



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010051-94.2023.5.15.0075

Relator: MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/09/2023

Valor da causa: R\$ 60.023,59

Partes:

RECORRENTE: FRANCIELLE ALESSANDRA DA CRUZ

ADVOGADO: THIAGO BASAGLIA DALPINO

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FOURNIOL CURY

RECORRENTE: ASSOCIACAO OFICINA-ESCOLA PROFESSOR EURIPEDES
BARSANULFO

ADVOGADO: FABIANA LELLIS ARAUJO

RECORRIDO: FRANCIELLE ALESSANDRA DA CRUZ

ADVOGADO: THIAGO BASAGLIA DALPINO

ADVOGADO: LUIS ANTONIO FOURNIOL CURY

RECORRIDO: ASSOCIACAO OFICINA-ESCOLA PROFESSOR EURIPEDES BARSANULFO
ADVOGADO: FABIANA LELLIS ARAUJO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
3ª Câmara

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 0010051-94.2023.5.15.0075

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

RECORRENTES: 1º - FRANCIELLE ALESSANDRA DA CRUZ

**2º - ASSOCIACAO OFICINA-ESCOLA PROFESSOR EURIPEDES
BARSANULFO**

RECORRIDOS: OS MESMOS

ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE BATATAIS

JUÍZA SENTENCIANTE: KARINA SUEMI KASHIMA

RELATORA: MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI

[lmssf]

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. FALA DISCRIMINATÓRIA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO E RAÇA. É profundamente discriminatório pretender limitar as possibilidades de trabalho de uma pessoa conforme seu gênero e sua cor de pele. Mesmo que o objetivo da fala ("*tendo em conta o cenário econômico atual e o fato de você ser mulher e negra, o que sobra pra você é trabalhar de babá*") não fosse amesquinhar, notório que acabou por reproduzir justamente o atual e conhecido cenário de injustiça racial e de gênero. A fala transbordou todo o preconceito e a desvalorização que tanto pesam sobre a mulher, principalmente a mulher negra, no mercado de trabalho. As desigualdades sociais, raciais e de gênero devem ser combatidas pela sociedade e em hipótese alguma podem ser utilizadas como estigmas atribuídos à pessoa. O ser humano possui um valor intrínseco que não pode ser violado. O princípio da dignidade da pessoa humana exige do julgador uma postura que vise coibir atitudes como as ora relatadas, que violam nitidamente os direitos do trabalhador. Incidência das Convenções 111 e 190 da OIT, da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância e da Constituição Federal. Recurso conhecido e provido.

Adoto o relatório da r. sentença de ID. ad028cf, complementada pela r. decisão de ID. 0f02472, que julgou os pedidos formulados na inicial parcialmente procedentes, e contra a qual recorrem ordinariamente a autora e a ré, com as razões de ID. 43c5ef9 e ID. 3b5b4a2, respectivamente.



A reclamante insiste no pedido de pagamento de indenização por dano moral em razão de discriminação racial e de gênero.

A reclamada, por sua vez, insurge-se contra a condenação ao pagamento de diferenças salariais e diferenças da multa de 40% do FGTS e discorda dos critérios fixados aos honorários sucumbenciais. Por fim, requer o deferimento dos benefícios da justiça gratuita.

Representações processuais regulares.

Preparo corretamente recolhido.

Contrarrazões apresentadas pelas partes.

É o relatório.

VOTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço dos apelos.

RECURSO DA RECLAMANTE

DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL E DE GÊNERO

A autora insiste que teria sofrido dano moral decorrente de discriminação racial e de gênero. Afirma que, no dia anterior à sua despedida sem justa causa, em reunião na qual estavam presentes o diretor, a coordenadora e mantenedora da ré, ouviu o diretor dizer o seguinte: "*Quando iniciamos esta reunião achei que o cenário seria outro, tendo em conta o cenário econômico atual e o fato de você ser mulher e negra, o que sobra pra você é trabalhar de babá*". Relata que registrou boletim de ocorrência.

Em sua contestação, a ré nega o relato da inicial, defendendo que não teria sido dita qualquer frase no sentido relatado pela autora.

O presente feito atrai a necessidade de se utilizar o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, além da questão racial. Trata-se de ferramenta metodológica de



aplicação da lei ao caso concreto, à luz das particularidades com vistas a mitigar as desigualdades, sendo, portanto, método interpretativo casuístico.

O julgador deve ter sensibilidade para a realidade do processo, visando a dismantelar desigualdades estruturais, as visões estereotipadas de como cada gênero é ou deveria ser.

As perspectivas são de atuação jurisdicional consciente, com novo olhar atento às questões racial e de gênero.

