



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020419-45.2023.5.04.0601

Relator: ROSANE SERAFINI CASA NOVA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/07/2024

Valor da causa: R\$ 55.000,00

**Partes:**

**RECORRENTE:** FABIANE SCHWEDE

ADVOGADO: ANELISE CANCIAN COCCO

ADVOGADO: GECIELE LORENZI

**RECORRENTE:** COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN

ADVOGADO: RENATA PEREIRA ZANARDI

**RECORRIDO:** FABIANE SCHWEDE

ADVOGADO: ANELISE CANCIAN COCCO

ADVOGADO: GECIELE LORENZI

**RECORRIDO:** COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN

ADVOGADO: RENATA PEREIRA ZANARDI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**Identificação**

PROCESSO nº 0020419-45.2023.5.04.0601 (ROT)

RECORRENTE: FABIANE SCHWEDE, COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN

RECORRIDO: FABIANE SCHWEDE, COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN

RELATOR: ROSANE SERAFINI CASA NOVA

**EMENTA**

**RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA (EXAME CONJUNTO). DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. RETALIAÇÕES APÓS DENÚNCIA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO.** O dano moral é configurado quando a conduta ilícita afeta aspectos subjetivos da vítima, como bem-estar, dignidade, honra e imagem, causando sofrimento, angústia ou humilhação, além do que seria suportado em situações corriqueiras do dia a dia. Já o assédio moral nas relações de trabalho caracteriza-se como conduta abusiva, reiterada ou sistemática, que degrada o ambiente laboral, atenta contra a dignidade e expõe o trabalhador a situações humilhantes, pondo em risco sua integridade psicológica e emprego. A Constituição Federal (art. 1º, III, e art. 5º, V e X) e o Código Civil (arts. 186 e 927), aplicados ao Direito do Trabalho (art. 8º da CLT), asseguram a reparação dos danos morais decorrentes da violação de direitos personalíssimos no contrato laboral. No caso em análise, ficou demonstrado que, após denunciar assédio sexual no ambiente de trabalho, a autora sofreu retaliações e perseguições, inclusive com a tentativa de recolocação no mesmo ambiente do assediador, em flagrante omissão do empregador em garantir condições adequadas e respeitadas de trabalho. A conduta da reclamada violou princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a intimidade e a honra, impondo grave abalo psicológico à trabalhadora, que foi exposta a situação de violência de gênero no trabalho, merecendo reprimenda judicial e indenização compatível. Aplicável o Protocolo do CNJ para julgamento com perspectiva de gênero (Portaria nº 27/2021), que enfatiza a importância de considerar os impactos da violência e do assédio na vida das mulheres e na sociedade. A indenização por danos morais é devida, como medida de justiça e de preservação dos valores fundamentais da dignidade humana no âmbito trabalhista. Recurso improvido. Manutenção da condenação ao pagamento de indenização por danos morais.

**ACÓRDÃO**



Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE FABIANE SCHWEDE**, para fixar o valor da indenização por dano moral em R\$35.000,00 ( trinta e cinco mil reais). Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN**.

Sustentação oral: \*VÍDEO\* Adv.:Jessica Hernandez (PARTE: Companhia Riograndense de Saneamento Corsan), declinou.

Intime-se.

Porto Alegre, 11 de dezembro de 2024 (quarta-feira).

## RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença que julgou procedente a ação (ID: 3438119), a reclamante (ID: f145a4b) e a reclamada (ID: 833eff2) recorrem ordinariamente.

A reclamante recorre quanto à majoração da indenização por danos morais.

A reclamada, por sua vez, postula a reforma da decisão nos seguintes pontos: falta de prestação jurisdicional, litispendência, indenização por danos morais, limitação da condenação e honorários advocatícios.

Contrarrazões da reclamante (ID: 6c94c34) e da reclamada (ID: fda6346).

Autos conclusos para julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Matéria prejudicial.



## 1. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

A reclamada pretende a declaração de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, afirmando que opôs embargos de declaração suscitando a existência de omissão em relação aos critérios de fixação do valor deferido a título de indenização por danos morais. Assevera que o Juízo de origem limitou-se a negar a existência de omissão. Requer a declaração de nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional, na forma dos art. 832 da CLT, art. 489 do CPC e art. 93, IX da CF.

Ao exame.

Observo que nos embargos foi destacado que houve omissão em relação ao disposto no art. 223-G da CLT a respeito dos critérios a serem observados para a fixação de indenizações.

