

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Faculdade de Letras

Regiane Bandeira da Silva Khan

**XENOFOBIA REGIONAL E SOTAQUISMO NO AMBIENTE LABORAL:  
decisões judiciais trabalhistas como ferramenta de inibição da prática  
discriminatória**

Belo Horizonte

2025

Regiane Bandeira da Silva Khan

**XENOFOBIA REGIONAL E SOTAQUISMO NO AMBIENTE LABORAL:  
decisões judiciais trabalhistas como ferramenta de inibição da prática  
discriminatória**

Artigo científico apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Lato Sensu* da Faculdade de Letras da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Linguagem Jurídica.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Willian Oliveira Marciano

Belo Horizonte

2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

## ATA

FALE - SECRETARIA GERAL

### ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Nome do(a) aluno(a): REGIANE BANDEIRA DA SILVA KHAN

Matrícula: 2024702613

Às 11:00 horas do dia 13 de dezembro de 2025, reuniu-se, na Faculdade de Letras da UFMG, a Comissão Examinadora indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Linguagem Jurídica, para avaliar, em exame final, o trabalho intitulado "XENOFOBIA REGIONAL E SOTAQUISMO NO AMBIENTE LABORAL: decisões judiciais trabalhistas como ferramenta de inibição da prática discriminatória", como requisito final para obtenção do Grau de Especialista em Linguagem Jurídica. Abrindo a sessão, a Comissão Examinadora, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Em seguida, a Comissão se reuniu, sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Foram atribuídas as seguintes indicações:

Profa. Monique Vieira Miranda indicou a aprovação da candidata

Profa. Thalita Nogueira Dias indicou a aprovação da candidata

Pelas indicações, a candidata foi aprovada.

Nota: 80,00

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela banca. Nada mais havendo a tratar, a banca encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

O trabalho atende aos requisitos do Curso de Especialização em Linguagem Jurídica.



Documento assinado eletronicamente por **Monique Vieira Miranda, Usuária Externa**, em 22/12/2025, às 13:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thalita Nogueira Dias, Usuário Externo**, em 05/01/2026, às 20:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufmg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **4845948** e o código CRC **7AF2FB62**.

“Our accents are a reflection of who we are and where we come from that colour our communications”. (Hideg, 2024, p. 5)

## RESUMO

O artigo busca compreender como o preconceito linguístico, relativo aos sotaques diversos do Brasil, ocorre na relação de trabalho e como os Tribunais Regionais do Trabalho têm se posicionado sobre o tema na atualidade. Parte-se de uma análise geral da linguagem, das variações linguísticas, do sotaque, da xenofobia regional para a proteção jurídica contra a discriminação e a análise dos casos concretos descritos nas decisões jurisprudenciais coletadas. Buscou-se demonstrar que a discriminação não se restringe ao sotaque em si. Ela também está conectada à etnia, status social e gênero. Desse modo, o tema foi brevemente situado em um panorama maior e especificado por meio de casos concretos numa tentativa de discutir medidas existentes para combater essa forma particular de preconceito. A abordagem adotada para a pesquisa foi a qualitativa e, como procedimento metodológico, foi empregado o método bibliográfico e de pesquisa jurisprudencial. Concluiu-se que a xenofobia regional ocorre no cotidiano do trabalhador brasileiro com mais frequência do que imaginamos e a exposição e discussão dessa forma de preconceito se faz necessária como forma de combate à intolerância. Verificou-se que uma Justiça do Trabalho atenta às práticas de trabalho apropriadas é fundamental na reparação de injustiças individuais, assim como na formação de consciência social voltada à valorização da diversidade no combate ao sotaquismo. Diante do estudo feito, reconheceu-se o corpus limitado e ainda recente de decisões jurídicas, e uma produção acadêmica ainda escassa do tema voltado à realidade brasileira. Dessa forma, a análise não se esgota, abrindo margem para novos estudos, sobretudo em virtude da multidisciplinariedade envolvida.

Palavras-chave: Preconceito linguístico. Sotaquismo. Xenofobia regional. Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

This article aims to understand how linguistic prejudice related to diverse accents found in Brazil manifests itself within employment relationships and how the Regional Labour Courts have addressed this issue in recent years. The study is grounded in a general analysis of language, linguistic variation, accent, and regional xenophobia, with a particular focus on legal protection against discrimination as well as the examination of concrete cases drawn from judicial decisions. It demonstrates that discrimination is not limited to accent alone, but is also closely connected to ethnicity, social status, and gender. Accordingly, the subject is addressed within a broader analytical framework and examined through specific cases, with the purpose of discussing existing measures to combat this specific form of prejudice. A qualitative approach was adopted by the author, employing bibliographical research and jurisprudential analysis as methodological procedures. The findings indicate that regional xenophobia occurs in the daily lives of Brazilian workers more frequently than is commonly assumed, and that exposing and discussing this form of prejudice is essential as a means of combating intolerance. Furthermore, the study highlights that a Labour Justice system attentive to appropriate work practices plays a fundamental role not only in remedying individual injustices, but also in fostering social awareness aimed at valuing diversity and combating accent-based discrimination. Finally, the article acknowledges the limited and still recent corpus of judicial decisions, as well as the scarcity of academic production on the subject within the Brazilian context. Therefore, the analysis is not exhaustive, opening space for further studies, particularly in light of the multidisciplinary nature of the topic.

**Keywords:** Linguistic prejudice. Accentism. Regional Xenophobia. Employment Law.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. LINGUAGEM, LÍNGUA E SOCIEDADE .....	9
3. SOTAQUISMO, O PRECONCEITO LINGUÍSTICO NA FORMA SOTAQUE.....	11
4. XENOFOBIA.....	14
4.1 Xenofobia regional .....	15
5. A PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO .....	17
6. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO SOTAQUISMO E DA XENOFOBIA REGIONAL NO AMBIENTE LABORAL .....	20
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS .....	31

## 1. INTRODUÇÃO

O sotaque, entendido como a pronúncia característica de uma região, país ou indivíduo, vai além de uma simples variação fonética, constituindo-se como elemento intrínseco à identidade de cada pessoa. Nessa perspectiva, configura-se como um direito da personalidade, pois carrega traços culturais, históricos e sociais, funcionando como um marcador identitário que revela a origem, os costumes e a trajetória do falante.

O presente artigo tem como objetivo investigar situações nas quais a comunicação entre os sujeitos da relação de trabalho é marcada pela discriminação relacionada ao sotaque de uma das partes. Esse ruído gerado no diálogo empregatício, em razão das especificidades da fala de alguém, evidencia o sotaquismo como faceta da xenofobia regional, cerne da presente pesquisa. Tal investigação torna-se relevante ao levarmos em consideração o papel crucial que a linguagem exerce enquanto processo de interlocução, na busca da promoção do chamado trabalho decente<sup>1</sup>.

Interessa ao estudo situar a compreensão da intolerância em um panorama maior, uma vez que a discriminação geralmente não se dá somente pela peculiaridade da fala da pessoa de maneira isolada, mas sob o viés da interseccionalidade, o qual considera diferentes aspectos da identidade do sujeito. Já numa abordagem mais específica, em razão do tema proposto ser voltado à variedade linguística presente na população brasileira, analisaremos a chamada xenofobia regional e o enfoque sociocultural desempenhado pelo sotaque em um país plural como o nosso, caracterizado por muitos “brasis” dentro de um só Brasil.

Diante disso, pensamos ser necessário adotar um termo próprio e específico - sotaquismo - para designar o preconceito linguístico decorrente do sotaque das diferentes regiões geográficas do país, a exemplo do que ocorre com o termo *accentism*<sup>2</sup>, amplamente utilizado em pesquisas acadêmicas internacionais acerca da discriminação linguística no local de trabalho. A urgência em nomear esse fenômeno reside na necessidade de retirá-lo da invisibilidade e da banalização associadas ao

---

<sup>1</sup> O termo trabalho decente é utilizado, segundo a Organização Internacional do Trabalho, para denominar o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

<sup>2</sup> *Accentism* é um termo da língua inglesa que se refere à discriminação linguística.

caráter recreativo que, muitas vezes, é utilizado como justificativa para práticas de cunho xenofóbico.

