



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020232-93.2025.5.04.0301**

Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/02/2026

Valor da causa: R\$ 500.000,00

Partes:

RECORRENTE: FERNANDO DE OLIVEIRA CRUZ

ADVOGADO: JOSE LUIZ DOS REIS LOPES

ADVOGADO: Álvaro Klein

RECORRIDO: BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA

ADVOGADO: LUCIO SERGIO DE LAS CASAS JUNIOR



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

Identificação

PROCESSO nº 0020232-93.2025.5.04.0301 (ROT)
RECORRENTE: FERNANDO DE OLIVEIRA CRUZ
RECORRIDO: BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL SA
RELATOR: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RACISMO ESTRUTURAL. Caso em que o conjunto probatório evidencia que a dispensa do reclamante ocorreu no âmbito do chamado racismo estrutural, que se caracteriza pela naturalização de ações e falas que, no seu bojo, promovem e estimulam, ainda que indiretamente, a segregação e o preconceito racial. A despedida deve ser declarada nula e impõe-se o deferimento de indenização por dano moral.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE**, para:

- a) declarar a nulidade da despedida do reclamante, condenando o reclamado à reintegrá-lo imediatamente no emprego, antes do trânsito em julgado da presente decisão, no mesmo cargo para o qual foi aprovado em concurso público, em agência distinta daquela em que trabalhava, conforme requerido na Inicial;
- b) condenar o reclamado ao pagamento de salários e demais vantagens ao autor, tais como média de parcelas variáveis, férias com 1/3, 13º salários, FGTS, recolhimentos previdenciários, bem como todos os benefícios previstos ao trabalhador bancário, tudo como se estivesse permanecido trabalhando, inclusive benefícios e cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais, desde a despedida, até a efetiva reintegração no emprego;
- c) condenar o reclamado ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 45.000,00;
- d) condenar o reclamado ao pagamento do honorários de sucumbência, no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação;



e) afastar a determinação de limitação da condenação aos valores apontados na inicial, os quais deverão ser apurados em posterior liquidação de sentença.

Valor da condenação arbitrado em R\$ 120.000,00, com custas de R\$ 2.400,00, pelo reclamado. Autorizam-se os descontos fiscais e previdenciários cabíveis. Os critérios de incidência de juros e correção monetária serão definidos em liquidação de sentença. Registra-se como pena acessória de astreintes, seja oficiado o Presidente da Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul, o Presidente da Comissão de Direitos Humanos da Assembléia Legislativa do Estado e o Sindicato dos Bancários, em razão de violação constitucional do direito de não-discriminação, devendo a Vara de Origem expedir mandado de reintegração independentemente do trânsito em julgado. Publicado o acórdão, encaminhe-se o processo ao Cejusc para tentativa de conciliação.

Sustentação oral: *PRESENCIAL* Adv.: Álvaro Klein (PARTE: Fernando de Oliveira Cruz) sustentou em 18/06/2026.

Intime-se.

Porto Alegre, 02 de julho de 2026 (quinta-feira).

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença, recorre o reclamante, conforme argumentos de ID. f938d31. Insurge-se contra a decisão que reconheceu a validade de sua dispensa, após ter sido aprovado em concurso público.

Não há contrarrazões.

Reclamatória trabalhista ajuizada em 07/04/2025.

O reclamante foi contratado pelo reclamado em 09/12/2024, na função de escriturário, após ter sido aprovado em concurso público realizado em janeiro/2023, incluso nas "*vagas reservadas aos candidatos que se autodeclararem negros*", nos termos da cláusula 4.2 do Edital de Abertura do Concurso, e em respeito aos termos da Lei 12.990/2014. Percebeu salário de R\$ 2.916,30 acrescido de gratificação de função - remuneração de R\$ 3.402,52. A rescisão contratual foi operada em 07/03/2025, sustentando que foi vítima de discriminação racial e etarismo.

É o relatório.