A respeito constou expressamente da sentença embargada:

*Por fim, imperioso destacar que o Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida em 24/06/2023, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 6.069, 6.050 e 6.082, decidiu que as indenizações por danos morais trabalhistas podem ultrapassar o limite de valor estabelecido na CLT.*

*Outrossim, em que pese não tenha sido julgado totalmente inconstitucional, referido dispositivo, ante a procedência parcial das ADIs, deve ser utilizado apenas como parâmetro para orientação do magistrado ao fixar em sentença a indenização deferida, e não como teto.*

*Ademais, e ainda que se considerasse o artigo 223-G da CLT como parâmetro para fixação do quantum indenizatório, é importante ressaltar que o texto legal apenas classifica os graus de ofensas a serem indenizadas, sendo que os parâmetros são fornecidos pela sentença que acolhe o pedido indenizatório.*

*Assim, o enquadramento nos parâmetros definidos no artigo 223-G da CLT decorre do valor fixado pela decisão, bastando que esta fundamente os motivos que culminaram com o valor deferido, o que ocorre no caso em tela.*

Por todo o exposto, não tenho por caracterizada a negativa de prestação jurisdicional.

Provimento negado.

## 2. LITISPENDÊNCIA.

Insurge-se a reclamada contra a sentença, que afastou a alegação de litispendência. Sustenta que na presente reclamação, pleiteia a reclamante a condenação do reclamado ao pagamento de danos morais em razão de supostas perseguições, tudo decorrente de alegado assédio sexual, que já é discutido nos autos



da reclamação trabalhista nº 0020668-30.2022.5.04.0601. Entende que tal fato caracteriza a litispendência previstas no art. 337, incisos VI e VII, do CPC. Postula a declaração da litispendência e a decretação da extinção do processo, sem a resolução do mérito, nos termos do art. 485, inciso V, do CPC.

À análise.

A reclamante foi contratada pela demandada em **03/11/2014** para laborar na função de **Agente em Tratamento de Água e Esgoto** (contrato de trabalho - Id 775f354), sendo dispensada em **20/10/2023** (TRCT - Id ce2622d).

Os pressupostos para verificação da litispendência e da coisa julgada estão presentes no art. 337, §§ 1º ao 4º do Código de Processo Civil. De acordo com os parágrafos primeiro e segundo do referido dispositivo legal, existe litispendência ou coisa julgada quando se reproduz ação anteriormente ajuizada, considerando-se uma ação idêntica a outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. A distinção entre os referidos institutos está definida nos parágrafos terceiro e quarto do artigo em questão, segundo os quais "*Há litispendência, quando se repete ação que está em curso*" e "*Há coisa julgada quando se repete ação que já foi decidida por decisão transitada em julgado.*"

Na presente ação a autora relata que ingressou como o processo nº 0020668-30.2022.5.04.0601 postulando indenização por assédio sexual e perseguições ocorridas após realizar as denúncias de assédio sexual, fatos que estão sendo apurados naquela ação. Nessa demanda, relata que está sendo vítima de nova perseguição, "*pois foi comunicada que terá que retornar a trabalhar no setor da ETA-Estação de Tratamento de Água (junto com o colega que a assediou) ou ainda que poderá ser transferida de unidade.*" Além disso, aponta a ocorrência de novas tentativas de retaliações e da perseguição sofrida pela autora, demonstrando, na ata de uma reunião ocorrida em 01/06/2023, a intenção maliciosa da empregadora em punir a reclamante por estar na busca de reparação pelos danos morais suportados. Refere que sofreu repreensões do superintendente e da consultora do departamento pessoal por não realizar as atividades a ela atribuídas e falsas alegações de não cumprir horário ou não realizar o seu trabalho.

Portanto, tem-se que a causa de pedir na presente ação se consubstancia nas medidas adotadas após o ajuizamento da ação 0020668-30.2022.5.04.0601, enquanto a causa de pedir do processo anterior (0020668-30.2022.5.04.0601) é o assédio sexual sofrido e as atitudes da empregadora em relação a tal fato.

Desta forma, inaplicável o instituto da litispendência ao presente caso.

Recurso desprovido.

### 3. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO.



A reclamada sustenta que, com base no disposto no art. 840 da CLT a condenação deve ser limitada aos valores indicados na petição inicial.

Aprecio.

No tópico, observo que a reclamante, com o propósito de atender à exigência contida no §1º do art. 840 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, indicou na inicial os valores correspondentes às parcelas que pretende ver deferidas na presente demanda, atribuindo à causa, ao final, o valor provisório estimado em R\$ 55.000,00. Tal circunstância, contudo, não pode ser utilizada para determinar que o *quantum* deferido à obreira, a ser apurado em liquidação de sentença, fique limitado aos valores dos pedidos da exordial, diversamente do que sustenta a demandada no recurso, considerando que as quantias informadas na peça de ingresso configuram mera estimativa do trabalhador daquilo que poderia vir a obter com o acolhimento das suas pretensões.