Nesse sentido, mostra-se imprescindível evidenciar a importância da comunicação respeitosa e livre de preconceitos no ambiente laboral, sob uma perspectiva voltada ao enfrentamento do assédio e à superação da mentalidade recreativa, por meio da qual determinadas ofensas são naturalizadas e mascaradas no dia a dia do trabalhador. Cumpre destacar o impacto que a aplicação das regras jurídicas em tais situações pode ter, não só na coibição, mas também na prevenção da discriminação no âmbito da relação de emprego.

No intuito de explorar o preconceito decorrente da forma como a fala de um indivíduo é externada, seus impactos na relação trabalhista e as consequências na vida dos envolvidos, além do embasamento em estudos realizados sobre a intolerância na linguagem, traremos, como contribuição significativa ao texto, decisões judiciais recentes encontradas nos Tribunais Regionais do Trabalho relativas ao preconceito linguístico. Com esse corpus buscaremos fazer uma análise linguística mais detalhada de algumas das decisões no intuito de vislumbrar como a problemática proposta acontece na prática e como o referencial linguístico teórico pode se apresentar numa demanda trabalhista.

A pesquisa se dará por meio de um olhar multidisciplinar, embora o assunto esteja situado diretamente na interface entre o Direito e a Linguagem, possui relevância para diversas áreas do conhecimento. Intencionamos trazer à reflexão um assunto que ao nosso ver, carece de maior diálogo social e de mais estudos sobre o tema, principalmente voltados à realidade nacional.

## 2. LINGUAGEM, LÍNGUA E SOCIEDADE

A linguagem é comunicação, ao menos no seu sentido mais genérico. Sabemos que a sua compreensão foi modificada ao longo do tempo e, atualmente, a entendemos essencialmente como meio de interação. Ela acontece na prática social, em que os sujeitos interagem entre si. O ato linguístico fundamental estabelece as relações intersubjetivas, ou seja, o agir e interagir pela linguagem.

Tal interpretação é aquela que encara a linguagem como atividade, como forma de ação, ação interindividual finalisticamente orientada; como lugar de interação que possibilita aos membros de uma sociedade a prática dos mais diversos tipos de atos, que vão exigir dos semelhantes reações e/ou comportamentos, levando ao estabelecimento de vínculos e compromissos anteriormente inexistentes. (Koch, 2008, p. 7-9).

Já os usuários da linguagem interagem por meio da língua. O meio de interação entre os sujeitos sociais, não reside somente nas palavras. A língua pode ser entendida como o conjunto de elementos que possibilita a comunicação entre indivíduos. Quem compartilha um mesmo idioma domina tanto suas regras quanto as variações e desvios que ocorrem em diferentes contextos comunicativos (Cecato, 2017, p. 28).

A nossa tradição cultural nos ensinou que a língua é algo pronto e acabado, algo homogêneo, fenômeno considerado por alguns estudiosos como o mito da homogeneidade. A predominância do português não se explica por questões linguísticas, mas por fatores históricos. Somente nos últimos 250 anos houve um processo de padronização do português no Brasil, que consolidou um modelo considerado “padrão”. Embora esse padrão apresente variações regionais e sociais, ele ganhou prestígio e passou a ser visto como a referência para falar e escrever corretamente (Leite; Callou, 2002, p. 7).

No entanto, os estudos e a evolução da compreensão nos mostram que a língua é um fenômeno heterogêneo e em constante mudança. A língua entendida como atividade social significa que faz parte da identidade cultural de um povo e da identidade individual das pessoas. A heterogeneidade da língua reflete a

heterogeneidade social, como a que ocorre em nosso diverso país, com mais de 200 milhões de habitantes<sup>3</sup>.

Ora, assim como não existe nenhuma sociedade monolítica e homogênea, também não pode existir – e um fato é consequência do outro – nenhuma língua monolítica e homogênea. Desde que os primeiros gregos, no Ocidente, se debruçaram sobre o estudo da linguagem, a primeiríssima coisa que perceberam foi o óbvio: a variação linguística e sua contrapartida inevitável, a mudança. Se não existe língua sem sociedade nem sociedade sem língua, e se a língua muda e varia, também a sociedade muda e varia. (Bagno, 2015, p. 326-327).

Embora tenhamos a denominada norma-padrão, ou seja, aquilo que se considera o “correto” na língua, é preciso reconhecer que a língua não é uniforme. Podemos dizer, portanto, que a língua é variável, está sujeita às variações e mudanças: “Numa mesma língua, um mesmo vocábulo pode ser pronunciado de formas diferentes, seja conforme o lugar – variação diatópica -, seja conforme a situação (mais formal ou mais informal) em que se está falando – variação diafásica.” (Beline, 2011, p. 122).

A variedade linguística está no modo de falar de uma determinada comunidade definida por critérios sociais diversos. No Brasil, a variação ocorre principalmente pela renda/escolarização; já em outros países, a variação da língua pode advir da etnia, por exemplo. As variações servem para mostrar que o sotaque é um fenômeno puramente geográfico e natural, logo, a estigmatização de certas variantes não encontra base científica, nada mais sendo que uma construção de poder social.

O estudo do preconceito linguístico tem sido debatido pelos sociolinguistas desde a segunda metade do século XX. Durante a nossa pesquisa, verificamos que muitos estudiosos brasileiros abordam em seus estudos teóricos o preconceito linguístico, principalmente na sua variação diafásica (conforme a situação). No entanto, o foco deste artigo é a variação específica diatópica (conforme o lugar), no seu modo fonético. Pelas lentes da sociolinguística é que observaremos a variação na entonação da fala de alguém, que traz consigo de maneira intrínseca, a identidade geográfica do indivíduo.

---

<sup>3</sup> A população brasileira era de 213,4 milhões de habitantes até 1º de julho de 2025, segundo estimativa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O número representa uma alta de 0,39% em relação ao ano passado. Os dados da pesquisa foram publicados na edição desta quinta-feira, 28 de agosto, do Diário Oficial da União (DOU), por meio da Portaria Nº 1.098/2025. Acesso em 08.10.2025 - <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/08/populacao-do-brasil-alcanca-marca-de-213-4-milhoes-de-habitantes-divulga-ibge>

### 3. SOTAQUISMO, O PRECONCEITO LINGUÍSTICO NA FORMA SOTAQUE

Por definição linguística da palavra sotaque, temos: “pronúncia característica de um país, de uma região, de um indivíduo etc.; acento” (Houaiss, 2025, s/p). Essa pronúncia, apresentada na fala do sujeito, está relacionada a uma marca que remete ao aspecto geográfico, ou seja, que liga o falante ao lugar de origem. Ela é a representação direta do local de onde a pessoa vem e de tudo que ela carrega com isso: a cultura, os costumes, a forma de interagir, ou seja, o sotaque traz a linguagem subjetiva de cada um. Conforme nos ensina o professor Marcos Bagno: “Como se vê, do mesmo modo como existe o preconceito contra a fala de determinadas classes sociais, também existe o preconceito contra a fala característica de certas regiões.” (Bagno, 2015, p. 68).

A variação existente entre diferentes formas de falar uma mesma língua não prejudica a comunicação entre os interlocutores. Nesse sentido, Cecato (2017, p. 33) destaca que reconhecer a heterogeneidade natural das línguas é fundamental para compreender que uma comunidade linguística pode apresentar diferentes sotaques e dialetos sem que isso inviabilize a compreensão.

As variantes linguísticas podem ter as mais variadas causas, como o lugar de origem, classe social, escolaridade, tempo, contexto formal ou informal, entre outras. Partiremos do princípio de que a variação linguística é um fenômeno normal, que, por manifestar-se de várias formas, leva os estudiosos a falar em variação diacrônica, variação diatópica, variação diastrática e variação diamésica (Ilari, 2023, p. 151). O sotaque pode ser compreendido como a face fonética da variação diatópica, funcionando como uma de suas manifestações mais perceptíveis no uso da língua.

É importante trazer o seguinte ensinamento no sentido de que:

Falantes de qualquer língua prestigiam ou marginalizam certas variantes regionais (ou pelo menos não as discriminam), a partir da maneira pela qual as sequências sonoras são pronunciadas. Assim, determinamos variantes de prestígio e variantes estigmatizadas. Algumas variantes podem ser consideradas neutras do ponto de vista de prestígio. Temos em qualquer língua as chamadas variantes padrão e variantes não padrão. Os princípios que regulam as propriedades das variantes padrão e não padrão geralmente extrapolam critérios puramente linguísticos. Na maioria das vezes o que se determina como sendo uma variante padrão relaciona-se à classe social de prestígio e a um grau relativamente alto de educação formal dos falantes. Variantes não padrão geralmente desviam-se destes parâmetros (Silva, 2010, p. 12).

