



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0020977-37.2023.5.04.0271

Relator: ARY FARIA MARIMON FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/11/2024

Valor da causa: R\$ 91.182,35

Partes:

RECORRENTE: FUNDACAO DE SAUDE SAPUCAIA DO SUL

ADVOGADO: THIAGO REIS FOLATRE

ADVOGADO: ROSICLEIDE FELIPE RODRIGUES

RECORRIDO: ANDREIA NADJA DE MEDEIROS

ADVOGADO: JULIO CESAR SANT ANNA DE SOUZA

ADVOGADO: KASSIANE KILLES RAMOS

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020977-37.2023.5.04.0271 (ROT)
RECORRENTE: ANDREIA NADJA DE MEDEIROS
RECORRIDO: FUNDAÇÃO DE SAÚDE SAPUCAIA DO SUL
RELATOR: ARY FARIA MARIMON FILHO

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. XENOFOBIA. A xenofobia pode ser definida como "um comportamento especificamente baseado na percepção que o outro é estrangeiro ou de origem de fora da comunidade ou da nação", sendo prática vedada e combatida pelo ordenamento jurídico nacional e, também, pelo corpo de tratados internacionais aos quais a República Federativa do Brasil ratificou e promulgou. Caso em que o conjunto probatório comprova a prática de xenofobia em ambiente de trabalho alegada pela reclamante ao longo da contratualidade.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR ROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.** Valor da condenação mantido.

Intime-se.

Porto Alegre, 12 de março de 2025 (quarta-feira).

RELATÓRIO



A reclamada recorre da sentença do Id. e59003b, complementada pela decisão dos embargos de declaração do Id. 389ad32, que declarou a inépcia da petição inicial quanto ao pedido de "diferenças entre o adicional de insalubridade em grau médio pago" e julgou procedente o pedido de indenização por danos morais.

Busca a reforma quanto aos danos morais (Id. 5056606).

Com contrarrazões pela reclamante (Id. 1b1ead2), os autos vêm ao Tribunal para julgamento e são distribuídos a este Relator, na forma regimental.

É determinada a remessa dos autos eletrônicos à Procuradoria Regional do Trabalho para parecer, conforme despacho de Id. b9b31cc.

No parecer, o Ministério Público do Trabalho opina pelo desprovimento do recurso (Id. 575eeb0).

Vistos, são incluídos em sessão de julgamento.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

1. Dano moral

A reclamada não se conforma com a condenação à indenização por danos morais. Argumenta que: 1) a testemunha Daiane nunca teria presenciado tratamento diferenciado a colaboradores vindos de outros estados no âmbito do hospital sob exame; 2) acerca do ocorrido em relação aos dois técnicos de enfermagem, a testemunha não saberia precisar o que teria acontecido; 3) a obreira não teria sido submetida a humilhações; 4) igualmente, os colegas da reclamante não teriam preconceito pelo fato de ser nordestina ou pelo seu sotaque; 5) a recorrida, com a situação, tentaria se locupletar indevidamente da postulação de danos morais, sem bases fática ou probatória; 6) não haveria, nos autos, comprovação de lesão à dignidade, à honra, à boa fama, à integridade física ou psíquica, à imagem, consoante previsto pelos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 e 927 do Código Civil.

Assim decidi o Juízo de origem acerca da matéria (Id. e59003b - Págs. 2 a 9):

3. Dano moral. Assédio moral. Discriminação. Xenofobia



A reclamante afirma ter sido vítima de preconceito em decorrência de seu sotaque e por ser nordestina. Aduz ter sofrido xenofobia horizontal e vertical em seu ambiente de trabalho, dando conta de que foi atendida em diversas oportunidades pela psicóloga do hospital, Dra. Priscila, em decorrência do insuportável preconceito sofrido. Relata que, em muitas oportunidades, se escondia para chorar; e, que, em decorrência do preconceito, passou a ter problemas psicológicos. Postula, assim, o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada rechaça as alegações obreiras e sustenta que esta jamais foi submetida a humilhações ou que tampouco houve pelos seus colegas algum tipo de preconceito pelo fato dela ser nordestina ou por seu sotaque. Sinala que a reclamante foi advertida por condutas inadequadas em mais de uma oportunidade, não havendo se falar em perseguição. Por fim, ressalta que a reclamante não logrou êxito na avaliação de desempenho, não atingindo a pontuação necessária para ser aprovada no contrato de experiência. Requer, assim, seja julgado improcedente o pedido.

