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

Recurso Ordinário Trabalhista 0002660-87.2025.5.12.0015

Relator: AMARILDO CARLOS DE LIMA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 30/06/2026
Valor da causa: R$ 67.421,16

Partes:
RECORRENTE: BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO
ADVOGADO: ELSIO BALSAN
RECORRIDO: MULTILOG BRASIL S.A.
ADVOGADO: MARCUS VINICIUS MENDES MUGNAINI
TERCEIRO INTERESSADO: JOAO CARLOS DALMAGRO
TESTEMUNHA: ILIANE MELO RODRIGUES

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO n. 0002660-87.2025.5.12.0015 (ROT)
RECORRENTE: BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO
RECORRIDA: MULTILOG BRASIL S.A.
RELATOR: DESEMBARGADOR DO TRABALHO AMARILDO CARLOS DE LIMA

RECURSO ORDINÁRIO. DESCONSTITUIÇÃO DO ROMPIMENTO MOTIVADO. O justo motivo rescisório imputado à empregada como ensejador da ruptura contratual motivada deve ser demonstrado em Juízo de forma convincente, considerando a mácula que intrinsecamente traz à vida profissional da trabalhadora a modalidade referida. Demonstrada pela prova dos autos a falta grave cometida pela empregada, tem-se por válida a rescisão com base no art. 482, "b", da CLT.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** , provenientes da Vara do Trabalho de São Miguel do Oeste, SC, sendo recorrente **BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO** e recorrida **BIANCA ELOISA MAROSTICA MACHADO.**

Da sentença do ID. 32087fa, em que foi rejeitado o pedido da inicial, interpõe recurso ordinário a demandante.

Nas razões do ID. 5ba2989, argui cerceamento de defesa por indeferimento do pedido de juntada de prova. No mérito, pede a desconstituição do rompimento motivado; desvio de função e indenização por dano moral.

A ré apresenta contrarrazões no ID. 5833cca.

O Ministério Público do Trabalho não intervém no feito.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso ordinário e das contrarrazões, porquanto estão atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

PRELIMINAR DE NULIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA

A autora alega que a não determinação de ofício ou o não deferimento da produção de prova essencial para a comprovação do desvio de função, como as filmagens de segurança, viola o art. 5º, inciso LV, da CF e o art. 370 do CPC. Busca a nulidade da sentença e o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual. Afirma que para comprovar o desvio de função por intermédio de prova testemunhal seria necessário o depoimento de funcionários da empresa, os quais se negaram por medo de represálias.

Sem razão.

Na forma do art. 795 da CLT, as nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

No caso, a autora apesar de mencionar na petição inicial e na impugnação aos documentos da defesa a existência de câmeras na empresa ré não houve nos autos qualquer manifestação do Juízo sobre a questão e na audiência do ID. 634b466, com a presença da autora, a instrução foi encerrada, sem protestos.

Assim, não há nos autos análise do requerimento de que a empresa juntasse filmagens das câmeras (ID. c71c6b7), ausente indeferimento da prova a insurgência da autora carece de objeto.

Anoto que o fato do magistrado ter ampla liberdade na direção do processo podendo determinar a produção das provas necessárias, na forma dos arts. 765 da CLT e 370 do CPC, não atrai a inversão do ônus de prova, tampouco a nulidade no caso em que a parte interessada não protestou contra o encerramento da instrução.

No caso, não se mostra sequer razoável a juntada das "FILMAGENS DAS CÂMERAS DURANTE O CONTRATO DA RECLAMANTE" (ID. c71c6b7), ou seja, imagens de um contrato superior a um ano (15-4-2024 a 8-9-2025) sem qualquer indicação específica.

Pelo exposto, rejeito a preliminar.

MÉRITO

1. DESCONSTITUIÇÃO DO ROMPIMENTO MOTIVADO

O Juízo de origem rejeita o pedido, fundamentando, em suma, ser pouco crível que a autora não tivesse ciência sobre a ligação entre o suposto "apelido" de "Cirila" e a novela "Carrossel". Mas que independente da "intenção" da autora, o suposto tom de brincadeira apenas buscou camuflar a violência moral perpetrada. Destaca o conceito de racismo recreativo do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça e o dever do empregador de manter um ambiente laboral saudável, equilibrado, acolhedor e livre de preconceitos. Conclui que ante a existência de código de ética e conduta, do qual a autora tinha ciência, a conduta da autora enquadra-se como mau procedimento e é grave o suficiente para o rompimento motivado. Registra que o fato de outro funcionário ter usado a palavra "abutres" em grupo de Whatsapp ou eventual omissão anterior da ré não é capaz de afastar a penalidade.

