



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000324-42.2021.5.10.0004**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/04/2021

Valor da causa: R\$ 266.089,97

Partes:

RECLAMANTE: RENATA NUNES DE OLIVEIRA
ADVOGADO: ANTONIO EGITON SAGRILO VARGAS
RECLAMADO: LOCALIZA RENT A CAR SA
ADVOGADO: GUSTAVO LUIZ DE MATOS XAVIER



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ATOrd 0000324-42.2021.5.10.0004
RECLAMANTE: RENATA NUNES DE OLIVEIRA
RECLAMADO: LOCALIZA RENT A CAR SA

SENTENÇA DE CONHECIMENTO

RELATÓRIO

A reclamante RENATA NUNES DE OLIVEIRA, qualificada nos autos, propõe reclamação trabalhista em face da reclamada LOCALIZA RENT A CAR S/A, pleiteando o pagamento de horas extras, intervalo intrajornada suprimido, sobreaviso, feriados trabalhados, ressarcimento de despesas e indenização por dano moral. Requer honorários sucumbenciais e a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita. Anexou documentos.

Atribuiu à causa o valor de R\$-266.089,97.

A reclamada contestou no id ba87879 e anexou documentos. A reclamante apresentou réplica no id dd30606.

Houve audiência para tentativa de conciliação no CEJUSC-JT (id e0faf81).

Em audiência de instrução foi tomado o depoimento das partes e inquiridas duas testemunhas, arroladas (fls. 598/602).

Não havendo mais provas a serem produzidas, foi encerrada a instrução processual.

Razões finais remissivas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o Relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

A reclamada suscitou a prejudicial de prescrição quinquenal.

Considerando o período contratual e o ajuizamento da ação em 29/04/2021, pronuncio a prescrição das pretensões anteriores a 29/04/2016, na forma do art. 7º, XXIX, da CF/88, extinguindo-as com resolução do mérito.

JORNADA DE TRABALHO DE 26/04/2016 ATÉ 31/07/2016.

A autora relata que foi admitida em 02/01/2014, na função de Auxiliar de Atendimento Externo, sendo dispensada sem justa causa em 03/12/2019. Teria cumprido jornada de 15:00h às 00:00h e das 13:00h às 23:00h, de segunda à sexta-feira.

Aduz que desde a admissão até 07/07/2019 foi responsável pelo contrato de locação de veículo junto à União Federal (Presidência da República). Tal contrato exigia disponibilidade em tempo integral, porém a reclamada não pagava as horas extras.

Assim, após a jornada padrão, a reclamante podia voltar para sua residência, porém de posse do telefone celular da empresa e ficava de sobreaviso até as 08:00h do dia seguinte, atendendo as demandas do referido contrato, o que ocorria de segunda à sexta-feira.

Aos finais de semana (sábado e domingo) havia “escala de plantão”, da qual a reclamante participava em média 3 plantões em um mês e 2 plantões no mês seguinte, e assim sucessivamente, sendo acionada inúmeras vezes, porém não ficava registrado até setembro de 2016 e nada recebia a título de horas extras.

Desse período (maio a setembro/2016) requer o pagamento de 96 horas de sobreaviso em um mês (dois plantões) e 144 horas de sobreaviso no outro mês (três plantões); o pagamento do descanso semanal remunerado em dobro, 3 DSR em um mês e 2 DSR em outro mês; horas pelas pela média do período de tempo em que foi acionada e que consta no banco de horas.

A reclamada nega as horas à disposição não registradas, afirma que o controle de ponto é válido e que a autora usufruiu de compensações. Frisa que a autora trabalhava em jornada legal e que as horas extras eram excepcionadas e devidamente registradas e compensadas ou pagas, subsidiariamente impugna reflexos em repouso semanal remunerado.

A reclamada anexou controles de ponto apenas a partir de 16/08 /2016 (fls. 299 e ss).

Em depoimento, a preposta admite que: (...) *que os plantões eram às vezes em finais de semana e feriados; que o plantão da noite era até meia noite e abrangia o horário da reclamante; que a reclamante tinha celular corporativo para atender demanda depois do horário de trabalho dela, sendo que o celular tinha que ficar ligado no horário do plantão; que a reclamante trabalhava de 15h às 00h00min, com uma hora para jantar; que havia controle de ponto durante todo o contrato de trabalho; (...). que nos feriados e finais de semana havia trabalho por escala, o que ficava registrado no controle de ponto; que a reclamante tinha a opção de trabalhar aos finais de semana na casa dela ou na empresa; que o plantão nos finais de semana era de 8h às 18h; (...). que se tivesse alguma demanda entre 00h00min à 08h00 a reclamante poderia atender alguma demanda pelo celular e isso contaria como horas extras, o que era esporádico, mas se não tivesse demanda não era considerado como hora de trabalho, mas se existisse a demanda a reclamante era a responsável; (...).*

A testemunha Rafaela Barata Mussa Dib conta: (...) *que cada uma tinha um celular de serviço, desligando o celular às 18h se não estivesse de plantão; que o atendimento desse contrato era 24h; que era a reclamante quem ficava no plantão após às 23h, o que a depoente assumia quando substituía a reclamante; que depois das 23h o plantão encerrava às 8h do dia seguinte; que havia controle de ponto na agência, mas não contabilizava o sobreaviso, inclusive nos horários de lanche e almoço; que já teve controle de ponto em papel, sendo que em agosto de 2016 entrou o sistema forponto; (...). que tinha escala para trabalho em finais de semana e feriados, revezando a depoente, Rita e Renata; que posteriormente a escala de finais de semana e feriados eram divididos entre a reclamante e a depoente; (...). que o plantão do final de semana era de 24h, tendo folga na sexta-feira, assumindo a partir de 00h00min no sábado até 08h00min de segunda-feira, com o celular ligado o tempo inteiro. (...). que as horas do plantão eram contabilizadas do momento que era acionado até encerrar a última demanda, independente disso continuava em sobreaviso; (...). que nos plantões tinha que ficar em casa, não ficava presa dentro de casa, mas pela demanda que tinha acabava tendo que ficar em casa cumprindo todas as tarefas; que ocorria de ter missão de madrugada, o que envolvia diversas tarefas a serem executadas e tinha que entregar o carro quatro horas antes do horário solicitado pela presidência; que a entrada e saída do estabelecimento da empresa era*

anotado corretamente, exceto quanto ao intervalo; que em algumas situações já preferiu trabalhar dentro do estabelecimento para executar uma missão durante o plantão dos finais de semana.

A testemunha Vanilma Rita de Souza disse: (...) que cada uma tinha um horário de escala; que o último horário da reclamante era de 15h à 01h; que havia controle de ponto, no início era em papel e em 2016 passou a ser eletrônico; que havia 2 celulares corporativos, durante o dia ficava com quem ficava na loja e quem estivesse no plantão; que o celular da Renata ficava com ela quando ela ia para casa e quando ela saía do plantão deixava com as colegas; que poderia ocorrer da reclamante receber ligação durante a madrugada porque o atendimento do contrato era 24h, mas só registrava o horário efetivamente trabalhado pelo computador ou no outro dia quando chegava na loja; que a reclamante trabalhava de segunda a sexta e um plantão a cada final de semana, revezando por fim a depoente, Renata e Rafaela; que também havia escala para atender no plantão; que o plantão era de 24h no sábado e no domingo e no feriado, no controle de ponto constava apenas o período em que foi demandado; que o plantão poderia ser em casa, na loja ou em qualquer lugar, contanto que tivesse internet funcionando, a internet do celular ou wi-fi; que no plantão e tivesse uma demanda maior era mais rápido usar o computador pessoal; (...).

No período imprescrito de 29/04/2016 a 31/07/2016 a reclamada não apresentou o controle de ponto, atraindo para si o ônus probatório, nos termos dos artigos 72, §2º e 818 da CLT, artigo 13 da Portaria 3.626/91 e Súmula nº 338 do TST. A reclamada também não comprovou pagamento de horas extras nesse período.

Acrescento que apesar de alegar possuir banco de horas, não apresentou qualquer documento comprovando que estabeleceu, controlou e concedeu folgas nesse sentido. Também não apresentou a suposta escala de trabalho para revezamento dos plantões.

Das provas colhidas nos autos, concluo que autora realizada as horas extras, conforme relatado na exordial, assim como era submetida a um regime de sobreaviso sem a devida compensação.

O regime de sobreaviso é quando o empregado ou empregada fica aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço, foram da sua jornada normal de trabalho, mesmo que isso não impeça completamente o seu deslocamento. Esse tempo à disposição deve ser remunerado, nos termos do art. 244, §2º, da CLT.

Para fins de cálculo será arbitrada a média mensal desse período de 29/04/2016 à 31/07/2016, considerando a prova produzida nos autos e a planilha de horas anexadas pela autora às fls. 98 e seguintes, sendo aplicável a Súmula

nº 264 do TST, pois o período posterior será analisado no tópico seguinte, quando já existia o controle de ponto eletrônico.

Condeno a reclamada a pagar:

a) 96 horas de sobreaviso em março/maio/julho de 2016, e 144 horas de sobreaviso nos meses de abril e junho de 2016, nos termos do art. 244, §2º, da CLT, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

b) 3 descansos semanais remunerados em dobro março/maio /julho de 2016; e 2 descansos semanais remunerados em dobro nos meses de abril e junho de 2016, sem reflexos, nos termos da OJ nº 394 da SDI-1 do C.TST;

c) 80 horas extras em março/2016, 29,5 horas extras em abril /2016, 26 horas extras em maio/2016, 30,5 horas extras em junho/2016, não contendo horas demandadas em julho de 2016 (fl. 100), com adicional legal de 50%, e reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DE AGOSTO/2016.

A partir de setembro/2016 a reclamada passou a adotar o ponto eletrônico e ajustar a jornada de trabalho. Os plantões de sábado e domingo eram consideradas horas de trabalho das 08:00h às 17:00h com registro no controle de ponto eletrônico, fora desses horários havia registro somente da hora em que a reclamante era efetivamente acionada, mas não era registrado todo o tempo que ficava à disposição.

Ressalta que nos fins de semana em que ficava no plantão, a reclamada concedia o descanso semanal remunerado na sexta-feira, mas ficava de sobreaviso nesse período.

Essas horas registradas ficam em banco de horas. Entretanto, requer seja declarado nulo o banco de horas e que a reclamada seja condenada ao pagamento das horas extras semanais laboradas acima das 44 horas; as horas de sobreaviso de segunda-feira à quinta-feira, e de meia noite de sexta-feira até 08:00h da segunda-feira; e as horas trabalhadas quando era acionada durante o período em que estava de sobreaviso.

Ressalta que a cláusula vigésima quarta da norma coletiva autorizava o banco de horas desde que fosse compensado em 120 dias e o somatório

não excedesse as jornadas semanais e nem as 10 horas diárias, no que entende haver violação pela reclamada.

A reclamada nega as horas à disposição não registradas, afirma que o controle de ponto é válido e que a autora usufruiu de compensações. Frisa que a autora trabalhava em jornada legal e que as horas extras eram excepcionadas e devidamente registradas e compensadas ou pagas, subsidiariamente impugna reflexos em repouso semanal remunerado.

Os cartões de ponto comprovam que a reclamante cumpria bem mais de duas horas extras diárias, regularmente.

Os contracheques não comprovam o pagamento do labor efetuado aos domingos.

A despeito de previsão normativa autorizando a implementação do regime compensatório sob a modalidade banco de horas, a reclamada não comprovou a observância dos requisitos formais estipulados para validade do regime, ônus que lhe cabia, nos termos do artigo 818 da CLT, impondo-se a condenação da reclamada em horas extras, já comprovadas através da prova oral mencionada no tópico anterior. Nesse sentido é a Súmula nº 85 do TST e o art. 9º da CLT.

Sendo assim, declaro nulo o banco de horas e condeno a reclamada ao pagamento, a partir de agosto/2016 de:

a) horas extras semanais laboradas acima das 44 horas, de segunda-feira a sábado, conforme espelhos de ponto anexados com a contestação (fls. 299 e seguintes), com adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, repouso semanal remunerado, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%.

b) 96 horas de sobreaviso nos meses pares, e 144 horas de sobreaviso nos meses ímpares, a partir de agosto/2016 até o término do pacto laboral, ora arbitrado, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

c) a média mensal ora arbitrada de 30 horas extras mensais, trabalhadas quando acionada durante o sobreaviso, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

INTERVALO INTRAJORNADA

A autora conta que durante o intervalo intrajornada tinha que portar o celular da empresa e ficar disponível, quando era acionada tinha que retornar para sua sala e resolver a demanda via sistema, requer o pagamento do intervalo intrajornada suprimido, com caráter remuneratório e reflexos.

A reclamada nega que a autora precisasse ficar à disposição durante o intervalo.

Sobre o assunto, a testemunha Rafaela Barata Mussa Dib narrou: (...) *que tinha o intervalo, mas o celular tinha que ficar ligado de sobreaviso; (...) que era chamada atenção se não registrasse o intervalo intrajornada de 1h12min, independente de ter atendimento ou não.*

A testemunha Vanilma Rita de Souza assevera: (...) *que o telefone ficava com a depoente também durante o intervalo e se fosse acionada atenderia a demanda;(...*

Da análise de todo conjunto probatório produzido, principalmente pela prova oral, aflora que a reclamante desvencilhou-se satisfatoriamente do ônus de provar que não usufruía do intervalo para repouso e alimentação em sua totalidade.

Esclareço que considero devido o pagamento do intervalo suprimido como verba remuneratória. Como o contrato de trabalho da autora estava em curso quando adveio a reforma trabalhista, a retroatividade do referido dispositivo que trata de norma de direito material é vedada pela Constituição Federal por violar o princípio da irretroatividade da lei (CF, art. 5º, XXXVI) e, conseqüentemente, os princípios da segurança jurídica e da confiança. Consoante as regras de direito intertemporal (art. 6º da LINDB), as obrigações regem-se pela lei vigente ao tempo em que se constituíram, quer tenham elas base contratual ou extracontratual. No campo dos contratos, os vínculos e seus efeitos jurídicos regem-se pela lei vigente ao tempo em que se celebraram.

Julgo procedente o pedido para condenar a reclamada ao pagamento de uma hora de intervalo intrajornada (parágrafo 4º, do art. 71, da CLT - com redação anterior à reforma trabalhista), durante todo o pacto laboral, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, com reflexos em repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

FERIADOS TRABALHADOS

A autora relaciona os seguintes feriados em que teria trabalhado ou ficado de sobreaviso: 21/04 – Tiradentes; 01/05 - Dia do Trabalho; 07/09 - Independência do Brasil; 12/10 - Nossa Senhora Aparecida; 02/11 – Finados; 15/11 - Proclamação da República; 25/12 - Natal e municipais: 21/04 - Fundação de Brasília, 19 /06 – Corpus Christi e 30/11 - Dia do Evangélico.

Destaca a cláusula vigésima terceira da CCT 2015/2016 (fls. 55, 74), que se repetem normas subsequente, com relação aos feriados:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Todo trabalho em feriado será compensado no mês subsequente.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregador não poderá exigir o trabalho em 02 (dois) feriados seguidos, de forma a proporcionar o gozo do descanso em data coincidente com o dia do feriado.

Com relação aos dias de carnaval e do Comerciário (30 de outubro de cada ano de acordo Lei 12.790/2013) afirma que as Convenções Coletivas de todos os anos determinavam a obrigatoriedade da compensação. Todavia, argumenta que a reclamada não cumpria esse preceito.

Requer o pagamento do labor efetivo e sobreaviso em feriados, em dobro, com reflexos em RSR, 13º salários, férias + 1/3, FGTS + 40%.

A reclamada nega as afirmações da reclamante.

Trata-se de pedido genérico em que não menciona os anos em que tal labor teria ocorrido, nem mesmo em réplica após a apresentação dos cartões de ponto, sendo ônus da autora produzir prova dos fatos constitutivos do seu direito e apresentar pedido certo a respeito, nos termos dos artigos 840 e 818 da CLT.

Dito isso, julgo improcedente o pedido.

DANO MATERIAL. RESSARCIMENTO DE GASTOS COM UNIFORME

A autora narra que recebia o uniforme fornecido pela reclamada, mas tinha que adquirir, por conta própria, a meia-calça e a fita adesiva para cobrir tatuagem, itens obrigatórios, o primeiro gerava um custo mensal de R\$-69,00 (fl. 117) e o segundo R\$-20,00 (fl. 116).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES (fls.73,88)

Os empregados receberão uniformes gratuitos, quando do uso obrigatório, bem como deverão proceder à devolução do mesmo ao final do contrato de trabalho. E em caso de perda ou extravio sem culpa ou dolo do empregado, não será descontado deste o valor correspondente, entretanto, se comprovada à culpa ou o dolo fica assegurada à empresa o direito à indenização.

A reclamada aduz que o uso de meia calça e batom eram apenas sugestão. Assevera que se a reclamante trabalhasse em qualquer outro local seria praxe utilizar maquiagem, no que entende que a exigência não seria abusiva.

Aduz também que a reclamante não teria comprovado o dano material.

A preposta admite: (...) que era sugerido o uso de meia calça pela empresa, é uma demanda da localiza, mas o próprio colaborador, essa demanda é exigida só para as mulheres, pois os homens recebem todo o uniforme inclusive meia; que não tinha problema ter tatuagem, mas era sugerido que a tatuagem fosse coberta, o que era uma situação sugerida pela empresa, mas não acarretava punição; (...).

A testemunha Rafaela Barata Mussa Dib conta: (...) que a empresa fornecia uniforme, sapato, saia, blusa e casaco; que para os homens era calça, blusa, sapato, não sabe se a empresa fornecia meia para os homens; que para as mulheres tinha que usar meia calça e maquiagem, deixou de ser obrigatório meia calça no final de 2019; que tinha que cobrir tatuagem com micropore ou meia calça grossa, sendo que a gestão sugeria que tinha que cobrir; que não tinha um tom de punição ou ameaça nessa sugestão, mas era acatado pelos funcionários; (...) que não se recorda de comentários de outras pessoas pelo fato de usar micropore ou meia calça para cobrir tatuagem.

A testemunha Vanilma Rita de Souza narra: (...) que a empresa fornecia uniforme, casaco, blusa, saia, sapato; que tinham que usar meia calça, mas o próprio colaborador comprava, e tinha orientação para usar meia calça para ficar como as aeromoças porque trabalhavam; que o uniforme dos homens era a mesma coisa, mas com calça; que a maioria das pessoas cobria a tatuagem, mas não sabe o motivo; que a reclamante cobria a tatuagem, mas não sabe como e ninguém fazia brincadeira por causa de cobrir tatuagem; (...).

Concluo provado que a autora tinha que adquirir por contra própria parte do uniforme necessário para o trabalho, pois a reclamada utilizou seu poder diretivo ditando como a reclamada deveria se portar na empresa o que acarretou em ônus que não deveria ter sido arcado pela mesma, nos termos do art. 2º, "caput" da CLT, ato ilícito indenizável, na forma dos artigos 186 e 187 do Código Civil.

A reclamante comprova a extensão do dano através dos documentos de fl. 117 e fl. 116.

Desse modo, condeno a reclamada ao pagamento de R\$-89,00 por mês durante todo pacto labora, considerando o período imprescrito.

DANO MATERIAL. RESSARCIMENTO DE DESPESAS COM HOME-OFFICE.

Como relatado acima, a autora assevera que trabalhava em regime de sobreaviso e plantões, no que alega utilizar equipamentos próprios em sua residência, como computador, internet, energia elétrica, dentre outros, requerendo uma indenização equivalente a 7% sobre a sua última remuneração.

A reclamada se defende dizendo que quando a reclamante era acionada poderia se dirigir à empresa para desempenhar suas atividades, trabalhando de forma remota por mera comodidade, acrescenta que o valor pedido é aleatório.

Nesse aspecto, a preposta informa: (...) *que a Localiza fornece apenas o celular para quem trabalhar em casa; (...).*

A testemunha Rafaela Barata Mussa Dib afirma: (...) *que nos plantões em finais de semana e feriados usava além do celular do trabalho, o próprio computador, telefone fixo; que a empresa não fornecia computador e internet e nem ajuda de custo para isso; que o celular não era tão bom, era necessário usar o computador de casa; (...)* *que a depoente usava computador próprio e não recebia ajuda por usar material particular.*

Apesar dos custos da execução do contrato de trabalho ser ônus da empresa, nos termos do art. 2º, "caput", da CLT, não há prova da extensão do dano, não sendo suficiente a autora apontar valor ou percentual aleatório.

Destaco que, a possibilidade de indenização pela empresa quando aos gastos pessoais e residenciais efetivados pelo empregado no exercício de suas funções empregatícias no interior de seu *home office* supõe a precisa comprovação da existência de despesas adicionais realizadas em estrito benefício do cumprimento do contrato.

Dito isso, julgo improcedente o pedido.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO POR USO DE TATUAGEM.

A reclamante narra que sofreu tratamento diferenciado, de forma negativa, por usar tatuagem, a qual não podia ficar visível aos clientes, devendo ser coberta com uma fita adesiva sob pena de demissão, chegando a ser chamada de "atendente múmia", o que relata também acontecer com outras colegas.

Requer o valor de R\$-14.275,00 a título de indenização por danos morais.

A reclamada nega o dano moral.

Importante frisar o seguinte trecho da contestação, o argumento misógino utilizado pela reclamada para se defender (fl. 283/284):

No mundo atual, onde as mulheres sustentam um make pesado e delas saltam os cílios postiços, batons de todas as cores, enormes unhas de variados tipos de material, grossas sobrancelhas e outras coisas mais, exceções à regra são as mulheres que vão trabalhar sem passar um batom.

(...)

Se não fosse para a reclamada, a reclamante usaria maquiagem em qualquer outro posto de trabalho até porque é jovem, bonita e certamente zelosa pela sua boa aparência. Dizer-se moralmente violada por ter que usar batom vermelho é um tanto quanto exagerado.

Sobre o assunto, a proteção da empregada contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição Federal, especialmente nos artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, XLI, e 7º, XXX e XXXI.

Nesse passo, o Brasil é signatário da CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (Decreto 4.377, de 13/09/2002), obrigando-se, na forma do art. 7º, a "adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher; estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação; e tomar medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa".

Também sobre a questão, o art. 1º da Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, concluída em Belém do Pará, em 09 de junho de 1994 (OEA), prevê que violência contra a mulher é qualquer conduta baseada no gênero, que causa morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Ainda, em conformidade com o artigo 6º, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação.

Como se extrai do art. 1º da Convenção nº 111 da OIT, todo e qualquer tratamento desigual, de caráter infundado, em matéria de emprego ou profissão, que dificulte ou obstaculize o acesso e permanência no emprego, a oportunidade de ascensão e formação profissional, a igualdade remuneratória, bem como promova a violência e o assédio, constitui discriminação.

Adoto, nesse julgado, a Recomendação nº 128, de 15/02/2022, do Conselho Nacional de Justiça, recomendando a adoção do **protocolo para julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Poder Judiciário brasileiro**, atendendo ao Objetivo 5 da Agenda 2030 da ONU, que trata de todas as formas de discriminação de gênero.

No âmbito trabalhista já tínhamos a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que dispõe: Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015).

Entretanto, não obstante o vasto arcabouço normativo, fatores histórico/culturais enraizados na nossa sociedade patriarcal perpetuam a discriminação contra a mulher, com a adoção do estereótipo misógino como consta na peça contestatória e transcrito nesta sentença.

Note-se que ao homem não havia imposição de uso de meia calça ou uso de material para cobrir tatuagem nas pernas já que era possível a utilização de calça para trabalhar.

Cabe ao empregador coibir a prática de assédio moral e garantir que as mulheres sejam respeitadas, evitando práticas misóginas, que afetam a dignidade humana e criam um ambiente humilhante para as trabalhadoras.

Ressalte-se que, há dificuldade da prova do assédio moral em casos como esse, nos quais a violação é naturalizada e os comportamentos são socialmente aceitos, mesmo assim, a reclamante trouxe prova testemunhal que fez prova de suas alegações.

Cabia à reclamada provar que tomou ativamente medidas necessárias para evitar ou coibir agressões decorrentes do fato da reclamante ter tatuagem nas pernas e precisar cobrir para utilização do modelo feminino de uniforme.

No âmbito das relações de trabalho, o empregador é responsável por manter um ambiente de trabalho íntegro, saudável e respeitoso (artigo 7º, XXII, e 200, VIII, da CF/88) e responde, independentemente de culpa, pelos atos praticados por seus empregados (art. 932, III, e 933 do Código Civil), inclusive com relação às discriminações em face da mulher ou porque a pessoa usa tatuagem.

Diante dos fatos comprovados está caracterizado o ato ilícito ensejador do dano moral "in re ipsa".

Ressalto que assédio moral é uma conduta ilícita que pode ser praticada pelo preposto ou outro superior hierárquico (assédio vertical) ou, ainda, perpetrada por colega de trabalho (assédio horizontal), que, valendo-se do poder hierárquico, no primeiro caso, ou visando uma promoção, no segundo, expõe a trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, com a finalidade última de forçá-la a desistir do emprego ou de qualquer outra vantagem decorrente do contrato de trabalho, causando-lhe dor, abalo, frustração, entre outros danos a sua saúde, a par de degradar todo o meio ambiente de trabalho.

No presente caso, houve tratamento vexatório e humilhando ao obrigar a reclamante a cobrir a tatuagem com o uso de meia calça e fita adesiva, reiteradamente, como rotina, atentando contra a dignidade da trabalhadora, ocasionando profundo abalo psicológico.

Bom que se diga que gestão empresarial sustenta-se, de fato, na autoridade. Mas a autoridade pode (e deve) ser exercida sem abusos e excessos, nos limites da linha tênue que separa o poder diretivo do abuso do direito.

Assim, a conduta da reclamada constitui ato ilícito a ensejar dano de caráter imaterial ao patrimônio do indivíduo, integrado por direitos da personalidade, dentre os quais se elencam, a intimidade, vida privada, imagem e honra, tidos como invioláveis e assegurados constitucionalmente (art. 5º, X). Tanto que, a violação a um desses direitos confere ao ofendido correspondente indenização, prevista no art. 5º, V, da Carta magna e também no Código Civil (arts. 186, 187 e 927).

Assim, para a fixação do montante da condenação a título de indenização por dano moral, adota-se no ordenamento jurídico pátrio o denominado sistema aberto, que se manifesta pelo “juízo de equidade”, possibilitando a fixação dessa espécie de dano por arbitramento, devendo-se levar em conta os critérios de razoabilidade e diversos fatores, como a intensidade e gravidade do dano sofrido pelo ofendido, a natureza e a repercussão da ofensa, bem como a posição econômica da vítima e do ofensor, sem descuidar da observância aos princípios constitucionais atinentes ao respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho.

Por fim, condeno a reclamada a pagar à reclamante, o valor de R\$-14.275,00 (catorze mil e duzentos e setenta e cinco reais) a título de danos morais, conforme requerido na petição inicial.

JUSTIÇA GRATUITA

Em relação aos benefícios da Justiça Gratuita, deve ser acolhida a pretensão obreira, tendo em vista o teor da declaração (fl. 22) e a sua presunção de veracidade, como consta no artigo 99, parágrafo 3º, do CPC/2015 e no artigo 1º da Lei nº 7.115/1983.

A declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado, munido de procuração com poderes específicos para esse fim, é bastante para comprovação do alegado, conforme preceitua o art. 99, caput e §3º, do CPC c/c o art. 1º da Lei nº 7.115/1983, ambos aplicados a todos os litigantes que buscam a tutela jurisdicional do Estado (arts. 769 da CLT e 15 do CPC/2015 e Súmula 463 do C. TST), cuja aplicação, portanto, não pode ser afastada aos litigantes da Justiça do Trabalho, sob pena de inconstitucional restrição ao acesso à justiça (art. 5º, LXXIV, da CF).

Assim, defiro o benefício da justiça gratuita à reclamante, isentando-a de custas e honorários sucumbenciais.

Dos honorários advocatícios

A ação foi ajuizada após a vigência da Lei 13.467/2017 que incluiu o art. 791-A na CLT.

Do exposto, e considerando os critérios previstos no art. 791-A, 2º, da CLT, arbitra-se os honorários advocatícios sucumbenciais aos advogados da parte autora, no importe de 15% sobre o valor da condenação, suportados pela reclamada, conforme se apurar em liquidação de sentença (Súmulas 219 e 329/TST e

OJ 348/SDI-1 do TST).

DESCONTOS AO INSS E AO IMPOSTO DE RENDA

Diante do disposto no art. 114, VIII, da CF/88, nas Súmula nº 368 e OJ 363, da SBDI-1 do C. TST e Provimento nº 02/2002, de 02/12/2002, da Corregedoria Regional, não há hipótese de incidência para os descontos previdenciários e fiscais (art. 28, § 8º, da Lei 8.212/91 e o Decreto 3000/99). Aplicação da IN nº 1127/2011 da RFB.

Dos juros de mora e da correção monetária

A decisão do STF nas ADCs 58 e 59 prevê, quanto aos créditos trabalhistas, *“a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil)”*, excluindo-se o cabimento dos juros moratórios previstos na Lei 8.177/91.

A utilização da taxa Selic é pertinente desde o ajuizamento da ação, uma vez que a citação é premissa para constituição do devedor em mora, mas a incidência de juros deve retroagir à data do ajuizamento.

Determino, portanto, a incidência do IPCA-E a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à prestação de serviços (TST, Súmula 381), até a data do ajuizamento. A partir da data de ajuizamento da reclamação trabalhista, incidirá apenas a taxa SELIC como índice conglobante de correção monetária e juros de mora.

CONCLUSÃO

ANTE O EXPOSTO E TUDO MAIS QUE DOS AUTOS CONSTA NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA POR **RENATA NUNES DE OLIVEIRA** EM FACE DE **LOCALIZA RENT A CAR SA**. DECIDO:

I – JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTE A RECLAMAÇÃO, PARA CONDENAR A RECLAMADA A PAGAR:

a) 96 horas de sobreaviso em março/maio/julho de 2016, e 144 horas de sobreaviso nos meses de abril e junho de 2016, nos termos do art. 244, §2º, da CLT, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

b) 3 descansos semanais remunerados em dobro março/maio /julho de 2016; e 2 descansos semanais remunerados em dobro nos meses de abril e junho de 2016, sem reflexos, nos termos da OJ nº 394 da SDI-1 do C.TST;

c) 80 horas extras em março/2016, 29,5 horas extras em abril /2016, 26 horas extras em maio/2016, 30,5 horas extras em junho/2016, não contendo horas demandadas em julho de 2016 (fl. 100), com adicional legal de 50%, e reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

d) horas extras semanais laboradas acima das 44 horas, de segunda-feira a sábado, conforme espelhos de ponto anexados com a contestação (fls. 299 e seguintes), a partir de agosto/2016, com adicional de 50%, com reflexos em aviso prévio, repouso semanal remunerado, férias + 1/3, 13º salário, FGTS + 40%.

e) 96 horas de sobreaviso nos meses pares, e 144 horas de sobreaviso nos meses ímpares, a partir de agosto/2016 até o término do pacto laboral, ora arbitrado, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%;

f) a média mensal ora arbitrada de 30 horas extras mensais, a partir de agosto/2016, trabalhadas quando acionada durante o sobreaviso, com reflexos em repouso semanal remunerado (porque altera o valor da hora trabalhada), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

g) uma hora de intervalo intrajornada (parágrafo 4º, do art. 71, da CLT - com redação anterior à reforma trabalhista), durante todo o pacto laboral, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal, com reflexos em repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

h) condeno a reclamada ao pagamento de R\$-89,00 por mês durante todo pacto labora, considerando o período imprescrito.

i) indenização por dano moral, conforme fundamentação.

II - CONCEDER À RECLAMANTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA;

III - HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS CONFORME FUNDAMENTAÇÃO;

IV — TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA FUNDAMENTAÇÃO. IMPROCEDENTES OS DEMAIS PEDIDOS POR FALTA DE AMPARO LEGAL, CUSTAS PELA RECLAMADA NO IMPORTE DE R\$-5.000,00 (cinco mil reais), CALCULADAS SOBRE O

VALOR PROVISORIAMENTE ARBITRADO À CAUSA (R\$-250.000,00). LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULOS. INTIME-SE AS PARTES. NADA MAIS.

BRASILIA/DF, 22 de março de 2022.

KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDAO
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDAO - Juntado em: 22/03/2022 14:24:09 - 0dcdb0f
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/22030813065272800000029644831?instancia=1>
Número do processo: 0000324-42.2021.5.10.0004
Número do documento: 22030813065272800000029644831