



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001026-22.2025.5.11.0003 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: ----- **RELATORA: MÁRCIA NUNES DA SILVA BESSA**

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO.BANCO DE HORAS. INTERVALO INTRAJORNADA. DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA. OMISSÃO PATRONAL. CONVENÇÃO 111 DA OIT. PERSPECTIVA INTERSECCIONAL. DANO MORAL.RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário de trabalhadora, dispensada sem justa causa, contra sentença que julgou improcedentes os pedidos de horas extras, intervalo intrajornada e indenização por danos morais decorrentes de discriminação religiosa em razão da prática de Umbanda.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há três questões em discussão: (i) verificar a validade dos cartões de ponto que apresentam horários uniformes e definir a jornada de trabalho para fins de horas extras e intervalo intrajornada; (ii) determinar se houve prova de assédio moral, intolerância religiosa ou discriminação estética por parte de prepostos da reclamada; (iii) readequar o ônus da sucumbência e o percentual dos honorários advocatícios.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Os cartões de ponto apresentam variação de horário entre os turnos registrados e não configuram registros britânicos. A prova oral produzida pela própria reclamante contraria a jornada alegada na inicial. O acordo de banco de horas, pactuado por escrito, é válido nos termos do art. 59, §§5º e 6º, da CLT. Improcedentes os pedidos de horas extras e intervalo intrajornada.

4. A Convenção 111 da OIT, de status supralegal, define discriminação por religião pelo seu efeito sobre a igualdade de tratamento nas condições



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

de emprego, independentemente de intenção do agente. A discriminação dirigida à praticante de Umbanda ativa simultaneamente o elemento "religião\raça", dada a histórica associação entre as religiões de matriz africana e a população negra no Brasil, fato notório nos termos do art. 374, I, do CPC.

5. O art. 3º da Convenção 111 da OIT impõe ao empregador obrigação positiva de garantir ambiente de trabalho livre de discriminação, inclusive quanto a condutas de colegas. A responsabilidade patronal por omissão independe de prova de ato comissivo direto do superior hierárquico e configura-se quando a discriminação era conhecida ou cognoscível pela gerência e não foi coibida.

6. Presentes indícios de discriminação (comentários reiterados sobre a fé da trabalhadora confirmados por ex-empregada da reclamada, sofrimento visível, advertências sem demonstração de isonomia e solicitação sobre peças íntimas que extrapola o poder diretivo), o ônus de demonstrar medidas efetivas de prevenção e repressão transfere-se ao empregador, nos termos do art. 818, §1º, da CLT. Ônus não ilidido.

7. O protocolo antidiscriminatório, interseccional e inclusivo, determinado pela Resolução CNJ nº 492/2023 e pela Recomendação CNJ nº 128/2022, veda a desqualificação integral de testemunho por contradição periférica quando o fato central narrado é autônomo. A solicitação patronal relativa a peças íntimas viola o art. 5º, X, da CF/1988 e integra o padrão discriminatório unitário dirigido à trabalhadora.

8. As orientações sobre padrão de vestimenta e uso de roupas íntimas adequadas, quando repassadas de forma geral e sem caráter vexatório, inserem-se no poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT), especialmente em atividades comerciais de atendimento ao público em shopping centers.

9. O quantum indenizatório, fixado em três salários da reclamante (R\$ 4.305,60), observa a função pedagógica e dissuasória exigida pela Convenção 111 da OIT e o enquadramento no nível médio do art. 223-G, §1º, II, da CLT, proporcionalmente aos fatos efetivamente provados.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso Ordinário da reclamante parcialmente provido.

1. Cartões de ponto com variação de horário entre turnos não configuram registros britânicos para fins da Súmula 338, I, do TST.
2. O banco de horas pactuado por acordo individual escrito é válido nos termos do art. 59, §§5º e 6º, da CLT, cabendo à trabalhadora demonstrar a ausência de compensação.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

3. A discriminação religiosa de matriz africana no ambiente de trabalho ativa simultaneamente os motivos proibidos "religião" e "raça/cor" da Convenção 111 da OIT, exigindo análise interseccional e aplicação do protocolo antidiscriminatório.

4. O empregador responde por omissão pelos danos morais decorrentes de ambiente de trabalho hostil em razão da religião do empregado, de que tinha ou deveria ter conhecimento, independentemente de prova de ato comissivo direto do superior hierárquico, nos termos do art. 3º da Convenção 111 da OIT c/c arts. 7º, XXII e XXX, da CF/1988 e art. 186 do CC.

5. Presentes indícios prima facie de discriminação religiosa, o ônus de demonstrar medidas de prevenção e repressão transfere-se ao empregador, nos termos do art. 818, §1º, da CLT e do art. 373, §1º, do CPC.