A parte demandante alega que a conduta que fundamentou a rescisão contratual, qual seja, a referência à colega de trabalho como "Cirila", não possuía intuito discriminatório ou racial. Sustenta que a expressão aludia a um personagem de obra televisiva, cujo comportamento de fumar em local indevido era similar ao da colega. Afirma que a interpretação da empregadora carece de fundamento fático e jurídico, ignorando a intenção jocosa da interação. Pondera que o mau procedimento exige conduta grave, dolosa e prejudicial ao ambiente laboral, o que não se aplica ao caso. Defende que a penalidade máxima aplicada é manifestamente desproporcional, violando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Menciona que a própria conduta da empresa demonstra inconsistência de critérios e desproporcionalidade, citando a tolerância a expressões de gravidade superior, como o termo "abutres". Pretende a reversão da justa causa, com base no art. 482, 'b', da CLT. Argumenta que o poder disciplinar do empregador não é absoluto e deve observar os ditames legais. Postula o pagamento das verbas rescisórias devidas em caso de dispensa imotivada.

A autora participou de curso denominado "código de ética e conduta" em 1º-5-2025, bem como de "prevenção e combate ao assédio" em 29-8-2025.

O código de ética da ré prevê que "Todos devem agir com respeito, evitando qualquer comportamento que possa molestar, perturbar, prejudicar, ofender ou atingir a dignidade, a integridade ou a condição psicológica das pessoas" (ID. 44fbb0e).

Conforme feedback formal de 1º-7-2025, a autora recebeu feedback de que influenciava negativamente o ambiente de trabalho para alguns colegas: "[...] Também foram observados comportamentos que afetam o clima da equipe, como atitudes impulsivas e influência negativa sobre alguns colegas". No feedback formal de 5-9-2025 também foi indicado à autora: "[...] não lida bem com cobranças e, em alguns momentos, já apresentou atitudes inadequadas, como expressar insatisfação de forma negativa, realizar brincadeiras de mau gosto e gerar situações de desconforto no

ambiente de trabalho. Além disso, há registros de atrasos, saídas antecipadas e falta de adesão às normas internas, como o uso adequado de uniforme e EPIs. Também foi percebido que, em alguns casos, a colaboradora influencia negativamente colegas de perfil mais suscetível, o que pode impactar no clima organizacional. É importante que a colaboradora mantenha seus pontos fortes - como competência técnica, dedicação e capacidade de entrega - mas que desenvolva maior equilíbrio emocional, senso de responsabilidade e comprometimento com as regras da Unidade, contribuindo de forma mais consistente e positiva com a equipe e com os objetivos da organização" (ID. 86b91ee).

Além dos feedbacks formais, a autora foi advertida em 7-2-2025 por comportamento inadequado pela utilização de palavras de baixo calão. Com a orientação de que a "advertência verbal tem o objetivo de alertá-la sobre a necessidade de manter uma conduta respeitosa no ambiente de trabalho, evitando o uso de linguagem inapropriada e qualquer atitude que possa comprometer a harmonia da equipe. Caso esse comportamento persista, medidas disciplinares mais severas poderão ser aplicadas" (ID. a07af39).

De igual modo, em 21-3-2025 a autora foi novamente advertida por proferir palavras de baixo calão (ID. a07af39).

Conforme relato de Taimara, colhido pela ré, no dia 2-9-2025 a autora ao chegar "à unidade para iniciar sua jornada de trabalho, Taimara dirigiu-se à copa, como faz diariamente. No corredor de acesso, encontrou a colaboradora Bianca e o colaborador Marlon. Como de costume, cumprimentou-os com um 'Bom dia'. Nesse momento, Bianca respondeu dizendo: 'Bom dia, Cirila', e em seguida saiu junto com Marlon rindo. Taimara relatou que, diante da situação, sentiu-se incomodada, chegou a refletir sobre a fala de Bianca e tentou procurá-la para esclarecer o ocorrido, porém não a encontrou e decidiu deixar o assunto de lado naquele momento. Mais tarde, ao guardar seu material de trabalho, Bianca se aproximou e pediu desculpas pela brincadeira feita anteriormente. Taimara respondeu que aceitava as desculpas, mas ressaltou que não gostaria que esse tipo de comentário se repetisse, pois se sentiu ofendida. Após esse episódio, ambas mantiveram apenas cumprimentos cordiais e seguiram com suas atividades normalmente nos dias seguintes" (ID. accddfe).