Quanto ao termo sotaque, não se encontram registros oficiais sobre sua origem em português. Algumas especulações surgem em pesquisas online, mas, na ausência de fontes confiáveis, vamos considerá-las de etimologia fantasiosa. Em outras línguas, o vocábulo utilizado é totalmente diferente do nosso, mas parecidos entre si e provenientes do latim, a exemplo da língua inglesa, que utiliza a palavra *accent*.

Diante disso, convém atentar para a expressão em inglês que encontramos em artigos científicos a respeito do tema: *accentism*. O termo vem sendo amplamente utilizado no meio acadêmico, principalmente no Reino Unido, em pesquisas sobre discriminação linguística. Como o conceito é recente, ainda não encontramos sua validação nos principais dicionários. O termo *accentism* tem como similares *linguistic discrimination* [discriminação linguística], *accent bias* [viés de sotaque] e *accent prejudice* [preconceito de sotaque]. Segundo o site do projeto *The Accentism Project*<sup>4</sup>:

*Accentism is a term which refers to linguistic discrimination (see also 'linguicism' and 'languagism'). In the sense that we are using it here, it describes any situation in which an individual feels as though they have been unfairly judged, treated, or commented on because of the way they speak, write, and communicate more broadly (THE ACCENTISM PROJECT, 2025, s/p).*

No Brasil, à discriminação pela linguagem e suas variações, chamamos de preconceito linguístico. No entanto, pensamos ser importante especificar este subtipo de discriminação: aquela que decorre do sotaque de alguém proveniente de uma região diferente da sua, seja um país, um estado, uma tribo, um vilarejo etc.

Ao nomearmos os abusos cometidos, damos um passo simbólico no enfrentamento da intolerância. Por meio do conhecimento que a atitude descrita pelo termo significa, materializamos o discurso e ampliamos seu significado na sociedade. Logo, neste trabalho, utilizaremos os termos preconceito linguístico, discriminação linguística, intolerância linguística de uma forma ampla, mas o tipo específico, objeto do nosso estudo, é o que passamos a denominar *sotaquismo*.

Da mesma forma que o termo *accentism* em inglês, ainda não foi incorporado formalmente ao léxico, o termo sotaquismo também não será encontrado nos dicionários. Nem por isso deixaremos de usá-lo. Por acreditarmos que a compreensão

---

<sup>4</sup> “Sotaquismo é um termo que se refere à discriminação linguística (ver também ‘linguicismo’ e ‘languagismo’). No sentido em que o utilizamos aqui, descreve qualquer situação em que um indivíduo sinta que foi injustamente julgado, tratado ou comentado por causa da maneira como fala, escreve ou se comunica de forma mais ampla” (tradução nossa).

do objeto do estudo e a visibilidade dessa forma de preconceito dependem da discussão conceitual, defendemos que o termo seja promovido e difundido nos círculos acadêmicos. Para além de uma proposta, o termo deve ser entendido como uma necessidade epistemológica com o intuito de preencher a lacuna entre o sotaque e o preconceito. Como a identidade linguística é expressa por meio do sotaque da pessoa, ferir a fala é em última instância, ferir o sujeito.

Entender o sotaque como parte de uma linguagem social é compreender o seu papel sociocultural e, em última instância, entender a língua sem juízo de valor, pois:

De uma perspectiva estritamente linguística, não se justificam julgamentos de valor, uma vez que a faculdade da linguagem é inata e comum a toda a espécie humana. As diferenças existentes entre as línguas representam apenas formas de atualização distintas dessa faculdade universal. Assim, para o linguista, todo homem é igual não só perante a lei, mas também frente a sua capacidade linguística. (Leite; Callou, 2002, p. 3, grifos nossos).

## 4. XENOFOBIA

O termo xenofobia vem do conceito grego composto por *xenos* (estrangeiro) e *phóbos* (medo). Logo, podemos dizer que a xenofobia se refere à aversão aos estrangeiros, ao temor pelo que é incomum e ao estranhamento pelo que vem de outra localidade. Nos termos do consagrado sociólogo Simmel (1983, p.187) “os estrangeiros não são realmente concebidos como indivíduos, mas como estranhos de um tipo particular”.

Verificamos que a xenofobia nada mais é do que a discriminação do outro em razão da sua origem geográfica. Podemos dizer que a xenofobia está interligada ao discurso de ódio, pois este é um veículo para o ataque xenofóbico e funciona como instrumento de disseminação do preconceito.

Conceitos importantes para fins de diferenciação teórica são também o preconceito, a discriminação e a intolerância.

Pode-se compreender o preconceito como a construção de ideias — que muitas vezes sustentam ações concretas — baseadas em concepções prévias não refletidas adequadamente ou derivadas de noções equivocadas.

Já a discriminação envolve uma ação ou uma atitude, pode ser uma espécie de preconceito quando ocorre para exteriorizá-lo. (Santos, 2010, p. 43, apud Vitorino; Vitorino, 2018, p. 96). A discriminação possui caráter negativo, quando coloca em prática o tratamento injusto dado a alguém em razão de características pessoais; é o desprezo direcionado a alguém em razão do preconceito.

Por sua vez, a intolerância pode ser definida como a não aceitação do outro em razão de opiniões, atitudes, crenças etc. A intolerância manifesta-se na intransigência em relação a concepções contrárias às próprias.

A professora Marli Quadros diferencia os termos intolerância e preconceito quando se referem à língua:

À primeira vista, pode-se dizer simplesmente que as palavras preconceito e intolerância são sinônimas. Um exame um pouco mais detido, contudo, pode mostrar que preconceito é a ideia, a opinião ou o sentimento que pode conduzir o indivíduo à intolerância, à atitude de não admitir opinião divergente e, por isso, à atitude de reagir com violência ou agressividade a certas situações. Isso indica uma primeira diferença: o traço semântico mais forte registrado no sentido de intolerância é o de ser um comportamento, uma reação explícita a uma ideia ou opinião contra a qual se pode objetar. Não constitui simplesmente uma discordância tácita. Um preconceito, ao

contrário, pode existir sem jamais se revelar e, por isso, existe antes da crítica. (Leite, 2012, pos. 147).

Temos que a atitude xenofóbica se origina do preconceito diretamente contra a origem de alguém, contra os estrangeiros. Podemos compreender a xenofobia como uma forma específica de preconceito, que pode estar ligada indiretamente à etnia, religião, cultura, língua etc. A xenofobia raramente se manifesta de forma isolada, uma vez que diferentes atitudes discriminatórias tendem a se articular e a reforçar umas às outras. Nesse sentido, a noção de interseccionalidade é fundamental, pois descreve o modo como múltiplos sistemas de opressão se cruzam e produzem experiências subjetivas específicas. A partir dessa perspectiva, torna-se possível compreender que as práticas discriminatórias associadas ao sotaque são, simultaneamente, linguísticas e sociais, estruturando desigualdades que se acumulam e se perpetuam no ambiente de trabalho.

Para além do aspecto conceitual e ético, sob a ótica jurídica, a xenofobia é compreendida como uma conduta discriminatória ou hostil contra pessoas estrangeiras, configurando violação de direitos humanos e, portanto, vedada no nosso ordenamento jurídico.

#### **4.1 Xenofobia regional**

A xenofobia, geralmente está relacionada à discriminação, intolerância ou preconceito contra pessoas de outras nacionalidades, mas sabemos que ela pode ser direcionada contra pessoas oriundas de diferentes regiões dentro de um mesmo país. No caso do Brasil, pode ser exercida contra pessoas vindas de outros estados, por exemplo. A xenofobia regional configura-se como uma forma interna de discriminação, sustentada por estereótipos culturais, linguísticos ou socioeconômicos.

Esse tipo de preconceito regional acontece, na sua grande maioria, contra pessoas advindas dos estados do Nordeste, mas não somente contra eles. A xenofobia regional no Brasil ocorre como um racismo de marca. O sotaque nordestino é o principal marcador geográfico que dispara a aversão, como veremos nas decisões jurídicas ao final do artigo.