Dispositivos relevantes citados:

CF/1988, arts. 1º, III; 5º, VI, VIII, X e §2º; 7º, XXII e XXX; Convenção 111 da OIT (Decreto nº 62.150/1968), arts. 1º, "a" e §3º, e 3º; CLT, arts. 59, §§5º e 6º; 74, §2º; 818, I e §1º; 223-G, §1º, II; 791-A, §4º; CC, art. 186; CPC, arts. 373, §1º, e 374, I; Lei nº 13.467/2017; Resolução CNJ nº 492/2023; Recomendação CNJ nº 128/2022.

Jurisprudência relevante citada:

STF, RE nº 466.343/SP, Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, j. 03/12/2008; STF, ADI nº 5766, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, j. 20/10/2021; TST, Súmula nº 338, I; OIT, CEACR, Estudo Geral sobre as Convenções Fundamentais, 2012, Convenção nº 111.

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por -----

(Id. 1ad9928), inconformada com a Sentença de Mérito (Id. 301f8f2) proferida pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Manaus/AM, que julgou TOTALMENTE IMPROCEDENTES os pedidos formulados na Reclamatória Trabalhista ajuizada em face de ----- (anteriormente denominada -----
---).

Em suas razões recursais, a reclamante busca a reforma integral do julgado, sustentando, em síntese: a) a invalidade dos cartões de ponto por apresentarem horários invariáveis (britânicos), atraindo a aplicação da Súmula 338, I, do TST; b) a comprovação, por meio de prova oral, da jornada extraordinária das 10h às 23h e da supressão do intervalo intrajornada, que era de apenas 15 minutos; c) a invalidade do banco de horas; d) a configuração de assédio moral, intolerância religiosa e discriminação estética, praticados por prepostos da reclamada; e e) a reforma da decisão quanto aos honorários advocatícios sucumbenciais.

A reclamada, devidamente intimada, apresentou Contrarrazões (Id.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

c423806), pugnando pela manutenção da sentença em todos os seus termos.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, por não se vislumbrar nenhuma das hipóteses do art. 83, II, da Lei Complementar nº 75/1993.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela reclamante, bem como das respectivas Contrarrazões, porquanto preenchidos os pressupostos processuais de admissibilidade.

2. NOTA METODOLÓGICA PRELIMINAR: JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA

Antes de adentrar o exame dos capítulos recursais, impõe-se registrar o método de julgamento adotado neste voto.

O presente processo não comporta análise jurídica neutra ou unidimensional.

Os fatos narrados e a prova produzida revelam a presença simultânea de múltiplos marcadores de vulnerabilidade, religião de matriz africana, gênero feminino e controle do corpo da mulher no ambiente de trabalho, que se combinam para configurar situação de discriminação interseccional, categoria que os instrumentos jurídicos nacionais e internacionais obrigam este Tribunal a reconhecer e enfrentar.

A adoção do método de julgamento com perspectiva antidiscriminatória, interseccional e inclusiva está expressamente determinada pela Resolução CNJ nº 492/2023, que instituiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero e pela Recomendação CNJ nº 128/2022, que orienta os órgãos do Poder Judiciário sobre a perspectiva antirracista.

Tais instrumentos não constituem discricionariedade do julgador: são obrigação constitucional e convencional decorrente dos arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, VI, VIII e X; e 7º, XXX, da Constituição Federal, bem como da Convenção 111 da OIT, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD) e da Convenção Americana de Direitos Humanos.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

Este método, importa esclarecer, não constitui favor à parte mais vulnerável, não abandona a técnica processual e não prescinde da análise probatória. Ele impõe, diversamente, que o julgador:

- a) Identifique os marcadores estruturais de discriminação presentes no caso;
- b) Contextualize a prova produzida à luz das dinâmicas de poder que caracterizam as relações discriminatórias;
- c) Reconheça que a discriminação frequentemente não deixa rastros documentais explícitos, operando por meio de linguagem aparentemente banal, condutas cotidianas e silêncios institucionais;
- d) Aplique a distribuição dinâmica do ônus da prova (art. 818, §1º, CLT; art. 373, §1º, CPC) quando os indícios de discriminação presentes nos autos transferem ao empregador o dever de demonstrar a adoção de medidas efetivas de prevenção e repressão;
- e) Leia o conjunto probatório de forma integrada, e não atomizada, reconhecendo que condutas aparentemente isoladas podem compor padrão discriminatório unitário quando analisadas em seu contexto.

Com estas premissas metodológicas fixadas, passa-se ao exame dos capítulos recursais.

2. MÉRITO

2.1. DAS HORAS EXTRAS E DO INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA DE TRABALHO.

II.1 - Das horas extras:

A reclamante alega que era obrigada a chegar às 10h, quando cobria folgas de colegas, e a permanecer até as 23h por ordem da supervisora, para arrumar vitrines e mercadorias, cumprindo jornada muito superior à registrada nos cartões de ponto. Sustenta que os registros são britânicos e que o banco de horas é inválido.

