



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

Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0000993-32.2020.5.10.0004

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 31/12/2020

Valor da causa: R\$ 48.948,60

Partes:

RECLAMANTE: ELESSANE SANTOS ALMEIDA

ADVOGADO: JULIO LEONE PEREIRA GOUVEIA

RECLAMADO: VANDERLANDE INDUSTRIES DO BRASIL COMERCIALIZACAO,
IMPORTACAO E INSTALACAO DE SISTEMAS DE BAGAGEM LTDA.

ADVOGADO: FERNANDO DA SILVA SANTORO

ADVOGADO: CAMILA MARIANO SODRE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
4ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA - DF
ATOrd 0000993-32.2020.5.10.0004
RECLAMANTE: ELESSANE SANTOS ALMEIDA
RECLAMADO: VANDERLANDE INDUSTRIES DO BRASIL COMERCIALIZAÇÃO,
IMPORTAÇÃO E INSTALAÇÃO DE SISTEMAS DE BAGAGEM LTDA.

SENTENÇA DE CONHECIMENTO

RELATÓRIO

A reclamante ELESSANE SANTOS ALMEIDA, qualificada nos autos, propõe reclamação trabalhista em face da reclamada VANDERLANDE INDUSTRIES DO BRASIL COMERCIALIZAÇÃO, IMPORTAÇÃO E INSTALAÇÃO DE SISTEMA DE BAGAGEM LTDA, pleiteando indenização por dano moral. Requer honorários sucumbenciais e a concessão dos benefícios da Justiça Gratuita. Anexou documentos.

Atribuiu à causa o valor de R\$-48.948,60.

A reclamada contestou às fls. 79/87. A reclamante apresentou réplica às fls. 99/103.

Foi tomado o depoimento da reclamante e de uma testemunha arrolada pela reclamante (fls. 163/165).

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

Razões finais escritas pela reclamante (fls. 169/171), a reclamada não apresentou razões finais.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o Relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINAR DE CONEXÃO

A reclamada suscita que há conexão do presente processo com os processos 0000990-77.2020.5.10.0004, 0000991-62.2020.5.10.0004 e 0000992-47.2020.5.10.0004, requerendo que todos os atos sejam realizados de forma conjunta.

Reconsidero a decisão de fl. 113 e declaro que não há conexão entre a presente demanda e os processos mencionados, em que pese se tratar do mesmo contrato de trabalho e das mesmas partes, a causa de pedir e pedidos são diferentes, não havendo risco de decisão conflitantes ou contraditórias.

Portanto, não há mais necessidade de que este processo tenha tramitação conjunta com os demais, embora tenha sido útil e econômico a realização de audiência conjunta.

Rejeito.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO.

A reclamante narra que foi admitida em 01/01/2016, na função de líder de operações (operational shift leader II), com jornada 12 x 36, das 19:00 h às 07:00 h, tendo sofrido tratamento impróprio e humilhante no local de trabalho pelo coordenador Vitor Jannuzi, em razão de ser mulher.

Relata que o Sr. Vitor sempre apontava defeitos no serviço da reclamante, fazendo reclamações e críticas na frente de todos, o que acarretava com que a reclamante e sua equipe fossem motivo de chacota pelas demais equipes.

Afirma que o Sr. Vitor lhe disse que sua equipe não era boa pelo fato da reclamante ser mulher, porque mulher não serve para coordenar equipe, portanto a reclamante não tinha competência e seria transferida para o turno da manhã.

Diante de tamanha ofensa, a reclamante ligou para o supervisor Tiago, gerente da empresa, e pediu demissão, contando a perseguição que vinha sofrendo, mas o Sr. Tiago lhe convenceu a permanecer no emprego dizendo que a reclamante tinha um trabalho exemplar e de pura competência.

Entretanto, a reclamante alega que continuou passando por situação vexatória já que o Sr. Vitor começou a não se comunicar com ela, deixando de lhe encaminhar as informações necessárias para a emissão de relatórios, cobrando da reclamante situações que ela não tinha conhecimento porque ele não havia lhe

encaminhado as informações necessárias, fazendo questão de ressaltar que gestão não era lugar de mulheres, o que entende não ter sido profissional e se tratar de preconceito por ser mulher.

Requer indenização no valor de R\$-42.564,00.

A reclamada se defende dizendo a reclamante possuía um cargo de liderança em um âmbito predominantemente masculino, o que já demonstraria que a reclamada valoriza a igualdade e diversidade entre seus colaboradores. Além do mais, recebia feedbacks negativos, mas estava satisfeita com o trabalho da reclamante que só foi demitida em razão da perda de contrato da reclamada por causa da pandemia.

Em audiência, a testemunha Breno Silva Guimarães disse: (...) *que o Vitor tratava a reclamante diferente, ele se distanciava da reclamante; que já viu as pessoas comentando que a equipe da reclamante não era boa; que via que ele culpava a equipe da reclamante; que já ouviu comentários do Vitor de que não era o lugar da reclamante ali; que quando passou para o turno diurno percebeu que havia uma implicância com o turno da reclamante. (...) que transparecia para o depoente que havia preconceito do Vitor para com a reclamante por ela ser mulher, o que gerava um clima estranho principalmente quando entrava a equipe da reclamante; que já viu que o Vitor queria acompanhar o trabalho da reclamante por isso queria que ela fosse para o turno da manhã; que a reclamante já relatou para o depoente que o Vitor omitia informações da reclamante; que a reclamante e a equipe dela era motivo de chacota, havia muita fofoca.*

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.

Recentemente, foi publicada a Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021, que incluiu no Código Penal o artigo 147-B, com a seguinte redação: ***Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.*** (grifos nossos)

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 de que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres e/ou que trabalho de homem vale mais do que trabalho de mulher.

Essa divisão fica ainda mais evidente quando as mulheres se inserem em atividades ou profissões tipicamente masculinas, como no presente caso, de modo que, como discurso que naturaliza a hegemonia masculina não se mostra suficiente, busca-se desqualificar as mulheres que rompem essa barreira, por meio de discriminações indiretas e pela prática de assédio.

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 ser a única mulher trabalhando em um ambiente predominantemente masculino, como admitido na defesa. Afinal a reclamada estava ciente de que algo estava errado, pois menciona na defesa ter recebido “feedbacks negativos”.

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.

Diante da inércia da reclamada em solucionar as agressões psicológicas relatadas pela autora e comprovadas pela testemunha, corroboradas com o fato admitido pela defesa de que ela era a única mulher trabalhando em um ambiente masculino, 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, o superior hierárquico a tratou de forma vexatória e humilhante, reiteradamente, atentando contra a dignidade da trabalhadora, ocasionando profundo abalo psicológico.

A conduta empresarial da reclamada, como empregador, foi omissa, pois não procurou apurar de forma célere e eficaz os episódios narrados pela reclamante, fortalecendo a atitude do assediador e tratando a reclamante de forma discriminatória.

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\$- 42.564,00 (quarenta e dois mil e quinhentos e sessenta e quatro 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. 9) 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.

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.

Dispositivo

ANTE O EXPOSTO E TUDO MAIS QUE DOS AUTOS CONSTA NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA PROPOSTA POR **ELESSANE SANTOS ALMEIDA** EM FACE DE **VANDERLANDE INDUSTRIES DO BRASIL COMERCIALIZAÇÃO, IMPORTAÇÃO E INSTALAÇÃO DE SISTEMAS DE BAGAGEM LTDA**. DECIDO:

I - REJEITAR A PRELIMINAR DE CONEXÃO PARA DETERMINAR QUE OS PRESENTES AUTOS TENHA TRÂMITE INDEPENDENTE DOS PROCESSOS 0000990-77.2020.5.10.0004, 0000991-62.2020.5.10.0004 e 0000992-47.2020.5.10.0004;

II - JULGAR TOTALMENTE PROCEDENTE A RECLAMAÇÃO, PARA CONDENAR A RECLAMADA A PAGAR À RECLAMANTE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL, DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, NO VALOR DE R\$- 42.564,00 (quarenta e dois mil e quinhentos e sessenta e quatro reais). ALÉM DE JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

III - CONCEDER À RECLAMANTE OS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA;

IV - HONORÁRIOS SUCUMENCIAIS CONFORME FUNDAMENTAÇÃO;

V — TUDO NOS TERMOS E LIMITES DA FUNDAMENTAÇÃO. CUSTAS PELA RECLAMADA NO IMPORTE DE R\$-1.100,00, CALCULADAS SOBRE O VALOR PROVISORIAMENTE ARBITRADO À CAUSA DE R\$-55.000,00. LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULOS. INTIME-SE AS PARTES. NADA MAIS.

BRASILIA/DF, 11 de agosto de 2021.

KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDAO
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: KATARINA ROBERTA MOUSINHO DE MATOS BRANDAO - Juntado em: 11/08/2021 15:31:07 - 1a37db3
<https://pje.trt10.jus.br/pjekz/validacao/21081115301986900000027347240?instancia=1>
Número do processo: 0000993-32.2020.5.10.0004
Número do documento: 21081115301986900000027347240