A questão dos preconceitos no Brasil é um tema amplamente debatido, especialmente em um país tão diverso e multicultural. Historicamente, o Brasil

foi moldado por processos de colonização, escravidão e imigração, o que contribuiu para uma pluralidade étnica e cultural. No entanto, essa diversidade também trouxe consigo uma série de desigualdades e preconceitos enraizados na sociedade. Esses preconceitos não se manifestam apenas em questões raciais, de gênero, orientação sexual, ou classe social, mas também em relação a origem geográfica. Essa complexidade torna o estudo dos preconceitos no Brasil essencial para a compreensão de suas dinâmicas sociais (Almeida, 2001, p. 3, apud Miranda et al., 2024).

Neste mesmo estudo, os autores discorrem sobre a materialização da “invenção do nordeste” como construção histórica e ideológica que perpetua a exclusão. Mencionam ainda acerca do sotaquismo:

A discriminação regional contra nordestinos também se manifesta no preconceito linguístico. Sotaques e expressões típicas da região são frequentemente alvo de ridicularização no ambiente de trabalho, o que pode afetar a autoestima dos trabalhadores e inibir sua participação ativa em reuniões ou debates. Esse preconceito linguístico é uma forma de marginalização que desvaloriza as identidades culturais regionais (Gonçalves, 2001, p.13 apud Miranda et al., 2024, p. 13).

Em um interessante estudo autoetnográfico, a autora Claudia Lazcano, migrante latino-americana no Brasil, elucida muito bem o significado do sotaque do ponto de vista de quem sofre o preconceito e pelas lentes da interseccionalidade:

Porém, com o tempo e a imersão cultural, fui aprendendo também que a questão do sotaque é muito mais complexa do que parece e pode estar associada a outros estereótipos e preconceitos. O Brasil, por ser um país de dimensões continentais, é também extremamente diverso culturalmente. O contato com pessoas com sotaques diferentes é comum, assim como é comum seu uso com fins classificatórios e de hierarquização. Assim, quando uma pessoa é identificada como gaúcha, carioca, nordestina, baiana ou manezinha, não é apenas uma identificação que remete à procedência geográfica, mas a coisas tão diversas quanto o caráter, as qualidades morais, a dedicação ao trabalho, as preferências e tradições gastronômicas, o vínculo com a natureza, com os animais e com o mar. (...) Desse modo, o que gera o “problema” não é apenas o sotaque em si, mas tudo ao que ele remete, como, por exemplo, a qual região do país, ou a qual país do mundo ou continente, esse sotaque está associado (Lazcano, 2024, p. 7).

Concluída a abordagem do aporte teórico linguístico, impõe-se a análise das normas de proteção jurídica vigentes e da atuação da Justiça Trabalhista nos casos envolvendo sotaquismo e xenofobia regional no local de trabalho.

## 5. A PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

No contexto trabalhista, tal prática pode gerar não só consequências de ordem disciplinar para o empregador, como também ensejar a responsabilização por danos morais. Inexiste, no ordenamento jurídico, norma que discipline expressamente o sotaquismo; todavia, a proibição de discriminação fundada na origem e na raça assegura tutela jurídica ao sotaque, reconhecendo-o como elemento protegido.

Antes de passarmos à análise dos casos concretos levantados, apresentaremos um breve panorama sobre os instrumentos legais de combate ao preconceito. Há diversos institutos jurídicos que visam combater a discriminação e a xenofobia nos mais diversos espaços sociais, inclusive no âmbito organizacional.

Dentre as várias normas internacionais, temos como referência a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), que constitui o marco fundamental da proteção internacional dos direitos humanos e da igualdade entre todos. Seu artigo 1º afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos, e o artigo 2º estabelece que nenhuma distinção deve ser feita com base em raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política, origem nacional ou social, bens, nascimento ou qualquer outro status. (NAÇÕES UNIDAS, 1948, s/p, grifos nossos). Esses dispositivos fundamentam juridicamente a proibição da xenofobia e de qualquer forma de discriminação, assegurando o respeito à dignidade humana como princípio universal.

Em relação à legislação brasileira sabemos que

Embora o Brasil ainda não disponha de uma lei federal específica que aborde o assédio moral e sexual no trabalho de forma abrangente, diversos dispositivos legais em diferentes níveis (constitucional, infraconstitucional, trabalhista, civil, penal e administrativo) podem ser utilizados para disciplinar o assunto, protegendo o ambiente de trabalho, responsabilizar agressores e direcionando empresas e a administração pública em ações para manter um ambiente de trabalho saudável. (Aquino, 2025, p. 69).

Segundo a Constituição Federal de 1988, o artigo 3º, inciso IV, estabelece como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988, art. 3º, IV, grifos nossos).

Além disso, o artigo 7º, incisos XXX a XXXIV, veda práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, assegurando igualdade entre os trabalhadores (BRASIL, 1988, art. 7º, XXX-XXXIV).

Embora a Lei de Migração seja direcionada aos estrangeiros, o jurista Luiz Eduardo Gunther observa que a legislação brasileira assegura proteção contra práticas discriminatórias, especialmente ao prever, no artigo 3º, inciso II, o repúdio e a prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação. (Gunther et al., 2024, p. 147)

Além disso, o autor ressalta que a responsabilização por práticas xenofóbicas pode ocorrer tanto nas esferas penal quanto civil:

O imigrante pode denunciar criminalmente o racismo e a xenofobia, nos termos da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, bem como responsabilizar civilmente pelos danos morais sofridos, nos termos do artigo 186 e 927 do Código Civil brasileiro (Gunther et al., 2024, p. 150).

Diante de tais ensinamentos, mostra-se especialmente relevante a decisão recente do Superior Tribunal de Justiça<sup>5</sup> na qual o crime de xenofobia contra os nordestinos foi enquadrado no tipo penal do art. 20, § 2º da Lei 7.716/1989 que trata dos crimes resultantes de preconceito de raça e de cor. A interpretação adotada amplia a proteção legal a grupos regionais sujeitos a práticas discriminatórias. A decisão amplia o conceito jurídico de racismo, incorporando a xenofobia como uma das suas manifestações, em consonância com o princípio constitucional da igualdade e com os tratados internacionais de direitos humanos. O impacto prático é sem dúvida, significativo.

Em relação à responsabilidade civil tanto a CLT quanto Código Civil protegem o trabalhador contra o causador do dano e quanto à obrigação de reparação. Já em relação ao dano moral em decorrência da prática xenofóbica contra o trabalhador, veremos detalhadamente as decisões dos Tribunais no sentido de que é necessária a comprovação da ação ou omissão, o nexo de causalidade e o dano. Vale lembrar que atos isolados de xenofobia podem configurar o dano moral, ao passo que práticas discriminatórias reiteradas configuram assédio moral.

---

<sup>5</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso Especial nº 1.569.850/RN*. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. Julgado em 24 abr. 2018. DJe, Brasília, DF, 11 jun. 2018. Disponível em <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1705673&tipo=0&nreg=201503026950&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20180611&formato=PDF&salvar=false>. Acesso em 14 de outubro de 2025.

A responsabilidade objetiva do empregador inclui garantir um ambiente de trabalho digno, livre de discriminação e assédio. A falha no enfrentamento da xenofobia pode implicar responsabilidades de ordem civil e trabalhista. O empregador também responde pelos atos discriminatórios praticados por seus empregados, conforme dispõe o artigo 932, inciso III, do Código Civil (BRASIL, 2002, art. 932, III) sendo-lhe exigida a adoção de políticas efetivas de diversidade e de ações educativas capazes de prevenir e coibir qualquer forma de discriminação no local.

Tanto no âmbito internacional quanto interno, a xenofobia é reconhecida como violação direta aos direitos humanos, em desacordo com os princípios de igualdade, liberdade e solidariedade entre os povos. Práticas xenofóbicas constituem afronta à ordem constitucional, visto que a Constituição estabelece a promoção do bem de todos, sem qualquer forma de preconceito.

## 6. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO SOTAQUISMO E DA XENOFobia REGIONAL NO AMBIENTE LABORAL

Nesta seção verificaremos como os Tribunais Regionais do Trabalho vêm decidindo acerca das demandas referentes à questão específica da discriminação linguística/sotaquismo no ambiente de trabalho.