Nos termos do art. 818, I, da CLT, o ônus de demonstrar a jornada



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia-jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

extraordinária é da reclamante. Havendo apresentação de cartões de ponto pela empregadora, compete à trabalhadora demonstrar sua invalidade ou a existência de jornada diversa, conforme a Súmula 338, I, do TST, cuja presunção, contudo, é relativa.

Da análise dos controles de frequência juntados pela reclamada (Ids. 0d865d0 a 51a8c7c), verificou-se que os registros não são uniformes: predominam os horários das 14h às 22h, com variações nos dias de substituição, quando a jornada era das 10h às 18h, totalizando, em ambos os casos, oito horas diárias. Não se configura, portanto, o registro britânico em sentido técnico, capaz de acionar a presunção da Súmula 338, I, do TST.

A prova oral tampouco socorre a reclamante neste capítulo.

A testemunha -----, arrolada pela própria reclamante e que trabalhou na reclamada de novembro de 2022 a junho/julho de 2023, declarou expressamente que laborava das 14h às 22h, mesmo turno da reclamante; que o estabelecimento da reclamada fechava às 21h30 ou 21h45 para o fechamento do caixa e ajuste das vitrines, com saída dos empregados às 22h; e que somente por três vezes, excepcionalmente, permaneceu até a meia-noite por ocasião da chegada de mercadorias e vitrines novas. A mesma testemunha confirmou ter assinado acordo de banco de horas e que chegava mais tarde como compensação.

A testemunha da reclamada, -----, corroborou integralmente a versão da ré quanto à jornada.

Diante deste quadro, a reclamante não se desvencilhou do ônus probatório que lhe competia. As declarações de sua própria testemunha contradizem a jornada alegada na inicial. O banco de horas, pactuado por escrito (Id. 14e1a6d), encontra amparo nos arts. 59, §§5º e 6º, da CLT, na redação conferida pela Lei nº 13.467/2017.

Mantém-se a improcedência do pedido de horas extras e reflexos.

II.2 - Do intervalo intrajornada:

A reclamante alega que usufruía apenas de 15 minutos de intervalo intrajornada. Nenhuma das testemunhas por ela arroladas confirmou esta supressão. A afirmação constante das razões recursais de que "a testemunha ----- confirmou que a reclamante comia rápido e voltava" não encontra respaldo na ata de audiência, constituindo inovação recursal inadmissível.

A testemunha da reclamada foi expressa ao afirmar que o intervalo



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

intrajornada era de uma hora para todos os empregados. O ônus probatório competia à reclamante (art. 818, I, CLT; art. 74, §2º, CLT), do qual não se desincumbiu.

Mantém-se a improcedência do pedido de horas intrajornada.

Recurso não provido.

2.2.

DO DANO MORAL: DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA, INTERSECCIONALIDADE E RESPONSABILIDADE PATRONAL POR OMISSÃO

Este é o capítulo central do recurso e aquele que demanda o mais cuidadoso exame à luz da Convenção 111 da OIT e do protocolo antidiscriminatório, interseccional e inclusivo.

III.1 - Da necessária aplicação da Convenção 111 da OIT:

A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 42ª Conferência Internacional do Trabalho em 1958, foi ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968.

Nos termos da jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, firmada no julgamento do RE 466.343/SP, de relatoria do Ministro Cezar Peluso, e reafirmada na ADI 5766, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil antes da Emenda Constitucional nº 45/2004 possuem status supralegal, situando-se acima da legislação ordinária e abaixo da Constituição Federal na hierarquia normativa.

A Convenção mencionada é instrumento de direitos fundamentais, integra o rol das oito Convenções Fundamentais da OIT, reconhecidas como núcleo inderrogável do direito internacional do trabalho. Sua aplicação, portanto, não é facultativa ao julgador: é obrigação constitucional decorrente do art. 5º, §2º, da CF, que determina que os direitos e garantias fundamentais não excluem outros decorrentes dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

III.2 - Definição convencional de discriminação religiosa e seu alcance:

O art. 1º, "a", da Convenção 111 estabelece:



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.
<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

"Para fins da presente Convenção, o termo 'discriminação' compreende 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."

Duas características desta definição são determinantes para o julgamento do presente caso.

A Convenção 111 não exige prova de intenção discriminatória.

O critério é objetivo, basta que a conduta tenha por efeito alterar a igualdade de tratamento da trabalhadora em razão de sua religião. Esta característica distingue fundamentalmente o conceito convencional do conceito de dolo civil e exige do julgador postura diversa na avaliação da prova.

O art. 1º, §3º, da Convenção esclarece que os termos "emprego" e "profissão" incluem as condições de emprego, não apenas o ato de admissão ou demissão. A proteção convencional abrange, portanto, o tratamento cotidiano recebido pela trabalhadora, o ambiente de trabalho a que está submetida, a aplicação das normas disciplinares e as relações interpessoais no exercício das funções.

