



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020389-30.2023.5.04.0271**

Relator: ANA LUIZA HEINECK KRUSE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/10/2024

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: ARIANE GALLINATI

ADVOGADO: VERA LUCIA DE VASCONCELLOS BOLZAN

RECORRENTE: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA

ADVOGADO: FLAVIO OBINO FILHO

ADVOGADO: EDUARDO CARINGI RAUPP

RECORRIDO: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA

ADVOGADO: FLAVIO OBINO FILHO

ADVOGADO: EDUARDO CARINGI RAUPP

RECORRIDO: ARIANE GALLINATI

ADVOGADO: VERA LUCIA DE VASCONCELLOS BOLZAN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO
POSTO DA JT DE TRAMANDAÍ
ATOrd 0020389-30.2023.5.04.0271
RECLAMANTE: ARIANE GALLINATI
RECLAMADO: COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

ARIANE GALLINATI, já qualificada nos autos, ajuíza, em 21/03/2023, reclamação trabalhista em face de **COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA**, também já qualificado nos autos, alegando ter trabalhado para a reclamada, de 09/11/2018 a 17/02/2022, quando foi dispensada imotivadamente. Após argumentação fática e jurídica, postula o pagamento de indenização por danos morais.

Dá à causa o valor de R\$ 100.000,00. Pede a procedência.

A reclamada apresenta contestação. Impugna articuladamente o pedido e requer seja a presente reclamação julgada improcedente.

Juntam-se documentos.

Colhe-se o depoimento da preposta da reclamada. Ouvem-se quatro testemunhas e uma informante.

Sem mais provas, encerra-se a instrução processual. As partes apresentam razões finais por escrito. As propostas conciliatórias, oportunamente formuladas, são rejeitadas.

É o breve relatório.

Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Dano moral. Assédio moral

A reclamante afirma **que**, na função de gestora, “participava do grupo de whatsapp onde a coordenadora Karine [...] enviou um áudio com caráter discriminatório, o qual foi inclusive alvo de investigação pelo

Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul”. Consigna **que** “a coordenadora dava diretrizes para os gestores, entre eles a reclamante, orientando sobre contratações com evidente preconceito e discriminação, o que causou forte abalo moral na reclamante”, **que** a orientação era “no sentido de não poder contratar pessoas gordas, homossexuais ou tatuados, referindo, ainda, para dar preferência a pessoas bonitas, entre outros absurdos.” e **que** o “conteúdo do áudio circulou nas redes sociais, o que motivou o MPT/RS a abrir inquérito civil para investigar o ocorrido, inclusive levando a reclamada a emitir nota de esclarecimento sobre o fato”. Defende, assim **que** “sentiu-se extremamente abalada com a situação, uma vez que participava do grupo, sendo uma das gestoras para quem a mensagem absolutamente reprovável foi direcionada, sendo que tal conduta discriminatória e preconceituosa não condiz com as convicções pessoais da reclamante.”, bem ainda **que** “estava submetida a um ambiente de trabalho hostil, sendo orientada a proceder de maneira inclusive ilegal em procedimentos de recrutamento e seleção, o que lhe causou enorme sentimento de culpa e frustração”. Noutro giro, noticia **que** “também sofria constantes assédios morais para que performasse em relação as vendas, o que implicava na venda de suplementos e outros medicamentos, com cobranças incisivas, inclusive com rigor excessivo e desproporcional”, o **que** lhe teria infligindo grande pressão, “culminando em um forte sentimento de receio, inferioridade e humilhação”. Diante do exposto, postula o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada confirma **que** “em outubro de 2021 foi veiculado em redes sociais um áudio atribuído a uma empregada” e **que** “tão logo tomou conhecimento do conteúdo deste áudio a presidência da empresa determinou a abertura de uma sindicância interna para apuração dos fatos”. Refere **que** a sra. Karine “foi notificada a prestar esclarecimentos no âmbito da sindicância, mas optou pelo silêncio” e **que** “inspecionou o telefone celular da empregada e não conseguiu confirmar a autoria do áudio, constatando, no entanto, que diversas mensagens haviam sido apagadas”. Prossegue, dando conta de **que** “diante destes indícios foram ouvidas testemunhas que confirmaram a autoria”, **que** o relatório da sindicância “conclui que a empresa não possui qualquer orientação discriminatória em seus processos seletivos e que a atitude da Sra. Karine foi pessoal e isolada” e **que** ao final, o relatório da sindicância recomendou “a demissão por justa causa da referida empregada, o que de fato ocorreu”. Defende, assim, **que** “ao revés do que pretende fazer crer a autora, a empresa jamais repassou qualquer orientação de natureza discriminatória para o processo de seleção e recrutamento de colaboradores”, sustentando **que** o episódio “foi isolado e não decorre de prática institucionalizada na reclamada. Ao revés, a empresa condena veementemente práticas contrárias à diversidade”. Discorre sobre as políticas, mecanismos e

treinamentos adotados para censurar qualquer tipo de conduta que não esteja de acordo com as boas práticas nas relações de trabalho, citando, dentre outros, cartilhas com conteúdo específico sobre diversidade, código de ética, programa de *compliance* e a existência de um canal de ouvidoria interna, além de que a empresa foi agraciada com Selo de Engajamento Social pela Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul. Rechaça, por fim, as alegações de cobranças abusivas por metas e resultados noticiadas na inicial.