Evidenciando que os valores indicados na petição inicial não exigem exata liquidação, tratando-se, ao revés, de uma mera estimativa realizada pela parte reclamante, tem-se o disposto no art. 12, §2º, da Instrução Normativa nº 41/2018 do TST, aprovada pela Resolução nº 221/2018 do Tribunal Pleno, *in verbis*:

*"Art. 12. (...)*

*§2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil".*

Ademais, impende destacar que a quantificação precisa do valor relacionado à parcela postulada na exordial dependem dos critérios e parâmetros do arbitramento da indenização por danos morais, a impedir que o trabalhador, quando da propositura da ação, saiba o valor preciso da indenização devida.

Corroborando o entendimento, vide os seguintes julgados deste Tribunal Regional, inclusive desta Primeira Turma recursal:

***"RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA INICIAL. O art. 840 da CLT prevê a necessidade de indicação do valor dos pedidos. Todavia, a quantia indicada na inicial consiste em mera estimativa, não sendo vinculante, portanto, a afastar a limitação da condenação ao quantum atribuído na exordial a cada pretensão formulada pela trabalhadora. Recurso provido, no aspecto."***

(TRT da 4ª Região, 1ª Turma, Processo nº 0020369-05.2021.5.04.0305 - ROT, Relatora: Rosane Serafini Casa Nova, Participaram do julgamento: Roger Ballejo Villarinho e Carmen Gonzalez, Data: 21/07/2022).

Ante o exposto, nego provimento ao recurso.



## II - RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA.

### INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. RETALIAÇÕES APÓS DENÚNCIA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO.

A reclamante postula a majoração da indenização por danos morais de R\$ 25.000,00 para R\$ 200.000,00, considerando a gravidade e o grau de reprovabilidade da conduta ilícita praticada, assim como o caráter punitivo pedagógico necessário, e o porte econômico da reclamada. Destaca que sofreu em duas ocasiões assédio sexual no ambiente de trabalho e apesar de ter denunciado os fatos e postulado por providências, além de a reclamada nada ter feito para apurar os fatos, responsabilizar o assediador e proteger a reclamante, ainda passou a perseguir e punir a reclamante, quando esta era a vítima.

A demandada, por sua vez, assevera que a reclamante não sofreu perseguições no âmbito da reclamada. Sucessivamente, postula a redução do valor arbitrado.

Examino.

O dano é considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita do patrimônio material, afetem o bem-estar, a normalidade da vida, a reputação, a liberdade e o relacionamento social, provocando angústia, dor, sofrimento, tristeza ou humilhação na vítima, trazendo-lhe sensações e emoções negativas. Neste último caso, diz-se necessário sejam intensos a ponto de poderem facilmente distinguir-se dos aborrecimentos e dissabores do dia-a-dia, situações comuns a que todos se sujeitam, como aspectos normais da vida cotidiana. (*in Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005 p. 157-158).

O assédio moral nas relações de trabalho, por sua vez, é definido na doutrina como sendo "*toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atenta, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade física de uma pessoa, pondo em perigo seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho*" (A reparação do dano moral no direito do trabalho/ Luiz de Pinho Pedreira da Silva. - São Paulo: LTr, 2004, p. 103).

O Direito do Trabalho, a seu turno, visa garantir a dignidade do empregado e do empregador, cuja ofensa enseja a indenização por dano moral prevista nos artigos 1º, inciso III, e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, bem como os artigos 186 e 927 do Código Civil, estes aplicados ao direito do trabalho por força do art. 8º da CLT. Ressalto que o contrato de trabalho envolve direitos e obrigações contratuais de ordem patrimonial e não patrimonial e traz, necessariamente, o direito e o dever de respeito a direitos personalíssimos relativos à honra e à imagem das partes envolvidas, cuja violação implica, diretamente, violação do direito, da lei e do próprio contrato.



Ainda, para que se configure o direito à reparação por dano moral, é necessária a comprovação da ilicitude, por ação ou omissão do ofensor, da existência do dano e do nexo causal entre ambos. O ilícito civil, porém, independe da configuração do dolo específico, bastando a culpa do empregador, no caso das relações de emprego. Acerca do ônus da prova, cabe ao autor demonstrar os fatos constitutivos do direito pleiteado, a teor do art. 818 da CLT, c/c o art. 333 do CPC.

No caso, ficou demonstrado que depois da autora denunciar a prática de assédio sexual no ambiente de trabalho por parte de um colega, passou a sofrer retaliações e perseguições, circunstância que, sem qualquer dúvida, acarreta abalo psicológico e danos de ordem moral à autora, os quais devem ser reparados. Os fatos são graves, a autora após a denúncia de assédio sexual permaneceu trabalhando no mesmo local do seu assediador, tendo sido afastada somente depois do pedido da Promotoria de Justiça. A reclamada não deu suporte à autora. Pelo contrário, passado um tempo, tentou recolocá-la no mesmo local do assediador. O judiciário, tal como ponderado na sentença, não pode tolerar tal conduta, sob pena de menosprezar situações de violência de gênero que ocorrem no mundo do trabalho e que geram consequências negativas ao extremo, não só para a vítima, mas para a sociedade como um todo. No aspecto, o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ (Portaria nº. 27, de 02/02/2021), assevera que "*para além da questão da empregabilidade e da renda, a violência e o assédio podem debilitar a tomada democrática de decisões no âmbito das instituições e, reflexamente, o Estado de Direito*".