III.3 - Os marcadores de discriminação presentes no caso: análise interseccional:

O método de julgamento com perspectiva interseccional, incorporado ao direito brasileiro pela Recomendação CNJ nº 128/2022, impõe que o Tribunal identifique todos os eixos de opressão que incidem simultaneamente sobre a trabalhadora, sem reduzir o exame a um único marcador.

No presente caso, identificam-se ao menos três marcadores sobrepostos:

O primeiro marcador é a religião de matriz africana.

A reclamante é praticante de Umbanda. Esta fé foi o objeto central dos comentários depreciativos sofridos no ambiente de trabalho.

O segundo marcador é a dimensão racial implícita.

As religiões de matriz africana (Umbanda, Candomblé e suas variantes)



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

estão historicamente e sociologicamente associadas à população negra no Brasil. Esta associação é fato notório que dispensa prova nos autos (art. 374, I, CPC) e que o Tribunal deve reconhecer de ofício.

A discriminação dirigida à praticante de Umbanda, portanto, ativa simultaneamente os motivos proibidos "religião" e "raça/cor" previstos na Convenção 111 - conferindo à trabalhadora dupla proteção convencional. O Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT (CEACR), em seu Estudo Geral de 2012 sobre as Convenções Fundamentais, reconheceu expressamente que a discriminação religiosa pode carregar dimensão racial quando dirigida a grupos cujas práticas religiosas estão historicamente associadas a determinada origem étnica, exigindo leitura integrada dos motivos proibidos.

O terceiro marcador é o gênero, articulado com o controle do corpo feminino no ambiente de trabalho. A reclamante foi submetida não apenas a comentários sobre sua fé, mas também a fiscalização extensiva de sua aparência, que incluiu, como se verá, a exigência quanto a peças íntimas, demonstrando que o controle patronal sobre sua pessoa excedeu em muito os limites do poder diretivo legítimo.

A análise isolada de qualquer destes marcadores produziria invisibilidade das demais dimensões da opressão sofrida pela reclamante. A perspectiva interseccional, ao contrário, revela que estes eixos se combinaram para produzir uma forma específica e agravada de discriminação: a de uma mulher, de crença afro-brasileira, submetida a controle simultâneo de sua fé, de seu corpo e de sua identidade profissional.

III.4 - O que a prova efetivamente demonstrou: releitura probatória sob o protocolo antidiscriminatório:

A sentença concluiu pela ausência de prova robusta de atos discriminatórios da gerente ----- e pelo baixo valor probante do depoimento de -----, em razão de contradição com a testemunha ----- quanto à prática de troca de dinheiro entre estabelecimentos.

Sob o protocolo antidiscriminatório e à luz da Convenção 111, esta avaliação probatória comporta revisão, por três ordens de razão.

A contradição identificada na sentença é periférica e não atinge o fato central:



A sentença desqualificou integralmente o depoimento de ----- com



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

Extraído em: 26/06/2026 09:39:11.

base na contradição entre sua afirmação de que frequentava a loja da reclamada para trocar dinheiro e a declaração de ----- de que o estabelecimento não realizava este tipo de troca.

Contudo, o exame atento dos autos revela que esta contradição não é necessariamente real: ----- trabalhou na reclamada de novembro de 2022 a junho/julho de 2023, enquanto o contrato da reclamante se estendeu de fevereiro de 2022 a maio de 2024. As declarações das duas testemunhas podem ser verdadeiras em períodos distintos, sem que se excluam mutuamente.

Ainda que a contradição fosse real quanto à prática de troca de dinheiro, ela é periférica em relação ao fato central narrado por -----, o comentário da gerente sobre o dinheiro possivelmente "enfeitado". Este fato é autônomo e independente da questão da troca de dinheiro: a testemunha relatou ter ouvido a gerente fazer o comentário quando estava presente no estabelecimento, independentemente do motivo de sua visita. A desqualificação total de uma testemunha por contradição periférica, quando o fato central narrado é autônomo, configura aplicação desproporcional do princípio da credibilidade testemunhal.

A prova oral da reclamante confirmou elementos essenciais da discriminação religiosa.

A testemunha -----, ex-empregada da reclamada, arrolada pela própria reclamante, prestou depoimento que a sentença utilizou seletivamente para afastar a responsabilidade da gerente -----, sem extrair suas consequências quanto à responsabilidade patronal por omissão.

----- declarou: que havia problemas de discriminação religiosa no ambiente de trabalho, sendo a reclamante o principal alvo de comentários e chacotas; que a vendedora ---- ----- dizia que a reclamante "fazia macumba" para conseguir clientes, associando sua fé umbandista a práticas desonestas de captação de clientela; que a reclamante foi vista várias vezes triste pelos cantos, reclamando que era acusada de conseguir clientes através de macumba; que a gerente ----- chegou a pedir à reclamante que usasse calcinhas mais adequadas, conduta que a própria depoente associou ao incômodo da gerente com a reclamante de forma mais ampla.

