



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso de Revista com Agravo 0000838-20.2022.5.12.0031

Relator: ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/03/2024

Valor da causa: R\$ 1.150.000,00

Partes:

AGRAVANTE: _____

ADVOGADO: RAMOM ROBERTO CARMES

AGRAVADO: HAVAN S.A

ADVOGADO: MARCOS JULIO OLIVE MALHADAS JUNIOR

ADVOGADO: REGIANE MARIA SOPRANO MORESCO

ADVOGADO: CARLOS AUGUSTO OLIVE MALHADAS

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: RAMOM ROBERTO CARMES

RECORRIDO: HAVAN S.A

ADVOGADO: CARLOS AUGUSTO OLIVE MALHADAS

ADVOGADO: REGIANE MARIA SOPRANO MORESCO

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: MARCOS JULIO OLIVE MALHADAS
JUNIOR



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

A C Ó R D ã O 7ª

Turma

GMAAB/ilsr

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. *NON REFORMATIO IN PEJUS*. INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL DECLARADA EM PRIMEIRO GRAU E NÃO RECORRIDA PELA RÉ.

TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Não obstante o art. 223-G da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, tenha pré-fixado valores de acordo com a gravidade da ofensa, fato é que o c. STF conferiu interpretação conforme o referido dispositivo, estabelecendo seu caráter, meramente, orientativo (ADIs 6050, 6069 e 6082), de modo que a discussão sobre o tema em epígrafe, apresentada no recurso de revista, perde relevância na prática. Transcendência ausente. **Agravo de instrumento conhecido e desprovido.**

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. RACISMO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR IRRISÓRIO. MAJORAÇÃO. MÉTODO BIFÁSICO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA NA FORMA DO ART. 896-A DA CLT. Ante uma possível afronta ao art. 5º, X, da CR, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e parcialmente provido.**

II – 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 tarificação 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 legítimo 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 tarificação 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 aos 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 da sanção.

12. Na vertente hipótese, há relatos nos autos de que, no período em que o Sr. _____ atuou como superior hierárquico da autora, dirigia-se a ela com falas racistas do tipo "**melhora 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 "**gambiaras**" e, ainda, que, ao pedir desculpas à autora, em tom jocoso, declarou "**vamos deixar tudo em pratos brancos... sempre foi uma brincadeira**". Chama atenção o seguinte trecho do v. acórdão recorrido: "**o próprio _____ em depoimento diz ser brincalhão, comportamento com o qual a autora não compactuava.**" 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 "compensa" ou que suas consequências são insignificantes. Para uma empresa do porte da Havan, uma indenização irrisória não gera nenhuma mudança de comportamento ou investimento em políticas

antirracistas. A sanção deve ser sentida para que haja um aprendizado real e um desestímulo a novas ocorrências. Por fim, a capacidade econômica da Havan é um fator crucial. Uma empresa de grande porte deve arcar com uma sanção que seja proporcional 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.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº

TST-RRAg - 0000838-20.2022.5.12.0031, em que é AGRAVANTE _____ e é AGRAVADO **HAVAN S.A.**, é RECORRENTE _____ e é RECORRIDO **HAVAN S.A.**

Trata-se de agravo de instrumento interposto pela autora contra o r. despacho por meio do qual o Tribunal Regional denegou seguimento ao seu recurso de revista. Foram apresentadas contraminuta e contrarrazões. Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, na forma regimental. É o relatório.

VOTO

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

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

2 – MÉRITO

Eis o teor da r. decisão agravada:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 20/09/2023; recurso apresentado em 28/09/2023). Regular a representação processual.

Desnecessário o preparo.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

(...)

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Valor Arbitrado.

Alegação(ões):

- divergência jurisprudencial.

- violação aos arts. 4º, VIII, e 5º, 'caput', III e X, da CF/88.

- violação aos arts. 186 e 927, 'caput', parágrafo único do CC.

A parte recorrente requer seja majorado o valor arbitrado a título de danos morais.

Consta do acórdão:

"Nesse aspecto, deve o Juiz proceder sob a égide dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, do bom senso e da equidade, atendendo às circunstâncias particulares de cada caso, tendo em vista, entre outros, a extensão e a intensidade do dano, a culpa patronal, as posições social e econômica do trabalhador e do empregador, o comportamento do ofensor (antecedentes) e o aspecto pedagógico do valor fixado.

