

A C Ó R D ã O

3^a Turma

GMMGD /jms /

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO LOCAL DE ORIGEM DO TRABALHADOR. XENOFOBIA REGIONAL. VALOR ARBITRADO. ASSÉDIO MORAL. CONDUTA OMISSIVA DA RECLAMADA. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. O princípio da não discriminação é considerado hoje essencialmente constitucional, com influência importante em diferentes campos do universo jurídico. Tem apresentado notável impacto no plano das liberdades individuais, civis e políticas, com importante repercussão também nas relações interindividuais e entre grupos sociais. No Direito do Trabalho, em que se regula uma das mais importantes relações socioeconômicas e de poder entre seres humanos e tomadores de serviços, o princípio constitucional da não discriminação desponta cada vez mais decisivamente. O princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante.

Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória. A diretriz da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável e é onipotente no ramo juristrabalhista especializado. Portanto labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine* e 4º, VIII), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas). Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal). No mesmo espírito, a Lei nº 9.029/95, que trata da proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Não se

olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que "*os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social*". Já o art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que: "*Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade*". No mesmo caminho, o Decreto Lei 10.932/2022, que promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, da qual se denota que a dignidade inerente e a igualdade de

todos os membros da família humana são princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e é dever dos signatários adotarem medidas nacionais e regionais para promover e incentivar o respeito e a observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de todos os indivíduos e grupos sujeitos a sua jurisdição, sem distinção de raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica. O caso dos autos cuida de discriminação etnocultural em razão do local de origem do Reclamante, retratando preconceito dentro do próprio território nacional, de brasileiro contra brasileiro, em clara manifestação de xenofobia regional, e uma das suas grandes consequências, o assédio moral. Nesse aspecto, o TRT consignou que: *"Evidente que a situação retratada nos autos se enquadra no assédio moral combinado e ascendente; combinado porque os superiores hierárquicos do autor tinham plena ciência dos fatos e nada fizeram, pelo contrário, removeram o autor, o assediado, do setor de trabalho, e posteriormente sendo dispensado imotivadamente e, mantendo o assediador, que promovia o assédio moral ascendente que, após o êxito,*

permaneceu perpetrando as investidas contra demais colegas, seja pela origem nordestina, seja pela cor de pele". Durval Muniz de Albuquerque Júnior, em sua obra "A Invenção do Nordeste e Outras Artes", analisa a construção histórica da imagem da região Nordeste, no início do século XX, debatendo como a criação de sua identidade racial, cultural, social e econômica, bem como os diferentes discursos políticos e/ou culturais ligados à *seca, ao cangaço, ao messianismo, ao coronelismo, aos êxodos (imagens sempre vistas como exóticas)*, cooperaram para a formação de *estereótipos imagéticos e discursivos acerca do Nordeste*, e, conseqüentemente, para a manifestação de uma xenofobia regional no Brasil. A migração nordestina para a região sudeste do País, com sua contribuição essencial para o desenvolvimento e geração de riquezas, não apenas econômica, mas também sociocultural, ao invés de dissipar a imagem estereotipada e os discursos de preconceitos regionais manifestados de diferentes formas e de separatismo do País em dois polos antagônicos, mostrando que tais abstrações são insensatas, pequenas, cruéis e desumanas, foi vista como ameaça subjetiva a certos grupos sociais, que encontraram em tal *construção imagético-discursiva* alimento para manifestações de desprezo, agressividade e invalidação da

dignidade humana do brasileiro nordestino; circunstância que tristemente ainda persiste existente no Brasil. O preconceito regional reflete traço desumano inadmissível ainda presente nas relações sociais e realizado, infelizmente, nas relações trabalhistas, através de práticas discriminatórias em relação ao migrante nordestino que se apresentam seja implicitamente, por meio de barreiras invisíveis à ascensão profissional, seja de forma explícita, mediante falas estereotipadas pejorativas, por vezes travestidas de humor - "*racismo recreativo*" -, mas carregadas de perversidade, de humilhação, de ódio e da ideia de inferioridade. Esse comportamento também lança um sinal preocupante em direção às ideologias contemporâneas que pregam o império dos interesses e ritmos do mercado econômico capitalista, sem regras, princípios e institutos focados na proteção, inclusão e tutela dos seres humanos que vivem do trabalho. Trata-se de introjeção, pela cultura dominante, de certa naturalidade em face da exploração, da desigualdade, da exclusão e da violência cotidianas, que lamentavelmente se mantêm, em alguma medida, atuante nos dias contemporâneos da realidade brasileira e deve ser coibida pelo Poder Judiciário na aplicação efetiva das normas constitucionais, infraconstitucionais e supralegais