Estas declarações, proferidas por testemunha sem interesse no resultado da



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

Extraído em: 26/06/2026 09:39:11.

Pág 11/ 21

lide e que trabalhou no mesmo ambiente que a reclamante, constituem prova oral de discriminação religiosa no ambiente de trabalho, valorada em conformidade com o art. 371 do CPC.

A perspectiva antidiscriminatória impõe releitura da prova sobre o controle do corpo.

A reclamada apresentou duas advertências escritas aplicadas à reclamante (Id. 8a8d3d1) relacionadas ao padrão de vestimenta. A sentença utilizou estes documentos para confirmar a existência do código de vestimenta.

Sob o protocolo antidiscriminatório, estes documentos devem ser lidos de forma diversa: eles comprovam que a reclamante foi subjetivamente identificada pela empregadora como funcionária que sistematicamente descumpria o padrão, sem que haja qualquer evidência nos autos de que outros funcionários foram igualmente advertidos em situação análoga.

III.5 - A expressão "faz macumba para conseguir clientes": conteúdo discriminatório e efeitos jurídicos:

A expressão de que a reclamante "*fazia macumba para conseguir clientes*" não pode ser interpretada, sob o protocolo antidiscriminatório, como mero conflito competitivo entre vendedoras.

No Brasil, o vocábulo "macumba" carrega, em seu uso cotidiano e pejorativo, o peso histórico de mais de cinco séculos de perseguição, criminalização e demonização das religiões de matriz africana.

Seu emprego no contexto laboral para questionar os resultados profissionais de uma trabalhadora produz efeitos simultâneos e graves: **(i)** nega a competência profissional da reclamante, atribuindo seus resultados de vendas a práticas sobrenaturais e desonestas e não ao seu trabalho e dedicação; **(ii)** expõe sua crença a julgamento moral negativo de colegas e superiores, associando-a a práticas que o imaginário popular dominante, fortemente influenciado pela intolerância histórica às religiões afro-brasileiras, qualifica como maléficas ou manipuladoras; **(iii)** reproduz o estereótipo estrutural pelo qual praticantes de religiões de matriz africana são vistos como pessoas de moral duvidosa, incapazes de alcançar resultados legítimos por seus próprios méritos; **(iv)** e, por fim, ao ser dita reiteradamente e no ambiente de trabalho, cria clima de hostilidade institucionalizada que afeta diretamente as condições de emprego da reclamante, nos termos do art. 1º, §3º, da Convenção 111.



Saliento, mesmo que estes comentários tenham partido de colega de trabalho e não diretamente da gerente, não afasta a responsabilidade patronal, pelo contrário, como se demonstrará, é precisamente aqui que reside o cerne da omissão ilícita da empregadora.

III.6 - A responsabilidade patronal por omissão: fundamento convencional, constitucional e civil:

A sentença construiu sua fundamentação sobre a premissa de que a responsabilidade da empregadora exigiria prova de ato comissivo direto da gerente ----- . Esta premissa, como demonstrado, não encontra amparo na Convenção 111 nem no ordenamento constitucional brasileiro.

O art. 3º da Convenção 111 da OIT determina que todo Estado-membro deve "esforçar-se por obter a cooperação das organizações de empregadores" para a aplicação da política de igualdade.

O Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações - CEACR, em seu Estudo Geral de 2012, esclarece que esta obrigação se traduz, no plano das relações individuais de trabalho, na obrigação positiva de o empregador garantir ambiente de trabalho livre de discriminação, inclusive protegendo os trabalhadores de condutas discriminatórias praticadas por colegas ou terceiros.

O empregador que sabia ou deveria saber da discriminação ocorrida em seu estabelecimento e não tomou medidas adequadas para preveni-la ou cessá-la responde por omissão.

O art. 7º, XXII, da CF impõe ao empregador o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho e garantir um ambiente laboral saudável. O art. 7º, XXX, veda qualquer forma de discriminação no emprego. Estes dispositivos criam obrigação positiva (não mera abstenção), de agir ativamente para prevenir, investigar e coibir práticas discriminatórias no ambiente de trabalho.

O art. 483, "e", da CLT, por sua vez, considera falta grave do empregador a prática ou tolerância de atos que atentem contra a honra e a boa fama do empregado.

O art. 186 do Código Civil define como ato ilícito a conduta que, por ação



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

ou omissão, viole direito e cause dano a outrem. O art. 187 acrescenta que o exercício de um direito, como o poder diretivo, constitui ato ilícito quando excede manifestamente os limites impostos pelo fim social e pela boa-fé.

A omissão do empregador diante de ambiente de trabalho discriminatório que lhe é conhecido configura, portanto, ilícito civil autônomo.