Analiso.

O dano moral pode ser conceituado como a lesão a um interesse que visa à satisfação de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, dentre os quais cito a vida, a imagem e a honra.

O artigo 223-B da CLT, preceitua que aquele que causar dano a outrem, por ação ou omissão, deve repará-lo, ou seja, a reparação pressupõe o dano e a relação entre o dano e o ato do ofensor.

Já o assédio moral, segundo Maurício Godinho Delgado, in Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed., São Paulo: Ltr, 2019, p. 1.447, pressupõe "conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves".

A Lei nº 9.029/95, em seu art. 1º, estabelece que "Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

Em seu depoimento, a reclamante afirmou:

"que trabalhou na reclamada de 25/01/2023 a 24/04/2023 na função de enfermeira; que trabalhava como técnica de enfermagem num hospital em Limoeiro do Norte/CE, explicando que residia no Rio Grande do Norte; que tinha acabado de se formar no curso de enfermagem e entendeu que era uma oportunidade para adquirir experiência na profissão de enfermagem; que assinou com a Fundação contrato de experiência; que não foi aprovada no contrato de experiência; que a depoente passou por 3 avaliações de desempenho no contrato de experiência."

O preposto da reclamada disse:

"que a reclamante foi desligada porque não conseguiu a pontuação mínima na avaliação de desempenho do contrato de experiência; que desconhece que a reclamante tenha sofrido preconceito na reclamada em razão de ser do nordeste;



que não tem conhecimento se a reclamante fez tratamento psicológico."

A testemunha Daiane, ouvida a convite da reclamante, disse:

"que trabalhou na Fundação na função de técnica de enfermagem de agosto de 2020 a 31/05/2024; que a depoente trabalhou 20 anos na clínica cirúrgica, depois foi para a UTI onde trabalhou até julho de 2023 e, por fim, trabalhou na clínica médica de agosto de 2023 até o final do contrato; que trabalhava na clínica médica das 7h às 13h em escala 6x1; que a reclamante trabalhava na UTI, referindo que ela ficou um tempo tirando férias de outro funcionário; que a reclamante trabalhava como folguista; que sabe que a reclamante não passou no contrato de experiência, sabendo que os enfermeiros diziam que ela não era competente; que embora tenha trabalhado com a reclamante, explicou que na UTI trabalhavam duas enfermeiras e, a depoente trabalhava mais com a outra enfermeira, inclusive no dia em que a reclamante transportou um paciente sem checar o oxigênio; questionada como foi a adaptação da reclamante no sul, esclareceu que esta parte mais pessoal da vida da reclamante não sabe dizer; que não tem conhecimento de que a reclamante fizesse tratamento médico ou de outra natureza; que sabe por informações da própria reclamante que ela veio sozinha do nordeste para o sul; que a depoente já viu algumas vezes pessoas de outros estados trabalhando no Hospital de Tramandaí; questionada se havia alguma diferenciação no tratamento a esses funcionários de outros estados, disse que nunca viu; que havia uma sala onde faziam intervalo e a reclamante queixou-se para a depoente que esperava um melhor acolhimento no hospital; que a reclamante tinha expectativas em relação ao emprego no hospital tanto que vendeu a moto que tinha para custear as despesas aqui; questionada se houve alguma outra situação da qual a reclamante tenha se queixado, respondeu negativamente, explicando que a situação era sempre a mesma; questionada se a reclamante sentia falta da família do seu local, respondeu afirmativamente, acrescentando que a reclamante desejava permanecer no sul; que não trabalhou sob supervisão direta da reclamante; que a reclamante não teve de relacionamentos com os colegas; perguntas do advogado da reclamante: que uma vez, quando estava a caminho da farmácia percebeu que 2 técnicos estavam rindo do sotaque da reclamante; que não sabe repetir o que eles estavam dizendo; que isso acontecia com frequência dentro da UTI; que a reclamante ficava tímida e constrangida com essa situação relatando à depoente que os técnicos não se reportavam a ela como deveriam."

No dia 19/08/2024, a Justiça do Trabalho lançou três protocolos de julgamento que trazem orientações claras e práticas para que juízes e juízas do trabalho deem atenção, em suas decisões, a processos históricos e estruturais de desigualdade.