aplicável. Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes de práticas preconceituosas que perpetuam estereótipos negativos, eliminando todas as formas de discriminação, em especial a praticada com base no local de origem do trabalhador, de modo a garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio. Firmados tais pontos, na presente hipótese, a prática discriminatória, de natureza gravíssima, como se infere dos elementos fáticos delineados pelo acórdão regional e destacados a diante, revela-se evidente e deve necessariamente ser reprimida pelo Poder Judiciário. Com relação ao *quantum* a ser fixado a título de dano moral, saliente-se que caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante nos autos. Ao Julgador, cabe lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor

monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. No caso dos autos, o TRT, considerando a natureza grave da ofensa, reformou a sentença para rearbitrar a indenização por danos morais no importe de R\$238.524,00 (correspondente ao montante de 20 salários do Obreiro). Destacou a Corte Regional que *"a indenização fixada é compatível com os termos dos artigos 402 e 944 do Código Civil, pois o valor ora arbitrado respeita os critérios de possibilidade de cumprimento pelo devedor (cujo capital social é da ordem de R\$709.980.058,00 - ou seja, setecentos e nove milhões, novecentos e oitenta mil e cinquenta e oito reais, conforme Contrato social de ID 614ddb8), bem como a manutenção da condição social do indenizado e, especialmente no caso, a reparação efetiva à gravidade do dano, todos conjuntamente considerados"*. De todo modo, é oportuno registrar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que não se verifica na hipótese. **No caso em exame,** constata-se que o valor, a título de

indenização por danos morais, foi arbitrado em R\$238.524,00 pelo TRT, encontra-se consentâneo com a violência multidimensional sofrida pelo Obreiro, observado o **grau de culpa da Reclamada** (a ciência do assédio moral ascendente decorrente de xenofobia regional sofrido pelo Obreiro e a atitude da Ré de remoção do Autor, assediado, do setor de trabalho, com posterior dispensa imotivada, e a manutenção do assediador, que permaneceu perpetrando investidas contra os demais colegas, seja pela origem nordestina, seja pela cor de pele); a **gravidade do dano, inclusive com impacto na saúde do Obreiro** (depressão grave com sintomas psicóticos); o **nexo causal**; a **condição econômica do ofensor**; o **não enriquecimento indevido do ofendido** e o **caráter pedagógico da medida**. Portanto, diante de tais circunstâncias, não há como se concluir que o valor arbitrado pelo TRT, seja estratosférico, haja vista que, a teor do acórdão recorrido, os elementos probatórios demonstram a ocorrência de conduta discriminatória de natureza gravíssima praticada contra o Reclamante. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 1002736-56.2017.5.02.0467, em que é

Recorrente(s) **TOYOTA DO BRASIL LTDA.** e é Recorrido(s) **FRANCISCO DAS VIRGENS SANTANA.**

O relatório e os textos grafados entre aspas e em itálico são da lavra do eminente Ministro Alberto Bastos Balazeiro, Relator original:

"Trata-se de recurso de revista, com fundamento no art. 896 da CLT, interposto pela reclamada em face de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho.

*A Presidência do Tribunal de origem admitiu parcialmente o recurso, apenas quanto ao tema '**indenização por dano moral - quantum arbitrado**'.*

Foram oferecidas contrarrazões.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 95 do Regimento Interno do TST."

É o relatório.

V O T O

"1. CONHECIMENTO

Interposto o recurso contra acórdão publicado na vigência da Lei 13.467/2017, exige-se a demonstração prévia de transcendência da causa, conforme estabelecido nos artigos 896-A da CLT e 246 e 247 do Regimento Interno desta Corte Superior.