O *corpus* das decisões judiciais foi coletado nos bancos de jurisprudência dos vinte e quatro<sup>6</sup> Tribunais Regionais do Trabalho. Primeiramente a investigação foi realizada pela temática, utilizando-se palavras-chave relacionadas ao tema do estudo, na qual procuramos especificar os termos no intuito de realmente obtermos material onde a discriminação linguística estivesse evidente. Ultrapassada a busca terminológica, utilizamos critérios como período de ingresso da ação e por fim, o deferimento dos danos morais em razão da prática discriminatória em questão.

Dada a especificidade do assunto, foi identificado um total de dez decisões relativamente recentes sobre o tema da discriminação linguística pela xenofobia regional, as quais estão elencadas a seguir.

As decisões que compõem a amostra de *corpus* datam do período entre 2021 e 2023, levando em consideração a data de ingresso da ação trabalhista. Elas são oriundas dos seguintes Tribunais: TRT2 (São Paulo), onde foi encontrada uma decisão; TRT3 (Minas Gerais) com duas decisões; TRT4 (Rio Grande do Sul) com três decisões; TRT13 (Paraíba) com uma decisão e TRT15 (Campinas) com um total de três decisões.

- TRT2 (São Paulo) - Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 1000064-29.2021.5.02.0049
- TRT3 (Minas Gerais) – Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0010131-89.2023.5.03.0011
- TRT3 (Minas Gerais) - Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0010088-33.2021.5.03.0041 (ROT). Sentença proferida na 1ª Vara do Trabalho de Uberaba – MG.

---

<sup>6</sup> Os Tribunais Regionais do Trabalho constituem a 2ª Instância da Justiça do Trabalho no Brasil. São 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais, que estão distribuídos pelo território nacional. Disponível em <https://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/trts>. Acesso em 20.12.2025

- TRT4 (Rio Grande do Sul) - Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0020977-37.2023.5.04.0271
- TRT4 (Rio Grande do Sul) - Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0021034-09.2023.5.04.0351
- TRT4 (Rio Grande do Sul) - Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0020315-93.2022.5.04.0017
- TRT13 (Paraíba) - Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo (RORSum) nº 0000417-63.2023.5.13.0032
- TRT15 (Campinas) Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0011781-38.2023.5.15.0012
- TRT15 (Campinas) Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0011768-39.2023.5.15.0012 (RORSum)
- TRT15 (Campinas) Recurso Ordinário Trabalhista (ROT) nº 0011914-47.2022.5.15.0002

Convém deixar registrado, que durante a pesquisa, nos deparamos com alguns poucos posicionamentos antigos, onde geralmente por falta de provas, a alegada ofensa não resultou em condenação. Por fugir ao nosso intuito investigativo, optamos por não trazer tais processos, uma vez que não se enquadravam nos parâmetros escolhidos – decisão recente e condenação trabalhista.

Logo, os julgados listados acima são atuais e notadamente acataram o pedido de dano moral em decorrência da discriminação pelo sotaque e xenofobia regional. Esta nos pareceu ser a tendência na linha de julgamento recente nos Tribunais Regionais do Trabalho.

Para fins de delimitação metodológica, o exame restringe-se a três decisões em razão do caráter paradigmático e, por serem aptas a sustentar uma discussão teórica mais aprofundada, respeitando os limites do próprio artigo. Passemos então ao estudo detalhado.

A primeira decisão do objeto de análise refere-se aos autos do processo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo (BRASIL, 2022), no Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000064-29.2021.5.02.0049. Reproduziremos aqui, no entanto, um recorte da decisão de 1ª instância, onde o Juiz do Trabalho enfatizou de

forma lapidar o sotaquismo e a xenofobia sofridos pela empregada doméstica durante o contrato de trabalho:

No caso ainda temos uma agravante, que é a conotação de preconceito regional/étnico e xenofóbico, quando os reclamados reiteradamente evocam a origem nordestina da autora de modo pejorativo, como se isso a diminuísse. Inferiorizar alguém apenas por sua forma de falar é uma das mais desprezíveis formas de preconceito. O sotaque, marca cultural que todos têm, sem exceção, como se sabe, é uma da marca identitária quase impossível de ser ocultada. Se ao expressar, a pessoa passa a ser constantemente subestimada, já que seu sotaque identifica sua origem, paulatinamente essa pessoa começa a se anular e vai se calando para evitar o risco de ser humilhada. (grifos nossos) O próprio termo “nordestino” já carrega em si uma carga de preconceito, já que trata de forma rasa e igual os moradores dos nove estados da região nordeste do país, a qual cobre quase 20% do território nacional, com ricos e diferentes aspectos culturais regionais de cada estado. Afinal, em qualquer lugar do Brasil, ninguém coloca no mesmo cesto um paulista e um fluminense, por exemplo, chamando-os genericamente de “sudestinos” ou algo que o valha.

Portanto, essas práticas todas denunciam a mais cruel e odiosa forma de assédio moral, por ser reiterada, humilhante, preconceituosa, e porque não dizer, calcada sobretudo em questões racistas e xenofóbicas, que invariavelmente levam à diminuição do outro, minando aos poucos a própria autoestima do trabalhador.

A forma de tratamento demonstrada nos autos aflora o que há de mais mesquinho, covarde e pobre no espírito humano, fazendo ressurgir, grosso modo, a ideia vetusta, de herança ideológica milenar escravagista, de que aquele que trabalha, apenas por isso, é um ser menos importante, diminuindo-lhe a dignidade, traço este que, ao fim e ao cabo, é o que realmente diferencia o ser humano dos outros animais. O direito em geral, e em especial o do trabalho, não toleram essa situação.

Esse julgado, parece ser o mais emblemático da nossa pesquisa. O Juiz do Trabalho traz o preconceito regional como uma agravante para o tratamento degradante sofrido pela reclamante, vítima das ofensas ao longo da relação de emprego. No corpo dos autos, pode-se verificar o testemunho de que a trabalhadora sofria diversos xingamentos e, dentre eles, o uso do termo nordestina em tom pejorativo, demonstrando claramente a concretização do discurso xenofóbico. Conforme leciona Acunha (2012, p.15), o preconceito e a discriminação se iniciam a partir do olhar diferenciador:

O primeiro passo nesse processo é o de enxergar o outro como diferente, nominá-lo, categorizá-lo a partir dos instrumentos daquele que fala, e imputar-lhe, por generalização, homogeneização, caricaturização, estereotipização, etc., determinados traços e condições que por via discursiva, passam a ser definidores de um indivíduo, de uma identidade ou de um lugar.

[...]

Enfim, o preconceito de cunho regional contra os nordestinos e o Nordeste no Brasil é atual, lança mão das ferramentas do discurso racista e preconceituoso em geral, e, por seu potencial antidemocrático e desestabilizador, deve ser amplamente enfrentado como um problema efetivo

pela academia, pelas instituições e pela sociedade como um todo. (Acunha 2012, p. 73).

O acento da fala exhibe traços característicos da verdade linguística do sujeito, vez que ligado intrinsecamente à sua identidade. No caso em apreço, o magistrado não economizou palavras na sua fundamentação para demonstrar a importância do sotaque como marca cultural do indivíduo. No mesmo sentido, ensina o professor Marcos Bagno em seu livro *Preconceito Linguístico*

Os sotaques são as manifestações mais imediatas da identidade linguística dos falantes. Ao abrir a boca para falar, todo e qualquer falante, de toda e qualquer língua do mundo, exhibe traços prosódicos característicos de sua variedade linguística, de sua região, de sua classe social etc." (BAGNO, 2015, p.266 - 277).

Destacou-se também a consequência de ordem emocional quando alguém é constantemente subestimado ao se expressar, demonstrando claramente os danos que podem advir do preconceito linguístico quando utilizado para diminuir alguém. Ser nordestino não é, e por isso nunca deveria ser utilizado como um insulto a outrem, como restou demonstrado no caso concreto, vindo a configurar prática xenofóbica no ambiente de trabalho, afetando a dignidade da trabalhadora.

Já no trecho a seguir, vale apresentar os fundamentos apresentados pela Relatora no acórdão referente ao Recurso apresentado:

Diante de tais elucidações, exige-se uma análise apurada das circunstâncias trazidas aos autos, porquanto se trata de situação grave e que expõe socialmente tanto a demandante como os demandados.