Ao exame.

O dano moral pode ser conceituado como a lesão a um interesse que visa à satisfação de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, dentre os quais cito a vida, a imagem e a honra.

O artigo 223-B da CLT, preceitua que aquele que causar dano a outrem, por ação ou omissão, deve repará-lo, ou seja, a reparação pressupõe o dano e a relação entre o dano e o ato do ofensor.

Já o assédio moral, segundo Maurício Godinho Delgado, *in* Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed., São Paulo: Ltr, 2019, p. 1.447, pressupõe “*conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves*”.

O assédio moral institucional ou organizacional, diversamente do assédio moral interpessoal, ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Assim, a própria instituição é a autora da agressão, utilizando-se de seus administradores e/ou de estratégias organizacionais com intuito de melhorar a produtividade, por meio de uma cultura institucional de humilhação e de controle que ultrapassa os limites do poder diretivo, ou mesmo interferindo de forma discriminatória em seleção de pessoal realizada por seus prepostos, como no caso em análise.

Em audiência, a preposta da reclamada afirmou:

“Que a Karine [...] foi Coordenadora Regional da reclamante, que a Sra. Karine era coordenadora de 40 gestores, que Karine foi dispensada por justa causa, em razão de um áudio que passou aos gestores, que a reclamante fazia parte de um grupo de WhatsApp onde vazou o áudio, que o coordenador não atua nas contratações das lojas, em caso que pertence aos gestores, que essa orientação passada pela

coordenadora Karine no áudio foi um fato isolado, que essa foi a única orientação passada pela coordenadora acerca das contratações, que a reclamada trabalha com metas, explicando que se trata de varejista, que há diferenças no comissionamento a depender do tipo de produto, explicando que nos suplementos, o peso na meta é o mesmo, que cada gestor tem uma meta mensal para atingir, que pode haver mudança nas metas, o que varia conforme o volume de venda de cada unidade, que no caso dos gestores, a cobrança das metas dos gestores é feita pelos coordenadores.”

relatou: A testemunha Felipe, ouvida a convite da reclamante,

“Que trabalhou na reclamada de 08/2019 a 05/2021 na função de balconista, que trabalhava das 13h até o fechamento da loja, que trabalhou com a reclamante no mesmo horário, não se lembrando por quanto tempo, que a reclamante era a sua gestora, que a coordenadora regional era a Sra. Karine, que havia metas de medicamentos e de suplementos, esclarecendo que às vezes havia promoções de perfumaria, que o cálculo mensal das metas de medicamentos levava em conta o número de dias trabalhados ao passo que o de suplementos era 'quanto mais, melhor', que assim que os gestores recebiam as metas do mês, passavam aos demais funcionários, que as metas eram cobradas pelas gestoras e supervisoras, que o depoente às vezes atingia as metas e às vezes não, que quando não cumpriam a meta, a orientação era trabalhar mais sem o registro de ponto, que não sabe dizer se as supervisoras tinham metas, que a coordenadora passava na loja sem uma frequência pré-definida, explicando que às vezes podia ocorrer 3 vezes na semana ou nenhuma, que Karine também cobrava metas, que, questionado se enfrentou alguma situação em relação à sua aparência, respondeu que sim, explicando que foi chamado a atenção em razão da cor do tênis que estava utilizando, também em relação ao cabelo, brinco, tatuagem, que foi orientado a deixar o cabelo crescer para cobrir a tatuagem da cabeça, assim como foi orientado a usar manga longa para esconder a tatuagem, que quando ingressou na reclamada já tinha tatuagem e utilizava brinco, explicando que não está usando brinco hoje porque trabalha em laboratório, onde não é permitido uso de brincos, que quando foi contratado, estava usando brinco, acreditando que as tatuagens estavam cobertas

pelas roupas pois era final de inverno, que tais cobranças acerca da aparência eram feitas pela Karine, principalmente quando havia visitas pelo dono, que visitava as farmácias uma vez por mês, que as cobranças eram feitas na frente dos demais colegas e clientes, que explicitamente nunca foi cobrada a situação de sobrepeso, mas a situação era implícita, inclusive com piadinhas sobre o tamanho do uniforme, que o depoente usa XXG, o que já era utilizado pelo depoente quando começou a trabalhar na reclamada, que essa situação também acontecia com outros colegas, que isso era de conhecimento da empresa e ocorria em outra unidade, questionado como eram cobradas as metas dos suplementos, respondeu que às vezes parecia que esse era o foco principal da empresa, a venda de suplementos, que o depoente era cobrado até fora do horário de serviço pela venda dos suplementos, que o depoente chegou a fazer denúncia na ouvidoria interna sobre a venda de produtos como ivermectina e vitaminas durante a pandemia, sendo passado ao depoente que deveria dizer aos clientes que tais produtos aumentavam a imunidade, questionado se houve mais alguma situação, respondeu que num quase assalto, ao invés de serem acolhidos, foram orientados a continuar trabalhando. Perguntas da procuradora da reclamada: que quando da entrevista, não foi questionado sobre a existência de tatuagens pela gestora Cássia, que não teve a atenção chamada em relação à aparência pelos gestores, mas apenas por Karine, que não lembra se na loja havia outros funcionários com tatuagens ou piercing, questionado se recebeu advertência ou suspensão em razão de não ter atingido as metas, respondeu que não, explicando que foi proibido de fazer trocas de horário com outros colegas, o que lhe foi dito que era uma punição pelo não atingimento das metas.”