Conforme relato da autora à ré: "Na terça-feira, 02/09/2025, ao chegar à unidade para iniciar sua jornada de trabalho, Bianca estava acompanhada de Marlon quando encontrou Taimara no corredor. Taimara cumprimentou-a com um "Bom dia", ao que Bianca respondeu, em tom de brincadeira: 'Bom dia, Cirila'. Posteriormente, Bianca foi informada por colegas de que Taimara havia se sentido ofendida com sua fala. Diante disso, procurou Taimara para pedir desculpas, esclarecendo que em nenhum momento teve a intenção de ofendê-la. Reforçou ainda que compreendia seu posicionamento e solicitou que aceitasse suas desculpas" (ID. accddfe).

Marlon, por sua vez, relatou à ré que "estava acompanhado de Bianca quando passaram por Taimara no corredor. Nesse momento, Bianca cumprimentou Taimara dizendo: "Bom dia, Cirila", em tom de brincadeira, e ambos riram da situação. Posteriormente, Marlon soube por colegas que Taimara havia se sentido ofendida com a fala de Bianca. Diante disso, procurou Taimara para pedir desculpas por ter rido da situação, esclarecendo que não teve a intenção de desrespeitá-la. Ressaltou ainda que não gostaria de manter um mal-entendido com a colega e pediu que ela o desculpasse por ter sido conivente com a fala de Bianca" (ID. accddfe).

O comunicado de rescisão do contrato de trabalho por justa causa em 8-9-2025 do ID. 34d7b66, assinado pela autora, sem ressalvas, indica que "Após apuração realizada pela empresa, restou constatado que, no dia 02 de setembro de 2025, ao cruzar pela manhã com a Senhora Taimara Cristina dos Santos Rodrigues, funcionária da empresa Brasanitas - Empresa Brasileira de Saneamento e Comércio, prestadora de serviços de limpeza e conservação para a Multilog, a Senhora proferiu palavras de cunho injurioso e racial, ao cumprimentá-la chamando-a de "Cirila", em referência depreciativa ao personagem negro da novela infantil Carrossel. Tal conduta configura grave violação às normas legais e internas da empresa, sendo incompatível com a manutenção do vínculo empregatício, motivo pelo qual se impõe a aplicação da presente rescisão contratual por justa causa".

Conforme mensagens do ID. 5c0233b a autora disse que fez "uma brincadeira com a moça da terceira, que limpa aí fiz um comentário como faço com todos, e foram falar não sei se pra vc ou pr quem q eu fiz racismo com a guria Ai fui lá conversar com ela pedi desculpas Mais nada que ver".

A autora, no depoimento gravado, relata, em resumo, sobre a matéria que "foi demitida por ter feito uma piada com uma colega de trabalho e a empresa alegou que se tratava de 'racismo', mas nega que fosse a sua intenção; chamou a terceirizada de 'Cirila', mas nega ter dado a ela o apelido; a terceirizada era negra; o apelido foi aplicado pelos outros terceirizados e não sabia da ligação do apelido com a novela 'Carrossel'; estava com o Sr. Marlon quando cumprimentou a pessoa usando o nome 'Cirila'; a depoente e o Sr. Marlon saíram rindo depois do que ocorreu; depois de algum tempo, vieram falar que a colaboradora não tinha gostado do fato; depois disso, pediu desculpas para a colaboradora em razão do fato; sabe da existência de código de ética (tem conhecimento); desconhece que a empresa combate o racismo; nega problemas anteriores e advertências na empresa; o ambiente de trabalho era bom e a relação com os colegas era sempre boa; os colegas sempre trataram bem a depoente e todos ainda são amigos; teve problemas por má compreensão na empresa (chegava na empresa um pouco estressada, mas alegavam que estava faltando com a educação com os colegas); entende que em tais situações não estava sendo mal educada".