*Na espécie, em razão da relevância do tema, **RECONHEÇO A TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA** da matéria.*

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

DANO MORAL. ASSÉDIO. QUANTUM INDENIZATÓRIO EXCESSIVO.

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, sob os seguintes fundamentos, transcritos nas razões do recurso de revista, a teor do que dispõe o art. 896, § 1º-A, I, da CLT:

Doença do trabalho e nexa causal - Indenizações moral e material

A reclamada almeja a reforma da r. sentença no que toca à caracterização da doença laboral, aduzindo que o autor não foi vítima de assédio moral, sequer tenha desenvolvido doença psíquica decorrente desse assédio. Reforça inexistir responsabilidade, nexa causal ou mesmo sua culpa na eclosão da depressão da qual padece o trabalhador.

À Análise.

O reclamante descreveu na inicial as investidas sofridas pelo assédio moral, discorrendo que "Durante o período de 2014, em que o reclamante laborou para a reclamada, este foi acometido por assédio moral, realizado pelo Sr. Éder de Souza, a época técnico em química, onde constantemente este se dirigia ao reclamante chamando-o de "RATO", que o reclamante não era Homem, além de proferir diversas palavras e piadas ofensivas, além de diversos outros problemas ocorridos com a própria chefia e colegas do trabalho, onde o reclamante chegou ao ponto de pedir transferência de setores, conforme se evidencia ao atendimento relatado a ficha médica do Reclamante. O dano ofensivo foi de tamanha monta que o reclamante foi afastado pela própria reclamada e encaminhado a tratamento psicológico, conforme se verifica aos atestados médicos ora anexados, chegando ao ponto de ser afastado de suas funções pelo próprio médico da empresa, conforme se verifica ao seu prontuário. O assédio levou o reclamante a um transtorno DEPRESSIVO, afetando sua vida pessoal, passando a ficar com dificuldades para dormir, se alimentar, convivendo com muita angústia situação em que o Autor continua até a presente data, conforme documentos e relatórios médicos ora anexados. Todo ocorrido foi de total conhecimento da reclamada uma vez que o reclamante comunicou os fatos a seus superiores hierárquicos sem qualquer providência pela Reclamada em relação aos fatos ocorridos, e procurou ajuda em Dezembro de 2014 conforme devidamente evidenciado nas anotações da ficha médica em que foi novamente atendido pelo setor de assistência social em 18/05/2015, passando a ser tratado por médico psicólogo, neste atendimento temos a seguinte anotação de atendimento realizada por médico da própria reclamada: "O colaborador nos procurou para suporte, devido problemas com chefia e colegas de trabalho, solicita

ajuda para mudança de setor. Refere que anteriormente teve problemas, falou com o Vinicius (gerente), foi transferido temporariamente para a Forjaria e aguardava a transferência definitiva para a SEIBIKA ou Forjaria, pois no ETE sente que não tem mais utilidade (SIC). [...] O colaborador relata que tal situação tem afetado sua vida pessoal, esta com dificuldade para dormir, comer, enfim, muita angustia (SIC). O respectivo atendimento não deixa dúvidas da existência do dano que foi relatado à Reclamada. Verifica-se na mesma ficha médica que o reclamante novamente procurou ajuda em 02/06/2015, 13/07/2015, temos que não tendo a ajuda que necessitava procurou o setor de Recursos Humanos em que levou o problema a Sra. Raquel, conforme se evidencia a ficha médica em data de 18/08/2015."

O laudo pericial (ID f34d581), concluiu pela existência de depressão grave com sintomas psicóticos, que, em razão das ofensas no ambiente de trabalho, atraem o diagnóstico de doença de cunho ocupacional, com redução da capacidade laborativa e existência de nexo causal com as atividades desempenhadas no banco.

[...]

Diante desse contexto, **inócua a remissão recursal à ausência de prova do nexo causal ou mesmo concausal da moléstia de que é portador o obreiro, posto que o laudo foi conclusivo quanto ao nexo. Insta salientar que a prova oral eficaz corroborou o assédio moral perpetrado reiteradamente, senão vejamos.**

Em audiência, ID 6be3057, foram ouvidas duas testemunhas convidadas pelo autor e uma testemunha convidada pela reclamada, nestes termos:

[...]

