

**DANO MORAL. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO. REFERÊNCIA A CARACTERÍSTICA RACIAL. ATO ANTIJURÍDICO CONFIGURADO.** A forma civilizada de referir-se às pessoas, independentemente do sexo, raça, altura, religião, etc, é pelo nome civil, sendo discriminatório qualquer tratamento que evidencia características próprias da pessoa em detrimento das demais, como chamar de negro, gordo, baixinho etc, mormente considerando que algumas características têm uma carga de preconceito social estabelecida por questões que fogem à Ciência Jurídica. Assim, chamar o empregado por sua característica racial é ato antijurídico por discriminação, cuja sanção no âmbito trabalhista é indenização por danos morais, a fim de punir a prática vedada pelo Direito.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 3ª Vara do Trabalho de São José, SC, sendo recorrente 1. **REPECON VEÍCULOS LTDA**, 2. **CLÉIA ELISABETE BARBOSA TEIXEIRA** (Recurso Adesivo) e recorrido 1. **CLÉIA ELISABETE BARBOSA TEIXEIRA**,

**2. REPECON VEÍCULOS LTDA.**

Da r. sentença de 1º grau que acolheu em parte os pedidos formulados na petição inicial, a empresa apresenta recurso ordinário e a autora recurso adesivo. A empresa pretende afastar da condenação a licença-maternidade, férias, indenização por danos morais e honorários assistenciais, para que a ação seja julgada totalmente improcedente. A autora recorre para majorar a indenização por danos morais para R\$ 15.276,00. Somente a autora apresenta contrarrazões.

É o relatório.

**V O T O**

Conheço do recurso ordinário da empresa e do recurso adesivo da autora e das contrarrazões da autora, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade. Não conheço do documento de fl. 86 juntado com o recurso ordinário da empresa, por extemporâneo.

**M É R I T O****RECURSO ORDINÁRIO DA EMPRESA**

**Licença maternidade. Férias.  
Indenização por danos morais pela não-concessão da licença-  
Maternidade.**

A empresa sustenta em recurso que a

condenação em salários do período de licença maternidade não pode prosperar, pois a autora usufruiu integralmente a referida licença, e que os cartões-ponto do período de 13.fev a 03.mai.2006 não foram trazidos aos autos por não existirem, já que a autora estava de licença. Já quanto aos cartões de 21.abr a 20.mai.2006, diz que foram extraviados e que somente agora foram encontrados. Quanto às férias, aduz que a autora gozou integralmente as férias, no período de 04.abr a 03.mai.2006, conforme ainda comprovado pela prova testemunhal, pretendendo, assim, a reforma da sentença também neste aspecto. Por decorrência, pretende a exclusão da indenização por danos morais.

Não assiste razão à empresa.

A discussão cinge-se em saber se a licença-maternidade da autora foi interrompida em 13.02.1006, por determinação da empresa, embora tivesse direito a gozar da referida licença até 05.04.2006, bem como se a autora realmente gozou férias de 04.04 a 03.05.2006, pois esta alega que trabalhou direto de 13.02. até seu desligamento, ocorrido em 31.20.2006.

A autora estava sujeita a controle de horário, conforme revelam os cartões-ponto de fl. 44/62, que só foram trazidos aos autos após determinação do juiz de origem neste sentido. O controle de jornada é o documento hábil para revelar não somente os horários de entrada e saída, como também as folgas, afastamentos por atestado, licenças, faltas etc.

Como bem observou a r. sentença recorrida, a empresa não trouxe os controles dos meses objeto da controvérsia. Em razão recursais, a empresa aduz que não apresentou os cartões porque os mesmos não existem, já que a autora estava em licença, dando a entender que como estava afastada não constituiu o documento correspondente. Contudo, tal assertiva vai de encontro ao documento de fl. 55 - cartão-ponto do mês de agosto de 2004 -, que revela lançamento de licença-maternidade. Isso faz cair por terra o procedimento invocado pelo recurso, demonstrando que os afastamentos por licença eram registrado nos cartões-ponto.