FUNDAMENTAÇÃO

I - RECURSO DO RECLAMANTE

1. NULIDADE DA DISPENSA

Não se conforma o reclamante com a decisão que reconheceu válida a sua dispensa, após ter sido aprovado em concurso público. Alega que foi aprovado em concurso público realizado em janeiro/2023, incluso nas "*vagas reservadas aos candidatos que se autodeclararem negros*". Refere que iniciou a trabalhar em 09/12/2024, aduzindo que houve rescisão abrupta do contrato em 07/03/2025. Defende que a dispensa ocorreu em razão de discriminação racial, direta, indireta e estrutural no ambiente de trabalho, em razão de sua cor de pele, bem como em decorrência de etarismo, em face de sua idade em relação aos demais bancários. Refere que foi submetido a avaliações que não observaram critérios técnicos. Assevera que foi submetido a avaliações irregulares, sem critério técnico, que definiram a não continuidade do contrato de trabalho, mesmo que legitimado em concurso público. Pondera que o reclamado nada fez para contribuir com a alegada necessidade de melhora, tampouco oportunizou maior aprendizado ou ofereceu condições para o trabalhador, contratado em vagas afirmativas, avançar na carreira bancária. Ressalta o nítido desconhecimento da realidade dos fatos pelo preposto, o que, segundo sua tese, importa em confissão. Aponta ainda que foi vigilante, contratado por empresa terceirizada, na mesma agência em que elegeu para trabalhar após aprovação no concurso público, aduzindo não ser crível que fosse se mostrar desinteressado ou desidioso no trabalho que lutou para conquistar. Investe ainda contra o conteúdo da testemunha M. aduzindo que a referida testemunha confirmou exercer função de chefia, com 25 subordinados na agência, aduzindo ainda que a referida testemunha esteve de férias no primeiro terço do contrato e prestou informações contradizentes. Ressalta que, observando os quadros das equipes da agência Novo Hamburgo, não viu nenhum negro compondo as equipes.

Examino.

O julgamento do presente recurso deve observar balizas específicas de proteção do trabalhador contra a discriminação racial, orientadas por normas internacionais qualificadas como de direitos fundamentais, com status constitucional ou supralegal, consoante o art. 5º, §§ 2º e 3º, da Constituição.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembléia das Nações Unidas, em 1948, enunciou à humanidade a garantia de que todos os seres humanos são iguais em direitos, aos quais devem ser assegurados o direito ao trabalho, coibindo qualquer tipo de discriminação.

Artigo 7

o _



Todos os seres humanos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos os seres humanos têm direito à igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração, e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

[...]

Artigo 23º

(1) Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

(2) Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

[...]

A Assembléia das Nações Unidas, considerando que a existência de barreiras raciais repugna os ideais de qualquer sociedade humana, aprovou em 1966 a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. Em seu texto, além de conceituar a discriminação racial, a caracterizou a partir dos seus efeitos, independentemente da intenção de seus agentes, o que atualmente se domina "discriminação indireta".

Artigo I

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.

Impôs aos Estados Partes a adoção de políticas de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas, quanto aos próprios entes estatais, o que, além da Administração Direta, deve incluir as empresas públicas e sociedades de economia mista, utilizados para intervenção na atividade econômica.

Artigo II

1. Os Estados Partes condenam a discriminação racial e comprometem-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças e para esse fim:

a) Cada Estado Parte compromete-se a efetuar nenhum ato ou prática de discriminação racial contra pessoas, grupos de pessoas ou instituições e fazer com que todas as autoridades públicas nacionais ou locais, se conformem com esta obrigação;

[...]



O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembléia-Geral das Nações Unidas, em 1966 (Decreto nº 591/1992), prevê que "*Em caso algum, poderá um povo ser privado de seus próprios meios de subsistência*". Para tanto, impõe aos Estados Partes o dever de garantir a todas as pessoas o acesso ao progresso, sem qualquer tipo de discriminação.

ARTIGO 2º

-

[...]

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados e exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Ademais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 1966 (Decreto nº 592/1992), reconhece direitos da dignidade inerentes a todos os membros da família humana, condicionando-os à inexistência de discriminação racial.

ARTIGO 26

- Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

No cenário interamericano dos Direitos Humanos, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022), que todo o ser humano tem igual à proteção contra a discriminação racial.

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.