Conforme noticiado no site do TST, os documentos propõem um olhar sem vieses ou preconceitos sobre diversidade, inclusão e combate ao trabalho escravo contemporâneo e ao trabalho infantil (disponível em <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-na-segunda-feira-19-protocolos-para-julgamentos-sem-discrimina%C3%A7%C3%A3o>). Acesso em 07/10/2024).

O Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva aborda as questões de gênero e sexualidade, raça e etnia e pessoa com deficiência e idosa.

Ao que aqui importa, o Juízo chama atenção para o item 1 do Capítulo 7 do referido Protocolo (PRIMEIRO PASSO: CONTANDO ATÉ SEIS PARA IDENTIFICAR AS VULNERABILIDADES), onde consta, em seu subitem 2, orientação ao magistrado(a) para se questionar se, na análise de um caso concreto, há na descrição dos fatos algum elemento que indique situação de racismo ou xenofobia.



A xenofobia pode ser caracterizada como a aversão injustificada a pessoas estrangeiras, ou até mesmo a pessoas de outras regiões de um mesmo país, em razão das diferenças sociais e culturais existentes entre os diversos grupos de indivíduos de origem estrangeira ou de um mesmo território nacional.

No caso em apreço, fica evidente a situação de vulnerabilidade a que estava submetida a reclamante, de origem nordestina, que chegou ao Estado do Rio Grande do Sul em busca de uma oportunidade para adquirir experiência na profissão de enfermagem, como por ela mesmo relatado em seu depoimento.

No ponto, conforme se depreende da prova produzida nos autos, em especial das trocas de e-mail entre as partes no período pré-contratual e do contrato de locação de imóvel para residência (IDs. 70a78e8 e d327258), a reclamante enfrentou dificuldades pessoais para assumir suas funções na reclamada, notadamente, sem qualquer tipo de assistência familiar ou de amigos que eventualmente pudesse ter em seu destino de trabalho, situação que evidentemente a colocou em maior vulnerabilidade, sem uma rede de apoio, o que se deu, inclusive, em razão das diferenças sociais e culturais sabidamente existentes em nosso país de dimensões continentais.

Tal situação de vulnerabilidade se confirma quando a testemunha dá conta de que a reclamante se queixou em relação a suas expectativas quanto ao emprego e ao acolhimento recebido no hospital. Além disso, ainda que a testemunha tenha acrescentando que a reclamante desejava permanecer no sul, indica que esta sentia falta da família e de seu local de origem.

Feitas tais considerações, embora a testemunha tenha referido que nunca viu alguma diferenciação no tratamento a funcionários de outros estados, confirmou situação em que 2 técnicos estavam rindo do sotaque da reclamante, dando conta de que isso acontecia com frequência dentro da UTI e que a reclamante ficava tímida e constrangida com essa situação.

Diante do quadro de vulnerabilidade já delineado, não haveria como se esperar que a reclamante tivesse outra reação a não ser a de sentir-se constrangida e acanhada quando vitimada por preconceito e discriminação recreativos, em razão de chacotas realizadas por colegas de trabalho.

A situação verificada enseja convicção de que a reclamante sofreu prejuízos extrapatrimoniais, o que sequer necessita de maiores comprovações, visto que o dano é, ou seja, decorre in re ipsa do próprio fato e cuja extensão independe de prova, sendo a reclamada responsável pelo ato de seus funcionários, conforme norma contida no art. 932, III, do CCB.

De todo modo, não se evidencia nos autos, o que sequer se aduziu na petição inicial, tenha ocorrido dispensa discriminatória da reclamante, inexistindo, ainda, qualquer indicação da existência de discriminação institucional da reclamada.

No particular, fica evidente que a dispensa da reclamante se deu em razão de sua desaprovação para permanecer no exercício de suas funções, conforme se vê das avaliações, advertência e acompanhamento assistencial, em que verificadas dificuldades da reclamante em atender à qualidade do trabalho esperado pela reclamada, inclusive com situação crítica envolvendo o transporte de paciente sem a devida atenção da reclamante à quantidade de oxigênio em cilindro por ela utilizado (ID. f831afd e ss.).

A menção de tais ocorrências se mostra necessária em razão do quadro delineado no laudo médico apresentado com a petição inicial, em que noticiado o acompanhamento da



reclamante por médica do trabalho em razão de ""transtorno mental relacionado ao trabalho, com quadro compatível com reação ao stress e transtorno de ansiedade"", inclusive com encaminhamento a tratamento psiquiátrico (ID. e3f2c3f).