Dessa forma, levando-se em conta o disposto nos arts. 223-A a 223-G da CLT, bem como às indenizações fixadas neste Regional, entendo adequado reduzir a indenização fixada na origem, de

R\$ 50.000,00 para R\$ 30.000,00."

A análise do recurso resulta prejudicada, uma vez que o arbitramento da indenização situa-se no âmbito do poder discricionário do magistrado, em observância a critérios de razoabilidade e de proporcionalidade, como ocorreu no caso sob análise.

CONCLUSÃO DENEGO seguimento ao recurso de revista.

2.1 – NON REFORMATIO IN PEJUS. INCONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL DECLARADA EM PRIMEIRO GRAU E NÃO RECORRIDA PELA RÉ. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE

O Tribunal Regional assim se manifestou (Lei 13.015/14):

Inicialmente, esclareço que o princípio da proibição da reformatio in pejus está atrelado ao efeito devolutivo dos recursos e impede que a situação do recorrente seja piorada em decorrência do julgamento de seu próprio recurso, o que não se verifica no caso.

Com efeito, conforme consta do acórdão recorrido, foi dado parcial provimento ao recurso da ré para reduzir a indenização fixada na origem, de R\$ 50.000,00 para R\$ 30.000,00, tendo em vista os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, do bom senso e da equidade, bem como em atendimento às circunstâncias particulares do caso, e levando-se em conta o disposto nos arts. 223-A a 223-G da CLT, bem como às indenizações fixadas neste Regional.

Saliento, outrossim, que a declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 223-G da CLT procedida pelo Juízo de origem implica apenas na mera desaplicação da lei, ou seja, na recusa de sua aplicação para solucionar a controvérsia, mas não vincula esta Corte, que pode aplicá-la por entendê-la constitucional.

A autora alegou que o acórdão proferido pelo Tribunal *a quo* feriu o princípio do *non reformatio in pejus* ao reduzir o valor da indenização com base no artigo 223-G da CLT, sem que a parte recorrida tivesse formulado pedido nesse sentido. A decisão teria atribuído efeitos menos benéficos à Recorrente, reformando parcialmente a sentença de origem. Afirmou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região violou os princípios da ampla defesa e do contraditório (artigo 5º, inciso LV da CRFB/1988) e o princípio da não surpresa das decisões judiciais (artigos 9º e 10 do CPC), uma vez que não foi dada à Recorrente a oportunidade de se manifestar sobre a reforma da sentença baseada em fundamentos não apresentados pelas partes. Indicou afronta aos arts. 5º, LV, da CR e 9º e 10 do CPC e divergência jurisprudencial.

À análise.

Não obstante o art. 223-G da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017, tenha pré-fixado valores de acordo com a gravidade da ofensa, fato é que o c. STF conferiu interpretação conforme o referido dispositivo, estabelecendo seu caráter, meramente, orientativo (ADIs 6050, 6069 e 6082), de modo que a discussão sobre o tema em epígrafe, apresentada no recurso de revista, perde relevância na prática. Transcendência ausente.

Nego provimento ao agravo de instrumento.

2.2 - PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR IRRISÓRIO. MAJORAÇÃO. MÉTODO BIFÁSICO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA NA FORMA DO ART. 896-A DA CLT

Nas razões de recurso de revista, a autora requer a majoração do valor arbitrado à condenação em indenização por danos extrapatrimoniais. Indica afronta entre outros ao art. 5º, X, da CR.

À análise.

Com efeito, do cotejo entre os fundamentos da r. decisão impugnada e as razões de agravo de instrumento, mostra-se prudente o seu provimento para melhor análise do recurso de revista, com fins de prevenir possível afronta ao art. 5º, X, da CR.

Ante o exposto, **DOU PARCIAL PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista.

II – MÉRITO

II – RECURSO DE REVISTA

Preenchidos os requisitos extrínsecos, passa-se à análise dos pressupostos intrínsecos de admissibilidade dos recursos de revista.