Aplicando estas premissas ao caso, e incontrovertido nos autos que:

a) Havia, no ambiente de trabalho da reclamada, prática reiterada de comentários que associavam a fé umbandista da reclamante a "macumba" para conseguir clientes, confirmada pela testemunha -----, ex-empregada da reclamada;

b) A reclamante foi vista repetidamente em sofrimento em razão destes comentários, reclamando que era injustamente acusada, fato igualmente confirmado por -----;

c) Estes fatos ocorriam no interior do estabelecimento da reclamada, durante o horário de trabalho, sob supervisão da gerente -----;

d) A reclamada não demonstrou ter adotado qualquer providência para investigar os comentários, orientar as funcionárias sobre o respeito à diversidade religiosa, proteger a reclamante ou cessar o ambiente hostil. Não há nos autos política de diversidade, canal de denúncia, registro de providência disciplinar relacionada aos comentários ou qualquer outro elemento que demonstre atuação positiva da empregadora;

e) Ao contrário, a gerente (mesma pessoa responsável pela gestão do ambiente onde a discriminação ocorria) dirigiu à reclamante solicitação relativa a suas peças íntimas, conduta que, integrada ao padrão descrito, demonstra que a atenção gerencial sobre a reclamante tinha dimensão invasiva e desproporcional.

Diante deste quadro, o efeito discriminatório sobre as condições de emprego da reclamante está demonstrado nos termos do art. 1º, "a", da Convenção 111 da OIT, e a omissão patronal diante de ambiente de trabalho hostil de que tinha ou deveria ter conhecimento configura ato ilícito nos termos dos arts. 7º, XXII e XXX, da CF; art. 3º da Convenção 111 da OIT; art.

186 do Código Civil.

III.7 - Dos limites do poder diretivo: a solicitação sobre peças íntimas:



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

A sentença de origem enquadrava a solicitação da gerente para que a reclamante utilizasse peças íntimas "mais adequadas" como exercício regular do poder diretivo patronal, em razão da existência de código de vestimenta.

Sob o protocolo de gênero e à luz do art. 5º, X, da Constituição Federal, que protege a intimidade como direito fundamental inviolável, este enquadramento não se sustenta.

O poder diretivo do empregador, garantido pelo art. 2º da CLT, encontra limites constitucionais precisos. Ele pode legitimamente estabelecer padrões de apresentação pessoal visíveis ao público (corte de cabelo, maquiagem, uniformes, adornos). Não pode, contudo, adentrar a esfera da intimidade da trabalhadora para fiscalizar peças de roupa não visíveis ao cliente ou ao público. A calcinha não é visível. Sua fiscalização não encontra justificativa objetiva na atividade econômica desenvolvida, venda de joias em shopping center.

A exigência relativa a peças íntimas da empregada, praticada pela mesma gerente que supervisionava ambiente permeado por comentários discriminatórios sobre a religião da reclamante, não pode ser lida de forma isolada. Ela integra o padrão unitário de atenção invasiva e desproporcional dirigida à reclamante, padrão que, em sua totalidade, configura discriminação nas condições de emprego nos termos convencionais.

III.8 - Da distribuição dinâmica do ônus da prova:

O Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações CEACR, em seu Estudo Geral de 2012, estabelece que, diante de indícios razoáveis de discriminação, os sistemas jurídicos nacionais devem prever mecanismos que transfiram ao empregador o ônus de demonstrar que sua conduta não foi discriminatória.

No direito brasileiro, este mecanismo encontra fundamento no art. 818, §1º, da CLT e no art. 373, §1º, do CPC, que autorizam a distribuição dinâmica do ônus probatório em favor da parte com menor aptidão para produzir a prova.

No presente caso, os elementos dos autos constituem indícios suficientes para transferir à reclamada o ônus de demonstrar que adotou medidas efetivas de prevenção e repressão da discriminação: comentários religiosos reiterados confirmados por ex-empregada da ré; sofrimento visível da reclamante em decorrência destes comentários; advertências disciplinares aplicadas à reclamante sem evidência de isonomia; solicitação patronal sobre peças íntimas que extrapola o poder



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

Extraído em: 26/06/2026 09:39:11.

Pág 15/ 21

diretivo.

A reclamada não demonstrou existência de política de diversidade religiosa, treinamentos sobre respeito à crença dos empregados, providências tomadas em relação aos comentários sobre a Umbanda da reclamante, aplicação isonômica do código de vestimenta e, por fim, qualquer canal de denúncia ou investigação de discriminação.

Os indícios não foram ilididos.

A discriminação religiosa nas condições de emprego, com a consequente responsabilidade patronal por omissão, está configurada.

III.9 - Da configuração do dano moral e do nexo de causalidade:

Configurada a ilicitude da conduta patronal omissiva, o dano moral decorre das circunstâncias demonstradas nos autos.

A testemunha ----- confirmou que a reclamante foi vista várias vezes triste pelos cantos, reclamando que era acusada de conseguir clientes através de macumba. Este relato demonstra de forma concreta o sofrimento vivenciado pela trabalhadora em seu ambiente de trabalho, sofrimento que não é abstrato ou presumido, mas empiricamente observado por colega.