Ao descrever o quadro da reclamante, poucos dias após o término do contrato (08/05/2023), a médica do trabalho assim indicou:

"A paciente ANDREIA NADJA DE MEDEIROS encontra-se em acompanhamento devido a quadro de transtorno mental relacionado ao trabalho, com quadro compatível com reação ao stress e transtorno de ansiedade.

Refere ter iniciado com sintomas em função de situações relacionadas ao trabalho (início das atividades sem treinamento ou orientação das rotinas/fluxos, cobranças excessivas, sobrecarga de trabalho, submissão a situações constrangedoras/assédio moral). Em função da situação passou a ter dificuldade para realizar suas atividades.

Foi avaliada por Psicólogo e Médico do Trabalho, realizando tratamento medicamentoso (para alteração de sono). Indicada avaliação com Psiquiatra (solicitada com urgência).

Apesar dos tratamentos realizados, encontra-se ainda bastante sintomática (crises de ansiedade, crises de choro, alteração de sono, dificuldade de concentrar-se, medo de retornar ao mesmo ambiente de trabalho). Piora quando precisa relembrar a situação, contatar com o Hospital ou até mesmo a passar próximo.

A paciente, no momento, esta INAPTA para o trabalho. Tem indicação de se manter afastada do trabalho ate melhora do quadro (sugerido 120 dias iniciais com posterior reavaliacao).

Considerando que suas atividades demandam níveis elevados de atenção, pressões excessivas, sobrecarga de trabalho, falta de treinamento, além da submissão a situações de assédio moral, seu quadro é considerado como relacionado ao trabalho, com indicação de CAT."

Como se vê, não há como atribuir o quadro da reclamante de forma exclusiva às situações envolvendo as chacotas antes referidas, tendo em vista que a inexperiência da reclamante, recém formada como enfermeira, notadamente contribuiu para o desenvolvimento de seus sintomas, o que se evidencia quando indicadas dificuldades para realização de suas tarefas, por exemplo, em razão de falta de treinamento, o que deve ser ponderado por ocasião da fixação da indenização moral a ser suportada pela reclamada.

De todo modo, resta evidenciado, no caso, que a reclamada não foi capaz de impedir a exposição da reclamante a comportamentos discriminatórios de seus prepostos, como já referido, o que viola a vedação constitucional à discriminação, constante, por exemplo, no inciso IV do art. 3º, no caput do art. 5º e nos incisos de XXX a XXXII do art. 7º da CF /88).

Tal situação igualmente viola diversos preceitos legais que se prestam a rechaçar todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, a exemplo daqueles constantes no § 6º do art. 461, no inciso V do art. 510-B e no art. 1º da Lei nº 9.029/1995.

Em atenção à necessidade de se preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, igualmente merecem destaque recentes alterações legislativas instituídas na CIPA, que passou a se denominar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, ocorridas em razão das disposições constantes na Lei nº 14.457/2022, com repercussões



nas NRs 1 e 5 do MTE, alteradas pela Portaria nº 4.219/2022 do MTP, com a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, o que, notadamente, inclui toda forma de discriminação injusta.

Além disso, a situação verificada vai de encontro a diversas normas internacionais que buscam repelir toda e qualquer forma de discriminação no trabalho, além de garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável aos trabalhadores, a exemplo da Convenção 111 da OIT, que veda todas as formas de Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil; da Convenção 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil; e, da Convenção 187 da OIT, que institui o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, ainda não ratificada pelo Brasil, mas que, além de se tratar de fonte material do Direito do Trabalho, foi alçada à condição de (convenção obrigatória) core obligation pela OIT na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, o que impõe aos Estados-Parte da OIT sua observância, independente de sua ratificação.

Ressalta-se, no caso, que o empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho hígido e saudável, através do cumprimento das normas de segurança e de saúde no trabalho, o que evidentemente inclui a saúde mental dos trabalhadores, conforme preceitos do art. 7º, XXII, da CF/88 e do art. 157 da CLT, sendo certo que as medidas adotadas pela reclamada, no caso, não foram suficientes a impedir a exposição da reclamante ao fato discriminatório e ilegal perpetrado em seu estabelecimento, o que merece reparação.

