



Férias de julho no Ibis Styles Shopping Goiânia Estação com 20% de desconto

Abrir

Ações trabalhistas sobre discriminação mais que dobram em dez anos

Entre os temas dos processos, de 2014 a 2024, o mais comum é o preconceito racial

Por **Luiza Calegari** — De São Paulo

24/07/2025 05h01 - Atualizado há 32 minutos

Presentear matéria



Advogada Trícia Oliveira: chama a atenção a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ — Foto: Rogerio Vieira/Valor

O número de **ações** sobre **discriminação** mais do que **dobrou** na **Justiça do Trabalho** entre os anos de **2014** e **2024**. De **314** casos registrados em **2014**, o número passou para **861** no **ano passado**, um salto de **174%**, de acordo com dados compilados pelo escritório **Trench Rossi Watanabe**, a partir de informações da plataforma de jurimetria **Data**



Lawyer. Entre os processos, o **assunto** mais comum é o da **discriminação racial**.

Até o início de junho deste ano, a Justiça do Trabalho recebeu um total de 6.954 processos sobre discriminação, direta ou indireta. No total, eles discutem R\$ 1,25 bilhão. Em média, cada pedido, de indenização por dano moral, gira em torno de R\$ 200 mil. Na discriminação indireta, critérios aparentemente neutros prejudicam de forma desproporcional um grupo específico de pessoas

Leia também:



Eduardo Bolsonaro diz que Moraes bloqueou contas da mulher e compara ministro a 'bandido'



Eduardo Bolsonaro vai concluir seu mandato nos EUA, diz líder do PL na Câmara

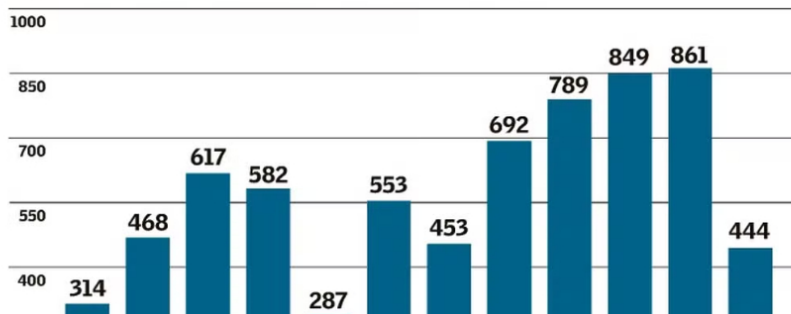
CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

Frete Grátis a partir de R\$249
PremierMan

As comarcas com maior número de casos distribuídos são São Paulo (SP), Montenegro (RS), Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ) e Salvador (BA). As atividades econômicas mais acionadas são serviços financeiros, fabricação de alimentos, serviços de saúde, comércio varejista e serviços de apoio a escritório.

Combate à discriminação

Ações trabalhistas vêm crescendo desde 2020



Para Trícia Oliveira, sócia trabalhista do Trench Rossi Watanabe e responsável pelo levantamento, chama a atenção entre os processos a adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) em novembro de 2024. O provimento diferencia as situações de discriminação em diretas e indiretas.

LEIA MAIS: [Advocacia adota iniciativas contra a prática](#)

Um caso de discriminação direta foi julgado, recentemente, pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-SP). O trabalhador de uma fabricante de ferramentas dizia a um colega coisas como “preto tinha que nascer tudo morto” e fazia “piadas” com “macaco” para se referir a ele (processo nº 1000503-02.2025.5.02.0372).

A decisão cita o conceito de “racismo recreativo”, conforme o protocolo do CNJ, que consiste na reprodução de estereótipos negativos sobre pessoas não brancas, para justificar a condenação da empresa ao pagamento de R\$ 24,5 mil a título de danos morais ao trabalhador.

Um exemplo célebre da discriminação indireta em processo trabalhista, segundo especialistas, é o caso do “menino Miguel”, que morreu ao cair de um prédio no Recife, quando estava sob supervisão da patroa da mãe - esposa do então prefeito de Tamandaré, cidade a pouco mais de cem quilômetros do Recife. O TRT de Pernambuco decidiu que a dinâmica de trabalho era permeada por atos “estruturalmente discriminatórios”, e que “gira em torno da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica” da categoria das trabalhadoras domésticas.

Os desembargadores concluíram que foi o racismo operante no mundo do trabalho que permitiu a naturalização da fraude contratual contra as empregadas negras, que eram formalmente contratadas pela prefeitura, mas prestavam serviço para a família do prefeito. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), apesar de não analisar o mérito, manteve a decisão (processo nº 597-15.2020.5.06.0021). A defesa do prefeito e de sua esposa apresentou recurso (embargos de declaração), que ainda não foi apreciado. O **Valor** não conseguiu localizar o advogado de ambos para comentar o assunto.