A questão foi muito bem examinada pela julgadora de primeiro grau, razão pela qual adoto os fundamentos da sentença como razões de decidir:

*Isso posto, considerando que os fatos controvertidos desta demanda têm origem na matéria debatida nos autos da reclamatória trabalhista ATOrd 0020668-30.2022.5.04.0601, referida por ambas as partes, reproduzo, por oportuno, o trecho final da fundamentação da sentença por esta Magistrada prolatada naquela ação:*

*"[...]*

*A forma como a ré conduziu a situação, repiso, é reprovável e, portanto, não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário.*

*(...)*

*Diante do exposto, da prova dos autos, sobretudo em conformidade com os princípios do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, esta magistrada reconhece a gravidade do incidente relatado pela parte autora, que se enquadra como uma situação de violência de gênero, notadamente assédio sexual no ambiente de trabalho, comportando o pagamento de uma indenização reparatória.*

*Por todo o exposto, configurado assédio sexual pela conduta perpetrada pelo empregado da reclamada Tadeu Atanagildo dos Santos, bem como comprovado que, em virtude da conduta da demandada, foram atentadas a honra, a intimidade, a vida privada e a*



*imagem da reclamante, faz jus esta à indenização por danos morais, especialmente considerando que incumbia à empresa salvaguardar um ambiente de trabalho sadio e priorizar a urbanidade nas relações.*

*Desse modo, levando em conta as circunstâncias do caso, a gravidade do dano infligido à demandante, a sua extensão e efeitos, a situação da lesante, o padrão sócio-econômico da vítima, o caráter pedagógico da reparação e a impossibilidade de a indenização implicar em fonte de injustificável riqueza para a vítima, objetivando a amenização do sofrimento experimentado pela vítima, fixo em R\$ 50.000,00 o valor da indenização por danos morais causado à reclamante.*

*Pondero, ademais, para fixação do montante devido, os aspectos peculiares da causa, e com base nas considerações apresentadas e visando assegurar uma resposta jurídica eficaz diante da situação de violência de gênero.*

*Registro, ainda, que o montante arbitrado destina-se, ainda, reprimir a conduta do empregador e desestimular a sua reincidência."*

*Uma vez negados pela demandada os fatos narrados na exordial, cabe à autora a sua comprovação, por se tratarem de constitutivos de seu direito (art. 818 da CLT).*

*E, comprovados tais fatos, cabe ao Juízo decidir se configuram o aludido dano moral.*

#### Prova oral

**Depoimento pessoal da autora:** *"que o primeiro fato envolvendo o Sr. Tadeu ocorreu em 29/05/2018; que a depoente, no mesmo dia em que ocorreu o fato, procurou o gestor da reclamada; que isso também ocorreu quanto ao segundo fato; que o gestor local, à época, era o Sr. Flavio Krampe, que conversou com o colega em questão; que, além da conversa, em fevereiro de 2019, a depoente procurou a psicóloga da Corsan para contar sobre a questão e buscar orientação; que durante esse interregno permaneceu laborando junto a mesma Eta; que antes dos episódios ocorridos, a depoente nunca precisou de atendimento médico ou psicológico; que após conversar com a psicóloga, que a encaminhou ao superintendente, ocasião em que foi ameaçada por este, na presença de outras três pessoas; que formalizou as reclamações através de um memorando encaminhado à superintendência; que permaneceu trabalhando com o Sr. Tadeu inclusive fazendo dupla com ele; que não houve troca de escalas; que aproximadamente em outubro de 2019 foi transferida da Eta para a Ete, após intervenção de uma promotora criminal, que fez contato com a Corsan Porto Alegre solicitando providências, sendo que esta promotora tomou conhecimento dos fatos através da coordenaria da mulher de Ijuí; que a depoente não teve outros problemas com os demais colegas de trabalho; que a depoente iria retornar para a Eta, por conta da terceirização do setor, mas o gestor Flavio a manteve junto ao escritório, pois na Eta estava trabalhando o assediador; que ficaram por um período acompanhando os terceirizados junto a Ete; que no local havia apenas a depoente e um outro colega que retorno para a Eta; que não sabe informar se a Corsan possui um portal de denúncias; que logo na sequência dos fatos envolvendo o Sr. Tadeu, a depoente teve dois afastamentos, um por transtornos depressivos e outro por Burnout; que nunca faltou ou se ausentou do trabalho, referindo apenas que chegou a trabalhar no escritório por medo do Sr. Tadeu, o que foi devidamente registrado ao gestor; que tais situações foram aceitas pelo gestor; que em alguns dias os agentes de tratamento trabalhavam em duplas para a realização de atividades extras e coletas; que por um período teve atendimento de clínica conveniada com a reclamada após o encaminhamento da psicóloga regional da mesma" (destaques meus).*