O Protocolo busca a aproximação dos sujeitos processuais com empatia e sempre questionando se há assimetria de gênero e, no presente caso, de raça e de poder.

Na valoração da prova deve-se levar em conta a dificuldade de se provar condutas veladas e que traumas podem impedir a vítima de ter uma percepção temporal clara.

Passo à análise do conjunto probatório do feito.

A autora anexou ao seu apelo depoimentos prestados pelas testemunhas presentes à reunião no inquérito policial instaurado a partir do boletim de ocorrência por ela registrado.

A senhora Danúbia prestou as seguintes declarações:

"Informa que na data dos fatos estava em reunião com Maria Elizabeth, com o diretor Carlos Eduardo e com Francielle pontuando os pontos positivos e negativos sobre o comportamento dela na escola, pois alguns pais estariam insatisfeitos com sua postura muito firme e às vezes até agressiva com as crianças estudantes da Instituição. Ademais, informa que foram feitas diversas reuniões desde teor com Francielle. Declara que durante a reunião, Carlos Eduardo realmente pontuou o que Francielle declarou no BO KP9213/2022, porém no sentido contrário que Franciele entendeu, Carlos Eduardo disse no sentido de colocar o papel da pessoa negra em evidência e da dificuldade de oportunidades, ou seja, com outro viés, tendo dito aquilo tentando incentivar Francielle a mudar seu comportamento e continuar na escola, pois atualmente o mercado de trabalho está difícil e não no sentido de humilhar a pessoa de Francielle. Informa também que a escola como um todo é sempre respeitosa e inclusive o diretor Carlos sempre tem iniciativas anti racistas. Acrescenta que Francielle entrou na instituição como estagiária no ano de 2019 e saiu como professora no ano de 2022 e que em várias ocasiões Francielle interpretou de maneira equivocada e distorcida coisas que as pessoas falavam para ela e que inclusive o relacionamento interpessoal dela com todos era muito difícil, sobretudo com quem dava algum tipo de ordem para ela. Afirma, sobretudo, que a referida escola nunca se envolveu em algum conflito deste tipo, inclusive possuem vários movimentos anti racistas e é presente a diversidade entre alunos e funcionários que atuam na instituição."

Das declarações da senhora Maria Elizabeth vale transcrever os seguintes trechos, que ora inverto a ordem para facilitar a compreensão:

"Ressalta que Francielle fazia uma diferença entre os alunos, gostando mais dos alunos 'bonzinhos', dado que gerou o conflito (...). Informa que Francielle teve vários comportamentos inadequados para a profissão de professor."

"Resolveram ao invés de desliga-la, conversar com ela, para ela tentar mudar este comportamento e ela continuar trabalhando, motivo este da reunião onde ocorreram os



fatos. Acrescenta que o objeto principal da reunião foi dizer os compromissos que um professor deveria ter. Informa que na data dos fatos estava na referida reunião com Danúbia, com diretor Carlos e com a funcionária Francielle, pontuando nesta reunião sobre os pontos para melhoramento profissional. Durante a reunião estavam pontuando sobre os compromissos do professor em sala de aula e diante da negativa dela de atender tais compromissos, o diretor Carlos Eduardo proferiu para Francielle, não é melhor pensar melhor? Por conta de dificuldade em arrumar emprego neste cenário atual, e inclusive o cenário de enfrentamento que a mulher negra vivenciou ao longo da história e mesmo assim ela conseguiu um espaço no mercado de trabalho. Informa a declarante que foi neste sentido que Carlos proferiu o declarado no BO (...)."

Em audiência, a preposta da ré, Maria Elizabeth, ratificou os termos do seu depoimento prestado no Inquérito Policial e afirmou que *"não há nenhuma relação entre mercado de trabalho e cor da pele, bem como cor da pele e professor"*. Esclareceu, ainda, que houve reclamação de três mães de aluno sobre a forma de tratamento dada pela autora às crianças e que *"todo final de ano há reunião com os professores para alinhar as atividades do ano seguinte, ocasião em que foi dito à autora que deveria mudar o comportamento em relação às crianças em razão da sua função, tendo a mesma discordado de tal fato e dito 'que a escola poderia fazer com ela o que quisesse'; que após isso a autora foi dispensada; (...)"*.

Como se observa, não há dúvidas de que houve a reunião na qual estavam presentes a reclamante, o diretor, a coordenadora e a mantenedora da Instituição de Ensino. Também está demonstrado que foi realmente dita a frase descrita na inicial.