A Carta da Organização dos Estados Americanos, firmada em Bogotá, de 1948 (Decreto nº 30.544/1952), arrola em seus princípios a eliminação da pobreza crítica, que se dá, notadamente, pelo trabalho remunerado, e a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa humana, sem distinção de raça.

PRINCÍPIOS

ARTIGO 3 - Os Estados americanos reafirmam os seguintes princípios:

[...]



f) A eliminação da pobreza crítica é parte essencial da promoção e consolidação da democracia representativa e constitui responsabilidade comum e compartilhada dos Estados americanos;

[...]

l) Os Estados americanos proclamam os direitos fundamentais da pessoa humana, sem fazer distinção de raça, nacionalidade, credo ou sexo;

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 1969 (Decreto nº 678/1992), garante a todos os seres humanos a proteção contra toda a forma de discriminação, em especial por motivos raciais.

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.

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 1988, em São Salvador, El Salvador (Decreto nº 3.321/1999), impõe aos Estados Partes o dever de garantir o exercício de seus direitos sem qualquer tipo de discriminação.

Artigo 3

- Obrigação de não discriminação -

Os Estados Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, 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.

Igualmente, o combate à toda a forma de discriminação, incluindo a racial, é uma premissa dos direitos humanos nas relações de trabalho, na perspectiva da Carta da Filadélfia, instrumento anexo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1946, conforme o seu item II.

II -

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:



a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades;

Por outro lado, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Recomendação Nº 123 de 07/01/2022, emitiu recomendação ao Poder Judiciário de adoção em seus julgamentos das normas internacionais de direitos humanos, como integrante da Magistratura Brasileira Interamericana.

Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:

I - a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e o exercício do controle de convencionalidade, conforme a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos; (redação dada pela Recomendação n. 168, de 23.3.2026)

II - a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em casos envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral; e (redação dada pela Recomendação n. 168, de 23.3.2026)

III - a adoção do Estatuto da Magistratura Brasileira Interamericana, anexo a esta Recomendação, que estabelece diretrizes à Magistratura nacional sobre a aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e o exercício do controle de convencionalidade, conforme a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. (incluído pela Recomendação n. 168, de 23.3.2026)

Em relação à presente decisão, em particular, deve ser observado o Protocolo instituído pela Resolução nº 598/2024 do CNJ, para julgamento sobre a perspectiva racial, como segue.

"O Direito do Trabalho, como uma ferramenta essencial para garantir a dignidade humana, estabelece direitos mínimos que devem ser assegurados a todos e todas, conforme previsto na Constituição Federal e nas leis trabalhistas. No entanto, a aplicação dessas normas deve incluir uma perspectiva racial, pois a interpretação neutra da lei pode perpetuar discriminações e reforçar a marginalização da população negra no mercado de trabalho". (fl. 142 do Protocolo publicado)

(...)

"A alta taxa de desemprego entre a população negra também revela que, além das dificuldades na contratação, essas pessoas são frequentemente as primeiras a serem dispensadas durante reestruturações empresariais, em contraste com funcionários brancos. No contexto de alegações de dispensa discriminatória com base em raça, mesmo que o Direito do Trabalho não exija motivação explícita para rescisão contratual sem justa causa, é fundamental que magistrados e magistradas realizem uma análise tanto quantitativa quanto qualitativa, a fim de considerar se a questão racial foi um fator determinante, ainda que de forma implícita, para a dispensa". (fl. 148 do Protocolo publicado)



Esta decisão ainda deve observar as Convenções 111 e 190 da OIT, a Convenção Internacional da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, bem com a Convenção Interamericana da OEA contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

Em se tratando de reconhecimento de discriminação racial, esclareça-se de imediato, por tudo que foi apresentado, não é necessário que a manifestação seja explícita e de evidência intencional. Basta que a medida tenha o efeito de restringir o acesso de determinadas pessoas a oportunidades disponíveis às pessoas em geral.

Nesse sentido, prevê o art. 1-1, "a", da Convenção n. 111 da OIT, sobre Discriminação em o Matéria de Emprego e Ocupação.

Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

a) 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;

A perspectiva de discriminação indireta, adotada nos principais diplomas internacionais de enfrentamento de práticas discriminatórias, deve atentar para a incorporação cultural de práticas dentro de suas instituições, o que se tem atualmente como "racismo estrutural".

O racismo estrutural se desenha pela naturalização de ações e falas que, no seu bojo, promovem e estimulam, ainda que indiretamente, a segregação e o preconceito racial. Está inserido na própria organização da sociedade, de modo que as desigualdades raciais são produzidas quase que inconscientemente nas esferas políticas, econômicas, jurídicas e culturais, mantendo privilégios e criando barreiras sistemáticas para determinados grupos.

Segundo o IBGE, a população negra no Brasil representa 55,5% do total de habitantes.

Conforme a testemunha M., gerente do reclamado, a agência bancária de Novo Hamburgo em que o reclamante trabalhou possui quase 50 funcionários. O que se depreende do conjunto probatório é que atualmente nenhum funcionário da agência é negro. Antes do reclamante, havia uma funcionária negra, Sra. R., que se transferiu para a agência de São Leopoldo antes do ingresso do autor como escrivão.

Trata o presente caso de trabalhador negro que, após ter trabalhado como empregado vigilante terceirizado para a própria agência do Banrisul, foi aprovado e ingressou no banco como escrivão, nas vagas destinadas a quotas raciais.



Ocorre que, logo após, o reclamante foi dispensado, ao final do contrato de experiência, em decorrência de avaliações negativas.

A sentença foi no seguinte sentido:

(...)

A demanda é proposta sob uma perspectiva única de enfrentamento de situação em que se perpetrou a injustiça por discriminação por raça.

Desde o pedido formulado para a Tutela Provisória, a ênfase exclusiva se deu na questão racial. Ou seja, segundo o Autor, seu contrato não prosseguiu por ter sido discriminado em razão de sua cor. Menciona rapidamente, e de modo aleatório, um certo preconceito com o etarismo. Destaque se faz a esse respeito o pedido expresso de julgamento sob perspectiva própria (de raça), colacionando o Autor doutrina e jurisprudência que sustentam suas razões de perquirir julgamento especial por conta desta questão (racial) que traz como objeto de sua ação.

A par disso, para que se tenha a análise técnica sem prejuízo de qualquer defesa, e sem a abordagem de qualquer extra petita outro elemento ascendente no curso da instrução, o Juízo deve se ater, unicamente, ao exame da hipótese de racismo (ou não) na conclusão do período de experiência que deu por executado o contrato do Autor. Aqui, fazem-se necessárias as redundâncias textuais que dão ênfase ao ponto fulcral desta Sentença: não está sob análise o critério de avaliação do Autor como funcionário em período de experiência; não está posta sub judice a perfeição dos valores objetivos e subjetivos que compuseram cada um dos itens que foram levados em conta para a conclusão do não prosseguimento do contrato, de modo abstrato. Ou seja, não é nesta ação que se irá avaliar se o Banco-Réu procede corretamente em selecionar os seus servidores. Nestes autos, ao que se deduz do que se repetiu com ênfase, investiga-se, unicamente, se houve ou não prática de racismo no critério de seleção ou exclusão do Autor.

Para que não se queira sugerir que são indissociáveis uma justa valoração do período de experiência e a questão racial, separam-se os dois elementos:

a injusta valoração do Autor como empregado em experiência ou injustiça praticada por questão racial. No primeiro caso cumpriria ao Juízo a análise (em tese) de ter sido ou não correta a decisão do Banco, com base nos históricos da experiência do período, em concluir pelo não prosseguimento do contrato; na segunda hipótese, a análise se refere unicamente à prova de existência ou não de racismo nessa valorização. O ônus probante no caso destes autos se distribui da seguinte maneira: a causa de pedir imediata, deve ser corroborada pela prova de qualquer ato de discriminação racial. Por se tratar de fato constitutivo do direito, esse ônus incumbe ao Autor; já o fato impeditivo, de que o processo de seleção tenha se dado dentro dos modos regulares, com as devidas avaliações e critérios, é prova que à luz do CPC e do artigo 818, II, da CLT, cumpriria à Defesa.