Assim, e afastada qualquer evidência de que haja discriminação institucional na reclamada, na falta de excepcionalidade a afastar a tarifação legal para definição do quantum debeatur, devem ser observados os critérios previstos no art. 223-G da CLT.

Assim, à vista dos parâmetros legais, e, ainda, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem ainda o necessário caráter pedagógico que deve ter o valor da indenização, com o intento de que o infrator se sinta desmotivado a reincidir na prática em relação a outros empregados, observado, ainda, que o contrato da reclamante foi de curta duração, defiro o pagamento de indenização por dano moral à reclamante no valor de R\$ 8.000,00.

Em seguida, foi complementada pela sentença de embargos de declaração (Id. 389ad32):

Com razão a embargante, assim, sanando a contradição apontada, na fundamentação da sentença, onde se lê:

"Assim, à vista dos parâmetros legais, e, ainda, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem ainda o necessário caráter pedagógico que deve ter o valor da indenização, com o intento de que o infrator se sinta desmotivado a reincidir na prática em relação a outros empregados, observado, ainda, que o contrato da reclamante foi de curta duração, defiro o pagamento de indenização por dano moral à reclamante no valor de R\$ 8.000,00".

Leia-se:

"Assim, à vista dos parâmetros legais, e, ainda, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, bem ainda o necessário caráter pedagógico que deve ter o valor da indenização, com o intento de que o infrator se sinta desmotivado a reincidir na prática em relação a outros empregados, observado, ainda, que o contrato da reclamante foi de curta duração, defiro o pagamento de indenização por dano moral à reclamante no valor de R\$ 10.000,00."



Examino.

À inicial, a reclamante referiu que "sofreu xenofobia horizontal e vertical em seu ambiente de trabalho, sendo inclusive atendida em diversas oportunidades pela psicóloga do hospital, Dra. Priscila, em decorrência do insuportável preconceito sofrido. Em muitas oportunidades a autora se escondia para chorar e em decorrência do preconceito passou a ter problemas psicológicos" (Id. d6ab8f2 - Pág. 2).

Em contestação, a reclamada negou a prática de xenofobia no sentido de que "a reclamante jamais foi submetida humilhações. Tampouco houve pelos seus colegas algum tipo de preconceito pelo fato de ser nordestina ou por seu sotaque, restando evidente a manifesta tentativa da obreira em se locupletar indevidamente a partir da postulação de danos morais sem respaldo fático e probatório" (Id. 6c53026 - Pág. 4), razões igualmente trazidas em seu recurso ordinário.

A xenofobia, em que pese não possua uma definição internacional reconhecida, poder ser definida, consoante "Relatório do Relator Especial sobre formas contemporâneas de racismo, discriminação racial, xenofobia e outras formas relacionadas de intolerância" ao Conselho de Direitos Humanos da ONU, como "um comportamento especificamente baseado na percepção que o outro é estrangeiro ou de origem de fora da comunidade ou da nação" (Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/097/20/pdf/g1609720.pdf>. Tradução minha).

Na legislação nacional, o conceito de xenofobia é previsto ao art. 2º, parte final do *caput*, da Lei nº 7.716/89, como "discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional". Em recente interpretação desse diploma legal, inclusive, o STJ já reconheceu a prática de xenofobia em razão de ofensas proferidas a pessoas advindas do Nordeste (REsp n. 1.569.850/RN, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, Sexta Turma, julgado em 24/4/2018, DJe de 11/6/2018).

A testemunha da reclamante, Daiane Torres, informou que (Id. ea3868d - Pág. 2, grifo meu)

*questionada como foi a adaptação da reclamante no sul, esclareceu que esta parte mais pessoal de vida da reclamante não sabe dizer; que não tem conhecimento de que a reclamante fizesse tratamento médico ou de outra natureza; que sabe por informações da própria reclamante que ela veio sozinha do nordeste para o sul; que a depoente já viu algumas vezes pessoas de outros estados trabalhando no Hospital de Tramandaí; questionada se havia alguma diferenciação no tratamento a esses funcionários de outros estados, disse que nunca viu; que **havia uma sala onde faziam intervalo e a reclamante queixou-se para a depoente que esperava um melhor acolhimento no hospital**; que a reclamante tinha expectativas em relação ao emprego no hospital tanto que vendeu a moto que tinha para custear as despesas aqui; questionada se houve alguma outra situação da qual a reclamante tenha se queixado, respondeu negativamente, explicando que a situação era sempre a mesma; questionada se a reclamante sentia falta da família do seu local, respondeu afirmativamente, acrescentando que a reclamante desejava permanecer no sul; que não trabalhou sob supervisão direta da reclamante; que **a reclamante não teve de relacionamentos com os colegas**; perguntas do advogado da*



