



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
VARA DO TRABALHO DE IJUÍ
ATOrd 0020419-45.2023.5.04.0601
RECLAMANTE: FABIANE SCHWEDE
RECLAMADO: COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN

SENTENÇA

Vistos, etc.

I - RELATÓRIO

FABIANE SCHWEDE, parte autora qualificada na petição inicial, ajuíza reclamação trabalhista em face de **COMPANHIA RIOGRANDENSE DE SANEAMENTO CORSAN**, parte reclamada também qualificada nos autos. Não é reconhecida hipótese de prevenção prevista no art. 286 do CPC que justifique a distribuição em face dos processos 0020668-30.2022.5.04.0601 e 0020670-97.2022.5.04.0601.

Aduz a parte autora que foi admitida como empregada da reclamada em 03/11/2014, contrato de trabalho que continua em vigor. Informa que está enquadrada no PCS - Plano de Cargos e Salários instituído pela Resolução nº 14 /2001, ocupando o emprego público de Agente em Tratamento de Água e Esgoto. Relata que laborou na unidade da reclamada em Ijuí junta à ETA - Estação de Tratamento de Água até outubro de 2019 e, posteriormente a essa data, foi transferida para a ETE - Estação de Tratamento de Esgoto na mesma unidade da reclamada, denominada Fontes Potiribú.

Pelos fundamentos expostos no exórdio, postula a concessão de tutela de urgência a fim de que seja proferida determinação inibitória à reclamada e requer sejam os pedidos julgados totalmente procedentes, condenando-se a reclamada ao cumprimento de todas as obrigações e pagamento de todas as verbas pleiteadas, com a devida atualização monetária, juros, custas processuais e demais cominações legais. Vindica, também, a concessão da gratuidade da justiça e o pagamento de honorários advocatícios de sucumbência.

A petição inicial é instruída com documentos.

Atribui à causa o valor de R\$ 55.000,00.

A ação é autuada no dia 20/07/2023.

Realizada audiência inicial, é conhecida a defesa, já anexada aos autos, acompanhada de documentos. Na contestação, é suscitada preliminar de litispendência. É requerida a aplicação de pena de litigância de má-fé à reclamante. Em prejudicial ao exame do mérito, é arguida a prescrição quinquenal. No mérito, é reconhecido que a reclamante foi admitida em 03/11/2014, na função de Agente em Tratamento Água e Esgoto, permanecendo com o contrato em vigência. É afirmado que não se visualiza a existência de nenhum dos direitos pleiteados pela autora, motivo pelo qual é requerida a improcedência total da demanda.

No ato, é designada audiência para instrução.

A parte autora apresenta manifestação sobre os documentos de defesa.

Tendo em vista pedido conjunto das partes, é adiada a audiência para a primeira data desimpedida.

É indeferido pedido de suspensão por noventa dias, formulado pela autora.

De igual modo, pedido de suspensão requerido pela reclamada foi indeferido, por falta de amparo legal.

Realizada audiência de instrução, é deferido, pelo Juízo, o adiamento da solenidade, nos termos do § 3º do art. 852-H da CLT. No ato, questionada pelo Juízo, a reclamada informa que tanto a reclamante quanto Tadeu Atanagildo dos Santos não mais pertencem ao seu quadro funcional, tendo ambos aderido à conversão do período estável em indenização. Além disso é informado que a sindicância não foi instaurada posto que, nesse interregno, houve o desligamento do funcionário Tadeu.

Diante de tal contexto, é determinado que a reclamada encarte aos autos os TRCTs da reclamante e de Tadeu, bem como todos os documentos relativos à autora pertinentes ao processo demissional, concedida vista à parte contrária, com possibilidade de manifestação até a véspera do prosseguimento da audiência.

No prosseguimento da audiência nos autos do processo ATOrd 0020668-30.2022.5.04.0601, convencionam as partes a instrução de forma conjunta entre aquele processo e este. São colhidos os depoimentos pessoais de ambas as partes e de duas testemunhas indicadas pela parte autora.

Não havendo outras provas a serem produzidas, é declarada encerrada a instrução processual.

Razões finais por memoriais pela reclamante e remissivas pela reclamada.

Propostas conciliatórias rejeitadas.

Os autos vêm conclusos para julgamento.

II – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

a) DIREITO INTERTEMPORAL. NORMAS APLICÁVEIS

Em que pese esta reclamação trabalhista tenha sido ajuizada já na vigência da Lei nº 13.467/2017, por se referir a contrato de trabalho cuja duração se deu antes e durante a sua égide, no caso em análise serão adotadas as normas de direito material vigentes à data da consecução do pacto laboral. Lado outro, as normas de direito processual observarão o quanto estabelecido na Lei nº 13.467/2017, em razão da eficácia imediata da lei processual no tempo (art. 5º, inc. XXXVI, CF c/c art. 14, CPC c/c art. 6º, §1º, LINDB c/c art. 912, da CLT).

b) ART. 324, § 1º, do CPC. INAPLICABILIDADE

A parte autora postula que seja aplicado o entendimento consolidado no âmbito do STJ a respeito da possibilidade de relativização da exigência de liquidação dos pedidos, bem como a exceção prevista no art. 324, § 1º, do CPC, em específico quanto ao pedido de honorários advocatícios sucumbenciais, juros e correção monetária, dentre outros pedidos.

De pronto, destaco que os requisitos específicos mínimos do exórdio no âmbito do processo judiciário do trabalho estão elencados no § 1º do art. 841 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017.

Outrossim, a peça de abertura da reclamatória trabalhista igualmente tem que se amoldar aos requisitos de caráter geral previstos no art. 319 do CPC (CLT, art. 769 c/c CPC, art. 15).

Nesse contexto, também destaco que a inovação legislativa trazida pela Lei nº 13.467/2017 repetiu o gabarito que a Lei nº 9.957/2000 já havia reservado à forma da peça de ingresso das ações reclamatórias que tramitam pelo rito

sumaríssimo (art. 852-B, I, da CLT). A esse respeito, afirmo que tanto o inciso I do art. 852-B da CLT, com a redação da Lei nº 9.957/2000, como o § 1º do art. 841 da CLT, com a redação da Lei nº 13.467/2017, são constitucionais.

Assim, no corrente panorama normativo, no âmbito processual trabalhista, tanto nas demandas que tramitam pelo procedimento ordinário como naquelas que se processam pelo sumaríssimo, o pedido formulado na petição inicial tem de ser determinado, incumbindo à parte autora especificar o valor respectivo. E os arts. 841, § 1º, e 852-B, inc. I, da CLT, regularam inteiramente a questão que envolve o atributo da determinação.

Não há qualquer omissão como justificativa para aplicação, em caráter supletivo ou subsidiário (CLT, art. 769 c/c CPC, art. 15), das normas de exceção previstas no art. 324 do CPC, como tenta fazer crer a parte autora.

Rejeito o requerimento.

c) LIMITAÇÃO DA LIDE

A demandada postula que sejam observados os limites em que foi proposta a lide, em respeito à interpretação restritiva que deve ser dada aos pedidos, tudo conforme disposto nos artigos 141, 322 e 492 do NOVO CPC, de aplicação supletiva à legislação trabalhista, sob pena de ocasionar julgamento *ultra /extrapetita*.

A Lei nº 13.467/2017 modificou o parágrafo 1º do art. 840 da CLT, o qual passou a assim prever: "*Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.*"

Nesse contexto, tenho entendimento de que a nova redação do parágrafo 1º do art. 840 da CLT exige a apresentação de valores meramente estimativos e não uma liquidação prévia dos pedidos, sendo despicienda, portanto, a apresentação de memória de cálculos na petição inicial. Diante disso, é cabível que os valores dos pedidos deduzidos na petição inicial sejam indicados por estimativa, não havendo que se falar, portanto, relativamente a reclamações que tramitem pelo rito ordinário, em limitação da condenação ao valor a eles atribuído.

Por oportuno, ressalto que a Instrução Normativa do TST nº 41 /2018 prevê, no seu art. 12, § 2º, que o valor da causa será meramente estimado.

De todo modo, o valor apontado deve guardar plena sintonia e coerência com a pretensão que formula, para se evitar o abuso de direito e porque a indicação dos valores resultará em diversas consequências jurídicas, inclusive na fixação dos honorários sucumbenciais, se for o caso.

III – PRELIMINAR

a) LITISPENDÊNCIA. EXTINÇÃO DO FEITO

Sustenta a demandada que o pleito da reclamante já foi submetido à apreciação judicial, ocorrendo a incidência de litispendência.

Em decorrência, requer o julgamento da demandante carecedora de ação e, conseqüentemente, a decretação da extinção do processo, sem a resolução do mérito, nos termos do art. 485, inciso V, do CPC, com a conseqüente condenação da demandante nas custas e nos honorários do seu advogado.

