



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário **0000537-49.2021.5.12.0018**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/08/2021

Valor da causa: R\$ 150.000,00

Partes:

RECLAMANTE: BHRENNDA RAPHAELLA TORRES RODRIGUES

ADVOGADO: SAMARA NASSAR FREDERICO

ADVOGADO: RAFAEL PHILLIPE DE OLIVEIRA

RECLAMADO: LESSA IDIOMAS EIRELI - ME

ADVOGADO: JONES PEREIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO
2ª VARA DO TRABALHO DE BLUMENAU
ATOrd 0000537-49.2021.5.12.0018
RECLAMANTE: BHRENNDA RAPHAELLA TORRES RODRIGUES
RECLAMADO: LESSA IDIOMAS EIRELI - ME

SENTENÇA

RELATÓRIO

A reclamante ajuizou RECLAMATÓRIA TRABALHISTA em face da reclamada afirmando que durante seu pacto laboral sofreu assédio sexual de seu superior hierárquico. Ante a tais fatos requer indenização por danos morais decorrentes do assédio sexual. Juntou documentos.

A reclamada apresentou defesa, requerendo pela total improcedência da demanda. Juntou documentos.

Na audiência de instrução foi dispensada a oitiva do depoimento pessoal da autora e realizado a oitiva do depoimento do representante da ré, bem como a oitiva de uma testemunha. Sem mais provas a produzir foi encerrada a instrução processual, com razões finais por memoriais.

Debalde as propostas conciliatórias.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

SANEAMENTO

A parte reclamada apresentou razões finais e anexou outros documentos, ID 450ba83, cb9a5ec e 13fc8d1, demonstrando que solicitou informações acerca do andamento do inquérito penal decorrente da denúncia feita pela parte autora.

Referida documentação não tem o condão de impactar no andamento processual da presente demanda, haja vista que na esfera desta justiça especializada as questões atinentes ao caso em apreço já foram exauridas na instrução processual, estando o processo maduro para julgamento.

Nesse diapasão, considerando que a instrução processual já foi encerrada, passo a decidir.

DA PRELIMINAR DE MÉRITO – INÉPCIA

A ré argui a preliminar de inépcia da inicial diante da inobservância dos artigos 324, 330, § 1º, II, do CPC, indeferindo a inicial, conforme artigo 485, I do CPC e artigo 840, § 1º e 3º da CLT.

Ao contrário do aduzido pela reclamada, a petição inicial atende aos preceitos do art. 840, § 1º, da CLT, formulando pedidos certos e determinados, com indicação dos valores dos pedidos. Outrossim, inexistente qualquer prejuízo à defesa (art. 794, CLT), já que o valor atribuído à causa pelo autor garante o duplo grau de jurisdição. Oportuno ressaltar que em caso de eventual condenação, as custas são fixadas com base no valor da condenação arbitrada pelo juízo (art. 789, I, CLT) e não com respaldo no valor atribuído à causa pelo autor.

Além disso, a ré apresentou defesa escrita, o que demonstra o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa. E, no que toca ao pedido de justiça gratuita, deverá ser enfrentado no mérito.

Rejeito a preliminar.

DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL

Afirma a autora em sua prefacial que foi contratada em 01/05/2021 como recepcionista e administradora pedagógica, tendo sido promovida a assistente de retenção após os primeiros três meses de vínculo empregatício. Assevera que seu chefe e proprietário da empresa, Sr. João Paulo Lessa, costumava elogiar a autora quanto à sua aparência física, passando a abraçar a autora no ambiente de trabalho e fazia comentários que a autora considerava de mau gosto, a exemplo de “essas meninas do Pará parece frango que tomam hormônio”.

Frisou que “no dia 17/08/2021, aproximadamente às 15h30min a requerente estava na sala 05 do estabelecimento, grampeando material didático quando o Sr. João, aproveitando que não havia ninguém na sala, apenas a reclamante, chegou pelas costas da mesma e a abraçou, colocando as mãos no seu ombro, e se encostou na reclamante. Esclarece a reclamante que o mesmo estava excitado. A obreira assustada, desnorteada, tirou as mãos do assediador e saiu correndo da sala, chorando e foi para casa (boletim de ocorrência em anexo).”