**Depoimento pessoal do preposto da ré:** "que a reclamante, no período em que laborou na Eta, possuía outros seis colegas; que a escala era feita pelo gestor e poderia coincidir o labor entre os agentes; que o gestor não necessitava submeter a escala ao superintendente; que a reclamada recebeu uma denúncia, por parte da reclamante, envolvendo o Sr. Tadeu, em meados de 2019; que número primeiro momento a reclamada providenciou a troca de escalas, de modo que este não trabalhassem junto e posteriormente realizou o encaminhamento da reclamante ao setor psicossocial da reclamada; que a reclamada, a partir da denúncia da reclamante, abriu um expediente para a apuração dos fatos, porém o gestor local, a partir das conversas que teve, não conseguiu chegar a uma conclusão e encaminhou o caso para a abertura de uma sindicância; que o depoente não sabe de outro fato envolvendo o Sr. Tadeu; que na regional este foi o primeiro caso de denúncia; que em outubro de 2019 a reclamada providenciou a transferência da reclamante para Ete, local onde esta permaneceu até o seu desligamento; que a sindicância foi aberta em outubro de 2019; que para a abertura da sindicância é necessário apenas o simples relato do fato; que a abertura da sindicância ocorreu após a tentativa do gestor local em resolver a situação; que, a vista do documento da folha 764 do PDF completo, o depoente informa que se trata se outra sindicância, cujo teor não tem conhecimento, mas afirma que não é a mesma de 2019; que e a transferência da reclamante para a Ete ocorreu a pedido desta: que a reclamada não recebeu da notificação da promotoria determinando a mudança de setor da reclamante onde permaneceu até o final de seu contrato; que o depoente não participou da sindicância; que a comissão sindicante atua em sigilo e o depoente não tem conhecimento dos teores dos depoimentos, mas a reclamante foi ouvida em Ijuí" (destaque meu).

**Depoimento da primeira testemunha da autora, Flávio Luiz Krampe:** "que o depoente laborou para a reclamada por 19 anos, tendo saído em 08/12/2023; que nos últimos 5 anos trabalhou em Ijuí; que o depoente laborava diretamente com a reclamante; que as escalas de trabalho da reclamante eram feitas pelo encarregado a Eta; que tais escalas eram aprovadas pelo superintendente da regional; que todas as escalas eram assinadas pelo superintendente; que o depoente tem conhecimento sobre um relato de ocorrência de assédio ocorrida pelo Sr. Tadeu que tentou agarrar a reclamante ao que esta lhe relatou; que a reclamante relatou ainda uma outra situação de assédio, em 2019, onde o Sr. Tadeu tentou novamente agarrá-la, desta vez na sala bacteriológica, a qual se defendeu com uma cadeira; que o depoente conversou com o Sr. Tadeu, que respondeu que se tratava de uma brincadeira, em ambos os casos; que o reclamante e o Sr. Tadeu, em alguns momentos, trabalhavam na mesma escala; que tais escalas eram de 8 horas; que no mesmo turno trabalhavam apenas os dois nas referidas escalas; que os relatos foram informados pela reclamante no mesmo dia dos fatos; que o procedimento, para estas situações, é a comunicação dos fatos à superintendência, através da gestão de pessoas, a qual a encaminha para a superintendência de sindicância; que, a partir de 2016, o depoente era o gestor da unidade de saneamento de Ijuí; que a responsabilidade da abertura da sindicância é da superintendência; que houve o encaminhamento, da parte do depoente, à superintendência para a abertura da sindicância; que nessa época não houve a abertura da sindicância; que a reclamante foi chamada pela superintendência para falar sobre o assunto, durante suas férias; que houve uma reunião junto a Eta com a participação do depoente, da advogada da Corsan, o superintendente, o químico regional e o pessoal da Eta, o Sr. Tadeu; que a reclamante não participou de tal reunião; que a partir da reunião foi gerada uma ata; que a reclamante, inicialmente, era agente de tratamento de água; que passou a ser a encarregada da Eta; que não existe o cargo de encarregado da Eta, mas para esta função um dos agentes era o indicado pelo químico regional, de nome Plutarco; que acredita que a nomeação da reclamante tenha ocorrido em 2018, tendo ficado como encarregada por 8 meses; que quem destituiu a reclamante foi o superintendente regional de nome João Corim; que a destituição ocorreu após o episódio de assédio; que um técnico em química assumiu como