O relato da informante Caroline se deu nos seguintes termos:

“Que trabalhou na reclamada de 2015 a 2020, explicando que foi contratada pelas gestoras Karine [...] e Renata Santos; que a depoente não usa piercing nem tatuagem; que não foi questionada sobre a existência de piercing e tatuagem; que já tinha o peso que tem agora, cerca de 100 quilos, que foi discriminada em razão do peso por parte da coordenação, explicando que foi convidada para uma inauguração no centro de

distribuição em Passo Fundo e aceitou, foi perguntada pela gerente Renata se queria ir em um evento em Passo Fundo, ao que a depoente respondeu que sim; que, posteriormente, lhe foi dito pela gerente que só queriam gente bonita no evento; que na reclamada trabalhavam de 12 a 20 funcionários em razão da alta temporada no verão; que trabalhou com a reclamante cerca de 1 ano, explicando que ela era multiplicadora; questionada se havia diversidade na empresa, disse que não muito; que não gostavam de gente tatuada, mas havia gente tatuada, que tentavam não mostrar as tatuagens; que a depoente trabalhava como operadora financeira, explicando que fazia atividades de caixa; que atuou também um pouco nas vendas no inverno porque no verão havia mais gente trabalhando, que não trabalhou com a reclamante quando ela foi gestora, que a reclamante trabalhou como balconista, que as metas eram da loja mas havia estipulações individuais, questionada se foi punida por não vender, respondeu negativamente, que havia cobranças de metas de forma verbal, como por exemplo: 'não vendeu nada? O que está havendo?', que, ao que sabe, a reclamante cumpria as metas, que as cobranças das metas eram realizadas pelo gestor, acreditando que provavelmente o coordenador cobrasse os gestores, que trabalhou cerca de 6 meses com a Sra. Karine na posição de coordenadora, questionada se nesse período de 6 meses se houve alguma situação que chamou atenção da depoente em relação à Sra. Karine, respondeu que em relação à depoente não, referindo que a Sra. Karine cobrava os demais, questionada se a Sra. Karine chegou a cobrá-la em função de sua aparência, respondeu negativamente, questionada se presenciou alguma situação envolvendo a reclamante e a Sra. Karine, primeiramente respondeu que não e depois que não se lembra, explicando que não chegou a trabalhar com a reclamante como gestora, mas apenas no período em que ela trabalhou como balconista.

Perguntas da procuradora da parte autora: que na época do convite para ir ao CD de Passo Fundo, estava na loja o coordenador Odilon, acreditando que a gerente Renata tenha ido na parte dos fundos da loja para colocar o nome da depoente na lista, que Odilon foi coordenador antes da Sra. Janete e antes da Sra. Karine, que após a negativa do coordenador, a Sra. Renata disse à depoente que eles só queriam gente bonita no evento, que a Sra. Renata é a preposta presente na sala de audiências.

Indagada, a preposta presente esclareceu que houve um evento há 8 anos atrás para conhecer o CD de Passo Fundo e que as vagas eram destinadas ao pessoal das 2 lojas novas que estavam sendo abertas em Tramandaí, lojas 4 e 5, que não eram as lojas que a informante Caroline trabalhava.

Indagada se a reclamante foi desconvidada, disse que não se lembra.

Indagada, a informante disse que iniciou na loja 1 de Tramandaí e, posteriormente, foi para a loja 4, mas não estava na loja 4 por ocasião da inauguração do CD, explicando que foi para a loja 4 logo depois do evento em Passo Fundo, que foi convidada porque havia sobrado duas vagas."