No dia seguinte, pela manhã, a autora enviou um e-mail ao setor de RH da empresa requerendo sua demissão. Assim, não retornou mais ao ambiente laboral.

Nesses termos, requer uma indenização por danos morais no montante de R\$150.000,00 em razão do assédio moral que reputa ter sofrido no trabalho.

Em defesa a ré impugna o pleito, alegando que “O representante da requerida da escola de idiomas, como cordial e cotidianamente faz, ao chegar na escola, cumprimenta, desde as recepcionistas até os demais funcionários e funcionárias. No dia 17-08-2021, adentrando na escola, chegando na sala de reposição, cumprimentando de igual forma as funcionárias Amanda, na sala comercial, Arlen, e assim por diante. Após ter se encaminhado até sua sala, deixou sua mochila e foi até a sala número 05, onde, cumprimentou a requerente, e foi até a sala 4, cumprimentando as demais funcionárias, Genaine, por exemplo, com um abraço e a Vitória com um abraço também. Ao voltar a sua sala, verificou que Bhrennda estava sentada e fazendo vários bilhetinhos com bombons para entregar para os alunos. Trabalho extenuante e cansativo, certamente, tanto que, reclamou do cansaço que sentia nos ombros. Em uma trivial brincadeira, indagada a respeito de que, se almejaria uma descontraída massagem nos ombros, de prontidão aceitou – consentindo. Nada anormal! Após massagem nos ombros, foi parabenizada pelo trabalho. Naquele momento, se demonstrou absurdamente contente e feliz, vangloriando-se, por ter sido ela quem fez todo o trabalho relatado ali naquele momento, não demonstrando tensão, nem esbravejando qualquer tipo de reação malcontente”. Depois, no dia seguinte, a empresa recebeu o e-mail com o pedido de demissão da autora.

Salienta, com base nos fatos alegados, que não houve assédio sexual e que a ação deve ser julgada improcedente, em especial por defender que o sócio da ré estaria sendo vítima de um golpe por parte da autora.

Pois bem.

Sabe-se que uma das obrigações existentes no contrato de trabalho é a necessidade impreterível de o empregador oferecer medidas que assegurem o bem-estar físico e psíquico do trabalhador, propiciando um ambiente de trabalho sadio. Tal obrigação é imposta ao empregador em virtude de que é ele quem assume os riscos de seu empreendimento e possui o poder diretivo de como tal será administrado, art. 2º CLT, cabendo-lhe, portanto, engendrar as medidas que garantam que os trabalhadores que atuem em benefício do empreendimento da empresa estejam assegurados de atuar de forma segura e sadia (física e psicologicamente).

É nesse sentido que o direito erigido à norma fundamental em nossa Carta Magna no seu artigo 7º, inciso XXII salvaguarda ao empregado o direito à redução dos riscos que derivam da sua atividade laboral, por meio de normas que zelem pela saúde, higiene e segurança. Tendo, ainda, como fundamento que se soma a

tal direito fundamental, o direito a um ambiente de trabalho sadio, art. 200, II e art. 225 da CF/88.

Nos termos do artigo 7º, inciso XXVIII da CF/88, quando o empregador deixa de cumprir essa obrigação inerente ao contrato de trabalho, sujeita-se a ser responsabilizado a arcar com indenização que repare o dano gerado, desde que presentes os elementos que compõem a responsabilidade civil, a saber, ato ilícito (art. 186 do CC) ou abuso de direito (art. 187, CC); nexos causal entre a conduta e o dano e a culpa ou o dolo.

No contexto da presente demanda, vale destacar que na Seara Laboral o conceito de assédio sexual é mais abrangente que o tipificado no art. 216-A do Código Penal, uma vez que o assédio pode ser reconhecido ainda que não decorrente de superior hierárquico, advindo de condutas de natureza sexual, investidas inoportunas, repelidas pela vítima, realizadas tanto pelo empregador em face do empregado ou do empregado em face do empregador (vertical), quanto realizadas entre empregados (horizontal) no ambiente laboral. Afora isso, é inaceitável que o empregador pratique ou mesmo permita que seja praticado no ambiente de trabalho condutas que gerem um ambiente hostil e desrespeitoso.

