisso transformador, foi instituído o **Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos**, concebido como estratégia institucional articulada para internalizar e difundir a gramática dos direitos humanos em todos os ramos e instâncias da Justiça brasileira. O Pacto traduz a responsabilidade política e ética do Poder Judiciário em capacitar os operadores do Direito na matéria convencional, promovendo a cooperação interinstitucional e garantindo que as decisões judiciais funcionem como instrumento ativo de neutralização de desigualdades estruturais e de cumprimento das obrigações internacionais assumidas pelo Estado soberano perante os órgãos de supervisão de tratados.

Desdobrando e aperfeiçoando esse movimento dogmático, a **Recomendação nº 168/2026 do CNJ** instituiu formalmente o **Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana**. O Estatuto erige a premissa fundamental de que cada juíza e juiz nacional atua, simultaneamente, como magistrado interamericano, figurando na primeira linha de garantia do *corpus juris* regional de direitos humanos. O diploma orienta expressamente a explicitação das fontes internacionais na fundamentação jurídica, a priorização de processos que versem sobre a reparação integral de vítimas de violações reconhecidas pelo Sistema Interamericano e a adoção de parâmetros de prevenção e não repetição do ilícito.

O racismo estrutural, conforme reiteradamente apontado pela **Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)**, opera por meio de uma matriz de discriminação cotidiana e institucional. Esse conjunto de condutas preconceituosas e estereótipos velados – comumente classificados como microagressões – atua de forma cumulativa, resultando na exclusão sistemática da população afrodescendente dos espaços de poder, decisão e plena dignidade. Aparentemente sutis no trato diário, essas manifestações preconceituosas funcionam como engrenagens silenciosas de uma violência muito mais profunda, que molda as instituições e dita as margens da ascensão social no Brasil. Longe de serem incidentes isolados, pavimentam o caminho para o cerceamento de oportunidades econômicas, encontrando na inércia e nos vieses do aparato estatal o seu selo histórico de impunidade.

Essa dinâmica de exclusão cumulativa no mercado de trabalho e o subsequente descaso do sistema de justiça conectam de forma direta o passado e o presente do contencioso brasileiro no Sistema Interamericano. O marco histórico desse debate consolidou-se no Caso Simone André Diniz vs. Brasil (2006). Ao responder a um anúncio de emprego doméstico que exigia explicitamente "candidatas brancas", Simone Diniz enfrentou uma das faces mais explícitas da discriminação cotidiana, que destina à população negra os postos mais precarizados ou simplesmente veta o seu ingresso na atividade econômica. A resposta do Estado brasileiro, contudo, foi o arquivamento do caso sob o pretexto de "ausência de dolo", demonstrando como as instituições de justiça naturalizavam o preconceito e barravam o direito à igualdade e à proteção judicial.

Quase duas décadas após o precedente de Simone Diniz, a persistência desse cenário de exclusão foi levada à **Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH)** no Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil (2024), culminando na condenação do país. O enredo discriminatório se repetiu quando duas mulheres negras, pesquisadoras plenamente qualificadas, foram preteridas em favor de uma candidata branca. Ao analisar a falha reiterada do Judiciário brasileiro em examinar o crime de racismo com a devida diligência, o tribunal internacional observou a presença do racismo institucional em sua forma mais madura. Quando as engrenagens estatais absorvem, reproduzem e toleram as microagressões da sociedade, o Estado não apenas falha em punir o preconceito, mas atua como agente ativo na perpetuação da exclusão estrutural, legitimando o afastamento da população afrodescendente dos espaços de poder e de plena dignidade.

É precisamente diante desse cenário de reiteração de falhas institucionais que o já referido Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana assume relevo transformador. Ao erigir cada juíza e juiz nacional ao papel de magistrado interamericano de primeira linha, o novo diploma convoca o Judiciário a romper com uma inércia histórica. A partir dessa nova moldura normativa, os parâmetros fixados pela Corte IDH passam a constituir um verdadeiro norte interpretativo. Os magistrados brasileiros estão agora expressamente convidados a adotar uma postura proativa de diligência, integrando a jurisprudência interamericana diretamente em suas decisões diárias.