Estabelecidas essas premissas é de se chegar à conclusão de que ao fim da instrução, nenhuma prova documental ou oral foi feita para trazer aos autos qualquer elemento minimamente indiciário de que a não contratação do Autor tenha sido fruto de perspectiva racista. Aos autos vieram apenas os documentos e as testemunhas que corroboraram o critério do qual se serviu o Banco para dizer que o Autor não serviria ao seu quadro de funcionários. As testemunhas ouvidas, ademais, mencionam haver outros funcionários negros no Banco e negam qualquer prática de racismo no ambiente de



trabalho ou na seleção dos servidores. Ter sido esse critério de avaliação correto ou incorreto à luz da ótica bancária, em concentração objetiva ou subjetiva - mais uma vez repita-se - não é missão da Justiça nestes autos, que versam, enfatize-se mais uma vez, unicamente, sobre questão racial. E com o propósito de evitar-se qualquer prejuízo à análise desse mérito do Banco, frise-se, desde logo, que neste Julgamento, esses critérios de avaliação, os seus resultados e sua perfeição ou não quanto à conclusão, não farão coisa julgada porque não estão sob exame, à luz da escolha do próprio Autor desta ação, que se apegue, unicamente, mais uma vez se diga, a um possível racismo oculto no critério de seleção.

Por essas razões, não acolhida a tese da Inicial, a ação é julgada improcedente.

No caso, respeitado o posicionamento do Juízo prolator da sentença, entendo que se impõe o reconhecimento da nulidade da rescisão contratual do reclamante.

Sobre o contrato de experiência, dispõe o Edital do concurso do reclamante da seguinte forma:

10.17 -

O candidato aprovado será submetido a um contrato de trabalho de experiência por um prazo de 90 (noventa) dias, de acordo com as normas da CLT. Durante esse período, o empregado participará de cursos de formação e realizará atividades previstas para o cargo de escriturário e será avaliado periodicamente, tudo em conformidade com as normas internas da empresa.

10.18 - *Durante a vigência do contrato de experiência, o empregado será submetido a avaliações, visando analisar o seu desempenho e seu grau de ajustamento às atribuições do cargo de escriturário e às normas da instituição empregadora. Em sendo considerado apto, o candidato será efetivado no cargo por prazo indeterminado.*

Entendo que a despedida do reclamante não pode ser reconhecida como válida, em face dos vícios em relação ao curso de formação e sistema de avaliação do reclamante. Diante do teor do edital do concurso, era do reclamado o dever de provar que ofereceu ao autor curso de formação adequado ao cargo de escriturário e que realizou avaliações adequadas, com regulamentação apropriada, imparcialidade, baseadas em critérios objetivos e com a devida ciência prévia do trabalhador sobre os critérios, ônus do qual a demandada não se desincumbiu.

É importante destacar que o gerente da reclamada, ao invés de realizar entrevista inicial com o fim de tornar claros os critérios de avaliação durante o período do contrato de experiência, optou por cobrar débitos antigos do reclamante junto ao banco, confundindo relação de trabalho com relação comercial. O preposto do banco confirmou em depoimento que, na primeira conversa com o gerente, o reclamante foi convidado a colocar débitos antigos junto ao banco em dia.



Além disso, o preposto relatou em depoimento que os avaliadores do reclamante não foram preparados para serem avaliadores de trabalhadores em contrato de experiência, confirmando que os avaliadores não receberam curso para serem avaliadores. Ainda, o preposto confirmou em depoimento que não existe qualquer cartilha sobre método avaliatório.

Destaco que, para que um método de avaliação de trabalhador em contrato de experiência em entidade que recebe recursos públicos seja considerado legítimo, é necessário que sejam observados os princípios da administração pública, de modo que o trabalhador deve ter ciência prévia sobre métodos, critérios e tópicos que serão objeto de avaliação, sob pena de ficar configurado abuso de poder, em afronta aos princípios da impessoalidade e da publicidade.

Além disso, o reclamante foi avaliado no período de dezembro/24 a março/25 (período tipicamente de férias). Ocorre que o preposto é confesso em relação ao fato de que todos os avaliadores do reclamante saíram de férias em parte do período do contrato de experiência do reclamante, já que ele não soube informar se os avaliadores tiram ou não férias nesse período.