Tal amplitude conferida ao conceito de assédio sexual nessa Justiça Especializada já permite que o processo flua seu transcurso normal, independente de suspensão do feito para aguardar decisão penal, já que a instrução processual trabalhista poderá conferir os elementos probatórios suficientes para a decisão do juízo trabalhista, como é o caso dos presentes autos.

Conforme expressa o doutrinador Rodolfo Pamplona Filho : “ *considera-se o assédio sexual como toda conduta de natureza sexual desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando liberdade sexual. Por se constituir em uma violação do princípio de livre disposição a conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada nas relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas*”.(PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/.../31041-33968-1-PB.pdf, acesso em 23/03/2016).

A jurisprudência costuma definir assédio sexual nos termos do julgado abaixo apontado:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. No entanto, sob o prisma do Direito do Trabalho o assédio sexual deve ser visto de forma mais ampla levando em conta a prática de

reiteradas condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, configurando violação ao art. 5º, X, da CF/88, passível de reparação. (TRT 17ª R., ROT 0001749-36.2017.5.17.0009, Divisão da 3ª Turma, DEJT 22/01/2020). (TRT-17 - ROT: 00017493620175170009, Relator: DESEMBARGADORA DANIELE CORRÊA SANTA CATARINA, Data de Julgamento: 09/12/2019, Data de Publicação: 22/01/2020)

Dessa feita, regra geral, a doutrina e jurisprudência pátria observam alguns requisitos para caracterizar o assédio sexual no ambiente laboral, a saber, a existência de um assediador e de um assediado; a conduta de natureza sexual e repelida pelo assediado, bem como a reiteração da conduta.

No presente caso, do que se extrai do relato do representante da reclamada (acusado de ser o assediador), este ofereceu uma massagem nas costas da autora no dia dos fatos, sendo que considerou ser uma conduta normal e sem intenções de cunho sexual. Vejamos como relatou: *"depois retornou para a sua sala e observou que a autora estava trabalhando naquela atividade minuciosa e a autora comunicou que foi ideia sua a idealização daquelas lembranças, sendo que o depoente lhe disse que por essas iniciativas é que a autora estava tendo oportunidades na empresa; após, como a mesa estava lotada de materiais e o trabalho da autora parecia minucioso o depoente lhe ofereceu uma massagem em pé onde a autora também estava em pé; a autora consentiu e o depoente fez a massagem em menos de um minuto nos ombros dela e após fez o seguinte questionamento a ela: "está sentindo dor em algum lugar" e a autora respondeu "só no bolso" aí o depoente falou que "neste ponto não posso ajudar"; aí o depoente saiu de trás da autora e foi ao lado ver as lembranças que estavam na mesa; neste exato momento não havia ninguém junto na sala, mas enfatiza que a sala estava com a porta aberta e pessoas passavam pelo corredor não havendo problemas se fossem vistos; pelo que se recorda acredita que disse algo sobre "ser muito legal aquele trabalho e parabéns" e depois foi para a recepção,". Sic, ID d20d119.*

Válido pontuar que, conforme se extrai do depoimento pessoal e da prova testemunhal, o representante da ré costumava abraçar seus funcionários, tanto homens como mulheres. Assim, foi dito que esse comportamento realizado pelo representante da reclamada, de abraçar os empregados, era comum na rotina do ambiente de trabalho da reclamada.

Depreende-se do depoimento do sócio da ré que embora esse trato mais aproximado com os funcionários ocorresse ordinariamente, sendo normal abraçar os empregados, deixou de assim proceder após os fatos discutidos na presente demanda, circunstância que demonstra o risco de interpretações equivocadas. Isso porque não é usual, na maioria dos locais de trabalho, o

cumprimento entre patrões e empregados por meio do abraço, o qual amplia o contato físico entre os atores desse tipo de relação. Assim, a introdução da referida conduta no ambiente laboral pode gerar embaraços caso não haja um espaço de amplo diálogo, inclusive para que aquele que não se sinta confortável com o referido grau de intimidade no local de trabalho também possa ser respeitado.