Além disso, a alegação da empresa é de que a autora teria gozado férias imediatamente após o término da licença-maternidade, de 04.04 a 03.05.2006, mas o cartão do mês de maio revela lançamento de trabalho somente a partir do dia 22.05.2006.

A prova testemunhal não socorre a falha da empresa em manter os controles ou sonegá-los do conjunto probatório, pois a contestação sequer esclarece os períodos em que a autora teria sido transferida para a matriz, em Barreiros. Note-se a 1ª testemunha da autora (Suzana) trabalhou com ela na filial do Itacorubi (Santa Mônica), até setembro de 2004. A 2ª testemunha trabalhou de março de 2003 a novembro de 2006 na filial do Itacorubi, afirmando que trabalhou com a autora naquela filial.

A 1ª testemunha trazida pela empresa foi admitida em outubro de 2004, tendo sempre trabalhado na

matriz em Barreiros, reafirmando que nunca trabalhou na filial do Itacorubi. Apesar disso, a testemunha disse que ficou no lugar da autora no período de licença-maternidade e férias. A 3ª testemunha da empresa foi admitida em janeiro de 2006, na matriz em Barreiros, mas trabalhou com a autora somente a partir de maio de 2006.

A empresa não teve o cuidado de sequer alegar quando a autora teria sido transferida para a matriz de Barreiros, se é que de fato o foi. Mas restou afirmado pela 2ª testemunha da autora que trabalhou com ela na filial do Itacorubi até novembro de 2006, o que esvazia o depoimento da 1ª testemunha da empresa, ao dizer que substituiu a autora, mas que nunca trabalhou na filial do Itacorubi.

Assim, a prova testemunhal não pode ser recortada como pretende a empresa-recorrente e em seu conjunto não dá a sustentação pretendida pelo recurso. Assim, a omissão (intencional ou culposa, não importa) da empresa em apresentar os cartões-ponto do período objeto da controvérsia não pode ser sanada por prova testemunhal imprecisa.

Dessa forma, nego provimento, mantendo a condenação em salários do período de 13.02 a 04.05.2006, bem como 20 dias de férias.

Restando assente nos autos que a empresa frustrou a fruição da licença-maternidade, cuja importância não só para a mãe-empregada mas,

principalmente, para o recém-nascido, também não merece reparo a condenação em indenização por danos morais, no importe de R\$ 8.000,00. Tal valor entende ser adequado para, ao mesmo tempo compensar a violação de direito da personalidade decorrente do exercício da maternidade e também sancionar (caráter pedagógico) a empresa pela sonegação de tão importante direito garantidor da condição humana da mãe e do recém-nascido.

**RECURSO ADESIVO DA AUTORA**

**Indenização por danos morais. Atos discriminatórios.**

Pretende a autora a reforma da r. sentença de 1º grau, para acrescer à condenação indenização por danos morais por ato de discriminação racial, alegando que restou demonstrado que o preposto da empresa, sr. Ernani, referiu-se a ela como negrona.

Assiste parcial razão à autora.

A prova dos fatos narrados na petição inicial como fundamento fático da postulação de indenização por danos morais se dá exclusivamente por prova testemunhal.

Cada parte apresentou 3 testemunhas, sendo que a 3ª da autora não foi ouvida por acolhimento de contradita.

A 1ª testemunha da autora trabalhou na empresa por quase dois anos, na função de serviços gerais, enquanto que a autora era caixa, relatando que o sr. Ernani chamava a autora de negra e mandava fazer o serviço que era da testemunha (serviços gerais).

A 2ª testemunha, apesar de contraditada, confirmou a depoimento da 1ª testemunha, dizendo que ouviu o sr. Ernani chamar a autora de negrona, às vezes na frente de clientes e funcionários.