A testemunha Cláudia, ouvida a convite da reclamada, referiu:

"Perguntas da procuradora da reclamada: que trabalha na reclamada desde 2017, explicando que trabalhou como balconista e agora como encarregada de loja (2019), que são os gestores que contratam os gestores da loja, que a depoente sempre trabalhou na loja Tramandaí 3, que na loja a depoente sempre teve funcionários que usam piercings, tatuagens e também homossexuais, que quando foi contratada não foi questionada sobre a existência de piercing, tatuagem ou orientação sexual, que sua contratação foi feita pela gestora Renata, que trabalhou com Karine [...], coordenadora das lojas do litoral, que Karine visitava as lojas de 2 a 3 vezes no mês, que os funcionários vão trabalhar com tatuagem à mostra e que nunca viu Karine chamando atenção de tais funcionários, que são os gestores que fazem a cobrança das metas dos funcionários, e que as metas dos gestores são cobradas pelos coordenadores, que as cobranças são normais, são feitas diariamente, mas nada excessivo, que não há punição para os funcionários que não atingem as metas, que a maioria dos funcionários costumam bater as metas. Perguntas da procuradora da reclamante: que sabe do ocorrido com a coordenadora Karine, explicando que os clientes perguntavam na loja, sendo-lhes explicado que foi um fato isolado e não representa a política da empresa, que todos os funcionários ficaram surpresos com a divulgação do áudio, que para trocar o horário, o funcionário precisa da autorização do gestor."

A testemunha Andressa, ouvida a convite da reclamada, disse:

"Que trabalha na reclamada como operadora financeira desde novembro de 2020, na loja Tramandai 3, que foi contratada pela Sra. Arianne (reclamante) e pela gestora Cássia, que quando foi contratada nada lhe foi questionado acerca do uso de piercing ou tatuagem, que a depoente usa piercing no septo do nariz e possui tatuagem nos braços, que a depoente é heterossexual, que nada lhe foi questionado sobre sua orientação sexual na contratação. Perguntas da procuradora da reclamada: que já tinha piercings e tatuagens quando da contratação, que no verão a depoente trabalha com as tatuagens à mostra, que a depoente nunca teve a atenção chamada em razão dos piercings e das tatuagens, que na loja em que a depoente trabalha há outros funcionários com piercings e tatuagens, que nunca viu nenhum funcionário ser chamado à atenção em função dos piercings ou das tatuagens, que na loja em que a depoente trabalha existe funcionário homossexual, que veio transferido de outra loja, acreditando que ele trabalha há 1 ano a menos que a depoente. Perguntas da procuradora da parte autora: que quando da sua contratação, levou foto 3x4, que na época já utilizava piercing de argola no nariz, mas ainda não tinha colocado o piercing no septo do nariz, que a primeira tatuagem que fez foi aos 17 anos, que não saberia dizer se na foto apresentada aparecia ou não o piercing, que foi contratada durante a pandemia e utilizava máscara, que ela foi entrevistada pelas duas gestoras pessoalmente."

A testemunha Agatha, ouvida a convite da reclamada, consignou:

"Que trabalha na reclamada desde 09/12 /2020, como operadora financeira, na filial 710, em Arroio do Sal, que foi contratada pela gestora Fabiana. Perguntas da procuradora da reclamada: que quando foi contratada, nada lhe foi questionado acerca da sua orientação sexual ou gênero, que há 10 anos trocou o nome para Agatha, que não gostaria de declinar qual nome utilizava antes porque se sente constrangida, que já foi contratada com o nome de Agatha, que em nenhum momento do seu contrato de trabalho sentiu-se constrangida em razão de sua orientação sexual, que na loja em que trabalha atualmente apenas

a depoente tem outra orientação sexual, explicando que já houve outro funcionário, que na sua filial não há funcionários com excesso de peso, com piercing ou com tatuagem. Perguntas da procuradora da reclamante: que não trabalhou em Tramandaí ou Imbé, questionada se já presenciou algum funcionário se sentindo constrangido por alguma característica física qualificada como feio, afirmou que nenhum funcionário se sente constrangido por tal razão."

Antes de analisar detidamente os relatos colhidos durante a instrução processual, necessário se faz consignar alguns pontos relacionados ao áudio recebido pela reclamante em grupo de WhatsApp, bem como sobre a responsabilidade do empregador por atos praticados por seus prepostos.

Nesse passo, refiro que durante a sindicância realizada pela reclamada, houve a degravação do áudio incontestavelmente discriminatório, cuja autoria se atribuiu à sra. Karine (ID. 500fd09).

Em sua manifestação à defesa e aos documentos apresentados pela reclamada, a reclamante não se insurgiu quanto ao conteúdo do áudio degrevado (ID. e516667), o qual ora se transcreve:

*"Bom dia, pessoal. Os horários foram alterados. A partir de sexta-feira, não haverá mais diferença de horário no domingo. Ou seja, vamos abrir às 7h30min e fechar no horário que está estabelecido. Precisamos alinhar esses horários nas lojas. Uma observação importante: já estou ligando para as lojas para liberar as vagas ainda este mês. No entanto, **lembrem-se de que "feio e bonito é o mesmo preço", certo? Então, precisamos ter cuidado nas nossas contratações. Pessoas muito tatuadas, vocês sabem que a empresa não gosta. Piercings na língua, no nariz, na testa — isso não é permitido, já que lidamos com saúde. E sobre pessoas acima do peso... bom, vocês já sabem. Portanto, cuidem das aparências. Se contratarmos alguém, que seja, com todo respeito, alguém "veado" e tudo mais, deve ser uma pessoa alinhada, que não tenha trejeitos exagerados. Precisamos selecionar bem as equipes. Contratem pessoas com boa aparência, disposição e vontade. Nas entrevistas para as lojas de Imbé, percebi que há muita gente boa disponível no mercado. Então, **não esqueçam: "feio e bonito, a gente paga o mesmo preço", por isso, vamos preferir os bonitos, certo? Afinal, não somos bobos. Conto com vocês!"***** (destaquei)

A preposta da reclamada confirmou em seu depoimento que *"a reclamante fazia parte de um grupo de WhatsApp onde vazou o áudio"*.