De todo modo, ficou demonstrada essa conduta mais amigável por parte do representante da reclamada de maneira usual e cotidiana. Contudo, para o caso ora em análise, o limite da conduta usual parece ter afrouxado ainda mais, isso porque, além do abraço, o representante também ofereceu uma massagem à autora. Fato ainda menos comum num ambiente de trabalho. Em especial logo após ter elogiado o trabalho prestado, enfatizando sua figura patronal e, em seguida, ter oferecido uma massagem nos ombros da sua empregada. Mesmo que com a porta da sala aberta, a conduta por si só, não se mostra adequada para o local de trabalho, dando azo a interpretações das mais variadas.

No presente caso, a situação vivenciada pela autora, lhe deixou a indubitável sensação de que fora incomodada na sua liberdade sexual. Julgou-se importunada pela conduta do seu chefe, chegando a relatar para sua colega que percebeu que o patrão ficou excitado. Pois conforme o depoimento da testemunha: “*do que recorda não tinha mais ninguém na sala com a autora e com o Sr. João; no dia dos fatos, a depoente não recorda em que estava (leia-se estado) ficou a autora depois do ocorrido pois logo depois saiu mais cedo para comer e retornar para a sua aula do curso de inglês na própria escola; a autora deu a entender para a testemunha que o Sr. João se sentiu excitado, que a autora foi nas suas costas e que ela sentiu que o Sr. João estava excitado*”; Sic, ID d20d119.

Por conseguinte, o comportamento do representante da ré foi incisivo para a autora, a ponto desta não retornar mais à empresa. Para ela, a intenção de cunho sexual ficou evidente, tanto que se sentiu constrangida, resilindo o vínculo empregatício por e-mail, ID 8509f70 e registrando boletim de ocorrência acerca dos fatos ocorridos, ID 5aa8cae. Salientando-se que o sócio da empresa dialogava com a autora, naquela oportunidade, na qualidade de seu superior hierárquico.

Quanto aos documentos referentes às declarações de duas colegas de trabalho da autora, ID b113af7 e ID 8b966c1, por meio das quais extraem-se julgamentos pessoais daquelas em face da personalidade da autora, são documentos unilaterais que não fazem prova nos autos. De toda forma, uma das empregadas declarantes foi ouvida em audiência, salvaguardando a ampla defesa e o contraditório, tendo ratificado suas declarações e respondido as perguntas realizadas na solenidade, oportunidade em que esclareceu o que ouviu diretamente da autora, conforme já demonstrado nesta decisão.

Não se pode olvidar que não se estará a investigar o tipo penal na seara trabalhista, como já dito alhures, mas a aludida descrição normativa, com efeito, auxilia na compreensão do fato ocorrido no ambiente de trabalho. Assim, no caso ora em análise, de acordo com os requisitos doutrinários e jurisprudenciais acima apontados, é possível afirmar que existiu uma vítima e um ofensor, chamados pela doutrina de assediado e assediador, identificados, respectivamente, pela autora e pelo sócio da empresa ré. A conduta de massagear as costas/ombros da autora em ambiente de trabalho e ter gerado à autora a impressão de estar o representante da ré excitado com referido contato físico, caracteriza a conduta de natureza sexual por parte do assediador, bem ainda, a circunstância da autora não ter mais voltado ao trabalho e apresentado por e-mail pedido de demissão configura a atitude de repulsa da assediada em face do episódio vivenciado.

Quanto a reiteração da conduta, geralmente necessária para fundamentar o ato de assediar, há vozes na doutrina, com qual comungo, no sentido de que, excepcionalmente, quando a conduta for bastante direcionada, incisiva e evidente, não há necessidade da pessoa assediada se expor a nova situação ofensiva para que venha a confirmar a conduta inapropriada já verificada de imediato. Nesse mesmo sentido citamos:

Atos mais diretos e grotescos são mais ofensivos e conseguem revelar de pronto as intenções do agente, não sendo necessária, nem conveniente, a espera pela sua repetição para restar demonstrado o cometimento do assédio. Portanto há a possibilidade de uma única conduta ser configurada como assédio desde que esta conduta seja muito grave. (CRAVEIRO, Ana Paula Amaral; AZEVEDO, Paulo Bueno de. Aspectos trabalhistas, cíveis e penais do assédio sexual. R. de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 29, n.112, p.38, out/dez., 2003)

A própria continuidade do diálogo travado entre o representante da empresa e a autora, conforme o depoimento pessoal daquele, não parece apropriado para o local de trabalho. E, não se queira mudar o foco da análise para uma tentativa de imputar à autora o desejo de tirar vantagem da reclamada, posto que quem tomou condutas não usuais e inapropriadas no ambiente de trabalho foi o próprio representante da empresa, como demonstrado ao longo desta fundamentação, a qual, inclusive, tem como conjunto probatório robusto o depoimento do sócio da ré e da testemunha que conversou com a autora no dia do acontecimento.