A preposta da ré relata, em resumo, sobre a matéria que "a reclamante foi demitida por justa causa em razão do que a autora falou para a terceirizada; conversaram com a reclamante e com a pessoa ofendida e depois o fato foi encaminhado para o setor de RTS;a reclamante procurou a depoente e admitiu o que falou para a colega; desconhece amizade entre a reclamante e a terceirizada ofendida e não sabe se existia intimidade para esse tipo de "brincadeira" no ambiente corporativo; não se recorda de outras dispensas por justa causa ocorridas na unidade de Dionísio Cerqueira; a empresa não tolera atitudes racistas, difamatórias ou homofóbicas dentro do ambiente de trabalho; nega que algum colaborador tenha usado o termo "abutre" no grupo da empresa e o fato não foi comunicado à empresa; não tem controle sobre o uso de apelidos em relação às pessoas que transitam no local".

Nesse contexto, não verifico erro de julgamento, a autora foi advertida duas vezes por comportamento inadequado no ambiente de trabalho, bem como recebeu dois feedbacks formais com indicação de melhoria em relação ao tratamento de alguns colegas com registro de que a autora realizava brincadeiras de mau gosto e gerava desconforto no ambiente de trabalho.

Assim, quando em 2-9-2025 a autora em companhia com um colega, ao ser cumprimentada com "bom dia" pela empregada terceirizada da limpeza, respondeu com "bom dia, Cirila" e saiu rindo com o colega, já estava ciente de que as "brincadeiras" que realizava gerava desconforto no ambiente de trabalho. E mesmo ciente que esta brincadeira específica havia causado incômodo, ainda que tenha pedido desculpas, manifesta em mensagem por Whatsapp a ausência de real arrependimento posto que indica "Mais nada que ver" e na busca de saber quem tinha repercutido o ocorrido diz "Se tá falando de mim ta sem serviço kkkkkk" (ID. 5c0233b)

A utilização da expressão "Bom dia, Cirila", seguida de risos direcionados a uma empregada terceirizada negra, ultrapassa qualquer barreira de "brincadeira" ou "mal-entendido" e configura racismo recreativo. Ao projetar e feminilizar o nome de "Cirilo" - um conhecido personagem negro da novela infantil "Carrossel" - **a autora acabou por reduzir a pessoa da trabalhadora, com todas as suas singularidades inerentes à pessoa humana, ao seu atributo visível, a pele**. Ainda que existam outras correlações, não provadas, o "apelido", por si só, é inadequado, mas, no caso, ainda foi proferido seguido de risos, o que evidencia a chacota. **Mascarar o preconceito sob o manto do humor apenas reforça o racismo estrutural**, configurando uma violação grave e intolerável que justifica a aplicação da sanção máxima do direito do trabalho.

Destaco que o rompimento motivado, com base no art. 482, "b", da CLT, é proporcional, considerando que a autora já havia participado de dois cursos de ética e assédio, sido advertida por escrito duas vezes, bem como recebido dois feedbacks formais, e mesmo ciente de que a

"brincadeira" específica havia causado constrangimento indicou não perceber a gravidade da utilização do "apelido" (ID.5c0233b), o que evidencia que os cursos, advertência e feedbacks não foram suficientes para conscientizar a autora.

A mensagem isolada do ID. 22a8d4e em que um empregado usa o termo "abutres" não é suficiente para afastar a penalidade, ou mesmo indicar ausência de proporcionalidade, seja porque ausente o contexto da conversa, a autora limita-se a apresentar imagem de uma tela, sem data, de mensagem com o registro de "editada", e que, por si só, não demonstra omissão da ré, como alegado pela autora, inclusive porque a mensagem seguinte é para conversarem na segunda-feira.

Tudo sopesado, nada a reformar.

Nego provimento.

2. DESVIO DE FUNÇÃO

Consta da sentença (ID. 32087fa):

[...]

Prosseguindo, para que o desvio de função possa gerar efeitos pecuniários em favor da trabalhadora, faz-se necessária a demonstração de que o cargo em que o empregado atuou em "desvio" possua patamar salarial mais elevado do que a função na qual foi formalmente enquadrado, o que não foi comprovado - de forma satisfatória - pela obreira. Aliás, a reclamada apresentou a ficha de registro de um dos ocupantes da função de operador logístico I (fl. 256), a qual evidencia que o salário da autora como assistente de operações, na realidade, sempre foi superior em comparação com o referido cargo (fl. 133).