Sucedem que a prova testemunhal oferecida pela reclamante (ata de audiência fls. 256/257 - ID. 4267df2) foi clarividente quanto aos maus tratos havidos, inclusive esclarecedora de que o tratamento degradante ocorria de forma corriqueira no cotidiano laboral da trabalhadora.

Conforme elucidado pelas testemunhas era comum o reclamado e outros membros da unidade familiar se dirigirem à reclamante utilizando-se de palavras de baixo calão, ofensas racistas, pejorativas, xenofóbicas e humilhantes que não merecem sequer serem reproduzidas nessa decisão, por repugnantes (fl. 257 - ID. 4267df2). Relate-se, apenas por inusitado, que foi comprovado o uso de um telefone "viva voz" que era utilizado na comunicação dos reclamados para com os empregados da residência, pelo qual os empregadores desferiam impropérios à reclamante, de forma a humilhá-la perante os demais vários empregados da residência.

A Desembargadora se recusou, inclusive, a reproduzir em sua decisão as palavras xenofóbicas e ofensas que a trabalhadora sofreu, confirmando o dano sofrido e a condenação dos empregadores. Quando a relatora fala em ofensas racistas,

lembramos imediatamente do mencionado anteriormente no presente estudo - proteção jurídica contra a discriminação no trabalho - onde uma decisão recente do Superior Tribunal de Justiça ampliou o conceito jurídico de racismo, englobando a xenofobia. Por conta disso, é importante destacar o fato de a xenofobia muitas vezes estar vinculada a outras formas de discriminação, além da linguística, conforme explicação a seguir:

É importante observar, no entanto, que obviamente a xenofobia não se reduz ao confronto com o sujeito falante, aquele que cuja estrangeiridade aparece apenas através da fala. Reconheço a complexidade do tema e o quanto para algumas pessoas migrantes sua procedência nacional e a rejeição xenofóbica vem antes delas “abrirem a boca”, vinculada a questões como a raça/etnia e a estética associada, chegando junto com o sujeito, em graus variáveis, conforme o tom da sua pele, a textura do seu cabelo ou as roupas tradicionais que esteja usando associadas à sua identidade nacional, racial, étnica ou religiosa. Assim, é impossível pensar sobre xenofobia sem vinculá-la a outras formas de discriminação, dentre elas o racismo (LAZCANO, 2024, p. 7).

A próxima decisão é proveniente da 1ª Vara do Trabalho de Uberaba/MG, e o número do processo é 0010088-33.2021.5.03.0041 (ROT). A decisão foi noticiada no portal oficial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Segue a íntegra da notícia que resume o contido nos autos:

Ex-empregado chamado pelo chefe de “nordestino cabeçudo” será indenizado

A Justiça do Trabalho determinou que uma construtora pague indenização por danos morais em valor equivalente aos três últimos salários contratuais de um ex-empregado, vítima de ofensas por parte de colega de trabalho dentro da empresa. A decisão é da juíza Vaneli Cristina Silva de Mattos, titular da 1ª Vara do Trabalho de Uberaba.

Na ação, o trabalhador alegou que era constantemente xingado na frente de outros empregados. Relatou que o chefe o chamava constantemente de “burro, jumento, inútil, imprestável”, além de proferir frases como “não sei porque ainda trabalha aqui. Nortista cabeçudo! Nordestino é tudo burro! Moleque ruim de ‘trampo!’”. Sustentou ainda que era humilhado por conta de seu sotaque. (grifos nossos) Em defesa, a empresa negou as alegações do autor.

Ao examinar o caso, a juíza considerou que os fatos alegados foram parcialmente provados por testemunhas. Uma delas confirmou que o acusado costumava ser grosseiro com o autor e relatou já ter presenciado o reclamante sendo chamado de “burro, nortista e passa fome”. A própria testemunha teria sofrido xingamentos, acreditando que o mesmo ocorresse com outros empregados. Outra testemunha afirmou que “o chefe do reclamante era mal-educado, chamando o autor de imprestável e muitas coisas”.

Para a magistrada, ainda que todos os fatos alegados na petição inicial não tenham sido provados, não há dúvida de que havia maus-tratos, xingamentos, abordagens pejorativas e de forma grosseira pelo superior hierárquico do trabalhador. “Esses tratamentos reiterados agrediram a personalidade, a dignidade, a integridade moral do autor, degradando o clima

social, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais”, destacou.

O fato de testemunhas terem afirmado que o ambiente de trabalho era amistoso não foi considerado suficiente pela juíza para afastar a responsabilização da empregadora pelas ofensas praticadas por seu representante. Conforme observou na decisão, ficou demonstrado que esse tratamento era primordialmente dirigido ao autor.

Com base na legislação aplicável e levando em consideração aspectos envolvendo o caso concreto, a juíza decidiu condenar a empresa à reparação por danos morais. A indenização foi arbitrada no valor de três vezes o último salário contratual.

O empregado sustentou que era humilhado por conta do seu sotaque. Pela análise dessa situação em separado, conseguimos entender toda a carga preconceituosa e xenofóbica que envolve a atitude do agressor. A generalização negativa da fala do assediador demonstra claramente a discriminação por origem regional que busca inferiorizar e humilhar o outro, estereotipar sotaques e culturas por meio de falas desqualificantes. No livro *Racismo linguístico*, Gabriel Nascimento propõe que:

Se, por um lado, o sujeito se submete à língua, por outro, a língua muda por meio do sujeito e das convenções criadas através da língua que não são autoconscientes. Por isso, as línguas têm sujeitos por trás delas. De outra forma, as línguas não são neutras e sempre são atravessadas por processos de poder, como os próprios sujeitos. (Nascimento, 2018)

O caso concreto demonstra a aversão a uma pessoa em razão de sua origem e do seu modo de falar. Esse tipo de preconceito infelizmente acontece de forma flagrante no cotidiano do ambiente de trabalho; aqui temos somente uma amostra de caso que resultou em uma demanda e condenação judicial. Tais atitudes praticadas contra os trabalhadores reforçam estereótipos e perpetuam desigualdades sociais, justificando, portanto, a necessidade de seu enfrentamento.

Podemos verificar como a xenofobia regional e o sotaquismo andam de mãos dadas, são práticas que apesar conectadas por uma linha tênue, caracterizam-se pelo viés da interseccionalidade. Nesse sentido a Professora Marli Quadros Leite ensina que

A metalinguagem intolerante (ou preconceituosa) camufla (ou denuncia) outros preconceitos, de todas as ordens. Isso significa que o preconceito ou a intolerância não são somente linguísticos, são também de outra ordem (social, política, religiosa, racial etc.). (Leite, 2012, pos. 78-79).

Logo, temos que o preconceito em si, não acontece contra a fala de alguém, mas contra esse próprio alguém, de forma a negar sua subjetividade e ofender a sua individualidade. Os efeitos de atitudes discriminatórias como as demonstradas no caso acima vão além da esfera íntima da pessoa ofendida, atingindo toda a classe de trabalhadores daquela região geográfica. Daí o dever de reprimenda do Judiciário para garantir que todos os trabalhadores sejam tratados de forma igualitária, numa perspectiva e busca pelo trabalho decente.

A última decisão objeto de análise refere-se ao acórdão proferido no Processo nº 0011914-47.2022.5.15.0002 (ROT), do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas/SP (BRASIL, 2022). Vejamos:

No caso presente, a autora alegou, entre outros fatos, que foi vítima de xenofobia no decorrer do contrato de trabalho. Declarou que é da região Nordeste do país e que, em razão de seu sotaque, recebia notas baixas de sua supervisora. Narrou uma situação em que, ao invés de pronunciar a palavra “bairro”, pronunciou a palavra “barril”, o que foi motivo de risada de sua supervisora, que também espalhou o ocorrido “para todos na empresa”. Afirmou que tais ocorrências a faziam se sentir inferior, perseguida e vítima de discriminação. (grifos nossos) Conforme ressaltado na sentença, a prova oral produzida confirmou as alegações da autora quanto à xenofobia. A testemunha ouvida a convite da autora declarou que a supervisora Carol “debochava da forma que a reclamante falava, se referindo ao sotaque” e que isso era feito “em frente aos demais ou pelas costas da reclamante”. Declarou ainda que “a reclamante ficou bem chateada e até tentou passar com fonoaudióloga para corrigir; que presenciou tal situação por umas três vezes, no meio do contrato” (ID. 6fcc7ba). (...) No caso em apreço, entendo que restou demonstrada a ocorrência de danos que se configuram em violação à dignidade da reclamante, apurando-se fatos que se traduzem em situações de humilhação e desrespeito, com danos aos atributos físicos ou psíquicos, e com violação à sua vida e personalidade.