1 – CONHECIMENTO

1.1 - PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR IRRISÓRIO. MAJORAÇÃO. MÉTODO BIFÁSICO

O Tribunal Regional assim se manifestou (Lei 13.015/14):

Nesse aspecto, deve o Juiz proceder sob a égide dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, do bom senso e da equidade, atendendo às circunstâncias particulares de cada caso, tendo em vista, entre outros, a extensão e a intensidade do dano, a culpa patrimonial, as posições social e econômica do trabalhador e do empregador, o comportamento do ofensor (antecedentes) e o aspecto pedagógico do valor fixado. Dessa forma, levando-se em conta o disposto nos arts. 223-A a 223-G da CLT, bem como às indenizações fixadas neste Regional, entendendo adequado reduzir a indenização fixada na origem, de R\$ 50.000,00 para R\$ 30.000,00.

Saliento que esta Turma já decidiu pela diminuição do valor arbitrado, em caso semelhante, nos autos da RT 0000318-19.2020.5.12.0035.

Ressalto, por fim, que a mudança de postura do superior hierárquico _____ após ter sido chamado a atenção pelo setor de recursos humanos, conforme reconhecido em depoimento pessoal pela autora, não desfaz a gravidade da ofensa cometida, a qual poderia ter sido evitada pela ré com o fornecimento de treinamento adequado.

Por todo o exposto, dou provimento parcial ao recurso da ré para reduzir a indenização por danos morais fixada na origem, de R\$ 50.000,00 para R\$ 30.000,00.

Nas razões de recurso de revista, a autora requer a majoração do valor arbitrado à condenação em indenização por danos extrapatrimoniais. Indica afronta entre outros ao art. 5º, X, da CR. À análise.

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.

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.

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.

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.

O racismo recreativo, caracterizado por piadas, comentários e atitudes aparentemente inofensivas, mas que carregam consigo estereótipos e preconceitos raciais, 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.

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 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.

Por outro lado, 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 tarificação 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.

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.

Por diversas vezes, esta Corte, 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).

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 tarificação do dano.

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".

Dessa forma, utilizando-se do mesmo método para a avaliação do valor fixado,

verifica-se 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 da sanção.

Na vertente hipótese, há relatos nos autos de que, no período em que o Sr. _____ atuou como superior hierárquico da autora, dirigia-se a ela com falas racistas do tipo "**melhora 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 "gambiarra" e, ainda, que, ao pedir desculpas à autora, em tom jocoso, declarou "**vamos deixar tudo em pratos brancos... sempre foi uma brincadeira**".

Chama atenção o seguinte trecho do v. acórdão recorrido: "**o próprio _____ em depoimento diz ser brincalhão, comportamento com o qual a autora não compactuava.**" 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 fez 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. Mesmo quando disfarçado de "brincadeira", causa danos profundos e reais. Logo, a indenização 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 "compensa" ou que suas consequências são insignificantes. Para uma empresa do porte da Havan, uma indenização irrisória não gera nenhuma mudança de comportamento ou investimento em políticas antirracistas. A sanção deve ser sentida para que haja um aprendizado real e um desestímulo a novas ocorrências. Por fim, a capacidade econômica da Havan é um fator crucial. Uma empresa de grande porte deve arcar com uma sanção que seja proporcional 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.

Dentro desse contexto, considera-se razoável e adequado à função do dano extrapatrimonial a quantia total de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Por constatar que o valor fixado no v. acórdão regional, ou seja, de R\$ 30.000,00, (trinta mil reais), revela-se irrisório frente ao critério acima mencionado, impõe-se a sua reforma. Conheço, pois, do recurso de revista por afronta ao art. 5º, X, da CR.

2– MÉRITO

2.1 - PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA RACIAL. INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL. RACISMO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. VALOR IRRISÓRIO. MAJORAÇÃO. MÉTODO BIFÁSICO

Conhecido o recurso de revista, por violação art. 5º, X, da CR, dou-lhe provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por

unanimidade, conhecer e dar provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista; conhecer do recurso de revista por afronta ao art. 5º, X, da CR e, no mérito, dar-lhe provimento para condenar a ré ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

Brasília, 19 de fevereiro de 2026.

ALEXANDRE AGRA BELMONTE
Ministro Relator

Documento assinado eletronicamente por ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE, em 22/02/2026, às 19:57:00 - 658012a
Certificado por TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO:00509968000148
<https://pje.tst.jus.br/pjez/validacao/25050513111371000000086723217?instancia=3>
Número do processo: 0000838-20.2022.5.12.0031
Número do documento: 25050513111371000000086723217