Dispõe o art. 337 do CPC, em seu § 1º, que "*Verifica-se litispendência ou a coisa julgada, quando se reproduz ação anteriormente ajuizada*".

O § 2º desse artigo elenca os requisitos que devem ser preenchidos para a identidade de ações: identidade de pedidos, de causa de pedir e de partes.

Especificamente, a litispendência é explicitada no § 3º: "*Há litispendência quando se repete ação que está em curso*".

Verifico que as causas de pedir desta demanda e da ação 0020668-30.2022.5.04.0601 são diversas. Naquele processo são discutidos fatos que, supostamente, ensejaram assédios sexual e moral, em virtude do que se postula indenização por danos morais. Já nestes autos, em que pese também seja pleiteada indenização por dano moral, são abordados novos fatos de suposta perseguição à reclamante efetuados pela reclamada.

Sem razão, portanto, a demandada.

Rejeito, pois, a preliminar.

IV – PREJUDICIAL DE MÉRITO

a) PRESCRIÇÃO QUINQUENAL

Ajuizada a presente reclamação em 20/07/2023 para postular direitos decorrentes de contrato de trabalho iniciado em 03/11/2014, pronuncio a prescrição dos créditos vencidos e exigíveis anteriormente a 20/07/2018, conforme o disposto no inciso XXIX do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil.

V – NO MÉRITO

a) MEDIDA CAUTELAR PREVENTIVA

A parte autora postula a concessão de medida cautelar preventiva, a fim de que seja determinado à reclamada que não lhe dispense qualquer tratamento discriminatório ou pratique qualquer perseguição em razão do ajuizamento do presente feito, sob pena de nulidade do ato de perseguição ou discriminação e, ainda, de multa em valor a ser arbitrado pelo juízo.

A parte demandada sustenta que inexistente qualquer indício de ato discriminatório, perseguição ou qualquer fato que enseje a concessão da tutela pretendida.

Analiso.

Primeiramente, os autos não vieram conclusos para apreciação da tutela de urgência.

Isso posto, no caso sob testilha, observo que a parte autora não demonstrou a probabilidade do direito alegado. Ora, a própria demandante reporta que o histórico de ações movidas em face da reclamada não revela atos atentatórios ao mencionado direito constitucional de livre acesso ao Poder Judiciário, cenário constatado na prática jurídica, dado o número de ações trabalhistas propostas por empregados ainda vinculados à ora ré.

Ademais, em que pese a privatização da demandada, não há indícios de que os trabalhadores que ingressaram com reclusatórias trabalhistas venham a ser alvo de discriminação ou represálias. Caso tais circunstâncias se concretizem, nova medida cautelar pode ser reapresentada a este juízo para nova análise.

Determinada, nos autos do processo nº 0020668-30.2022.5.04.0601, em 21/06/2023, para o prosseguimento do feito, a inclusão na pauta do dia 27/07/2023, a reclamante, em 21/07/2023, requer, naquela demanda, o adiamento do referido ato processual, informando que houve a necessidade do ajuizamento de nova reclusatória trabalhista em face da demandada - esta ação -,

processo no qual afirma que estão sendo discutidas medidas persecutórias a si, que vem sofrendo perseguições, que ensejam danos morais, atos que são fruto do ajuizamento desta reclamatória. Pontua que, por terem assuntos correlatos e matérias semelhantes, cujos fatos dependem da produção da mesma prova, requer seja realizada uma única audiência de instrução para ambas as reclamatórias.

Deferido o adiamento da audiência requerido pela parte autora, a solenidade é realizada, naqueles autos, em 05/12/2023, ocasião em que, questionada pelo Juízo, a reclamada informa que a reclamante não mais pertence ao seu quadro funcional, tendo aderido à conversão do período estabilitário em indenização.

Naqueles autos, em virtude da ausência, até a realização da referida audiência, de indícios de que a reclamada estivesse a praticar atos que obstaculizassem o acesso à justiça, bem como atos contrários à organização do trabalho, discriminação ou perseguição, a medida cautelar postulada foi indeferida, razão pela qual foi julgado improcedente o pedido o pedido correspondente.

Nesta ação, tendo em vista que os autos não vieram conclusos, em momento oportuno, para apreciação do pedido de aplicação da medida cautelar preventiva, considerando que a questão confunde-se com o mérito da demanda, assim o será examinada.

b) DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO

Inicialmente, relata a autora que há fatos que ensejaram violência de assédio sexual e moral, os quais estão sendo discutidos na reclamatória trabalhista nº 0020668-30.2022.5.04.0601, a qual tramita nesta Vara do Trabalho, além de, também, estar em curso a reclamatória trabalhista nº 0020670-97.2022.5.04.0601, na qual busca verbas trabalhistas.