O nexo causal entre a omissão patronal e o dano sofrido pela reclamante é direto: a empregadora, ao não adotar medidas para coibir o ambiente discriminatório, permitiu sua perpetuação e, com ela, a continuidade do sofrimento da trabalhadora.

O dano moral está configurado.

IV - DA FIXAÇÃO DO QUANTUM INDENIZATÓRIO:

IV.1 - Os critérios do art. 223-G da CLT interpretados conforme a Convenção 111 da OIT:

O art. 223-G da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017,



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

estabelece os critérios para arbitramento da indenização por dano extrapatrimonial. Sua aplicação, no entanto, não pode ignorar as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro perante a Convenção 111 da OIT, que exige tutela efetiva, proporcional e dissuasória da igualdade de tratamento no emprego.

O Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações CEACR é explícito ao afirmar que reparações de valor ínfimo ou meramente simbólico não satisfazem a obrigação convencional de tutela efetiva, pois carecem do efeito dissuasório necessário para modificar padrões discriminatórios no mercado de trabalho.

IV.2 - Aplicação dos critérios ao caso concreto:

Examina-se cada critério do art. 223-G da CLT à luz dos elementos dos autos:

Natureza do bem jurídico tutelado (inciso I):

A liberdade religiosa (art. 5º, VI e VIII, CF) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF) são bens de máxima hierarquia no ordenamento constitucional.

A discriminação por religião de matriz africana afeta ainda, em sua dimensão estrutural, o direito à igualdade racial, igualmente protegido constitucionalmente (art. 5º, caput, CF) e convencionalmente (Convenção 111, motivo "raça/cor").

Intensidade do sofrimento ou da humilhação (inciso II):

O sofrimento foi concreto e reiterado, a trabalhadora foi vista repetidamente angustiada durante sua jornada de trabalho em razão de comentários que atacavam sua fé e sua honra profissional.

Possibilidade de superação física ou psicológica (inciso III):

Danos à identidade religiosa e à dignidade no trabalho tendem a produzir efeitos duradouros, especialmente quando vivenciados de forma sistemática durante longo período contratual.

Grau de dolo ou culpa (inciso IV):

Omissão culposa da empregadora, que deixou de adotar medidas de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

prevenção e repressão da discriminação diante de situação que era ou deveria ser de seu conhecimento.

Situação social e econômica das partes (inciso V):

A reclamante é trabalhadora hipossuficiente, beneficiária da justiça gratuita. A reclamada é empresa comercial com estabelecimento em shopping center, com capacidade econômica incomparavelmente superior.

Caráter pedagógico e dissuasório da indenização (inciso VII):

Critério de especial relevo em casos de discriminação estrutural. A função pedagógica da reparação deve ser compatível com a gravidade do ilícito, discriminação religiosa, tolerada no ambiente de trabalho e a necessidade de desincentivar sua repetição, cumprindo a obrigação convencional de eliminar a discriminação em matéria de emprego.

IV.3 - Do enquadramento e do valor:

Considerados os critérios acima, enquadra-se a ofensa no nível médio (art. 223-G, §1º, II, da CLT), em razão de:

A discriminação ser reiterada e de natureza grave, atinge bens jurídicos de hierarquia constitucional máxima.

O sofrimento ter sido concreto e observado por terceiros.

A omissão patronal ser sistemática, ausência total de qualquer medida de prevenção ou repressão demonstrada nos autos;

A extensão do período de exposição, contrato de aproximadamente dois anos e dois meses.

Considerando-se, de outro lado, que a prova produzida demonstrou a discriminação praticada por colega de trabalho e a omissão patronal, mas não atos comissivos diretos da gerente de natureza grave e reiterada; que a extensão dos fatos diretamente imputáveis à gerente -----
- é menos robusta que a discriminação praticada pela colega -----; que o critério da proporcionalidade, aplicado ao efetivamente provado, recomenda prudência na fixação do valor,

Fixa-se a indenização por danos morais no equivalente a três salários da



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

reclamante, a saber: $3 \times R\$ 1.435,20 = R\$ 4.305,60$ (quatro mil, trezentos e cinco reais e sessenta centavos).

Este valor atende simultaneamente aos critérios da proporcionalidade, porque compatível com a extensão do dano demonstrado e da efetividade convencional, por possui conteúdo econômico suficiente para cumprir a função pedagógica e dissuasória que a Convenção 111 da OIT impõe à tutela jurisdicional em matéria de discriminação no emprego.

2.3. DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

Com a reforma parcial da sentença, altera-se o quadro de sucumbência.

A reclamante sucumbiu nos capítulos de horas extras, intervalo intrajornada e no valor integral do dano moral pleiteado (obteve R\$ 4.305,60 de R\$ 71.760,00 requeridos). A reclamada sucumbiu no capítulo de danos morais.