Ainda, a testemunha M., que foi uma das avaliadoras e era gerente do banco, com 25 subordinados na agência, relatou que tirou férias no mês de janeiro/25 (no período do contrato de experiência do reclamante), confirmando também que a avaliadora, Sra. Andreia também tirou férias no mês de janeiro /25, ou seja dentro do período de contrato de experiência do reclamante.

A testemunha M. também referiu que as avaliações eram feitas em conjunto, o que coloca em xeque a imparcialidade e a autonomia das avaliações individuais, já que as avaliações eram realizada por escriturários, em conjunto com a gerente. Referiu a testemunha M. que o demandante não trabalhou nenhum dia ao lado do outro avaliador, Sr. W.

Ressalto ainda que a testemunha M. relatou que o reclamante não perdia tempo no telefone celular e que o demandante não teve uma mesa no início do contrato, o que dificultou a participação do autor em cursos EAD, os quais são exigidos pelo banco.

Sobre o fato de o autor ter sido mal avaliado em curso EAD, deve ser considerado o que emerge da prova testemunhal produzida, no sentido de que o reclamante ingressou na reclamada em 09/12/24, tendo começado na agência de Novo Hamburgo em 16/12/24, sendo que no início do contrato ficou sem mesa e sem computador, e já em janeiro/25, ainda no decorrer do primeiro mês de trabalho, foi mal avaliado em curso EAD, período inclusive em que a gerente e a avaliadora estavam de férias. Importante destacar que a própria testemunha M. relatou que o reclamante conclui vários dos cursos EAD.



A testemunha J., que acompanhou o reclamante nos primeiros dias do contrato, relatou que o acompanhamento nos primeiros dias foi *tranquilo*. A aludida testemunha relatou *que não tem paciência de ensinar ninguém*, sendo que o reclamante foi passado para outro colega acompanhá-lo. Ainda, referida testemunha esclareceu que o autor efetivamente iniciou na agência dia 16/12/24, e não dia 09/12/24.

Por último, convém destacar a fragilidade do instrumento de avaliação utilizado pelo reclamado, o qual não possui regulamentação, tratando-se de um questionário respondido pelos avaliadores com respostas de múltipla escolha, com as opções de respostas "*nunca*", "*às vezes*", "*quase sempre*" e "*sempre*", as quais, segundo a testemunha M., eram preenchidas em conjunto com a gerente.

Nesse contexto, entendo que a despedida do reclamante não pode ser reconhecida como válida, tendo em vista que baseada em sistema de avaliação eivado de vícios. Além disso, a reclamada não comprovou que ofereceu curso de formação adequado ao autor, conforme previsto no edital do concurso público.

Nesse contexto, considerando-se que o reclamante trata-se de um trabalhador negro, que era vigilante terceirizado da agência bancária e ingressou no banco reclamado como escriturário por meio de concurso público com vaga destinada às quotas raciais, tendo em vista ainda as questões que enfrentou no meio ambiente de trabalho, tais como cobrança de dívida ao falar pela primeira vez com o gerente da agência, colega de trabalho *que não tem paciência de ensinar ninguém*, não recebimento de mesa de trabalho no início do contrato, cobrança de realização de cursos EAD menos de um mês após ingressar na agência, saída de férias de todos os seus avaliadores no curso de seu contrato de experiência, avaliações individuais que foram feitas em conjunto com a gerente, ausência de prova sobre o fornecimento de curso de formação ao autor, entendo estar configurado racismo estrutural.

No mesmo sentido, cito a seguinte decisão:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No caso, inequívoco que o reclamante foi vítima do que se chama de racismo estrutural, que se desenha pela naturalização de ações e falas que, no seu bojo, promovem e estimulam, ainda que indiretamente, a segregação e o preconceito racial. Reconhecido o dever de indenizar da reclamada que não coibiu a conduta do seu empregado. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021421-96.2017.5.0

4.0007 ROT, em 02/06/2020, Desembargador Manuel Cid Jardon)

Por fim, observo que o art. 311 do CPC dispõe que a tutela de evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano, quando as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante. Cumpre salientar que a tutela de evidência trata-se de uma tutela jurisdicional sumária, fundada em um juízo de alta probabilidade da existência do direito, como no caso concreto.