No mesmo sentido, para que não se suscitem eventuais dúvidas quanto à participação da reclamante no grupo de whatsapp em que foi enviado o áudio em questão pela sra. Karine, ressalto que a testemunha Sérgio Ferraz, ouvida no Inquérito Policial nº 912/2021/152545/A, então Diretor Jurídico da Reclamada, confirmou que o *"áudio foi publicado num grupo de WhatsApp, criado sem autorização da empresa"*, sendo que *"tal grupo reunia sete colaboradores, que seriam das lojas de Tramandaí e Imbé"* (ID. 500fd09).

No ponto, ainda, cabe registrar que a reclamante, inicialmente contratada como "Balco Farmacista", em 09/11/2019, passou a atuar como "Gestor (a)", em 12/12/2019, de modo que na ocasião dos fatos evidentemente exercia a função de gestora na filial "Tramandaí 03", tudo conforme anotações de sua FRE (ID. a553e08).

Dito isso, é certo que as orientações repassadas pela sra. Karine ao grupo de gestores, do qual fazia parte a reclamante, configuram exigências discriminatórias, vedadas por lei, passíveis, inclusive, de rescisão indireta, conforme preceito do art. 483, I, da CLT, o que, todavia, não se discute nos autos.

As instruções da sra. Karine para o processo de recrutamento a ser realizado pelos gestores possuem conteúdo discriminatório, relacionados à estética e à orientação sexual de possíveis candidatos à contratação, o que viola a vedação constitucional à discriminação, constante, por exemplo, no inciso IV do art. 3º, no caput do art. 5º e nos incisos de XXX a XXXII do art. 7º da CF/88).

Tal situação igualmente viola diversos preceitos legais que se prestam a rechaçar todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, a exemplo daqueles constantes no parágrafo 6º do art. 461, inciso V do art. 510-B e no inciso XXII do art. 611-B da CLT, inclusive em relação à contratação para o trabalho, à manutenção no emprego e à extinção contratual envolvendo grupos considerados vulneráveis, apontados de forma exemplificativa no art. 373-A da CLT e nos arts. 1º e 4º da Lei nº 9.029/1995.

Em atenção à necessidade de se preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, igualmente merecem destaque recentes alterações legislativas instituídas na CIPA, que passou a se denominar Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, ocorridas em razão das disposições

constantes na Lei nº 14.457/2022, com repercussões até mesmo nas NRs 1 e 5 do MTE, alteradas pela Portaria nº 4.219/2022 do MTP, com a inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, o que, notadamente, inclui toda forma de discriminação injusta.

Além disso, o discurso discriminatório da coordenadora da reclamada vai de encontro a diversas normas internacionais que buscam repelir toda e qualquer forma de discriminação no trabalho, além de garantir um ambiente de trabalho hígido e saudável aos trabalhadores, a exemplo da Convenção 111 da OIT, que veda todas as formas de Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil; da Convenção 155 da OIT, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, ratificada pelo Brasil; e, da Convenção 187 da OIT, que institui o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, ainda não ratificada pelo Brasil, mas que, além de se tratar de fonte material do Direito do Trabalho, foi alçada à condição de *core obligation* (convenção obrigatória) pela OIT na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, o que impõe aos Estados-Parte da OIT sua observância, independente de sua ratificação.

Tais considerações merecem destaque para que se conclua de forma inafastável a atenção que o ordenamento jurídico pátrio e o Bureau Internacional do Trabalho tem dado às diversas formas de discriminação, mormente àquelas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Dito isso, é certo que a sujeição da reclamante a orientações discriminatórias para um processo de recrutamento de pessoal a expuseram a um ambiente de trabalho adverso, em que excedido frontalmente o exercício do poder diretivo pela sra. Karine, sendo tal circunstância suficiente a causar abalo moral *in re ipsa* à reclamante, que decorre da própria ilegalidade do fato e cuja extensão independe de prova, sendo a reclamada responsável pelo ato da sra. Karine, conforme norma contida no art. 932, III, do CCB.

Ressalta-se, no caso, que o empregador tem o dever de manter um ambiente de trabalho hígido e saudável, através do cumprimento das normas de segurança e de saúde no trabalho, o que evidentemente inclui a saúde mental dos trabalhadores, conforme preceitos do art. 7º, XXII, da CF/88 e do art. 157 da CLT, sendo certo que as medidas adotadas pela reclamada, no caso, não foram suficientes a impedir a exposição da reclamante ao fato discriminatório e ilegal perpetrado por sua preposta, o que merece reparação.