Afirma que se tornou necessário o ajuizamento da presente ação a fim de evitar maiores violações aos seus direitos e a ocorrência de danos irreparáveis.

Tece longo relato dos fatos que estão sendo apurados na reclamatória trabalhista nº 0020668-30.2022.5.04.0601, aduzindo que se faz necessário apresentar tal histórico da situação para que se entenda a gravidade.

Denuncia que recentemente vem sofrendo novas perseguições pela reclamada, 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. Considera tal situação evidente afronta e nova

retaliação pessoal, uma vez que a reclamada a pressionou a desistir de prosseguir com a ação judicial sobre o assédio, o que não fez, e agora, na condição de vítima do assédio, vem sofrendo pressões da empregadora por ter ajuizado as reclamações trabalhistas.

Afirma ser evidente que vem sofrendo com perseguições e retaliações, todas imotivadas, e tais atos devem ser reprimidos e cessados, uma vez que lhe causam abalo psicológico e danos morais. Portanto advoga para que tais atos sejam impedidos de serem realizados pela empresa reclamada, além de que sejam tomadas medidas a evitar retaliações por seus colegas de trabalho.

Assevera, no que concerne à possibilidade de retorno ao antigo setor (ETA), que, diante da ocorrência de um ato tão descomunal, capaz de gerar danos irreparáveis à vítima, é desumano que seja obrigada a conviver com seu assediador.

Por fim, assevera que a conduta da reclamada constitui ilícito civil passível de indenização pelos danos, danos estes potencializados pelas novas perseguições e ameaças sofridas, impondo-se a condenação da reclamada ao pagamento de correspondente indenização.

Por seu turno, a ré afirma que, da narrativa da reclamante, pode-se depreender que se tratam dos mesmos fatos alegados nos processos anteriores, supostas perseguições, retaliações etc. Assevera que, com um exercício imaginativo, pode-se dizer, pelo menos, que seriam as perseguições continuadas.

A seguir, aduz que a autora se sente perseguida justamente por situações corriqueiras e até mesmo banais no dia a dia em qualquer trabalho: ser cobrada em reuniões, passar por avaliações, ser trocada de posto ou equipes, tudo que faz parte de qualquer trabalho.

Impugna as alegações da reclamante, afirmando que inexistem perseguições; a reclamante recebeu o suporte e atendimento quando da denúncia de assédio, porém é objeto da reclamação trabalhista 0020668-30.2022.5.04.0601; a autora nunca foi comunicada que voltaria a laborar com o colega que ela denunciou; a demandante utiliza essa informação apenas para tentar evitar alguma futura transferência, por motivos familiares, alheios aos interesses da empregadora; as atas de reuniões anexadas nada comprovam, pois fazem parte de qualquer rotina empresarial cobranças e mudanças de equipes; as comunicações por e-mail anexadas nada comprovam sobre os fatos alegados.

Finaliza afirmando que, inexistente qualquer perseguição, inexistente qualquer dos motivos apresentados para ensejar dano moral no presente caso.

Analiso.

De pronto, o dano moral é caracterizado pela ofensa aos direitos personalíssimos de uma pessoa, como sua honra, imagem, intimidade, vida privada e dignidade. Esse tipo de dano não está relacionado a prejuízos materiais, como perdas financeiras diretas mas, sim, a danos de natureza subjetiva que afetam o bem-estar psicológico e emocional da vítima.

É certo, pois, que o dano moral consiste na violação de interesses não patrimoniais da pessoa, acarretando-lhe dor íntima, sofrimento ou transgressão de seus atributos morais, como a honra, o bom nome e a sua reputação.

A configuração do dano moral exige a comprovação do dano sofrido pela vítima, a culpa do agente e o nexo de causalidade entre a conduta do agente causador e o dano causado. Não se trata de exigir a comprovação do dano moral em si, mas, sim, prova dos fatos que geraram a dor, o sofrimento, o constrangimento, a humilhação, a partir dos quais se possa inferir a configuração do dano moral.