Restou incontroverso que o reclamante foi assediado reiteradamente, cujo empregado Éder desferia-lhe ataques de ordem psicológica, praticando, para com o autor, xenofobia escancarada, e em relação a outros empregados, racismo, o que restou confirmado até mesmo pela testemunha ouvida a convite da reclamada, sendo ainda que a reclamada transferiu o autor de setor dispensando-o em seguida, e não o ofensor, que continuou suas atividades e impropérios para com demais empregados, seja pela origem nordestina, seja pela cor da pele, lamentavelmente.

Vale registrar que o denominado assédio moral, também conhecido como mobbing ou terror psicológico é, a rigor, o atentado contra a

dignidade humana, situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente e durante tempo prolongado sobre outra pessoa.

Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos, mas não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. Mas, para caracterização apta ao pleito reparatório, a violência psicológica há de ser intensa e insistente, cabalmente demonstrada, com repercussão intencional geradora do dano psíquico e marginalização no ambiente de trabalho, o que não se verifica *in casu*.

É que para caracterização do assédio moral faz-se necessária a presença de dois requisitos, quais sejam, a duração do tempo e o objetivo de destruir a vítima. O assédio moral no trabalho tanto pode ser regular, sistemático e de longa duração contra uma ou várias pessoas quanto pode ser adotado como prática regular de uma empresa no processo de seleção.

Neste sentido, tem-se que é ônus do reclamante comprovar os fatos alegados em sua petição inicial ensejadores da indenização pretendida (artigos 818, da CLT e 373, I, do CPC).

E conforme retro observado, **o autor logrou êxito em comprovar, de forma robusta, a ilicitude do comportamento da reclamada, bem como a ocorrência efetiva da lesão imaterial.**

[...]

Evidente que a situação retratada nos autos se enquadra no assédio moral combinado e ascendente; combinado porque os superiores hierárquicos do autor tinham plena ciência dos fatos e nada fizeram, pelo contrário, removeram o autor, o assediado, do setor de trabalho, e posteriormente sendo dispensado imotivadamente e, mantendo o assediador, que promovia o assédio moral ascendente que, após o êxito, permaneceu perpetrando as investidas contra demais colegas, seja pela origem nordestina, seja pela cor de pele. Portanto, o ato ilícito se revela no descumprimento, por parte do réu, de normas razoáveis de convivência.

O poder diretivo do empregador não pressupõe que favoreça determinado trabalhador em detrimento da lesão psicológica de outro,

máxime, como no caso dos autos, a latente discriminação pela origem nordestina do reclamante, nascido no município de Cipó, estado da Bahia (doc. identidade ID c3c2067).

Patente a culpa subjetiva do empregador, largamente comprovada, que o réu submetera o trabalhador a estresse psicológico, não tendo ainda adotado medidas tendentes a minimizá-las, restando presentes no caso sub judice todas as vertentes para a reparação civil inculpidas nos artigos 186 e 927, do CC.

[...]

De qualquer forma, competia ao réu a prova da inexistência de culpa e nexos causal, ônus do qual não se desincumbiu. Restando cabalmente evidenciado que a doença de cunho ocupacional adquirida no curso do contrato de trabalho, causou dano ao recorrido por culpa subjetiva exclusiva do recorrente, correta a r. sentença de 1º grau que lhe deferiu a reparação indenizatória extrapatrimonial e patrimonial postuladas no libelo.

[...]

Do valor arbitrado aos danos morais

Assentada a responsabilidade civil da reclamada, acerca da doença laboral acometida decorrente do assédio moral perpetrado, restou acolhido o pedido indenizatório de cunho extrapatrimonial, tendo sido fixado o valor de R\$ 30.000,00 para reparação, com a qual a ré e o autor não se conformam, pretendendo ela a redução e ele a majoração, respectivamente.

Com efeito, o valor determinado na origem (R\$ 30.000,00), **NÃO ATENDE**, em princípio, aos termos do § 1º do artigo 223-G da CLT, cuja indenização é de até vinte vezes o último salário contratual do ofendido, cuja ofensa seja de natureza grave, como o é o caso dos autos.