Quanto às testemunhas da empresa, a 3ª só trabalhou com a autora na matriz em Barreiros, enquanto que os fatos teriam tido como cenário a filial do Itacorubi, nada contribuindo para a solução da controvérsia.

A 1ª testemunha, como já referido, sempre trabalhou na matriz em Barreiros, nunca tendo atuado na filial do Itacorubi.

A 2ª testemunha é um cliente da empresa, que foi contatado pelo sr. Ernani para fazer uma "vaquinha" para arrecadar dinheiro para ajudar a autora que passava por problemas financeiros, em razão de doença de sua filha.

Contudo, o fato de o sr. Ernani ter feito a "vaquinha" e destinado o dinheiro arrecadado pela venda de óleo usado para a autora, em nada altera a

situação dos autos, pois o que se discute é a prática de ato discriminatório, que independe de o sr. Ernani ter, em outra oportunidade, ajudado a autora e ser casado com uma mulher que é bem mais morena que a autora, como afirmado na contestação, ainda que não comprovado.

Para deixar claro, o fato de o sr. Ernani ser casado com alguém mais morena que a autora e ter ajudado a mesma em momento de dificuldade, não afasta, por si só e de forma automática, eventual prática de ato discriminatório. Talvez para redimir-se, purgar culpa ou seja lá o que for.

A prova testemunhal é precisa em afirmar que o sr. Ernani referiu-se à autora como negra ou negrona, mandando que fizesse o trabalho de serviços gerais, apesar de ser caixa. A 1ª testemunha da autora afirma com clareza tal fato.

Assim, resta saber se o fato comprovado é ou não ato de discriminação racial. Entendo que sim. O ser humano é caracterizado por uma série de fatores, como sexo, raça, cor dos olhos, altura, cabelos, etc. Por conta disso, os sistemas jurídicos sempre optaram por qualificação da pessoa humana por nome civil e outras características, de forma a individualizar a pessoa e distingui-la em relação as demais. Contudo, toda vez que se destaca uma característica específica da pessoa humana, desconsiderando todas as demais, adota-se, ainda que inconscientemente, um comportamento discriminatório, vedado pelo ordenamento jurídico. Isso ocorre, por exemplo, se

alguém refere-se a outra pessoa como judeu, como negro, como gordo, etc, desconsiderando todas as demais características da pessoal.

Assim, a forma civilizada de referir-se às pessoas, independentemente do sexo, raça, altura, religião, etc, é pelo nome civil, sendo discriminatória qualquer tratamento que evidencia características próprias da pessoal em detrimento das demais, como chamar de negro, gordo, baixinho etc, mormente considerando que algumas características têm uma carga de preconceito social estabelecida por questões que fogem à Ciência Jurídica.

Claro que não se pode deixar de considerar que chamar alguém de gordo tem uma carga preconceituosa mais acentuada do que chamar de magro, como ocorre também com outras circunstâncias de diversidade.

Dessa forma, quando o preposto da empresa referiu-se à autora pela sua característica de raça, chamando-a de negra ou negrona, houve a prática de ato ilícito, por discriminação racial, cuja punição no âmbito trabalhista se resolve por indenização, cujo valor arbitro em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Pelo que,

**ACORDAM** os Juizes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DOS RECURSOS** e não conhecer do documento da fl. 86 juntado com o recurso ordinário da

empresa, por extemporâneo. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ.** Sem divergência, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA AUTORA,** arbitrando em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a indenização por danos morais.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 29 de abril de 2009, sob a Presidência do Exmo. Juiz Edson Mendes de Oliveira, os Exmos. Juízes Maria de Lourdes Leiria e Alexandre Luiz Ramos. Presente o Exmo. Dr. Jaime Roque Perottoni, Procurador do Trabalho.

Florianópolis, 25 de maio de 2009.

**ALEXANDRE LUIZ RAMOS**

Relator