Por conseguinte, a indenização por danos morais refere-se a uma compensação financeira concedida a alguém como reparação por danos não materiais ou emocionais sofridos. Esses danos podem incluir angústia emocional, sofrimento psicológico, perda de reputação, humilhação pública, entre outros. A indenização por danos morais é uma forma de reconhecer e compensar a dor e o sofrimento que uma pessoa experimentou como resultado de uma ação injusta ou negligente de outra parte. Essa compensação pode ser concedida em casos de difamação, injúria, discriminação, violação de direitos humanos, acidentes, entre outros eventos que causem sofrimento emocional. O valor da indenização é determinado com base na gravidade do dano, nas circunstâncias específicas do caso e nas leis do país ou jurisdição em questão.

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 afastamento, um por transtornos depressivos e outro por Burnout; que nunca faltou ou se ausentou do trabalho, referindo apenas que chegou a trabalhar do 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 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 Promoria 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.

A propósito, consta no referido item do Protocolo:

“a.2. O valor probatório da palavra da vítima

As declarações da vítima qualificam-se como meio de prova, de inquestionável importância quando se discute violência de gênero, realçada a hipossuficiência processual da ofendida, que se vê silenciada pela impossibilidade de demonstrar que não consentiu com a violência, realçando a pouca credibilidade dada à palavra da mulher vítima, especialmente nos delitos contra a dignidade sexual, sobre ela recaindo o difícil ônus de provar a violência sofrida.

Faz parte do julgamento com perspectiva de gênero a alta valoração das declarações da mulher vítima de violência de gênero, não se cogitando de desequilíbrio processual. O peso probatório diferenciado se legitima pela vulnerabilidade e hipossuficiência da ofendida na relação jurídica processual, qualificando-se a atividade jurisdicional, desenvolvida nesses moldes, como imparcial e de acordo com o aspecto material do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal).”

Segundo o Protocolo, a vítima muitas vezes se vê silenciada e enfrenta a dificuldade de demonstrar que não consentiu com a violência sofrida. Isso é particularmente relevante nos casos de delitos contra a dignidade sexual, nos quais as violações podem ocorrer em contextos privados, sem testemunhas diretas ou evidências materiais óbvias.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero foi desenvolvido no contexto das persistentes desigualdades sociais no Brasil, apesar dos princípios igualitários da Constituição. Criado para orientar a magistratura, o protocolo visa promover a igualdade substantiva e a equidade, reconhecendo o papel fundamental do direito nesse processo. Integrando-se a sistemas internacionais de proteção, o documento adota um modelo latino-americano e segue as recomendações da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Considerando os elementos apresentados no protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, especialmente no que tange à violência de

gênero, notadamente o assédio sexual no ambiente de trabalho, e, contextualizar o incidente relatado pela parte autora, reconhecendo que o fenômeno não deve ser analisado exclusivamente como uma questão individual, mas como parte de uma estrutura social marcada por desigualdades estruturais.

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.

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, finalmente, que o arbitramento da indenização por dano moral em sentença já considera em seu valor a incidência de correção monetária, conforme a conjuntura econômica do momento da fixação. Tendo em conta que o dano é preexistente ao processo, os juros de mora são devidos desde a autuação. Nesse sentido, a Súmula 439 do TST:

SÚM-439. DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

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.

c) LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Requer a demandada a aplicação da pena de litigância de má-fé à reclamante, sob argumento de que tenta ludibriar o Juízo, aduzindo pedido de dano moral relativo aos mesmos fatos que já estão sendo debatidos no processo nº 0020668-30.2022.5.04.0601.

A litigância de má-fé encontra-se entre as condutas desleais previstas em lei e a sua caracterização tem como pressuposto a incidência das hipóteses enumeradas nos arts. 793-B e 793-C da CLT, com redação pela Lei 14.467/17.

No caso, não restou demonstrada nos autos a prática, por parte da autora, de atos que autorizam a aplicação de multa por litigância de má-fé.

Não verifico nos autos prova suficiente acerca de descumprimento, pela reclamante, dos deveres processuais de lealdade e boa-fé, conforme arts. 77 e 80 do Novo Código de Processo Civil, com aplicação subsidiária autorizada pelo art. 769 da CLT.

Entendo que a demandante não foi desleal mas, apenas, narrou os fatos como os visualizou e postulou o que entendeu ser direito seu. O exercício do direito de ação não pode levar a parte que busca direitos sem os possuir à condenação por litigância de má-fé, tendo em vista que o direito de ação também é reconhecido aos que não têm direito, já que direito subjetivo material não se confunde com direito abstrato de ação processual, segundo a moderna doutrina processualista.