(...)

No caso em apreço, entendo que restou demonstrada a ocorrência de danos que se configuram em violação à dignidade da reclamante, apurando-se fatos que se traduzem em situações de humilhação e desrespeito, com danos aos atributos físicos ou psíquicos, e com violação à sua vida e personalidade.

(...)

Portanto, a indenização por dano moral não tem caráter unicamente indenizatório, pois além de servir como um lenitivo para o sofrimento infligido, também possui caráter pedagógico, ao servir de freio a atos culposos advindos do empregador e de outros responsáveis, notadamente em se tratando de ofensa praticada no ambiente de trabalho.

Restou demonstrado na fundamentação a ocorrência do sotaquismo enquanto forma de exteriorização da xenofobia regional. Diante disso, pensamos que seria mais contundente ter direcionado o devido nome ao abuso – discriminação linguística – em razão da importância e do poder simbólico que o delimitar e nomear o preconceito trazem para as relações sociais, contribuindo no conhecimento e prevenção do dano.

Na situação descrita, a testemunha confirmou que a supervisora debochava da trabalhadora em decorrência do seu sotaque; inclusive houve uma situação em que a trabalhadora trocou a palavra bairro por barril e foi motivo de piada na empresa. Fica evidente aqui a prática da discriminação recreativa que, longe de ser mera brincadeira, é uma tentativa camuflada de externar o preconceito, no caso concreto, contra os falantes de regiões do Nordeste. Restou evidente o componente cultural e preconceituoso, vez que ato contínuo, não somente era direcionado à reclamante diretamente, mas também para outras pessoas na empresa.

É muito importante trazermos a definição de racismo recreativo para traçar um paralelo e compreendermos o alcance de tais brincadeiras:

O racismo recreativo é uma estratégia política e cultural que tem como aspecto principal o uso do humor racista. O termo foi desenvolvido na obra *Racismo Recreativo*, de Adilson José Moreira, publicado em 10 de julho de 2019 e inserido no ordenamento jurídico brasileiro recentemente, em 11 de janeiro de 2023, através da Lei nº 14.532. O novo diploma legal estabeleceu o contexto recreativo como causa de aumento da penalidade, bem como equiparou os crimes de injúria racial e racismo. Considerando-se o racismo recreativo como uma forma de discriminação racial, sendo esta prevista na Convenção nº111 da OIT e reproduzida na Constituição Federal e legislação ordinária brasileira

(...)

Portanto, pode-se concluir que o racismo recreativo na forma de discriminação racial se manifesta através de expressões racistas que são difundidas enquanto humor cômico. (Lazzarin; Ferreira, 2023, p. 153, 168).

Diante da explicação acima, e do fato da jurisprudência ter considerado a xenofobia uma forma de racismo, a ofensa em razão da origem como ato recreativo nada mais é que uma forma de discriminação. Tal situação não pode ser tolerada, uma vez que colabora para um ambiente de trabalho degradante, sendo causa de inferiorização, estigmatização e adoecimento do trabalhador.

Ainda no acórdão citado, situação que merece especial atenção é a chamada opressão internalizada, que acontece quando o grupo discriminado passa a acreditar nos estereótipos e preconceitos que sofre. Os autos revelam que a trabalhadora chegou ao absurdo de procurar uma fonoaudióloga para tentar “corrigir” seu sotaque, o que demonstra um processo de evidente autodepreciação, diretamente relacionado com o adoecimento da funcionária em razão do sofrimento no trabalho.

Quando, na atualidade, um sotaque diferente ou forâneo gera um estranhamento, ou quando se deseja que esse sujeito aprenda a “falar bem” e perca o sotaque que o delata estrangeiro, há formas da violência que se

mantêm vivas. O sujeito migrante continua a ser preso, não fisicamente, mas subjetiva e emocionalmente, a um padrão que pretende apagar a sua identidade. (Lazcano, 2024, p. 12)

O traço que expressa sua identidade, origem e cultura — e que deveria ser valorizado — passou a ser percebido como algo negativo em razão do preconceito sofrido, instaurando um ciclo de autodesvalorização. Tal fato demonstra quão nocivo pode se tornar o ambiente laboral quando as diferenças não são respeitadas.

Nesse sentido, Bagno ensina a respeito da diferença na percepção da fala de um falante do Sudeste e de um falante da zona rural nordestina:

Então, se o fenômeno é o mesmo, por que na boca de um ele é “normal” e na boca de outro ele é “engraçado”, “feio” ou “errado”? Porque o que está em jogo aqui não é a língua, mas a pessoa que fala essa língua e a região geográfica onde essa pessoa vive. Se o Nordeste é “atrasado”, “pobre”, “subdesenvolvido” ou (na melhor das hipóteses) “pitoresco”, então, “naturalmente”, as pessoas que lá nasceram e a língua que elas falam também devem ser consideradas assim... (BAGNO, 2025, p. 69 - 70).

Na análise dos dados obtidos com as decisões trabalhadas, pudemos verificar que as decisões mais recentes sobre o preconceito linguístico e xenofobia regional caminham no sentido de delimitar o preconceito linguístico e o consequente dano sofrido pelo trabalhador, bem como, provadas as ofensas, condenar a empresa ao pagamento de danos morais. Vale pontuar que os julgados demonstram a identificação do sotaque enquanto vetor de assédio, mesmo quando os termos referentes à discriminação linguística não estão expressos, confirmando a gravidade jurídica do sotaquismo na prática laboral.

Da análise, refletimos sobre o que parece ser uma conscientização maior do trabalhador acerca do que é a xenofobia regional quando exteriorizadas pelo sotaquismo e do que vem a ser o preconceito recreativo, que se reflete nas demandas específicas sobre o assunto. Por outro lado, entendemos que a responsabilização pela xenofobia na esfera laboral vai além da reparação pecuniária, principalmente quando incentiva novas diretrizes de enfrentamento da discriminação dentro das organizações.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente de trabalho sadio depende de uma linguagem não hostil na interação entre as partes. O que vemos na prática é que o preconceito linguístico em razão do sotaque acontece com certa frequência na vida do trabalhador brasileiro, muitas vezes mascarado como brincadeiras.

O fenômeno da variação linguística foi importante para delimitar o estudo da entonação e das marcas da fala num contexto social e culturalmente diverso, como é o nosso.

Pudemos enfatizar a importância de se valorizar as diferenças, inclusive linguísticas, na busca de um local de trabalho multicultural e plural. Nessa linha de raciocínio, verificamos que a linguística, em seu ramo da sociolinguística, se apresenta como instrumento teórico de combate ao preconceito linguístico.

Orientado por esse olhar, este artigo buscou contribuir para dar maior visibilidade a um assunto tão interessante quanto importante na busca de relações sociais saudáveis na área trabalhista, vez que o sotaquismo é a face linguística da xenofobia regional.

Ao adotarmos o termo sotaquismo para nos referirmos ao preconceito linguístico advindo do sotaque, trazemos para o debate uma força simbólica importante na luta contra a discriminação regional. Disseminar um termo novo pode trazer maior conscientização para uma problemática infelizmente comum e, com isso, auxiliar no seu combate.

A exposição dessa espécie de preconceito é necessária, pois muitas vezes camufla discursos de ódio claramente xenofóbicos, que trazem uma carga discriminatória oriunda dos mais diversos fatores, para além da língua em si.

Para compreendermos a questão levantada em relação ao papel da Justiça do Trabalho no combate à discriminação linguística, foi necessária uma pesquisa minuciosa na jurisprudência dos Tribunais Regionais. Como é um assunto dotado de bastante particularidade, não esperávamos encontrar decisões que mencionassem o sotaque expressamente. Porém, apesar de o número de julgados ser de apenas dez no total, fomos surpreendidos especialmente pela qualidade das fundamentações de algumas delas em relação ao enfrentamento de uma espécie de discriminação que, muitas vezes, não recebe a devida atenção.