encarregado da Eta; que tal técnico tinha dois meses de Corsan; que houve uma reunião para deliberar sobre a destituição da autora e quando o depoente retornou de férias, em um reunião foi informado da troca; que não foi dito ao depoente o motivo de tal troca; que o depoente foi contra a substituição e tentou argumentar na reunião que estavam ocorrendo modificações por conta da implantação da ISO 9000 e que a reclamante estava indo muito bem na função; que ISO9000 são mudança de procedimentos e controles para melhorar o controle de operacionalidade da produção; **que a reclamante já possuía experiência previa de outra empresa quanto ao uso da ISO9000, sendo que o técnico químico não a possuía**; que na referida reunião nada foi comentada sobre a denúncia feita pela reclamante quanto ao colega Tadeu; que a reclamante teve dois afastamentos por problemas de saúde para se tratar psicologicamente; que não se recorda da existência de laudo médico indicando a troca de setor; que posteriormente a reclamante foi trocada para o setor da Ete justamente para não trabalhar com o colega assediador; que o depoente teve conhecimento de que foi encaminhado ao setor jurídico da ré um ofício vindo da promotoria que estava relacionado a troca de setor da reclamante; que a reclamante já tinha sido trocada de setor antes do recebimento do ofício; que o Sr. Tadeu reside e residia ao lado da Eta; que o Sr. Tadeu possuía um acesso próprio da sua residência até o pátio da Corsan; que soldaram o portão de acesso do Sr. Tadeu a Corsan três meses após a comunicação da reclamante de que existia tal passagem; que em 2023 começaram as terceirizações, sendo que a Ete Ijuí foi toda terceirizada; que a reclamante deveria ser deslocada para a Eta, por conta disso, a mando do superintendente ou ser transferida para outra cidade; que no entanto o depoente, por conta dos acontecimentos, e tendo em vista que o Sr. Tadeu permanecia trabalhando na Eta designava a reclamante para outros trabalhos na região e não permitiu que esta retornasse para a Eta; que ratifica que a determinação do superintendente, mesmo conhecedor da situação, era de que a reclamante retornasse para a Eta; **que na percepção do depoente havia uma perseguição à reclamante por parte do superintendente, do químico e da gestora de pessoas**; que a reclamante foi a única técnica da Ete que não retornou para a Eta; que o depoente não foi punido por não determinar o retorno da reclamante para a Eta; que o depoente poderia fazer o remanejamento de funcionário do setor mas isso passava pelo crivo do superintendente; que o depoente não sabia da existência da passagem da casa do Sr. Tadeu para a sede da Corsan, mas acredita que o pessoal da Eta soubesse; que o depoente recebeu outros relatos de colegas antigos da Corsan relacionadas ao Sr. Tadeu, mas nada presenciou e tampouco outras empregadas lhe fizeram outros tipos de relatos; que o depoente não puniu o Sr. Tadeu após a exposição dos fatos e tampouco fez alterações nas escalas de trabalho até porque era inevitável que trabalhassem juntos em decorrência do preenchimento das horas; que o depoente poderia ter conversado com o técnico em químico na alteração da escalas, mas ratifica que era inevitável que a autora e o Sr. Tadeu trabalhassem juntos; que, às vezes um, dois ou três agentes trabalhavam ao mesmo tempo e no mesmo turno; que a reclamante chegou a dizer quer não iria trabalhar junto a Eta, no mesmo turno que o Sr. Tadeu, mas mesmo assim a reclamante laborava com o Sr. Tadeu se tivesse na mesma escala; que a reclamante nunca faltou ao trabalho por conta disso; que chegou a ocorrer de a reclamante ao estar no mesmo turno do Sr. Tadeu, ir trabalhar junto ao escritório especialmente para focar nas questões da ISO; que não sabe informar quanto tempo isso durava; que o Sr. Tadeu permanecia trabalhando na Eta; que após os episódios de assédio o contato da reclamante com o Sr. Tadeu passou a ser menor" (destaques meus).

**Depoimento da segunda testemunha da autora, Patricia Sausen:** "que a depoente, à época em que conheceu a reclamante, era psicóloga da Coordenaria da mulher; que a reclamante foi atendida pela depoente na referida coordenadoria; que há uma triagem antes da realização dos atendimentos pela coordenadoria; que recorda de que a reclamante, à época, também estava recebendo atendimento psiquiátrico mas não se recorda se o seu encaminhamento decorreu de tal atendimento; que junto à coordenaria



*se viram de mãos atadas para auxiliar a reclamante, pois não tinha força e nem recurso para cessar a violência, pois era algo institucional e não poderiam interferir na instituição; acolheram a reclamante, mas também pediram ajuda ao Cerest - Centro Regional de Referência em Saúde ao Trabalhador; que tinha o contado direto com o Cerest era o serviço social; que a reclamante demonstrava ter passado por um evento traumático em decorrência do abuso que sofria com severas crises de ansiedade pelo fato de ter que trabalhar na mesma escala com o assediador; que o caso das reclamante também foi encaminhado à Promotoria do Ministério Público; que pelo relato da reclamante, enquanto essa estava em atendimento, não houve mudança de comportamento da empregadora; a reclamante inclusive levava as escalas de trabalho para mostrar à depoente; que não tem conhecimento se a reclamante já havia procurado atendimento psicológico antes da ocorrência dos fatos; que a depoente não sabe informar se a reclamante sofria de ansiedade antes da ocorrência dos fatos" (destaques meus).*