Considerando que a reclamante percebia R\$ 54,21 por hora (R\$ 11.926,20 por mês, considerando a multiplicação pelo divisor comum de 220 horas, atinente aos limites de duração de trabalho previstos na constituição federal), como última remuneração, conforme TRCT de ID 449f1ec, o valor deferido na origem de longe foi arbitrado à previsão legal para ofensas de natureza grave, que comporta a lide. Aliás, se o grau de culpa é grave, evidente que a reclamante merece a indenização prevista no dispositivo do inciso III do § 1º do artigo 223-G da CLT.

[...]."

Porém, agora que há esse balizamento na indenização, imposto pelo legislador, friso, passa-se a observar um padrão de recalcitrância na aplicação da lei, quando o beneficiário é o trabalhador; e, em casos como tais, se faz necessário o seu acatamento, sob pena de fazer letra morta do instituto.

Assim, **acolho o apelo do autor para arbitrar à indenização extrapatrimonial o valor de R\$ 238.524,00 (duzentos e trinta e oito mil, quinhentos e vinte e quatro reais) correspondente a vinte vezes o último salário obreiro em ofensas de natureza grave.**

Notar, ainda, que a indenização fixada é compatível com os termos dos artigos 402 e 944 do Código Civil, pois o valor ora arbitrado respeita os critérios de possibilidade de cumprimento pelo devedor (cujo capital social é da ordem de R\$709.980.058,00 - ou seja, setecentos e nove milhões, novecentos e oitenta mil e cinquenta e oito reais, conforme Contrato social de ID 614ddb8), bem como a manutenção da condição social do indenizado e, especialmente no caso, a reparação efetiva à gravidade do dano, todos conjuntamente considerados.

Dou provimento ao recurso obreiro, e nego provimento ao recurso da reclamada.

Nas razões do recurso de revista, a reclamada sustenta que a o valor arbitrado para pagamento da indenização por danos morais deve ser reduzido, pois entende ser exorbitante.

Aponta violação do artigo 5º, V, da Constituição Federal; art. 944, do Código Civil, d, bem como colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

*Na hipótese, extrai-se do acórdão regional que restou cabalmente comprovado - por meio do conjunto fático -probatório, em especial o depoimento prova testemunhal - o **assédio moral** perpetrado contra o reclamante. Consignou assim:*

O laudo pericial (ID f34d581), concluiu pela existência de depressão grave com sintomas psicóticos, que, em razão das ofensas no ambiente de trabalho, atraem o diagnóstico de doença de cunho ocupacional, com redução da capacidade laborativa e existência de nexo causal com

as atividades desempenhadas no banco.

[...]

Restou incontroverso que o reclamante foi assediado reiteradamente, cujo empregado Éder desferia-lhe ataques de ordem psicológica, praticando, para com o autor, xenofobia escancarada, e em relação a outros empregados, racismo, o que restou confirmado até mesmo pela testemunha ouvida a convite da reclamada, sendo ainda que a reclamada transferiu o autor de setor dispensando-o em seguida, e não o ofensor, que continuou suas atividades e impropérios para com demais empregados, seja pela origem nordestina, seja pela cor da pele, lamentavelmente.

[..]

(...) o autor logrou êxito em comprovar, de forma robusta, a ilicitude do comportamento da reclamada, bem como a ocorrência efetiva da lesão imaterial.

Assim, a Corte de origem reformou a sentença para majorar o quantum arbitrado a título de indenização, aos seguintes fundamentos:

"(...) acolho o apelo do autor para arbitrar à indenização extrapatrimonial o valor de R\$ 238.524,00 (duzentos e trinta e oito mil, quinhentos e vinte e quatro reais) correspondente a vinte vezes o último salário obreiro em ofensas de natureza grave.