A despeito das reiteradas condenações internacionais que expõem as vísceras do racismo institucionalizado no país, o fundamento jurídico para a superação desse estado de coisas já se encontrava solidamente assentado na ordem doméstica. No plano do **Sistema Nacional de Proteção aos Direitos Fundamentais**, a **Constituição Federal de 1988** estabeleceu uma ruptura definitiva com o silêncio institucional acerca das desigualdades raciais, erigindo a dignidade da pessoa humana e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como pilares inafastáveis da República. A Lei Fundamental não apenas repudia o preconceito em suas relações internacionais, mas impõe, no plano interno, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, reconhecendo que a neutralidade do Estado diante da exclusão histórica operaria como uma forma de conivência com a barbárie estrutural. A natureza jurídica do racismo, à luz do texto constitucional, transcende a dimensão do mero conflito interpessoal para alcançar o *status* de crime inafiançável e imprescritível. Essa qualificação rigorosa reflete a compreensão de que a discriminação racial atenta contra o "mínimo ético" da civilização, exigindo uma resposta estatal implacável e insuscetível de extinção pelo decurso do tempo.

Na esfera infraconstitucional, as últimas décadas viram uma transformação profunda nas relações de trabalho no Brasil. Houve o deslocamento do combate ao racismo laborativo de

uma postura meramente declaratória para um modelo de justiça distributiva e ações afirmativas, impactando tanto o setor público quanto o privado. O ponto de partida dessa evolução institucional consolidou-se com o **Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010)**, que estabeleceu a base jurídica para a promoção da igualdade étnico-racial no mercado de trabalho. A legislação inovou ao impor ao Estado o dever de concretizar políticas que assegurem a igualdade de oportunidades, estimulando o setor privado a adotar ações afirmativas, como censos institucionais e programas de capacitação. O Estatuto retirou o debate da esfera puramente individual e reconheceu que a desigualdade no ambiente de trabalho é um problema estrutural, exigindo ações concretas para corrigir desvantagens históricas no acesso e na ascensão profissional.

Anos mais tarde, essa diretriz de inclusão ganhou contornos de obrigatoriedade e eficácia com a edição da **Lei de Cotas no Serviço Público Federal (Lei nº 12.990/2014)**, que originalmente reservou 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras – política recentemente atualizada e ampliada para 30% pela Lei nº 15.142/2025. Ao intervir diretamente na composição do funcionalismo público, a reserva de vagas gerou um impacto duplo. Por um lado, democratizou o acesso aos cargos de tomada de decisão e à burocracia estatal, permitindo a inserção da população negra, indígena e quilombola em espaços históricos de poder e estabilidade financeira. Por outro lado, o modelo estabelecido pelo setor público serviu de forte indutor ético para o mercado corporativo privado, que passou a sofrer maior pressão social e mercadológica para adotar programas de *t rainee* exclusivos, metas de diversidade na liderança e comitês de inclusão.

A consolidação dessa base protetiva alcançou a esfera punitiva com a **Lei nº 14.532/2023**, que, ao equiparar a injúria racial ao crime de racismo, consubstanciou um marco divisório na evolução dogmática e ético-normativa do ordenamento jurídico pátrio. O diploma legislativo positivou em definitivo a hermenêutica que vinha sendo construída pelas Cortes Superiores – notadamente pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do HC 154.248 –, superando a artificial dicotomia dogmática que historicamente apartava a ofensa individual discriminatória do fenômeno coletivo e estrutural da segregação racial. Ao assim proceder, o legislador conferiu à injúria racial os atributos constitucionais da inafiançabilidade e da imprescritibilidade, solidificando o entendimento de que a ofensa dirigida à honra de pessoa determinada em razão de sua raça, cor, etnia ou procedência nacional atinge, em verdade, a dignidade de toda a coletividade.

A nova legislação harmoniza o direito interno com os mais elevados padrões do Direito Internacional dos Direitos Humanos, dialogando diretamente com a Convenção contra o Racismo e com a jurisprudência protetiva da Corte Interamericana. Nesse sentir, a norma não se esgota na dimensão penal repressiva, mas atua como vetor axiológico indutor de condutas e de responsabilidade civil preventiva em todos os ramos do Direito, impondo uma releitura emancipatória e interseccional da dignidade da pessoa humana e do princípio da não discriminação.