Assim, não houve litigância de má-fé, mas mero exercício do direito de ação processual, inclusive com pleno êxito, razão pela qual indefiro o requerimento.

d) JUSTIÇA GRATUITA

Diante da declaração da reclamante de que sua situação econômica não permite suportar as despesas processuais sem o prejuízo de próprio sustento e de seus dependentes (documento de Id 88c04a5), independentemente de o salário por ela percebido superar ou não 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

e) HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

A Lei n.13.467/2017 normatizou os honorários advocatícios sucumbenciais nesta Justiça Especializada (art. 791-A da CLT). Nesse passo,

considerando a data do ajuizamento desta ação, aplicam-se, neste caso, as regras processuais expostas na referida lei.

Verificada a procedência do pleito da parte reclamante, não divergindo substancialmente os requisitos do § 2º do art. 791-A da CLT a respeito do labor dos advogados, ressaltando a simplicidade da demanda, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte autora, no percentual de 15% sobre o valor bruto da condenação (Súmula nº 37 do E. TRT 4ª Região), a serem calculados por ocasião da liquidação.

f) CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS

Declaro, em atenção ao comando do § 3º do art. 832 da CLT, que a parcela da condenação tem natureza indenizatória, não integrando o salário de contribuição para fins previdenciários, razão pela qual não há falar em incidência de contribuição previdenciária.

Tendo em vista que é indenizatória a natureza da condenação, de igual forma não incidem descontos fiscais.

g) JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

Os juros e a correção monetária serão segundo as normas vigentes ao tempo da liquidação da sentença, conforme entendimento majoritário no âmbito deste Regional.

h) DEDUÇÃO/ABATIMENTO

Requer a demandada, caso algum direito venha a ser reconhecido à autora em decorrência da presente ação, o abatimento dos valores pagos "a maior" e/ou ao mesmo título, sob pena de enriquecimento ilícito.

Não há falar em compensação e ou dedução de valores, já que a reclamada é condenada ao pagamento de parcela inadimplida, à luz do que previsto nos artigos 368 e 369 do CC.

VI – DISPOSITIVO

Ante o exposto e o que mais dos autos consta, nesta ação trabalhista ajuizada por **FABIANE SCHWEDE** em face de **COMPANHIA RIOGRANDENSE**

DE SANEAMENTO CORSAN, rejeito a preliminar arguida e, no mérito, julgo **PROCEDENTE** o pedido formulado para, nos termos da fundamentação, **CONDENAR** a reclamada a pagar à parte autora indenização por danos morais, no valor de R\$ 25.000,00.

Declaro, em atenção ao comando do § 3º do art. 832 da CLT, que a parcela da condenação tem natureza indenizatória, não integrando o salário de contribuição para fins previdenciários, razão pela qual não há falar em incidência de contribuição previdenciária.

Tendo em vista que é indenizatória a natureza da condenação, de igual forma não incidem descontos fiscais.

Juros e correção monetária na forma da lei, cujos critérios serão fixados em liquidação de sentença que é o momento oportuno.

Defiro o benefício da justiça gratuita requerido pela parte autora.

São devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte autora, no percentual de 15% sobre o valor bruto da condenação (Súmula nº 37 do E. TRT 4ª Região), a serem calculados por ocasião da liquidação.

Custas no importe de R\$ 500,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado provisoriamente à condenação em R\$ 25.000,00, a cargo da parte reclamada (art. 789, I, §1º, da CLT).

Atentem as partes para as previsões contidas nos arts. 80, 81, 96, 777 e 1.026, parágrafos 2º, 3º e 4º, todos do CPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão, tampouco para contestar o quanto já decidido. O Juízo não está obrigado a refutar todos os argumentos possíveis contrários à tese adotada, desde que sua decisão seja fundamentada e lógica. Neste sentido, destaca-se a desnecessidade de prequestionamento da matéria porquanto tal instituto é obrigatório apenas na instância anterior à apreciação de recurso de natureza extraordinária. Por fim, eventual inconformismo das partes poderá ser arguido via Recurso Ordinário.

Com o trânsito em julgado, **cumpra-se**.

Dê-se ciência às partes.

Nada mais.

IJUI/RS, 25 de abril de 2024.

VERIDIANA ULLMANN DE CAMPOS

Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: VERIDIANA ULLMANN DE CAMPOS - Juntado em: 25/04/2024 18:54:24 - 3438119
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/24042518511068700000146754845?instancia=1>
Número do processo: 0020419-45.2023.5.04.0601
Número do documento: 24042518511068700000146754845