Notar, ainda, que a indenização fixada é compatível com os termos dos artigos 402 e 944 do Código Civil, pois o valor ora arbitrado respeita os critérios de possibilidade de cumprimento pelo devedor (cujo capital social é da ordem de R\$ 709.980.058,00 - ou seja, setecentos e nove milhões, novecentos e oitenta mil e cinquenta e oito reais, conforme Contrato social de ID 614ddb8), bem como a manutenção da condição social do indenizado e, especialmente no caso, a reparação efetiva à gravidade do dano, todos conjuntamente considerados"

*No mundo do trabalho, denomina-se **assédio moral laboral** "a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas, intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, **de forma reiterada e prolongada**, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais*

do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar".

A partir da Convenção n° 190, da Organização Internacional do Trabalho, tornou-se desnecessária a existência de conduta reiterada e prolongada a que alude a doutrina para a caracterização do assédio (e violência) no mundo do trabalho. Com efeito, o instrumento internacional passou a qualificar o assédio a partir de seus efeitos - e não de sua reiteração, verbis:

Artigo 1°

1. Para efeitos da presente Convenção:

(a) 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 género;

2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

*A depender dos efeitos e extensão das condutas de assédio, o **assédio moral poderá ser de caráter interpessoal ou organizacional**. O assédio moral interpessoal pode ser assim definido:*

O assédio moral interpessoal (...) é um processo repetitivo e prolongado de hostilidade ou isolamento, direcionado para alvos específicos, geralmente uma ou poucas pessoas, mas sempre as mesmas com o objetivo de prejudicar, além de ocasionar descompensações na saúde do trabalho, alterações nas condições de trabalho, desligamento, afastamento, transferência do trabalho ou mudanças na função.

No caso concreto, o Tribunal Regional concluiu que o reclamante foi assediado reiteradamente, o "empregado Éder desferia-lhe ataques de ordem psicológica, praticando, para com o autor, xenofobia escancarada, e em relação a outros empregados, racismo" e, posteriormente, foi mudado de setor, sendo demitido.

Verifica-se ainda, nesse contexto, que houve conduta omissiva da empresa, a qual, de certa forma, foi conivente com toda a situação."

No que tange ao **quantum indenizatório**, há que se destacar que o princípio da não discriminação é considerado hoje essencialmente constitucional, com influência importante em diferentes campos do universo jurídico. Tem apresentado notável impacto no plano das liberdades individuais, civis e políticas, com importante repercussão também nas relações interindividuais e entre grupos sociais.

Até mesmo no plano da estruturação e funcionamento do mercado econômico e seus agentes constitutivos, onde atua o contemporâneo Direito Empresarial, essa diretriz constitucional tem produzido impacto.

No Direito do Trabalho, em que se regula uma das mais importantes relações socioeconômicas e de poder entre seres humanos e tomadores de serviços, o princípio constitucional da não discriminação desponta cada vez mais decisivamente.

O princípio da não discriminação é a diretriz geral vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante. Discriminação é a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória.

A diretriz da não discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável e é onipotente no ramo juristrabalhista especializado. Portanto labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas.

O princípio antidiscriminatório está presente no Título I da Constituição da República (art. 3º, IV, *in fine* e 4º, VIII), no Título II, Capítulo I (art. 5º, *caput*, III e X) e no Título II, Capítulo II (art. 7º, XXX até XXXII), vinculando as entidades da sociedade política (Estado) e da sociedade civil (instituições, empresas e pessoas).

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

[...]

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Para a Constituição de 1988, não há dúvida de que os princípios, regras e direitos fundamentais constitucionais aplicam-se, sim, às relações entre particulares, inclusive às relações empregatícias (eficácia horizontal).

No mesmo espírito, a Lei nº 9.029/95, que trata da proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de

permanência da relação jurídica de trabalho, prevê:

Art. 1o 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 previstas no inciso XXXIII do art. 7o da Constituição Federal.

[...]

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral.

O art. 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos determina que *"os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social."*

Já o art. 6º da Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e proteção contra o desemprego dispõe que: *"Todos os Membros deverão garantir a igualdade de tratamento de todas as pessoas protegidas, sem discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência ou idade"*.