De todo modo, conquanto não se possa afastar a responsabilidade da reclamada pelo fato ocorrido, necessário se faz perquirir

acerca da delimitação de seu dever de indenizar, sendo oportuno esclarecer que a condenação a ser imposta decorre da exposição da reclamante ao fato discriminatório praticado por sua preposta, com a determinação de cumprimento de uma prática ilegal, não se considerando para fins de quantificação da reparação à autora uma análise de outras eventuais repercussões do conteúdo do áudio discriminatório, a exemplo da seara coletiva.

Assim, para fins de quantificação da indenização moral, entendo que, no caso, a responsabilidade atribuída à reclamada deve considerar seu grau de culpa no fato, o que impõe uma análise sob o enfoque da existência ou não de orientações discriminatórias de forma organizacional/institucional, para a qual, merecem destaque os relatos colhidos durante a instrução e demais provas produzidas nos autos, os quais passo a enfrentar.

Muito embora tenha a testemunha Felipe dito que teve a atenção chamada em relação a sua aparência, atribuiu tal situação apenas a sra. Karine, a mesma autora do áudio com orientações discriminatórias, nada mencionando acerca de outros prepostos da reclamada, o que indica que a atitude da sra. Karine tinha relação com seus preconceitos pessoais.

No ponto, a testemunha confirma que não teve questionada a existência de tatuagens pela gestora Cássia quando de sua contratação e que não teve a atenção chamada em relação à aparência por outros gestores, indicando, inclusive, que quando ingressou na reclamada já tinha tatuagem e que utilizava brinco no momento da contratação.

Destaco, também, que a testemunha Andressa relata desconhecer que algum colega tenha sido chamado à atenção em razão do uso de piercing ou de tatuagem.

Em relação à alegada cobrança implícita por sobrepeso, o relato da testemunha Felipe é frágil, na medida em que noticia a ocorrência de “piadinhas” sobre o tamanho de seu uniforme, mas refere que já usava uniformes XXG desde a contratação, sendo certo que em caso de discriminação institucionalizada por sobrepeso dos trabalhadores, inclusive de outros colegas, como mencionado pela testemunha, acabaria por vetar o ingresso destes na reclamada.

Noutro giro, tenho por imprestável o relato da informante Caroline naquilo em que não encontrar amparo em outros elementos de prova.

Com efeito, observo que a informante presta relato contraditório quando questionada sobre a existência ou não de diversidade na

empresa, na medida em que disse num primeiro momento que não havia muita diversidade, mencionando que “não gostavam de gente tatuada”, mas prossegue dando conta de que havia “gente tatuada”, embora refira que estes escondiam as tatuagens.

Veja-se, inclusive, que o relato da testemunha Andressa dá conta de diversidade na empresa, seja com a menção de pessoal que usa piercing e tatuagens, seja com a informação de que trabalha com colega homossexual.

Noutro ponto de seu relato, a informante se contradiz, tendo em vista que, questionada se presenciou alguma situação envolvendo a reclamante e a Sra. Karine, primeiramente respondeu que não e, depois, disse não se lembrar, justificando a confusão no fato de que não teria chegado a trabalhar com a reclamante como gestora, mas apenas no período em que ela trabalhou como balconista, situação que igualmente enfraquece seu relato como um todo.

Ainda, a questão relacionada a um eventual convite e posterior “desconvite” da informante a evento para conhecer o CD de Passo Fundo em nada contribui para eventual imputação de condutas discriminatórias institucionalizadas na reclamada, a uma pelo fato de que a própria informante, após afirmar que foi desconvidada em razão de seu peso, confirma que já tinha o peso que tem agora quando da contratação, acrescentando que nada lhe foi questionado sobre a existência de piercing ou de tatuagem na ocasião da contratação; a duas porque a informante esclarece ao final de seu depoimento que foi convidada para evento apenas pelo fato de terem sobrado vagas destinadas às lojas 4 e 5 de Tramandaí, o que evidencia que, mesmo não se concretizando o convite, inicialmente foi convidada, independentemente de qualquer questão envolvendo sua aparência, sequer existindo algum outro indício que corrobore com a alegação de que a sra. Renata teria lhe dito que só queriam gente bonita no evento.

De outro lado, a testemunha Cláudia informa que na loja em que trabalha sempre teve funcionários que usam piercings e tatuagens e também homossexuais, inclusive referindo que os funcionários vão trabalhar com tatuagem à mostra, o que é confirmado pelo relato da testemunha Andressa, que diz usar piercing e tatuagens à mostra durante o trabalho.

Corroboram com as afirmações da testemunha Cláudia, os relatos da testemunha Andressa e da informante Caroline, no que pertine ao fato de que, por ocasião da contratação, nada lhes foi questionado sobre a existência de piercing, tatuagem ou orientação sexual.

Ademais, a testemunha Agatha presta relato no mesmo sentido, dando conta de que não foi questionada sobre sua orientação sexual ou gênero quando da contratação, dando conta de que já foi contratada com o nome de Agatha e que em nenhum momento do seu contrato de trabalho sentiu-se constrangida em razão de sua orientação sexual. Complementa, ainda, que nenhum funcionário se sente constrangido por alguma característica física qualificada como feia.