A inclusão do conceito do racismo indireto no protocolo é importante. Segundo Guilherme Guimarães Feliciano, professor titular de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo (USP), desde o fim do século XX os quadros de discriminação passaram a adquirir certa sutileza. São episódios, diz ele, em que ela se estabelece por assimilação de estereótipos que trazem o elemento racial. Ele cita como exemplo os anúncios de emprego com exigência de “boa aparência”, que parece se referir a elegância e asseio, mas na prática significava ser uma pessoa

referem a elegância e asseio, mas na prática, significava ser uma pessoa branca.

As decisões que aplicam o protocolo do CNJ tendem a enquadrar o empregador, nesses casos, “por omissão diante de práticas discriminatórias, com base na perspectiva institucional e estrutural do racismo”, destaca Taísa Kelly Ferreira Cavaco, advogada no Yuri Gallinari Advogados. Além disso, afirma ela, a indenização costuma ser alta, para reforçar o caráter pedagógico.

Um processo julgado no TRT da Bahia ilustra esse ponto. Uma trabalhadora do varejo era alvo de piadas do gerente, de colegas e de lideranças por usar acessórios relacionados à umbanda. Os colegas diziam que “ela ia baixar o santo” quando tocava música e não iria para o céu porque adorava o diabo. Citando o protocolo, o TRT pontuou que a empresa não adotou “qualquer movimento para interromper a situação”, arbitrando uma condenação por danos morais em R\$ 20 mil (processo nº 0000280-78.2024.5.05.0611).

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

ar.

“

Decisões tendem a enquadrar o empregador por omissão”

— Taísa Kelly F. Cavaco

Segundo Trícia Oliveira, a adoção do protocolo de perspectiva racial do CNJ tem trazido um olhar mais sensível para os julgamentos, especialmente quando diferentes tipos de vulnerabilidade se acumulam. “As decisões que citam o protocolo vêm mais bem fundamentadas, o direcionamento da audiência melhora e as provas são avaliadas com outro olhar.”

Essa sensibilização tem tido uma boa acolhida na Justiça do Trabalho, que há tempos adota medidas para conscientizar considerações segundo

que na tempos duela medidas para conscientizar servidores, segundo Alessandra Benedito, professora de Direito do Trabalho da FGV de São Paulo e vice-presidente de equidade da Fundação Lemann. “A ideia do protocolo é dar aos magistrados e magistradas um instrumento para julgar questões raciais, para que não esqueçam em que país vivemos e suas condições de racismo”, afirma a professora, que participou da elaboração do documento.

Na outra ponta, ela considera que o mercado de trabalho também tem estado mais atento às questões de diversidade. Para Alessandra, o movimento de inclusão de negros, mulheres e pessoas LGBT já está consolidado em alguns setores, como o varejo. “Tudo isso começa a balançar as estruturas e cria uma comunidade mais crítica, dentro das empresas e na sociedade”, diz.

Entre os demais tipos de discriminação, destacam-se os relacionados ao gênero e à sexualidade, além dos casos de pessoas com deficiência. O TRT de São Paulo, por exemplo, reconheceu, em um processo contra uma empresa pública, que um funcionário foi vítima de capacitismo ao ser excluído do concurso para motorista por ter visão monocular, sem que a houvesse avaliação da possibilidade de adaptação e inclusão do empregado com deficiência. A empresa foi condenada a promovê-lo e a pagar a diferença salarial entre os cargos (processo nº 1002036-89.2024.5.02.0611).

CONTINUA DEPOIS DA PUBLICIDADE

A banner for a Black App Magalu promotion. On the left, the 'BLACK APP magalu' logo is displayed with a rainbow-colored border. To the right, the text 'até 80% OFF em até 21x sem juros' is shown in large, bold yellow and white font. On the far right, there is a small vertical text 'Consulte regulamentos.' and a small icon of a person.

Há espaço para um crescimento ainda maior dessas ações, aponta Trícia Oliveira. A ampliação do acesso à informação, o avanço normativo e jurisprudencial, e o crescimento da cultura de conformidade, afirma ela, estimulam os trabalhadores a reivindicarem seus direitos. “Esse cenário exige atenção redobrada das empresas quanto à prevenção, à formação de lideranças e à responsabilização institucional”.

Alessandra Benedito complementa que, da perspectiva do mercado, é necessário se atentar também para as condições de permanência das iniciativas de inclusão. “Só o protocolo do CNJ, sem mudanças de ação e comportamento, não resolve a situação. Mas se temos uma certeza é a de que a ausência de representatividade não nos fez evoluir como sociedade”, conclui.

Conheça o Valor One

Acompanhe os mercados com nossas ferramentas [ACESSAR GRATUITAMENTE >](#)

Conheça o Valor One