No mesmo caminho, o Decreto Lei 10.932/2022, que promulga a

Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmada pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013, da qual se denota que a dignidade inerente e a igualdade de todos os membros da família humana são princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e é dever dos signatários adotarem medidas nacionais e regionais para promover e incentivar o respeito e a observância dos direitos humanos e das liberdades fundamentais de todos os indivíduos e grupos sujeitos a sua jurisdição, sem distinção de raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

Artigo 1. Para os efeitos desta Convenção:

[...]

4. Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste Artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes.

[...]

Artigo 2. Todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual proteção contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada.

Artigo 3. Todo ser humano tem direito ao reconhecimento, gozo, exercício e proteção, em condições de igualdade, tanto no plano individual como no coletivo, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados na legislação interna e nos

instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes.

[...]

Artigo 10. Os Estados Partes comprometem-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.

Rúbia Zanutelli de Alvarenga, em alusão ao Ministro Carlos Augusto Ayres Britto, define que "discriminar significa distinguir negativamente, negatizando o outro. É isolar, separar alguém para impor a esse alguém um conceito, uma opinião desfavorável por motivos puramente histórico-culturais, jamais lógicos, jamais racionais, por defecção, por distorção, por disfunção de mentalidade ao longo de um processo histórico cultural. E isso implica humilhação: humilhar o outro. E o humilhado se sente como que padecente de um déficit de cidadania, de dignidade, acuado pelo preconceito. O discriminado se sente como sub-raça ou sub-povo ou sub-gente. Sente-se, portanto, desfalcado não do que ele tem, mas do que ele é. E a sua autoestima fica ao rés do chão".

Esse é exatamente **o caso dos autos**, que cuida de discriminação etnocultural em razão do local de origem do Reclamante, retratando preconceito dentro do próprio território nacional, de brasileiro contra brasileiro, em clara manifestação de xenofobia regional, e uma das suas grandes consequências, o assédio moral.

Nesse aspecto, o TRT consignou que:

"Restou incontroverso que o reclamante foi assediado reiteradamente, cujo empregado Éder desferia-lhe ataques de ordem psicológica, praticando, para com o autor, xenofobia escancarada, e em relação a outros empregados, racismo, o que restou confirmado até mesmo pela testemunha ouvida a convite da reclamada, sendo ainda que a reclamada transferiu o autor de setor dispensando-o em seguida, e não o ofensor, que continuou suas atividades e impropérios para com demais empregados, seja pela origem nordestina, seja pela cor da pele, lamentavelmente.

(...)

Evidente que a **situação retratada nos autos se enquadra no assédio**

moral combinado e ascendente; combinado porque os superiores hierárquicos do autor tinham plena ciência dos fatos e nada fizeram, pelo contrário, removeram o autor, o assediado, do setor de trabalho, e posteriormente sendo dispensado imotivadamente e, mantendo o assediador, que promovia o assédio moral ascendente que, após o êxito, permaneceu perpetrando as investidas contra demais colegas, seja pela origem nordestina, seja pela cor de pele."

Durval Muniz de Albuquerque Júnior, em sua obra "A Invenção do Nordeste e Outras Artes", analisa a construção histórica da imagem da região Nordeste, no início do século XX, debatendo como a criação de sua identidade racial, cultural, social e econômica, bem como os diferentes discursos políticos e/ou culturais ligados à *seca*, ao *cangaço*, ao *messianismo*, ao *coronelismo*, aos *êxodos* (*imagens sempre vistas como exóticas*), cooperaram para a formação de *estereótipos imagéticos e discursivos acerca do Nordeste*, e, conseqüentemente, para a manifestação de uma xenofobia regional no Brasil.

A migração nordestina para a região sudeste do País, com sua contribuição essencial para o desenvolvimento e geração de riquezas, não apenas econômica, mas também sociocultural, ao invés de dissipar a imagem estereotipada e os discursos de preconceitos regionais manifestados de diferentes formas e de separatismo do País em dois polos antagônicos, mostrando que tais abstrações são insensatas, pequenas, cruéis e desumanas, foi vista como ameaça subjetiva a certos grupos sociais, que encontraram em tal *construção imagético-discursiva* alimento para manifestações de desprezo, agressividade e invalidação da dignidade humana do brasileiro nordestino; circunstância que tristemente ainda persiste existente no Brasil.