### Prova documental

*A reclamante junta aos autos a ata de uma reunião ocorrida em 01/06/2023, na qual afirma que "fica evidente as novas tentativas de retaliações e da perseguição sofrida pela autora, já que nessa oportunidade ficou demonstrada a intenção maliciosa da empregadora em punir a reclamante por estar na busca reparação pelos danos morais suportados."*

*O referido documento trata-se da Ata de Reunião com Gestores. Ata nº 35/2023 SURMIS, no qual verifico os campos "Informado a empregada que as atividades em outras áreas, como atividade ambiental, somente com autorização do gestor e será atendida dentro da possibilidade das demandas principais da empregada. As atividades ambientais fora de lotação somente com autorização do Superintendente" e "Incluir a empregada na escala de trabalho na ETA de Ijuí, tendo em vista a terceirização do serviço na ETE." (documento de Id ce8e36b). Observo que, para tais itens, constam, respectivamente, as legendas "A" e "S/O", que correspondem a "Acordo" e "Solicitação".*

*Para esta Magistrada, tem razão a autora, pois entendo demonstrada a intenção da ré em transferir a autora de unidade e/ou determinar o seu retorno à ETA, setor onde ocorreram os episódios caracterizados como assédio sexual e onde trabalhava o colega abusador.*

*Sob outro aspecto, considero evidenciada a ocorrência de repreensão à demandante, por parte do superintendente e da consultora do departamento pessoal por não realizar as atividades a ela atribuídas, a partir do seguinte trecho, da mesma ata de reunião: "Horário de atendimento na ETE. Não ocorreu deslocamento da empregada Fabiane na ETE, permanecendo na US. Não ocorreu o lançamento das MTR pela empregada no período correto conforme orientações repassadas em outros momentos.". A legenda para este campo é "I/C", que corresponde a "Informação ou Colocação".*

*Quanto a este aspecto o email enviado pela reclamante, em 18 /05/2023, para Plutarco Aristides Germano Soares Marques, com cópia para Flávio Luiz Krampe, Jackson Saint Pierre Dull Ritter e João Batista Corim da Rosa, comprova que, anteriormente à reunião em questão, já havia ela conversado com a gestão imediata sobre questões envolvendo o lançamento das MTR (documento de Id 4d61ca5).*

*Outrossim, as alegações da ré de que a reclamante não vinha cumprindo com o horário de trabalho e que agia com insubordinação são refutadas pelo testemunho de Flávio Luiz Krampe ("que, às vezes um, dois ou três agentes trabalhavam ao mesmo tempo e no mesmo turno; que a reclamante chegou a dizer quer não iria trabalhar junto a Eta, no*



*mesmo turno que o Sr. Tadeu, mas mesmo assim a reclamante laborava com o Sr. Tadeu se tivesse na mesma escala").*

*Do mesmo modo, também considerando o depoimento de Flávio, não há sustentáculo para as alegações da demandada de ausência da reclamante ao labor ("que a reclamante nunca faltou ao trabalho por conta disso;").*

*Por fim, os emails enviados pela demandante a Flávio Luiz Krampe, em 18/05/2023 e em 05/06/2023, comprovam que a trabalhadora reportou situações em que considerou desrespeitosas determinadas atitudes para consigo, por parte de colegas (documento de Id cdf8630). A ré não demonstra que tenha sequer respondido à autora.*

### Conclusão

*A teor dos artigos 186 e 927 do Código Civil e artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal /88, a indenização por danos morais, decorrente de um contrato de trabalho, pressupõe um ato ilícito por parte do empregador, um prejuízo suportado pelo ofendido e um nexo de causalidade entre a conduta antijurídica daquele e o dano experimentado por este.*

*Nesse diapasão, podem acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima quaisquer atos e comportamentos, no ambiente da organização do trabalho, provenientes dos superiores hierárquicos ou mesmo de colegas, que traduzam uma atitude única ou continuada, bem como extensiva perseguição, contexto que, para esta Magistrada, resta comprovado no caso dos autos.*

*Não tenho dúvidas de que a reclamante vinha sofrendo perseguições e retaliações, por parte de superiores hierárquicos e de companheiros de trabalho, a partir, ou em decorrência, das denúncias de assédio sexual por parte de colega, no ambiente laboral. Infelizmente, tais atos, que certamente causaram à trabalhadora abalo psicológico e danos de ordem moral e que deveriam ter sido reprimidos e cessados ainda na vigência do contrato de trabalho, não o foram.*

*Outrossim, a forma como a ré conduziu a situação, repiso, é reprovável e, portanto, não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário.*