De qualquer forma, a prova oral colhida não foi capaz de confirmar que a autora foi designada para manobrar empilhadeiras no período trabalhado. Isso porque a testemunha ouvida a convite da reclamante nunca laborou na empresa, apenas afirmando - de forma vaga - que "(...) a reclamante inclusive descarregava cargas com a empilhadeira; isso ocorria às vezes, quando passou na aduana (poucas vezes); (...)". Por outro lado, a testemunha indicada pela ré, ILIANE, declarou que "(...) nunca viu a reclamante operar empilhadeira, nem mesmo eventualmente (...)". Ressalto que a testemunha convidada pela empregadora trabalhou diretamente com a reclamante, atribuindo maior força probatória ao seu relato.

[...]

A autora alega que a testemunha que convidou demonstra a atividade de manobra de empilhadeira, enquanto a testemunha convidada pela ré não possui força probatória suficiente para desconstituir tal relato. Sustenta que a ausência de filmagens de segurança, requeridas na réplica, representa lacuna probatória que deve ser interpretada em seu favor, em virtude do princípio da primazia da realidade. Pretende, em conformidade com o art. 460 da CLT, o pagamento de diferenças salariais.

Sem razão.

A autora alega na petição inicial ser contratada como "assistente de operações" e que trabalhava habitualmente como "operadora logística", pede o reconhecimento do desvio de função e o pagamento das diferenças salariais.

Não verifico erro da origem na apreciação da prova oral, a testemunha convidada pela autora trabalhava como motorista e apenas passava pela aduana em Dionísio Cerqueira /SC, quando encontrava a autora, já a testemunha convidada pela ré trabalhou com a autora por todo o período contratual, já trabalhou na mesma função de "assistente de operações" e declarou nunca ter visto a autora operar empilhadeira, nem mesmo eventualmente.

Demais disso, a ré demonstra pela ficha de registro do ID. 2e08d94 que em 1º-5-2025 um "operador logístico" tinha o salário de R$2.020,06, inferior ao da autora, que na referida data recebia R$2.194,32 (ID. c0ba7cb).

Pelo exposto, nego provimento.

3. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO

Consta da sentença (ID. 32087fa):

[...]

> Todavia, além da causa de pedir extremamente lacônica, não há indícios de que a reclamante tenha sido vítima de assédio moral no período trabalhado ou que tenha sofrido humilhações em virtude de sua orientação sexual, especialmente porque não foram ouvidas testemunhas a respeito de tal alegação. Do mesmo modo, não é possível presumir que o termo "abutre" utilizado na conversa de Whatsapp anexada à fl. 24 fez referência à autora desta demanda. Esclareço, ainda, que não foi comprovado o abalo extrapatrimonial suportado pela obreira. Assim, à míngua das provas, não tendo a parte autora cumprido o ônus que lhe competia, julgo improcedente o pedido.
>
> [...]

A parte autora alega que era alvo de adjetivos pejorativos e ofensivos por parte de colegas e motoristas como "sapatona", "milicão" e "gurizão". Sustenta que a omissão da empregadora em apurar, coibir e punir tais atos configura descumprimento do dever de zelar por um ambiente de trabalho seguro e saudável. Menciona o art. 483, alínea "d", da CLT, para justificar a rescisão indireta. Pondera que a inércia patronal, ao permitir a perpetuação de condutas discriminatórias, agrava a responsabilidade da empresa pelos danos morais. Pretende a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, nos termos dos arts. 186 do CC e 483, "d", da CLT.

A autora não faz qualquer prova dos fatos constitutivos alegados, ônus que lhe incumbia, na forma do art. 818, I da CLT.

As testemunhas não tratam da matéria, e as conversas por WhatsApp também não demonstram a alegada discriminação.

Nego provimento.

ACORDAM os membros da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. Por igual votação, rejeitar a preliminar de nulidade. No mérito, sem divergência, **NEGAR-LHE PROVIMENTO.** Custas no importe de R$1.348,42, pela autora, calculadas sobre o valor de R$ 67.421,16, atribuído à causa pelo Juízo de primeiro grau. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 19 de agosto de 2026, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Amarildo Carlos de Lima, os Desembargadores do Trabalho José Ernesto Manzi e Wanderley Godoy Junior. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen.

AMARILDO CARLOS DE LIMA
Relator