No âmbito das relações de trabalho e do Direito Social, a Lei nº 14.532 projeta reflexos substanciais e imediatos sobre a tutela do meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador. O ambiente laboral erige-se como espaço de realização existencial e de garantia do valor social do trabalho, sendo dever indeclinável da empresa zelar pela integridade psicofísica e pela higidez moral de seus colaboradores. A ocorrência de ofensas raciais no ambiente de trabalho – sejam elas perpetradas por prepostos, superiores hierárquicos, colegas de função ou até mesmo por terceiros no âmbito da prestação de serviços –, atrai a responsabilização civil do empregador quando evidenciada a

sua omissão na prevenção, contenção ou apuração do ilícito, ensejando a reparação extrapatrimonial integral, sem prejuízo da rescisão indireta do contrato de trabalho ou da dispensa por justa causa do agressor. A diretriz legal, portanto, impõe à governança corporativa a adoção ativa de protocolos antidiscriminatórios e medidas pedagógicas eficazes, afirmando o compromisso inegociável da ordem jurídica com a erradicação de todas as formas de preconceito e opressão.

A par das já referidas Recomendações nº 123/2022 e nº 168/2026, constata-se que o Poder Judiciário brasileiro consolidou uma transição paradigmática essencial: o abandono da neutralidade formal em favor de uma postura ativa e comprometida com a neutralização das desigualdades estruturais. Esse movimento reconhece que a aplicação mecânica da lei, desguarnecida de sensibilidade social, muitas vezes apenas perpetua o racismo estrutural sob o manto da normalidade, exigindo uma hermenêutica que desvele as estratégias de dominação historicamente arraigadas.

Nesse contexto, a atuação do Conselho Nacional de Justiça tem sido determinante para a construção de uma prestação jurisdicional humanista e antidiscriminatória. A busca pela representatividade institucional consolidou-se por intermédio da **Resolução nº 203/2015**, que instituiu a reserva de vagas para pessoas negras no âmbito do Poder Judiciário. Paralelamente, determinou-se, por meio da **Resolução nº 492/2023**, a obrigatoriedade do julgamento com perspectiva de gênero, pautado pela interseccionalidade. Esse avanço foi robustecido pela **Resolução nº 598/2024**, que instituiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, impondo aos magistrados o dever de identificar e neutralizar preconceitos e vieses raciais que possam contaminar o processo.

Tais diretrizes passaram por refinamento temático com a edição do **Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70/2023**, que implementou, na Justiça do Trabalho, o **Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva**. Este instrumento impõe uma ruptura com a neutralidade formal do julgador, exigindo a adoção de uma metodologia analítica sensível às assimetrias de poder e às desigualdades estruturais que historicamente marginalizam grupos vulneráveis. Ao determinar que a prestação jurisdicional considere a interseccionalidade de marcadores sociais como raça, gênero e classe, o Ato busca neutralizar preconceitos e estereótipos enraizados, garantindo que o Direito do Trabalho atue como ferramenta de efetivação dos direitos fundamentais, em estrita harmonia com os compromissos internacionais de combate a todas as formas de discriminação e violência.

Destacando-se dentre as espécies de racismo, a modalidade recreativa constitui um fenômeno em que o preconceito racial é dissimulado sob o manto de um pseudo-humor e de uma falsa descontração, servindo apenas como ferramenta de opressão no ambiente laboral (MOREIRA, Adilson. Racismo recreativo. São Paulo: Pólen, 2019. Coleção Feminismos Plurais). Longe de representar mera brincadeira, essa prática instrumentaliza estereótipos para inferiorizar o indivíduo, constrangendo-o publicamente sob o pretexto da “piada”. O riso é utilizado como estratégia de exclusão e desumanização, permitindo que o agressor negue a intenção discriminatória enquanto fere a integridade psíquica do trabalhador.

Essa dinâmica tóxica ganha contornos ainda mais graves no ambiente de trabalho quando se manifesta por meio do assédio moral vertical descendente. A sobreposição da hierarquia funcional e do marcador racial consubstancia uma interseção de opressões, na qual o superior hierárquico se vale da assimetria de poder e da vulnerabilidade inerente ao vínculo de emprego para impor constrangimentos de cunho racial. O gestor que utiliza o racismo recreativo contra um subordinado

abusa de sua autoridade e converte o espaço de trabalho em um ambiente de intimidação, onde a dignidade da pessoa é sacrificada em favor de um entretenimento artificial e cruel.