Nesse tom, verifico demonstrados os elementos caracterizadores do assédio sexual em face da autora, com a comprovação da conduta inoportuna executada pelo chefe da reclamante, que abusando do seu poder diretivo, desencadeou o constrangimento que atingiu a liberdade sexual da autora.

Nessa senda o julgado a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - . Comprovada a conduta inoportuna e reprovável do supervisor da Reclamada, os danos morais são presumidos, pois a submissão de trabalhadoras que, pressupõe-se, necessitam do emprego para sua subsistência, a tais circunstâncias, indubitavelmente, acarreta sentimentos de humilhação e desonra, além de subtrair-lhes a paz e a dignidade. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010973-21.2015.5.03.0150 (RO); Disponibilização: 09/03/2016, DEJT /TRT3/Cad.Jud, Página 238; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida).

Destaca-se, ainda, que no caso ora em apreço, ainda que não fosse considerado o assédio sexual já fundamentado, também resta demonstrado o ato ilícito decorrente da conduta inadequada e em nítido abuso de direito realizada pelo representante da ré, o dano na esfera dos direitos da personalidade da autora, o nexo entre a conduta e o dano e, a culpa da reclamada que permitiu conduta negligente no ambiente laboral, de abuso de direito do poder diretivo, maculando a obrigação de um ambiente de trabalho saudável, nos termos dos artigos 186, 187 e 927 do CC.

Portanto, esses fatores apontados acima violaram, *prima facie*, a dignidade humana da autora, art. 1º, III da CRFB/88, e também aviltaram a sua honra, atingindo os direitos da personalidade da reclamante. Dessarte, por meio do abuso de direito da reclamada, art. 187 do CC, constata-se o nexo causal entre a conduta dessa e o dano moral sofrido pela autora com o episódio desrespeitoso experimentado, bem como a culpa da empresa, restando caracterizados os requisitos ensejadores da responsabilidade civil da ré, art. 927 do CCB.

Na mesma toada, é válida a leitura do julgado abaixo:

DANOS MORAIS. CONDUTA INADEQUADA DE PREPOSTO. O contrato de trabalho garante direitos e impõe obrigações a ambas as partes. Dentre as principais obrigações do empregador estão o fornecimento de trabalho, o pagamento da remuneração devida e o respeito no trato com os empregados.

Este último dever é denominado de dever anexo de urbanidade e está embasado diretamente nos direitos da personalidade do empregado e na própria dignidade da pessoa humana. Assim, cabe ao empregador e seus prepostos manter um ambiente de trabalho saudável, o que inclui condutas fundadas no respeito mútuo. O desrespeito a esse dever anexo gera danos extrapatrimoniais no empregado e o dever de indenizar. (TRT-4 - RO: 00207480920165040373, Data de Julgamento: 29/05/2018, 10ª Turma).

Com base na fundamentação supra, reconhecendo que a conduta analisada configura assédio sexual na seara laboral, bem como, considerando que a referida conduta foi violadora dos direitos da personalidade da autora, julgo **procedente** o pedido de indenização por danos morais.

- da indenização por danos morais

Sabe-se que o dano moral constitui lesão de natureza imaterial, que atinge direitos da personalidade, art. 5º CRFB/88, dentre eles pode-se mencionar o direito à vida, integridade física, igualdade, imagem, honra, segurança, dentre outros.

A situação vivenciada pela parte reclamante, sem sombra de dúvidas, lhe causou aflição, angústia, constrangimento e desequilibrou seu bem-estar emocional, conforme já fundamentado, tendo sofrido danos extrapatrimoniais decorrentes da conduta da ré.