O preconceito regional reflete traço desumano inadmissível ainda presente nas relações sociais e realizado, infelizmente, nas relações trabalhistas, através de práticas discriminatórias em relação ao migrante nordestino que se apresentam seja implicitamente, por meio de barreiras invisíveis à ascensão profissional, seja de forma explícita, mediante falas estereotipadas pejorativas, por vezes travestidas de humor - "*racismo recreativo*" -, mas sempre carregadas de perversidade, de humilhação, de ódio e da ideia de inferioridade, em reforço à exclusão social de um grupo

ou segmento mais amplo de indivíduos.

Esse comportamento também lança um sinal preocupante em direção às ideologias contemporâneas que pregam o império dos interesses e ritmos do mercado econômico capitalista, sem regras, princípios e institutos focados na proteção, inclusão e tutela dos seres humanos que vivem do trabalho.

Trata-se de introjeção, pela cultura dominante, de certa naturalidade em face da exploração, da desigualdade, da exclusão e da violência cotidianas, que lamentavelmente se mantêm, em alguma medida, atuante nos dias contemporâneos da realidade brasileira e deve ser coibida pelo Poder Judiciário na aplicação efetiva das normas constitucionais, infraconstitucionais e supralegais aplicável.

Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes de práticas preconceituosas que perpetuam estereótipos negativos, eliminando todas as formas de discriminação, em especial a praticada com base no local de origem do trabalhador, de modo a garantir um ambiente de trabalho livre de violência e assédio.

Firmados tais pontos, na presente hipótese, prática discriminatória, de natureza gravíssima, como se infere dos elementos fáticos delineados pelo acórdão regional e destacados a diante, revela-se evidente e deve necessariamente ser reprimida pelo Poder Judiciário. Com relação ao *quantum* a ser fixado a título de dano moral, saliente-se que caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante nos autos.

Ao Julgador, cabe lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.

No caso dos autos, o TRT, considerando a natureza grave da ofensa,

reformou a sentença para rearbitrar a indenização por danos morais no importe de R\$238.524,00 (correspondente ao montante de 20 salários do Obreiro). Destacou a Corte Regional que *"a indenização fixada é compatível com os termos dos artigos 402 e 944 do Código Civil, pois o valor ora arbitrado respeita os critérios de possibilidade de cumprimento pelo devedor (cujo capital social é da ordem de R\$709.980.058,00 - ou seja, setecentos e nove milhões, novecentos e oitenta mil e cinquenta e oito reais, conforme Contrato social de ID 614ddb8), bem como a manutenção da condição social do indenizado e, especialmente no caso, a reparação efetiva à gravidade do dano, todos conjuntamente considerados"*.

De todo modo, é oportuno registrar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que não se verifica na hipótese.

No caso em exame, constata-se que o valor, a título de indenização por danos morais, arbitrado em R\$238.524,00 pelo TRT, encontra-se consentâneo com a violência multidimensional sofrida pelo Obreiro, observado o **grau de culpa da Reclamada** (a ciência do reiterado assédio moral ascendente, decorrente de xenofobia regional, sofrido pelo Obreiro e a atitude da Ré de remoção do Autor, assediado, do setor de trabalho, com posterior dispensa imotivada, e a manutenção do assediador, que permaneceu perpetrando investidas contra os demais colegas, seja pela origem nordestina, seja pela cor de pele); **a gravidade do dano, inclusive com impacto na saúde do Obreiro** (depressão grave com sintomas psicóticos); o **nexo causal**; a **condição econômica do ofensor**; o **não enriquecimento indevido do ofendido** e o **caráter pedagógico da medida**.

Portanto, diante de tais circunstâncias, não há como se concluir que o valor arbitrado pelo TRT, seja estratosférico, haja vista que, a teor do acórdão recorrido, os elementos probatórios demonstram a ocorrência de conduta discriminatória de natureza gravíssima praticada contra o Reclamante.

Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na

Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

NÃO CONHEÇO.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido o Ministro Alberto Bastos Balazeiro, não conhecer do recurso de revista da Reclamada.

Brasília, 12 de novembro de 2025.

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

Mauricio Godinho Delgado

Ministro Redator