Quanto aos honorários devidos ao patrono da reclamante:

Sendo a reclamante beneficiária da justiça gratuita e tendo obtido êxito parcial, condena-se a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da reclamante, no percentual de 10% sobre o valor da condenação (R\$ 4.305,60), nos termos do art. 791-A da CLT.

Quanto aos honorários devidos ao patrono da reclamada:

A reclamante, beneficiária da justiça gratuita, resta condenada ao pagamento de honorários sucumbenciais ao patrono da reclamada em razão da sucumbência nos capítulos de horas extras e intervalares, mantendo-se o percentual fixado na sentença de 10% sobre o valor dos pedidos rejeitados, com suspensão de exigibilidade pelo prazo de dois anos a contar do trânsito em julgado, nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT, interpretado conforme a ADI 5766 (STF).

3. DISPOSITIVO

Ante o exposto, conheço do Recurso Ordinário interposto por -----
Pinheiro da Cunha, e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para:

a) Reformar a sentença no capítulo de danos morais, reconhecendo a



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

responsabilidade da reclamada pela discriminação religiosa nas condições de emprego sofrida pela reclamante, em razão de sua fé na Umbanda, decorrente de omissão patronal ante ambiente de trabalho hostil comprovado nos autos, nos termos dos arts. 7º, XXII e XXX, da Constituição Federal; art. 1º, "a", e art. 3º da Convenção 111 da OIT (Decreto nº 62.150/1968); e art. 186 do Código Civil;

b) Fixar a indenização por danos morais no valor de R\$ 4.305,60 (quatro mil, trezentos e cinco reais e sessenta centavos), equivalente a três salários da reclamante, nos termos do art. 223-G, §1º, II, da CLT, interpretado conforme as obrigações convencionais do Estado brasileiro;

c) Condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da reclamante no percentual de 5% sobre o valor da condenação;

d) Manter a sentença nos demais capítulos, inclusive quanto à condenação da reclamante em honorários sucumbenciais com suspensão de exigibilidade;

e) Sobre o valor da condenação, incidem juros e correção monetária nos termos da legislação trabalhista vigente e da jurisprudência atual do TST e do STF.

Inverte-se o ônus da sucumbência. Custas pela reclamada, no importe de R\$86,11, correspondente a 2% sobre o valor de R\$4.305,60 arbitrado à condenação exclusivamente para esta finalidade.

Tudo nos termos da fundamentação.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os(as) Excelentíssimos(as) Desembargadores(as) do Trabalho ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES (**Presidente**); MÁRCIA NUNES DA SILVA BESSA (**Relatora**); e o Juiz do Trabalho Convocado AUDARI MATOS LOPES.

Representante do MPT: Excelentíssimo Senhor JORSINEI DOURADO DO NASCIMENTO - Procurador Regional do Trabalho da PRT da 11ª Região.

ISTO POSTO



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>

ACORDAM os(as) Desembargadores(as) do Trabalho da **SEGUNDA TURMA** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, **por unanimidade de votos, conhecer do Recurso Ordinário interposto por -----, e, no mérito, dar-lhe parcial**

provimento para: **a)** Reformar a sentença no capítulo de danos morais, reconhecendo a responsabilidade da reclamada pela discriminação religiosa nas condições de emprego sofrida pela reclamante, em razão de sua fé na Umbanda, decorrente de omissão patronal ante ambiente de trabalho hostil comprovado nos autos, nos termos dos arts. 7º, XXII e XXX, da Constituição Federal; art. 1º, "a", e art. 3º da Convenção 111 da OIT (Decreto nº 62.150/1968); e art. 186 do Código Civil; **b)** Fixar a indenização por danos morais no valor de R\$ 4.305,60 (quatro mil, trezentos e cinco reais e sessenta centavos), equivalente a três salários da reclamante, nos termos do art. 223-G, §1º, II, da CLT, interpretado conforme as obrigações convencionais do Estado brasileiro; **c)** Condenar a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor do patrono da reclamante no percentual de **5%** sobre o valor da condenação; **d)** Manter a sentença nos demais capítulos, inclusive quanto à condenação da reclamante em honorários sucumbenciais com suspensão de exigibilidade; **e)** Sobre o valor da condenação, incidem juros e correção monetária nos termos da legislação trabalhista vigente e da jurisprudência atual do TST e do STF. Inverte-se o ônus da sucumbência. Custas pela reclamada, no importe de R\$86,11, correspondente a 2% sobre o valor de R\$4.305,60 arbitrado à condenação exclusivamente para esta finalidade. Tudo nos termos da fundamentação.

Sessão virtual realizada no período de 10 a 15 de junho de 2026.

Márcia Nunes da Silva Bessa

Relatora

VOTOS



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/e00e3a7d01d9bba3c0272d024ab196c85daadffe>