Assim, dou provimento ao recurso para declarar a nulidade da despedida do reclamante, condenando o reclamado à reintegrá-lo imediatamente no emprego, antes do trânsito em julgado da presente decisão, no mesmo cargo para o qual foi aprovado em concurso público e em agência distinta daquela em que trabalhava, conforme requerido na inicial.

Condeno ainda o réu ao pagamento de salários e demais vantagens ao autor, tais como média de parcelas variáveis, férias com 1/3, 13º salários, FGTS, recolhimentos previdenciários, bem como todos os benefícios previstos ao trabalhador bancário, tudo como se estivesse permanecido trabalhando, inclusive benefícios e cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Requer ainda o reclamante o deferimento de indenização por dano moral.

Examino.

Nos termos do artigo 5º, V, da Constituição, *"é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem"*. O inciso X do mesmo dispositivo estabelece que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*.

No âmbito do Direito do Trabalho, para a caracterização do dano moral faz-se necessária a verificação de abuso de direito por parte do empregador sobre o empregado, que cause humilhação, constrangimento, sofrimento ou tenha a intenção de desabonar a imagem do trabalhador, em face da exorbitância do poder disciplinar que lhe é conferido.

É dever do empregador a promoção de um meio ambiente do trabalho sadio, consoante art. 157 da CLT e artigo 7º, XXVIII e XXII, da Constituição Federal.

No caso, são evidentes os sofrimentos e dissabores enfrentados pelo autor, em face da despedida injusta e das questões referentes ao racismo estrutural apontado.

Incide, assim, o dever de indenizar do reclamado, com fundamento nos artigos 186 e 927 do Código Civil.

Entendo que o valor de R\$ 45.000,00 é suficiente para cumprir sua função compensatória em relação à parte ofendida e pedagógica em relação ao ofensor.

Dou provimento ao recurso para condenar o reclamado ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 45.000,00.



II - MATÉRIAS DECORRENTES DA REVERSÃO DO JUÍZO DE IMPROCEDÊNCIA

1. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA.

Com fundamento no art. 791-A da CLT, condeno a ré ao pagamento do honorários de sucumbência, no importe de 15% sobre o valor bruto da condenação.

2. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Em face de sua mutabilidade, não é razoável definir desde já os critérios de juros e correção monetária para a apuração dos valores devidos, sendo recomendável que se aplique a legislação vigente à época da liquidação, evitando, assim, a repetição de eventuais atos praticados em desacordo com as regras então incidentes, retardando a prestação jurisdicional.

3. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.

Autorizo os descontos previdenciários e fiscais cabíveis, nos termos da Lei nº 8.212/91 (art. 43) e Lei nº 8.541/92 (art. 46), observado o Provimento nº 1/96 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e as Súmulas 26 e 53 deste Tribunal. Observem-se ainda os critérios estabelecidos pela Súmula nº 368 do TST e OJ nº 363 da SDI-1 do TST.

4. CUSTAS.

Valor da condenação arbitrado em R\$ 120.000,00, com custas de R\$ 2.400,00, pela reclamada.

5. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO

Entendo que os valores apontados na inicial são meramente indicativos, não servindo de teto para a condenação. Isso porque, a parte, ao ingressar com a ação, não tem conhecimento amplo daquilo que lhe é devido, o que somente poderá ser alcançado mediante a análise da documentação em poder do empregador. Assim, somente em liquidação de sentença é que poderá haver a apuração do montante devido.

GILBERTO SOUZA DOS SANTOS

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:



Assinado eletronicamente por: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS - 03/07/2026 09:38:11 - 2c777d1
<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26052211550866700000114455958>
Número do processo: 0020232-93.2025.5.04.0301
Número do documento: 26052211550866700000114455958

ID. 2c777d1 - Pág. 14

DESEMBARGADOR GILBERTO SOUZA DOS SANTOS (RELATOR)

DESEMBARGADOR MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO

JUÍZA CONVOCADA ANITA JOB LÜBBE