No **caso concreto**, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional revela justamente um **cenário que conjuga o racismo recreativo e o assédio moral, consubstanciando a interseccionalidade das agressões**. O superior hierárquico, ciente de que a hipossuficiência do empregado atua como barreira à resistência ou à denúncia imediata, valeu-se de sua posição de proeminência para impor constrangimentos de cunho racial, convertendo a assimetria de poder inerente à dinâmica empresarial em uma estratégia de dominação e silenciamento. A persistência na prática de chacotas, mesmo após o pedido expresso e legítimo do trabalhador para ser tratado com o devido respeito à sua individualidade, demonstra a existência de atos discriminatórios reiterados e insertos em um processo sistemático de assédio. A sobreposição da discriminação racial com a violência psicológica derivada de um marcador de classe potencializa o dano, corroendo a saúde mental do trabalhador e degradando o meio ambiente laboral. A recusa em reconhecer a humanidade do outro, negando-lhe o direito ao próprio nome em favor de estereótipos que carregam séculos de subjugação, caracteriza uma atitude que o Poder Judiciário não pode chancelar.

No mesmo sentido, julgado da 6ª Turma do TST, da relatoria da ministra Katia Magalhaes Arruda, em que foi examinada hipótese de convergência perniciosa entre o racismo recreativo e o assédio moral:

> 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". 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 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. 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 tranqüilidade 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 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 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 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 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 chancele 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. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento. (RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 27/10/2023).

No que tange ao **valor arbitrado**, a fixação do montante indenizatório deve observar a extensão do dano, o porte econômico do ofensor e, primordialmente, a função pedagógico-punitiva da responsabilidade civil. Em casos de racismo e de assédio moral, a indenização não possui apenas caráter compensatório, mas deve atuar como verdadeiro mecanismo de desestímulo a tais práticas, neutralizando qualquer vantagem econômica que a empresa possa auferir ao negligenciar a manutenção de um ambiente de trabalho hígido e inclusivo.

A Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, em seu artigo 10, assegura às vítimas o direito a uma reparação justa,

vedando a fixação de valores irrisórios que não reflitam a gravidade da agressão à dignidade humana. Tomando-se como referência as circunstâncias fáticas delineadas na decisão recorrida, conclui-se que a importância de **dez mil reais (10.000,00)** chancelada pelo Regional mostra-se modesta e aquém da gravidade dos fatos. Contudo, considerando que apenas a parte ré interpôs recurso de revista, a manutenção do patamar da condenação impõe-se exclusivamente em observância ao princípio da impossibilidade de reforma em desfavor da parte recorrente (*non reformatio in pejus*), impedindo que esta Corte Superior majore o valor de ofício. Assim, o montante é mantido não por ser considerado suficiente, mas por imperativo de ordem processual.

Precedente de minha lavra:

> RECURSO DE REVISTA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. RACISMO RECREATIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR IRRISÓRIO. MAJORAÇÃO. MÉTODO BIFÁSICO. 1. O racismo é um sistema de crenças e práticas que atribui características negativas a indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia, resultando em discriminação e desigualdade social. Essa prática pode se manifestar de diversas formas: Preconceito: Pensamentos ou atitudes negativas. Discriminação: Ações que negam direitos ou oportunidades. Violência: Física ou psicológica. Racismo institucional: Práticas discriminatórias incorporadas em instituições e sistemas. 2. A abolição da escravidão foi um marco importante, mas a luta por igualdade racial e o combate ao racismo, incluindo suas formas mais sutis, ainda são desafios urgentes no Brasil. Mesmo após 137 anos da Lei Áurea, lamentavelmente o racismo persiste e exige um olhar atento e ações efetivas de todas as esferas da sociedade, incluindo o Poder Judiciário. 3. Há um crescente movimento e a atuação de diversos órgãos, como o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que buscam ampliar os esforços antirracistas no Judiciário, promovendo a educação antirracista, a revisão de procedimentos e a sensibilização para a gravidade do racismo e suas consequências. Em voga o recente Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, documento fundamental elaborado, por meio da Resolução 598/2024, de aplicação obrigatória em todo o Poder Judiciário e que visa garantir que as decisões considerem as particularidades dos grupos histórica e racialmente discriminados, especialmente a população negra. Um novo paradigma de enfrentamento ao racismo no Poder Judiciário brasileiro. 4. Para readequar o valor da indenização, é fundamental que a decisão judicial leve em consideração o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. Este protocolo, lançado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é uma ferramenta essencial para guiar magistrados a identificar e combater as diversas manifestações do racismo, muitas vezes naturalizadas e invisibilizadas, como o chamado racismo recreativo, caracterizado por piadas, comentários e atitudes aparentemente inofensivas, que carregam consigo estereótipos e preconceitos raciais, que não pode ser subestimado ou minimizado. No ambiente de trabalho, essas práticas são particularmente perniciosas, pois corroem a dignidade da pessoa, geram um ambiente hostil e discriminatório, e podem, inclusive, configurar assédio moral. A falácia de que "é só uma brincadeira" ou "não teve intenção de ofender" desconsidera o impacto devastador que tais condutas têm sobre as vítimas, perpetuando ciclos de exclusão e marginalização. Ao aplicar o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, o Tribunal deve ir além da análise superficial dos fatos, buscando compreender como o racismo recreativo, mesmo que velado, contribuiu para o dano sofrido. Isso implica em considerar o contexto histórico e social do racismo no Brasil, as experiências subjetivas da vítima e o impacto psicológico e profissional dessas "brincadeiras". Somente assim será possível arbitrar uma indenização que verdadeiramente "compense" os danos causados, reconhecendo a gravidade da ofensa e a necessidade de desestimular a perpetuação de condutas racistas. 5. A promoção da igualdade racial e a não discriminação nas relações de trabalho são princípios fundamentais garantidos pela legislação brasileira e por tratados internacionais ratificados pelo Brasil. A CR estabelece a igualdade perante a lei e proíbe qualquer forma de discriminação, reforçando a necessidade de igualdade no ambiente de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também veda práticas discriminatórias, garantindo que todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da cor de pele, tenham acesso igualitário a oportunidades de emprego e crescimento profissional. A Lei nº 9.029/1995 por sua vez também proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para o acesso e a manutenção de relações de trabalho, seja por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, entre outros. Além da legislação nacional, convenções internacionais, como a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial da ONU, reforçam o compromisso do país com a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação racial. Recrutamento e Seleção. 6. É consabido que a lei não estabelece parâmetros objetivos para a quantificação do valor da indenização por danos morais, devendo o Juízo, no exercício do poder discricionário, ao analisar o caso concreto, ficar atento à