Sobre o áudio da sra. Karine, especificamente, a testemunha Cláudia elucida, em relato hígido, que a situação foi um fato isolado e que não representa a política da empresa, dando conta, ainda de que todos os funcionários ficaram surpresos com a divulgação do áudio.

A reclamada juntou aos autos documentação que demonstra sua atuação no combate à discriminação, a exemplo da Cartilha de Prevenção ao Assédio de 2022 e de seus Códigos de Ética e Conduta (ID. bdf0745 e ss.).

A despeito de a Cartilha de Prevenção ao Assédio ter sido produzida após o lamentável vazamento do áudio da sra. Karine, em outubro /2021, há nítida demonstração de que a reclamada refuta a adoção de práticas discriminatórias, não havendo sequer indícios de que haja algum tipo de discriminação ou de preconceito institucionalizados, ao contrário, a reclamada tem se colocado em papel de agente de transformação social, com o desenvolvimento de políticas internas que coadunam com a função social da empresa e que merecem ser destacadas, ainda que, ao cabo, seja responsabilizada por fato individual e isolado de sua preposta.

Vale destacar que diante da repercussão do caso, inicialmente com a circulação do áudio em redes sociais e posteriormente em noticiários televisivos, fatos públicos e notórios, a reclamada tomou medidas imediatas, com a instituição de sindicância para apurar o fato, culminando na dispensa por justa causa da sra. Karine, sendo possível concluir, na falta de outros elementos, que as orientações discriminatórias da sra. Karine aos gestores do grupo de whatsapp não tiveram influência em alguma seleção de pessoal realizada pela reclamante, o que agravaria sua exposição e abalo moral em decorrência da ilegalidade das orientações para o processo de recrutamento.

Ademais, também é de conhecimento público e notório que o caso foi submetido ao conhecimento e à tomada de providências pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o que culminou com a expedição de Notificação Recomendatória à reclamada, com a recomendação de adoção de práticas a evitar novos episódios como o ocorrido, não tendo o *Parquet*

prosseguido na busca de eventual responsabilização coletiva da ora reclamada, situação que também indica um baixo grau de responsabilidade da reclamada na situação, mesmo após o crivo realizado pelo MPT das práticas institucionais da reclamada.

A recomendação do MPT em questão, assinada pela Procuradora do Trabalho Patrícia de Mello Sanfelici Fleischmann, encontra-se disponível para acesso no seguinte link: https://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2022/04/12/notifica_saojoao.pdf.

Como se vê da prova colhida, fica evidente que a questão envolvendo o áudio com orientações discriminatórias foi fato isolado na reclamada, sendo possível acreditar, inclusive, que diante do clamor social da época do vazamento do áudio, certamente surgiriam diversas denúncias se houvesse outras práticas efetivamente perpetradas pela reclamada, em razão da notável motivação que uma situação dessas gera nos ofendidos por práticas semelhantes, mormente quando se vê a grande abrangência de atuação da reclamada, com expressivo número de lojas espalhadas pelo Sul do país, outro fato público e notório.

Por oportuno, faço constar que, embora seja possível verificar do caso a ocorrência de discriminação múltipla perpetrada pela preposta da reclamada, sra. Karine, a condição de mulher da reclamante em nada contribuiu para a lesão sofrida, na medida em que o áudio contendo teor discriminatório foi enviado de forma indiscriminada em grupo de whatsapp com a participação de outros gestores da reclamada, não sendo o caso de adoção do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, inclusive em razão do alegado assédio moral decorrente de cobranças relacionadas a vendas.

Aliás, da prova colhida não verifico tenha a reclamante sofrido assédio moral em relação às metas de vendas, com cobranças incisivas ou rigor excessivo e desproporcional.

Com efeito, a testemunha Felipe desconhece como era a cobrança de metas aos gestores, nada referindo sobre a situação específica da reclamante. Confirma, ainda, que a reclamada não aplicava qualquer advertência ou suspensão em razão de eventual não atingimento das metas, o que foi corroborado pela testemunha Cláudia e pela informante Caroline.

Ademais, é inverossímil a alegação da testemunha Felipe quando dá conta de que foi punido com a impossibilidade de trocar de horário com outros colegas, seja pelo fato de que tal circunstância encontra-se no âmbito do poder diretivo do empregador, como confirmado pela testemunha Cláudia, ao

esclarecer que as trocas dependiam de autorização do gestor; seja pela própria contradição com seu relato anterior, dando conta de que não havia punição para o caso de não atingimento das metas.

Por fim, a informante Caroline indica uma cobrança de metas razoável, com questionamentos que não excedem o poder diretivo, ao indicar que o questionamento era “não vendeu nada? O que está havendo?”, o que também foi afirmado pela testemunha Cláudia, ao indicar que “as cobranças são normais, são feitas diariamente, mas nada excessivo”. Além disso, a informante também demonstra incerteza sobre a cobrança de metas da reclamante e confirma que não havia punição em caso de não atingimento das metas.