Logo, a limitação do trabalho se deu principalmente pela pesquisa em um *corpus* de julgados reduzido, dada a especificidade do tema e um limitado grau de sensibilização crítica sobre o assunto. Também pudemos perceber que os estudos sobre o preconceito linguístico são mais voltados a outras formas de variação, diversas da entonação da fala nas regiões do Brasil, se compararmos com o vasto material acadêmico internacional que podemos encontrar sobre o assunto, obviamente alinhado ao seu contexto sociocultural.

O artigo conseguiu demonstrar que a atuação da Justiça do Trabalho é fundamental tanto para sancionar condutas discriminatórias quanto para promover um efeito pedagógico capaz de inibir novas ocorrências. Além de reparar injustiças individuais, tais decisões contribuem para a formação de uma consciência social e jurídica voltada à valorização da diversidade e à erradicação das práticas xenofóbicas no local de trabalho.

Apesar de olharmos para a jurisprudência de forma positiva, como o preconceito regional pode ser analisado e estudado de maneira multidisciplinar, entendemos que uma mudança cultural de pensamento frente ao sotaquismo é um caminho a ser percorrido, por diversas frentes de atuação.

Isso pode se dar inclusive com a adoção de políticas de diversidade linguística por parte das empresas, como parte de sua responsabilidade social. Outro ponto de igual importância é ampliar a produção de estudos sobre o tema, voltados para nossa realidade, tendo em vista tratar-se de um campo com enormes possibilidades de análise e pesquisa.

## REFERÊNCIAS

ACUNHA, Fernando José Gonçalves. *Têmis e o Sertão: os limites do direito no combate à discriminação contra o Nordeste e os nordestinos*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

AQUINO, Cláudia; et al. *Assédio e violência no trabalho: guia completo para ambientes seguros e respeitosos no setor público e privado*. São Paulo: JusPodivm, 2025.

BAGNO, Marcos. *Preconceito linguístico*. 56. Ed. São Paulo: Parábola, 2015.

BELINE, Ronald. A variação linguística. In: FIORIN, José Luiz (org.). *Introdução à linguística: I – Objetos teóricos*. 6. Ed. São Paulo: Contexto, 2011. P. 121-140.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 30 jun. 2025

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). População do Brasil alcança marca de 213,4 milhões de habitantes, divulga IBGE. Diário Oficial da União, Brasília, 28 ago. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/08/populacao-do-brasil-alcanca-marca-de-213-4-milhoes-de-habitantes-divulga-ibge>. Acesso em: 08 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 14 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000064-29.2021.5.02.0049. Rel. Des. Eliane Aparecida da Silva Pedroso. Julgado em: 17 nov. 2022. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, São Paulo, 19 nov. 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000064-29.2021.5.02.0049/1#f9efb80>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010131-89.2023.5.03.0011 (ROT). 11ª Turma. Rel. Juiz Convocado Márcio Toledo Gonçalves. Disponibilizado em: 10 maio 2024. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Belo Horizonte, p. 2130. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010131-89.2023.5.03.0011/2#91b5923>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0020977-37.2023.5.04.0271 (ROT). 1ª Turma. Rel. Juiz Convocado Ary Faria Marimon Filho. Julgado em: 12 mar. 2025. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020977-37.2023.5.04.0271/2#05907a3>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 8ª Turma. Processo nº 0021034-09.2023.5.04.0351 (ROT). Rel. Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos. Publicado em: 14 jun. 2025. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021034-09.2023.5.04.0351/2#5399f1b>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0020315-93.2022.5.04.0017. Rel. Des. Raul Zoratto Sanvicente. Publicado em: 14 maio 2025. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020315-93.2022.5.04.0017/2#359cbc2>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. 13ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Processo nº 0000417-63.2023.5.13.0032. Juíza do Trabalho Substituta Rosivania Pereira Gomes. Publicado em: 31 out. 2023. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000417-63.2023.5.13.0032/1#d3c3f64>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0011781-38.2023.5.15.0012 (ROT). Rel. Des. Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo. Acórdão publicado em: 08 ago. 2025. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011781-38.2023.5.15.0012/2#3010640>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0011768-39.2023.5.15.0012 (RORSum). Rel. Des. Keila Nogueira Silva. Acórdão publicado em: 27 ago. 2025. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011768-39.2023.5.15.0012/2#627bd0e>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo nº 0011914-47.2022.5.15.0002 (ROT). Rel. Des. Marcos da Silva Porto. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011914-47.2022.5.15.0002/2#56cac3b>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.569.850/RN. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. Julgado em 24 abr. 2018. DJe, Brasília, DF, 11 jun. 2018. Disponível em <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=1705673&tipo=0&nreg=201503026950&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20180611&formato=PDF&salvar=false>. Acesso em 14 de outubro de 2025.

CECATTO, Cleuza. *Introdução aos Fundamentos Teóricos da Linguística*. 1. Ed. Curitiba: InterSaberes, 2017.

FIORIN, José Luiz (org.). *Introdução à linguística: I – Objetos teóricos*. 6. Ed. São Paulo: Contexto, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo; et al. Os novos imigrantes e os antigos problemas nas relações sociais de trabalho. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; et al. *Desafios jurídicos ao desenvolvimento sustentável*. Curitiba: Instituto Memória, 2024. p. 145-165.

HIDEG, Ivona; SHEN, Winny; KOVAL, Christy Zhou. Hear, hear! A review of accent discrimination at work. *Current Opinion in Psychology*, v. 60, 2024. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352250X24001192?via%3Dihub>. Acesso em: 05 out. 2025.

HOUAISS. Verbetes: sotaque. In: *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Disponível em: <https://houaiss.com.br/>. Acesso em: 08 out. 2025.

ILARI, Rodolfo; BASSO, Renato. *O português da gente*. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2023.

KOCH, Ingedore Grunfeld Villaça. *A inter-ação pela linguagem*. 10. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

LAZCANO, Claudia. Falas com sotaque, falas migrantes: a língua como espaço da colonialidade. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, v. 32, p. 7-16, 2024.

LAZZARIN, Sonilde Kugel; FERREIRA, Halandra Araujo. Racismo recreativo nas relações de trabalho: análise jurisprudencial no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 152–174, abr./jun. 2023.

LEITE, Marli Quadros. Preconceito e intolerância na linguagem / Marli Quadros Leite. – 2. ed. – São Paulo: Contexto, 2012.

LEITE, Yonne; CALLOU, Dinah. *Como falam os brasileiros*. 4. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2010. E-book.

MIRANDA, Kíria de Almeida; et al. Preconceito regional no trabalho: o papel da justiça na luta contra a discriminação de nordestinos. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 17, n. 12, p. 01–23, 2024.

NASCIMENTO, Gabriel. *Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo*. Belo Horizonte: Letramento, 2019. Kindle Edition.

NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: [https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU\\_DireitosHumanos\\_DUDH\\_UNICRio\\_20250310.pdf](https://brasil.un.org/sites/default/files/2025-03/ONU_DireitosHumanos_DUDH_UNICRio_20250310.pdf). Acesso em: 12 out. 2025.

SILVA, Thais Cristóforo. *Fonética e fonologia do português*. 10. ed. São Paulo: Contexto, 2010.

SIMMEL, Georg. O estrangeiro. In: MORAES FILHO, Evaristo (Org.). *Simmel*. São Paulo: Ática, 1983.

THE ACCENTISM PROJECT. Accentism. Disponível em: <https://www.accentism.org/>. Acesso em: 11 out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO da 3ª Região. Ex-empregado chamado de “nordestino cabeçudo” por chefe xenofóbico será indenizado. São José dos Pinhais, 1 fev. 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ex-empregado-chamado-de-201cnordestino-cabecudo201d-por-chefe-xenofobico-sera-indenizado#:~:text=A%20pr%C3%B3pria%20testemunha%20teria%20sofrido,vezes%20o%20%C3%BAltimo%20sal%C3%A1rio%20contratual>. Acesso em: 14 out. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA. Diretrizes para normalização de trabalhos acadêmicos. 3. ed. Belo Horizonte: Biblioteca Universitária - Sistema de Bibliotecas da UFMG, 2025.

VITORINO, Cleide Aparecida; VITORINO, William Rosa Miranda. Xenofobia: política de exclusão e de discriminações. *Revista Pensamento Jurídico*, São Paulo, v. 12, n. 2, jul./dez. 2018.