*Ora, os fatos narrados na inicial, e provados, são incompatíveis com o dever de garantia pelo empregador de um ambiente de trabalho neutro, e psicologicamente saudável, inclusive com a postura que, além do empregado, também a sociedade espera do empregador.*

*Ademais, o procedimento do empregador, por meio de um de seus prepostos, violou princípios humanos basilares protegidos pela Constituição Federal, tais como a intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da CF). A autora os teve devassados no seu ambiente laboral, onde supostamente teria meios capazes de atingir a concreção da sua dignidade, direito fundamental erigido a patamar Constitucional (art. 1º, III e IV, da Constituição Federal).*

*Destaco, ainda, que o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, instituído pelo CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021, evidencia a importância de considerar o contexto de desigualdade de gênero.*

*Pontuo que, a teor do referido protocolo, constante do item "a. Violência de gênero e questões de direito processual", deve ser ponderado, inclusive, e especificamente em relação ao item "a.2. O valor probatório da palavra da vítima", a importância da palavra da vítima como um meio de prova fundamental, especialmente em casos de*



*violência de gênero, que aborda alguns desafios enfrentados pelas vítimas, destacando-se a hipossuficiência processual, que se refere à desigualdade de poder ou recursos entre as partes envolvidas no processo judicial.*

(...)

*Esta magistrada entende ser fundamental a compreensão de que a violência de gênero é um fenômeno complexo, multifacetado e estruturalmente enraizado na sociedade, sendo essencial para uma resposta jurídica eficaz.*

*Sendo assim, e com base nas considerações apresentadas, e reconhecendo a existência de desigualdades estruturais que permeiam o ambiente de trabalho, concluo que no caso concreto restou configurada situação de violência de gênero permeada pelo assédio sexual.*

*Diante do exposto, da prova dos autos, sobretudo em conformidade com os princípios do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, esta magistrada reconhece a gravidade do incidente relatado pela parte autora, que se enquadra como uma situação de violência de gênero, notadamente perseguições e retaliações, por parte de superiores hierárquicos e de companheiros de trabalho, a partir, ou em decorrência, das denúncias de assédio sexual por parte de colega, no ambiente laboral, comportando o pagamento de uma indenização reparatória.*

*Uma vez violados interesses não patrimoniais da reclamante, o que acarretou-lhe dor íntima, sofrimento e transgressão de seus atributos morais, resta configurado o dano moral, pois caracterizada ofensa aos seus direitos personalíssimos.*

*Portanto, reconheço a responsabilidade da demandada pelo dano sofrido pela reclamante, restando aquela obrigada a reparar o ato ilícito cometido (artigo 927 do Código Civil), razão pela qual julgo procedente o pedido "d".*

*Por todo o exposto, comprovado que, em virtude da conduta da demandada, foram atentadas a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem da reclamante, faz jus esta à indenização por danos morais, especialmente considerando que incumbia à empresa salvaguardar um ambiente de trabalho sadio e priorizar a urbanidade nas relações.*

*Desse modo, levando em conta as circunstâncias do caso, a gravidade do dano infligido à demandante, a sua extensão e efeitos, a situação da lesante, o padrão sócio-econômico da vítima, o caráter pedagógico da reparação e a impossibilidade de a indenização implicar em fonte de injustificável riqueza para a vítima, objetivando a amenização do sofrimento experimentado pela vítima, fixo em R\$ 25.000,00 o valor da indenização por danos morais causado à reclamante.*

No entanto, em razão dos fatos referidos anteriormente, tenho como bastante grave o sofrimento experimentado pela autora, razão pela qual, discordo do valor fixado na sentença de origem a título de indenização por dano moral, e acolho parcialmente o recurso da reclamante, para acrescer o valor da indenização por dano moral para R\$35.000,00.

Nego provimento ao recurso da reclamada, e dou provimento parcial ao recurso da reclamante para fixar, a título de indenização por dano moral, o valor de R\$35.000,00 ( trinta e cinco mil reais).

### **III - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. Matéria remanescente.**



**HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.**

Pretende a reclamada que reformada a sentença quanto à condenação principal, impende absolvê-la quanto à condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais aos procuradores da autora.

Mantida a sentença, são devidos honorários sucumbenciais pela parte ré ao patronos da autora. Não são devidos honorários pela parte autora, face ao acolhimento do pedido inicial (indenização por danos morais).

Ressalto, em atenção às ponderações recursais, que os honorários, na justiça do trabalho, desde a edição da Lei 13.467/2017 passaram a ser regidos pelas disposições do art. 791-A da CLT e do CPC a respeito da matéria, não havendo que se falar na aplicação da Lei 5.584/70.

Apelo negado.

**ROSANE SERAFINI CASA NOVA**

Relator

**VOTOS****PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA (RELATORA)**

**JUIZ CONVOCADO EDSON PECIS LERRER**

**JUIZ CONVOCADO ARY FARIA MARIMON FILHO**