Assim, não há se falar em indenização por danos morais em razão da cobrança de metas pela reclamada.

De todo modo, diante de todo o exposto, observado o reconhecimento do dever de indenizar da reclamada, em razão da exposição da reclamante a ato discriminatório perpetrado por sua preposta, com a determinação de cumprimento de prática ilegal, bem como a verificação de que a situação se tratou de um fato isolado, não havendo a institucionalização de práticas discriminatórias pela reclamada, à vista dos parâmetros legais, e, ainda, considerando os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, defiro à reclamante o pagamento de R\$ 10.000,00 a título de indenização por dano moral.

2. Justiça gratuita

Nos termos do artigo 790, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, o benefício da justiça gratuita pode ser deferido em qualquer instância, inclusive de ofício, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Já o artigo 790, § 4º, da CLT, também com a redação da Lei nº 13.467/2017, prevê que *“O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”*, observando-se, neste caso, de forma supletiva, o art. 99, § 2º, do CPC.

No caso, não há comprovação da renda atual da parte reclamante. Todavia, ante a declaração da ID. 2e2bf2a, que possui presunção de veracidade, consoante art. 99, § 3º, do CPC e entendimento firmado na Súmula nº 463, I do TST, não tendo sido oportunizada a comprovação de que trata o art. 99,

§ 2º, do CPC, defiro-lhe o benefício da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 4º, da CLT.

3. Honorários de sucumbência

Observados os critérios previstos no § 2º do art. 791-A da CLT, defiro o pagamento de honorários sucumbenciais ao(s) procurador(es) da parte autora, que são arbitrados em 15%, calculados sobre o valor que resultar da liquidação de sentença (aplicação analógica da OJ nº 348 da SDI-1 do TST).

Ante a ausência de sucumbência da parte reclamante, entendida esta como a inexistência de pedidos julgados improcedentes na íntegra ou extintos sem resolução de mérito, são indevidos honorários ao(s) procurador(es) da reclamada.

4. Juros e correção monetária

Sobre os valores devidos incidirá juros e correção monetária, devendo-se observar os termos da ADC 58 e da decisão proferida na RCL 47929, publicada em 07/02/2022, bem como a nova redação dada pela Lei nº 14.905/2024 ao art. 389, *caput* e § 1º, do CCB, de forma supletiva à previsão constante no art. 39 da Lei nº 8.177/1991 (art. 769 da CLT e 15 do CPC).

Em se tratando de condenação apenas à indenização por danos morais, observada a *ratio decidendi* da SBDI-I do TST nos embargos de declaração em recurso de revista de nº 202-65.2011.5.04.0030, julgado em 20/06/2024 (Informativo nº 289 do TST), observe-se a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil), sem incidência de juros, a partir do ajuizamento da ação, até 31/08/2024; e, a partir de 01/09/2024, a apuração deve observar o IPCA, acrescido de juros de 1% ao mês de forma simples, conforme previsão do *caput* do art. 39 da Lei nº 8.177/1991 c/c o *caput* e o § 1º do art. 389 do CCB.

Para atualização dos honorários advocatícios deferidos, observe-se a incidência dos mesmos parâmetros aplicados aos créditos deferidos à parte reclamante.

III - DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, nos autos da presente reclamação trabalhista, julgo procedente o pedido formulado por **ARIANE GALLINATI** em face de **COMERCIO DE MEDICAMENTOS BRAIR LTDA**, nos termos da fundamentação, que passa a fazer parte deste dispositivo para todos os efeitos legais, para condenar a reclamada ao pagamento de R\$ 10.000,00, a título de indenização por danos morais.

Sobre os valores devidos incidirá juros e correção monetária, observados os parâmetros da fundamentação.

Não há incidência de descontos fiscais ou previdenciários.

Sentença líquida.

Concedo à parte reclamante os benefícios da justiça gratuita, nos termos do art. 790, § 4º, da CLT.

Custas pela reclamada, no valor de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor da condenação, de R\$ 10.000,00.

Defiro o pagamento de honorários sucumbenciais ao(s) procurador(es) da parte autora, que são arbitrados em 15%, calculados sobre o valor da condenação.

Partes cientes.

As partes ficam cientes de que a oposição de embargos declaratórios infundados poderá ensejar a aplicação da multa prevista na art. 1.026, § 2º, do CPC ou de outras penalidades previstas em lei.

Após o trânsito em julgado, lance a Secretaria a certidão de cálculos devidamente atualizada em relação ao pedido deferido e honorários sucumbenciais correlatos.

Cumpra-se. Nada mais.

TRAMANDAÍ/RS, 04 de setembro de 2024.

MARINES DENKIEVICZ TEDESCO FRAGA

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: MARINES DENKIEVICZ TEDESCO FRAGA - Juntado em: 04/09/2024 20:18:15 - b84580c
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24090414472547400000153357926?instancia=1>
Número do processo: 0020389-30.2023.5.04.0271
Número do documento: 24090414472547400000153357926