Inicialmente, é imperioso esclarecer que o fato de a reclamada questionar a reclamante sobre seu comportamento e atitudes como professora é legal e regular, tratando-se de prerrogativa da empregadora exigir do empregado o cumprimento das normas e orientações de serviço. Inclusive, não é relevante, de acordo com os limites deste processo, se o comportamento da autora com os alunos e colegas de trabalho era ou não difícil.

O que se está analisando é se a fala do diretor (*"tendo em conta o cenário econômico atual e o fato de você ser mulher e negra, o que sobra pra você é trabalhar de babá"*) implicou em tratamento discriminatório sob a ótica racial e de gênero.

A Convenção 111 de 1958 da OIT, já ratificada no país, define a discriminação no ambiente laboral como sendo:

"toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão".

Já a Convenção 190 de 2019 da OIT, aplicável por força do artigo 8º da CLT e em processo de ratificação pelo Brasil, traz as seguintes definições de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho:



"(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 econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual."

Vale trazer, ainda, o conceito de discriminação racial trazida pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto 10.932/22 com efeitos de Emenda Constitucional:

"Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica".

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, da Constituição Federal, e a vedação de práticas discriminatórias é um de seus objetivos, conforme art. 3º, IV, da Carta Magna.

Finalmente, o Estatuto da Igualdade Racial, previsto na Lei 12.288/10, conceitua discriminação racial ou étnico-racial como:

"toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada".

No presente feito, embora não haja alegação de que a autora tenha tido seu acesso ao emprego dificultado por sua condição pessoal ou mesmo que a despedida tenha sido discriminatória, é evidente o dano moral.

É profundamente discriminatório pretender limitar as possibilidades de trabalho de uma pessoa conforme seu gênero e sua cor de pele. Mesmo que o objetivo da fala não fosse amesquinhar, notório que acabou por reproduzir justamente o atual e conhecido cenário de injustiça racial e de gênero.

Com efeito, a fala transbordou todo o preconceito e a desvalorização que tanto pesam sobre a mulher, principalmente a mulher negra, no mercado de trabalho.

As desigualdades sociais, raciais e de gênero devem ser combatidas pela sociedade e em hipótese alguma podem ser utilizadas como estigmas atribuídos à pessoa.



O ser humano possui um valor intrínseco que não pode ser violado. O princípio da dignidade da pessoa humana exige do julgador uma postura que vise coibir atitudes como as ora relatadas, que violam nitidamente os direitos do trabalhador.

Emerge no contexto fático o conceito de discriminação indireta em que não é relevante a intenção do agente, mas sim relevam as consequências e efeitos gerados pelo comportamento, como no presente feito.

Saliente-se que o abalo interior não necessita de comprovação. Da situação vivenciada pela reclamante pode-se deduzir o dano moral, visto que sua prova é *in re ipsa*, ou seja, o dano decorre da própria situação.

A indenização por dano moral é medida de rigor, portanto.

Assim, considerando o caráter compensatório da indenização e a gravidade do dano, arbitro à indenização por dano moral o valor de R\$ 15.000,00, valor que atende aos critérios de proporcionalidade e razoabilidade.

Apelo provido.

RECURSO DA RECLAMADA

DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA

A ré insiste no pedido de concessão do benefício da justiça gratuita.

Considerando que a reclamada é uma entidade filantrópica e que o apelo ordinário foi interposto após a vigência da Lei 13.467/2017, isenta está do recolhimento do depósito recursal, nos termos do disposto no art. 899, § 10, da CLT.

Por outro lado, a possibilidade de deferimento do benefício da justiça gratuita às pessoas jurídicas tem fulcro no art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, que não limita o direito ao benefício às pessoas físicas.

Contudo, é imprescindível que as dificuldades econômicas alegadas sejam efetivamente comprovadas no processo, conforme Súmula 463, II, do C. TST, o que não foi observado pela ré.



Importante esclarecer que o fato de a reclamada ser uma entidade filantrópica não basta, por si só, para comprovar a insuficiência de recursos financeiros.

Esse é o entendimento pacífico e atual do C. TST:

*"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DAS LEIS N°S 13.015/2014 E 13.467/2017 E DO CPC/2015. DESERÇÃO DO RECURSO DE REVISTA DETECTADA NO EXAME PRÉVIO DE ADMISSIBILIDADE. PESSOA JURÍDICA. ENTIDADE FILANTRÓPICA. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática em que não se conheceu do agravo de instrumento porque deserto. Na hipótese, extrai-se da decisão agravada que, na ocasião da interposição do recurso de revista, não obstante tenha sido concedido prazo à ora agravante, a parte não comprovou o pagamento do depósito recursal devido, tampouco o recolhimento das custas processuais. Em que pese o Tribunal Regional tenha deixado consignado que a agravante enquadra-se como entidade beneficente, essa circunstância, conforme explicitado na decisão agravada, não a torna isenta de proceder ao recolhimento das custas, conforme se depreende do texto do artigo 790-A da CLT, bem como do disposto no artigo 899, § 10, da CLT, no qual se garante a dispensa, tão-somente, do pagamento do depósito recursal. **Reitera-se que está consolidado nesta Corte o entendimento de que o deferimento da Justiça gratuita à pessoa jurídica, ainda que entidade filantrópica, está jungido à efetiva comprovação da sua condição de extrema dificuldade financeira.** Agravo desprovido " (Ag-AIRR-1520-13.2015.5.05.0193, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/10/2019).*

Logo, indefiro o pedido de justiça gratuita.

DAS DIFERENÇAS SALARIAIS NORMATIVAS

A reclamada defende que a autora cumpria jornada de 110h mensais e não de 125h, razão pela qual não faria jus ao pagamento de diferenças com base no piso salarial. Esclarece que a previsão normativa refere-se aos empregados contratados por hora de trabalho e que o salário da autora era proporcional às horas trabalhadas.

Com razão.

O valor salarial normativo consta nas CCTs apresentadas, mas o cálculo deverá observar as horas laboradas, conforme constam nos cartões de ponto.

Ressalto que a jornada de trabalho é incontroversa, pairando dúvida apenas na aplicação do salário normativo, mas este deve respeitar a proporcionalidade das horas laboradas.

Dou provimento parcial.

DAS DIFERENÇAS DE E MULTA DE 40%



Deferidas diferenças salariais, logicamente deverão ser recalculados os recolhimentos do FGTS e respectiva multa de 40%, sem embargo de a reclamada comprovar eventuais recolhimentos feitos em execução, vedando-se enriquecimento sem causa.

Nego provimento.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Diante do provimento dado ao apelo da reclamante, todos os pedidos formulados na inicial são procedentes, ainda que parcialmente.

Dessa forma, entendo que não se pode considerar que tenha havido, *in casu*, sucumbência recíproca, visto que os valores dados aos pedidos são acessórios.

Corroborar tal entendimento enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA.

O juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca (art. 791-A, § 3o, da CLT) apenas em caso de indeferimento total do pedido específico. O acolhimento do pedido, com quantificação inferior ao postulado, não caracteriza sucumbência parcial, pois a verba postulada restou acolhida. Quando o legislador mencionou "sucumbência parcial", referiu-se ao acolhimento de parte dos pedidos formulados na petição inicial. (Enunciado Aglutinado no 2 da Comissão 7)

No mesmo sentido, *mutatis mutandi*, é a Súmula 326 do C. STJ:

Súmula 326 - Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca. (Súmula 326, CORTE ESPECIAL, julgado em 22/05/2006, DJ 07/06/2006 p. 240)

Não há que se falar, portanto, em condenação da parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais.

Nada a prover.



Diante do exposto, decido **conhecer** do recurso de **Francielle Alessandra da Cruz** e **o prover** para acrescer à condenação o pagamento de indenização por dano moral; e **conhecer** do recurso de **Associação Oficina Escola Professor Eurípedes Barsanulfo** e **o prover em parte** para que sejam calculadas as diferenças salariais a partir do salário normativo proporcional às horas laboradas que constam nos cartões de ponto, bem como compensados valores comprovadamente recolhidos de FGTS e respectiva multa de 40%.

Mantenho, no mais, a r. sentença, nos termos da fundamentação.

Acréscimo condenatório arbitrado em R\$ 15.000,00, com custas adicionais de R\$ 300,00, a cargo da parte ré.

Acórdão

Em 06/06/2024, a 3ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo, conforme disposto na Portaria GP nº 05/2023 deste E. TRT.

Presidiu o julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho ROSEMEIRE UEHARA TANAKA (Regimental)

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados

Relatora: Juíza do Trabalho MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI

Desembargadora do Trabalho ROSEMEIRE UEHARA TANAKA

Juiz do Trabalho ROBSON ADILSON DE MORAES

Julgou processos de sua competência, recebidos em substituição ao Exmo. Sr. Desembargador Edmundo Fraga Lopes, a Exma. Sra. Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti. Convocado para compor quorum, consoante PROAD nºs 6998/2019 e 20212/2020, o Exmo. Sr. Juiz Robson Adilson de Moraes. Sustentou oralmente, pela Reclamante, o Dr. LUIS ANTONIO FOURNIOL CURY.

Ministério Público do Trabalho (Ciente)

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI
Juíza Relatora