O dano moral se extrai objetivamente dos fatos ocorridos, dessumindo-se do caso concreto, valendo-se o juiz das máximas da experiência e do bom senso, constituindo-se "*damnum in re ipsa*". Noutras palavras, não há necessidade de se provar o sofrimento íntimo, mas é cediço que ele existiu, e ainda que não possa ser mensurado, merece ser ao menos reconhecido e assim, ressarcido.

Nesse sentir, a fixação do valor da indenização por danos morais é tarefa delicada que envolve múltiplos aspectos do contrato de trabalho. Por um lado, há que se ter em conta que a reparação não deve se constituir em um mero instrumento de enriquecimento do reclamante, mas uma substituição de valores que, ainda que nunca possa recompor o dano sofrido, indique que a sociedade e o Estado são solidários com a sua perspectiva emocional, afetiva e moral.

Nessa esteira, cabe ao juiz fixar reparação razoável e não meramente simbólica, compatível com os fins moralizadores visados pelo

ordenamento jurídico, em especial com a finalidade de evitar a repetição de eventos semelhantes, por meio de uma imputação pedagógica. Ainda, deve sopesar a gravidade da ofensa com a possibilidade financeira do ofensor.

Deste raciocínio se depreende que a fixação de uma indenização razoável e proporcional para danos de ordem imaterial requer que o magistrado observe aspectos como a gravidade e a repercussão da ofensa, extensão e natureza da lesão, além da conduta do ofensor e a situação econômica das partes, sendo tais requisitos extraídos de comandos expressos em nosso ordenamento jurídico pátrio, a saber, arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 12, 186, 187 e 944, do Código Civil Brasileiro.

Ao tratar do tema da delimitação da reparação pelo dano moral, cumpre enfrentar a alteração trazida pela Lei 13.467/17 quando introduziu na CLT o parágrafo 1º no art. 223-G, estabelecendo uma tarifação para o dano moral, comando esse que fere as diretrizes constitucionais.

A violação ao texto constitucional ocorre em razão da interpretação teleológica do art. 5º, em especial dos incisos V e X, que expressam uma proporcionalidade subjetiva entre o dano (ofensa) e a sua reparação que é representada pela teoria da reparação integral, de modo que se preserva a análise judicial quanto as nuances de cada caso concreto.

Dito de outra forma, quando a Constituição nos incisos V e X do art. 5º expressa “que é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, coroa estes direitos com a plasticidade inerente ao crivo fundado na proporcionalidade e razoabilidade entre dano e reparação de tal modo que, seguindo-se os aspectos já conhecidos, termina por assegurar para a vítima uma reparação o mais ampla possível de acordo com a possibilidade financeira do ofensor e impingindo, ainda, um caráter pedagógico no dever indenizatório.

Portanto, esta interpretação distancia-se da possibilidade de fixação de critérios rígidos e inflexíveis que sejam previamente determinados por lei, já que impediria a real análise do impacto e proporção de cada ofensa a cada caso concreto, engessando uma análise que é de natureza flexível. Destacando que referida flexibilidade pretende justamente buscar a justa medida em cada situação específica que é trazida ao Poder Judiciário, salvaguardando o direito tido como violado.

Situação semelhante ocorreu quando o STF analisou a ADPF 130 /09 em face dos artigos 51 e 52 da Lei 5250/67 e concluiu pela inconstitucionalidade da tarifação do dano moral na Lei da Imprensa. No mesmo viés, ainda, faz-se a inteligência da Súmula 281 do STJ.

Por consequência, seguindo a construção interpretativa das normas constitucionais acima, considero que o parágrafo 1º do art. 223-G da CLT afronta a Carta Magna, devendo-se manter a aplicação da teoria da restituição integral, devidamente expressa no art. 944 do CC, bem como a já delineada análise quanto aos aspectos da gravidade e a repercussão da ofensa, extensão e natureza da lesão, além da conduta do ofensor e a situação econômica das partes.

Desse modo, analisando as questões referentes à fixação do presente dano moral, com fulcro nos critérios de razoabilidade e proporcionalidade inerentes à teoria da restituição integral, julgo PROCEDENTE o pedido para arbitrar a importância de **R\$ 10.000,00 (dez mil reais)**, considerando esse um valor razoável para a extensão de seu dano em cotejo com a estrutura financeira da reclamada.