proporcionalidade e à razoabilidade. A doutrina e a jurisprudência têm se pautado em determinados critérios para a mensuração do montante indenizatório, a saber, a intensidade da culpa e do dano e as condições econômicas e sociais da vítima e do ofensor. Nessa linha, a tarifação do valor não deve ser tão alta que resulte em enriquecimento sem causa, nem inexpressiva a ponto de não mitigar a dor da vítima ou desestimular o causador da ofensa na reiteração da conduta lesiva. Sucede que, em certos casos, os valores arbitrados pelas instâncias ordinárias têm se revelado ora excessivamente módicos ora extremamente elevados, justificando a excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho no controle do montante indenizatório. 7. A problemática que se instaura consiste em definir o que é irrisório ou excessivo para o fim legitimar a intervenção excepcional por esta Corte Superior. 8. Por diversas vezes, esta Corte Superior, ao concluir que o valor arbitrado não se pautou em parâmetros razoáveis ou proporcionais, acabou por considerar os precedentes em casos semelhantes, sem deixar de lado, por óbvio, as circunstâncias particulares do caso (como a natureza e gravidade da lesão e a situação econômica do ofensor). 9. Esse procedimento equivale ao chamado método bifásico, há muito utilizado pelo STJ, com o fim de se assegurar um arbitramento equitativo, minimizar eventual arbitrariedade decorrente da utilização de critérios unicamente subjetivos e, ainda, impedir a tarifação do dano. 10. Por meio desse critério, na primeira fase "arbitra-se o valor básico ou inicial da indenização, considerando-se o interesse jurídico atingido, em conformidade com os precedentes jurisprudenciais acerca da matéria (grupo de casos). Na segunda fase, procede-se à fixação definitiva da indenização, ajustando-se o seu montante às peculiaridades do caso com base nas suas circunstâncias". 11. Dessa forma, utilizando-se do mesmo método para a avaliação do valor fixado, se verifica que esta Corte Superior, em casos similares ao dos autos, tem fixado valores irrisórios e, portanto, insuficientes para servir como um impedimento significativo ou para compensar adequadamente o dano causado pelo racismo, não cumprindo as finalidades pedagógica, punitiva e reparatória e hipótese, há relatos nos autos de que, no período em que o Sr. ---------- atuou como superior hierárquico da autora, dirigia-se a ela com fa a essa cara para não tomar umas chibatadas" e "melhora essa cara para não ir para o tronco", além de chamar as traças de seu cabelo de "gambiarras" e, ainda, que, ao pedir desculpas à autora, em tom jocoso, declarou "vamos deixar tudo em pratos brancos... sempre foi cadeira". Chama atenção o seguinte trecho do v. acórdão recorrido: "o próprio ---------- em depoimento diz ser brincalhão, comportamento com o qual a autora não com Como ressaltado pelo TRT, o que se observa na nossa sociedade é que grupos minoritários são sempre discriminados por meio de brincadeiras". A minimização do comportamento e a falta de reconhecimento do dano causado pelo agente são um sinal de que não compreende a gravidade do que faz ou se recusa a assumir a responsabilidade. Esse tipo de conduta por parte de um superior hierárquico é completamente intolerável e ilegal. Vai contra todos os princípios de respeito, dignidade e um ambiente de trabalho saudável. Comentários que humilham, ameaçam, inferiorizam ou discriminam alguém, especialmente em uma relação de poder (superior-subordinado), jamais podem ser considerados como brincadeira. São atos de assédio e racismo. 13. O racismo, mesmo quando disfarçado de "brincadeira", causa danos profundos e reais. A indenização por racismo recreativo, como no caso dos autos, não pode ser vista apenas como um "troco". Precisa ser um sinal claro de que a Justiça não tolera a discriminação. Primeiramente, o valor deve refletir o impacto severo na vítima: a humilhação, o sofrimento psicológico e a violação de direitos fundamentais. Não se trata de uma ofensa leve; é um ataque à dignidade humana, que pode gerar traumas duradouros. Em segundo lugar, a indenização tem uma função pedagógica e punitiva. Um valor baixo não só falha em punir a empresa adequadamente, como também transmite a mensagem errada: a de que o racismo " sa" ou que suas consequências são insignificantes. Para uma empresa do porte da ---------- , uma indenização irrisória não gera nenhuma mudança de comportamento ou in nto em políticas antirracistas. A sanção deve ser sentida para que haja um ap do real e um desestímulo a novas ocorrências. Por fim, a capacidade econômica da ---------- é um fator crucial. Uma empresa de grande porte deve arcar com uma sanção qu roporcional ao seu poder financeiro. Um valor significativo não só cumpre a função de justiça para a vítima, mas também estabelece um precedente importante para toda a sociedade, reforçando a reprovação social ao racismo em todas as suas formas e exigindo que grandes corporações sejam verdadeiramente responsabilizadas por seus atos. 14. Dentro desse contexto, considera-se razoável e adequado à função do dano extrapatrimonial a quantia total de R$ 100.000,00 (cem mil reais). 15. Por constatar que o valor fixado no v. acórdão regional, ou seja, de R$ 30.000,00, (trinta mil reais) revela-se irrisório, impõe-se a sua reforma. Recurso de revista conhecido por afronta ao art. 5º, X, da CF e provido. (RRAg-0000838-20.2022.5.12.0031, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 25/02/2026).

Acrescente-se que as alegações das recorrentes, no sentido de que a importância seria desproporcional em face do capital social da empregadora, são insuficientes para alterar a conclusão deste julgado. Isso porque a análise da capacidade econômica de uma entidade empresarial

jamais poderia ficar restrita apenas ao valor integralizado pelos sócios, pois deveria buscar amparo nas reservas de lucro e de capital, bem como nas demais contas integrantes do patrimônio líquido (TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil: volume único. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2024), informações que não se encontram delineadas no acórdão recorrido.

Nego provimento ao agravo de instrumento, por ausência de transcendência do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 6 de outubro de 2026.

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro Relator