



Vara do Trabalho de Viamão

**SENTENÇA**

**0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Reclamante: **Taine Fraga**

Reclamado: **Alvaro da Silva Cristina & Filhos Ltda**

**VISTOS, ETC.**

**Taine Fraga** ajuíza ação trabalhista contra **Alvaro da Silva Cristina & Filhos Ltda** em 18-07-2011. Sustentando que foi vítima de assédio sexual no ambiente de trabalho praticado pelo proprietário da empresa, requer, em sede de antecipação de tutela, a rescisão indireta do contrato de trabalho, com o pagamento das verbas rescisórias, bem como o pagamento de indenização por danos morais fixados em 50 salários mínimos. Por fim, requer a concessão do benefício da Assistência Judiciária Gratuita e o pagamento de honorários, juros e correção monetária. Dá à causa o valor de R\$ 50.000,00.

A reclamada oferece defesa às fls. 32-40. Impugna os pedidos articulados na petição inicial, requerendo a improcedência da reclamatória trabalhista. Por fim, caso seja procedente alguma das pretensões, requer a autorização para a realização dos descontos previdenciários e fiscais e a compensação dos valores pagos a maior.

As partes conciliam na rescisão indireta do contrato de trabalho (fl. 29).

No curso da instrução juntam-se documentos.

Com o depoimento das partes e de testemunhas (fls. 55-56), encerra-se a instrução. As partes aduzem razões finais remissivas. Restaram frustradas as duas tentativas de conciliação. Os autos vêm conclusos para publicação de sentença em Secretaria no dia 30-03-2012, às 17h.

É o relatório.



Vara do Trabalho de Viamão

## SENTENÇA

0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

ISTO POSTO:

### MÉRITO

#### I) MÉRITO.

##### 1. RESCISÃO INDIRETA.

As partes conciliaram o feito em relação à rescisão indireta do contrato de trabalho (fl. 29). A reclamada comprovou o cumprimento das obrigações relativas à formalização da rescisão do contrato às folhas 47-53. A reclamante, notificada para apresentar diferenças porventura existentes, nada manifestou, razão pela qual tenho por adimplido o acordo.

##### 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.

A reclamante alega que foi assediada sexualmente pelo proprietário da empresa, Sr. Álvaro. Narra que estavam no interior do estabelecimento quando o superior lhe passou a mão nos seios e disse que ela estava “muito peitudinha”. A reclamada refuta os fatos articulados na inicial, argumentando que a reclamante foi chamada atenção e tal fato desencadeou a acusação.

Para que seja configurado o dano moral há de ser provada a lesão a interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada por ato faltoso omissivo ou comissivo de outrem. Conforme artigo de Alexandre Agra Belmonte e Leonardo Dias Borges, publicado na revista LTR, em fevereiro de 2006, o dano moral pode se referir aos atributos valorativos da personalidade ou integridade moral (imagem, honra ou reputação, incluindo a credibilidade e a respeitabilidade); aos atributos físicos da personalidade ou integridade física (à vida, à saúde, subsistência, conformação física, neste incluído o dano estético, liberdade de locomoção); aos atributos psíquicos ou intelectuais da personalidade ou integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística, de invento, intimidade, vida privada); à dignidade ou integridade mínima existencial e aos atributos culturais de certa comunidade ou integralidade cultural coletiva (danos morais coletivos, à qualidade de vida, racismo, segmentação social, etc.). Comprovada a lesão, o autor da lesão deve reparar o dano, por força do disposto no art. 927 do Código Civil.



Vara do Trabalho de Viamão

## SENTENÇA

**0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

O assédio sexual é espécie de dano moral e está disciplinado pelo artigo 216 – A da Lei 10.224/01 como sendo o ato de: Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

A Organização Internacional do Trabalho definiu o assédio como atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem umas das características a seguir: a) ser uma condição clara para dar ou manter o emprego; b) influir nas promoções na carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. Quanto às formas de manifestação do assédio, diz-se que pode ocorrer por intimidação (não exige hierarquia, pois a pessoa pode sentir-se tão mal que pede demissão – seria o assédio ambiental) ou por chantagem (aqui é imprescindível a hierarquia).

O assédio sexual por intimidação, que segundo Alice de Barros Monteiro, "caracteriza-se por incitações sexuais importunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho". Já o assédio sexual por chantagem pressupõe, necessariamente, abuso de poder por parte do empregador ou de preposto seu. É indispensável, pois, uma ascendência do agente sobre a vítima, decorrente de poderes derivados do contrato de trabalho. Envolve, assim, o uso ilegítimo do poder hierárquico, colocando a vítima em situação de grande constrangimento, uma vez que normalmente terá dificuldades de reagir em legítima defesa, em virtude do perigo de conseqüências negativas, inclusive a perda do próprio emprego.

A principal diferença entre as duas espécies de assédio sexual é a relevância do poder hierárquico, que se faz imprescindível na segunda espécie e desnecessário na primeira; entretanto ficará claro que sob o prisma do Direito do Trabalho, ambos os tipos de assédio sexual repercutem de forma negativa no contrato de trabalho do assediador, apesar de o assédio sexual por intimidação, também chamado de "assédio sexual ambiental", não configurar um ilícito penal, configurado apenas pelo assédio sexual por chantagem.



Vara do Trabalho de Viamão

## SENTENÇA

**0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

Transcrevo, por oportuno, trechos do Acórdão proferido no Recurso Ordinário de Nº 00326-2005-825-04-00-4- da 02ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, proferido pelo Juiz-Relator Dr. João Pedro Silvestrin, com publicação em 14/11/2007.

“No âmbito trabalhista coexistem, consoante a doutrina, dois tipos de assédio sexual. Um deles, caracterizado pela “troca” de favores sexuais por vantagens, sejam elas pecuniárias, ascensão funcional ou quaisquer outros benefícios especiais não habitualmente garantidos a outros empregados. O outro é o que decorre da mera intimidação do assediado pelo seu superior, cujo poder coativo está, precisamente, na sua hierarquia funcional.”

Com relação ao ônus da prova, o artigo 818 da CLT atribui à parte interessada o ônus de provar os fatos alegados. Com efeito, ao autor cabe demonstrar os fatos constitutivos do seu direito e ao réu os fatos impeditivos, modificativos e extintivos (art. 333 do CPC). Contudo, com relação ao direito processual do trabalho e especialmente no caso do assédio sexual, o encargo probatório da vítima vem recebendo flexibilizações necessárias, a fim de evitar a exigência da prova impossível, visando atender ao princípio da máxima efetividade quando houver indícios de violação de direitos de personalidade.

A jurisprudência pátria tem se manifestado no sentido de ser possível a comprovação da conduta criminosa do assédio sexual através de indícios: *“Não se pode olvidar que a prova desta espécie de ilícito trabalhista (assédio sexual) é extremamente difícil. Normalmente o assédio é camuflado, silencioso, praticado às escondidas, por isso as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios terem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta.* (TST. 6ª Turma. AIRR n. 49740-47.2005.5.15.0053, Rel.: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DJ 3 jun. 2011).

No caso dos autos, a prova oral, sopesada em seu conjunto, comprova que o sócio da reclamada não respeita suas empregadas. Ainda que a conduta narrada não se refira à reclamante especificamente, conforme dito acima, por tratar-se de conduta velada, praticada às escondidas, é possível presumir-se que o sócio agia da mesma forma com todas as empregadas.



Vara do Trabalho de Viamão

## SENTENÇA

**0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário**

A segunda testemunha da reclamante revelou que: “que viu o sócio Alvaro fazendo uma insinuação desagradável com a empregada Maria; que nesta ocasião, perguntou à Maria onde estava mais quente; que Maria não respondeu, mas o sócio Alvaro disse que seu pintinho é que estava quente; que também viu em uma oportunidade quando o sócio Alvaro pegou a empregada Aline pela cintura”. Resta evidenciado, portanto, que o sócio, Álvaro, incidiu em assédio sexual, à medida que estava em posição hierarquicamente superior à reclamante. Não é possível, ainda, acolher o depoimento prestado pela testemunha da reclamada, porquanto pende sobre este coação econômica.

O assédio sexual restou comprovado, fazendo jus a reclamante ao pagamento de uma indenização, à medida que o sofrimento é evidente. Quanto ao valor da indenização, considerando a gravidade da conduta, bem como o caráter pedagógico da indenização, que se faz necessário, fixo a mesma no valor de R\$ 20.000,00.

### **3. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. HONORÁRIOS.**

Indefiro à reclamante o benefício da Assistência Judiciária Gratuita, pois não comprovou os requisitos do art. 14 da Lei 5584/70. Nada obstante isso, defiro à autora o benefício da Gratuidade Judiciária, pois comprovou a condição de pobreza, conforme declaração da fl. 17. No tocante aos honorários advocatícios, revendo posição anterior, esta Juíza passa a entender que, a partir da vigência da Emenda Constitucional de número 45, vigora o princípio da sucumbência, em virtude da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, fazendo jus a parte autora ao pagamento de honorários advocatícios de 15% sobre o valor bruto da condenação. Registro, ainda, que, após a vigência da referida Emenda Constitucional, todo o regulamento anterior, como é o caso da Lei 5584/70, que regula o pagamento de honorários de Assistência Judiciária, bem como as Súmulas 219 e 329 do Col. TST, foram revogados.

### **4. COMPENSAÇÃO.**

Indefiro o pedido de compensação porquanto os créditos ora deferidos não foram alvo de pagamento parcial no curso do contrato de trabalho.



Vara do Trabalho de Viamão

## SENTENÇA

0001087-03.2011.5.04.0411 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

### 5. JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Sobre os créditos trabalhistas deferidos deverão incidir juros e correção monetária, na forma da lei. Quanto aos critérios de correção monetária, deverá ser observada a súmula nº 50 deste Regional, segundo a qual:

*“RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. CORREÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Fixada a indenização por dano moral em valor determinado, a correção monetária flui a partir da data em que prolatada a decisão, sob o pressuposto de que o quantum se encontrava atualizado naquele momento”.*

### 6. DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS.

Não autorizo os descontos previdenciários e fiscais em razão da natureza indenizatória da condenação.

**Ante o exposto**, nos termos da fundamentação, julgo procedente a ação movida por **Taine Fraga** contra **Alvaro da Silva Cristina & Filhos Ltda** para condenar a reclamada a pagar à reclamante, acrescido de juros e correção monetária, o que segue:

- Indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00.

Custas de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$ 20.000,00, valor provisoriamente arbitrado à condenação, pela reclamada, que pagará, ainda, honorários advocatícios, fixados em 15% sobre o valor da condenação ao final apurado. **CUMpra-se** após o trânsito em julgado. **NADA MAIS.**

**Elisabete Santos Marques**  
**Juíza do Trabalho**