DA JUSTIÇA GRATUITA

Dado que a parte autora apresentou declaração de hipossuficiência, ID 4e98774, entende-se que havendo referida declaração alegando impossibilidade para custear ônus advindos do processo, aplica-se o entendimento da Súmula 463 do TST e previsão do art. 99, §3º do CPC, considerando a presunção de veracidade das alegações contidas naquela declaração. Assim, defiro os benefícios da justiça gratuita para a parte reclamante.

Destaca-se que embora a ré tenha impugnado o pleito de justiça gratuita e anexado imagens da autora na peça de defesa, não logrou êxito em comprovar que a autora tenha condições de arcar com os ônus processuais, em especial considerando que o último salário era inferior ao patamar estipulado no §3º do art. 790 da CLT.

DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

A reclamante teve todos os pedidos deferidos, assim, defiro os honorários sucumbenciais para os patronos da autora, no montante de 15% sobre o valor da condenação, nos termos do artigo 85, parágrafo 16 do CPC c/c 791-A da CLT, considerando o tempo exigido para o serviço, o local da sua prestação, a natureza, importância da causa e o grau de zelo do profissional, vedada a sua compensação. Os juros moratórios incidirão a partir da data do trânsito em julgado da decisão.

DISPOSITIVO

POSTO ISSO, rejeito a preliminar e no mérito julgo **PROCEDENTES** os pedidos da presente ação movida por **BHRENNDA RAPHAELLA TORRES RODRIGUES** em face de **LESSA IDIOMAS EIRELI - ME**, condenando a ré nas seguintes obrigações:

a) pagar indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual no valor de R\$10.000,00 (dez mil reais).

b) pagar honorários sucumbenciais para os patronos da autora, no montante de 15% sobre o valor da condenação.

Concedo os benefícios da Justiça Gratuita para a autora.

Liquidação por cálculos, com aplicação de juros, correção monetária dos danos morais segundo o disposto na Súmula 439 do C. TST. As parcelas reconhecidas serão corrigidas a partir do vencimento da obrigação, assim consideradas os vencimentos de cada parcela (no caso dos salários, a data do efetivo pagamento), nos termos da Súmula 381 do C. TST, exceção feita ao dano extrapatrimonial, cuja correção é devida a partir do arbitramento (TST. Súmula 439).

Os juros moratórios serão calculados a contar da data da propositura da ação (CLT, art. 883). A correção monetária deve ser computada observando-se as épocas próprias, friso que, na esteira da decisão e fundamentos adotados pelo Supremo Tribunal Federal (ADC n. 58, ADC n. 59, ADI 5867 e ADI 6021) confere-se interpretação conforme à Constituição ao art. 879, §7º e ao art. 899, §4º da CLT no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que os vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (CC. Art. 406).

A despeito da aparente limitação do objeto da decisão à correção do crédito trabalhista, de acordo com a decisão referida, a taxa SELIC compreende correção monetária e juros moratórios, portanto, a decisão adotada pelo Supremo Tribunal Federal para incidência da SELIC nos mesmos índices de correção monetária e juros vigentes para as condenações cíveis em geral torna inaplicável a incidência cumulativa da SELIC com os juros de mora calculados consoante art. 39, §1º, da Lei n. 8.177/91.

Denota-se, ainda, que de acordo com a decisão do STF quanto a referida matéria da correção monetária nos processos trabalhistas, em respeito à modulação dos efeitos da decisão, todos os pagamentos realizados em tempo e modo oportunos mediante a aplicação da TR e do IPCA-E, bem ainda de qualquer outro índice já aplicado, são reputados válidos, não cabendo mais discussão a respeito. E, quanto

aos processos que tenham sido sobrestados na fase de conhecimento, com ou sem sentença, aplicar-se-á retroativamente a taxa SELIC. A referida decisão deverá ser aplicada também nos processos que já transitaram em julgado sem manifestação expressa acerca dos índices de correção monetária.

Sem contribuições previdenciárias e fiscais em razão da natureza indenizatória da condenação.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$200,00 calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação, de R\$10.000,00.

Intimem-se as partes.

Desnecessária a intimação da União.

Nada mais.

BLUMENAU/SC, 22 de março de 2022.

RENATA ALBUQUERQUE PALCOSKI
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