reclamante: que uma vez, quando estava a caminho da farmácia percebeu que 2 técnicos estavam rindo do sotaque da reclamante; que não sabe repetir o que eles estavam dizendo; que isso acontecia com frequência dentro da UTI; que a reclamante ficava tímida e constrangida com essa situação relatando à depoente que os técnicos não se reportavam a ela como deveriam.

O preposto da reclamada, contudo, apontou que: "desconhece que a reclamante tenha sofrido preconceito na reclamada em razão de ser do nordeste; que não tem conhecimento se a reclamante fez tratamento psicológico" (Id. ea3868d - Pág. 1).

Em laudo emitida por médica do trabalho, registrou-se que "apesar dos tratamentos realizados, encontra-se ainda bastante sintomática (crises de ansiedade, crises de choro, alteração de sono, dificuldade de concentrar-se, medo de retornar ao mesmo ambiente de trabalho). **Piora quando precisa relembrar a situação, contatar com o Hospital ou até mesmo a passar próximo. A paciente, no momento, está INAPTA para o trabalho**" (Id. e3f2c3f - Pág. 1, grifo meu).

Percebe-se que houve manifestações depreciativas pelos colegas em razão do sotaque da reclamante e, portanto, xenofóbicas, uma vez que fundadas em sua origem nordestina. Ademais, o sentimento de não recepção no ambiente de trabalho e o estado de saúde mental da autora indicam, de fato, a ocorrência da prática de xenofobia.

A xenofobia não é apenas combatida pelo ordenamento jurídico nacional, como se nota, por exemplo, do art. 3º, IV, da Constituição Federal, do art. 461, §6º, da CLT, da Lei nº 9.029/95 e da já citada Lei nº 7.716/89, porém, igualmente, por diversos tratados internacionais aos quais a República Federativa do Brasil aderiu e promulgou. Não se deve esquecer que o art. 5º, §2º, da Constituição Federal é expresso ao garantir que "Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

No caso, dentre outras, são de importância para o caso sob exame, a Convenção Americana de Direitos Humanos (promulgada pelo Decreto nº 678/92); Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (promulgada pelo Decreto nº 10.932/22); e Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (promulgada pelo Decreto nº 65.810/69), respectivamente:

ARTIGO 1

Obrigações de Respeitar os Direitos

1. 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.

2. Para os efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

[...]

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 1

1. Nesta Convenção, a expressão "discriminação racial" significará qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública.

No âmbito das relações laborais em específico, por meio da Convenção nº 111 da OIT (anexo XXVIII do Decreto nº 10.088/19), art. 2º, o Brasil comprometeu-se a " formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria".

Nesse contexto de valorização dos tratados de Direitos Humanos, inclusive, o CNJ aprovou a Resolução nº 364/21, que dispõe sobre "a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do Conselho Nacional de Justiça" a fim de, entre outros objetivos, "fomentar a cultura de direitos humanos e controle de convencionalidade em todas as instâncias do Poder Judiciário, instando a aplicação dos tratados de direitos humanos, da jurisprudência interamericana e do exercício do controle de convencionalidade" (art. 2º, X).

Assim, relevante pontuar que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, no julgamento do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil, frisou que a formação histórico-social do nordeste brasileiro pode ensejar situações de vulnerabilização social e, conseqüentemente estigma social (Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf).



Desta forma, evidenciado o ato ilícito praticado por omissão da ré, nasce o dever de reparar os danos causados ao empregado, nos moldes do art. 5º, V, da Constituição Federal e nos arts. 186 e 927 do Código Civil.

No que pertine ao *quantum* indenizatório, sinalizo que não foi objeto de irresignação recursal, limitando-se a recorrente a requerer "reforma do *decisum a quo* afastando a condenação da recorrente ao pagamento d indenização por danos morais" (Id. 5056606 - Pág. 4).

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada.

ARY FARIA MARIMON FILHO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUIZ CONVOCADO ARY FARIA MARIMON FILHO (RELATOR)

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA

