



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO**

PROCESSO nº 0000386-78.2018.5.07.0034 (ROPS)

RECORRENTE: BEACH PARK HOTEIS E TURISMO S/A

RECORRIDO: [REDACTED]

RELATOR: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL.

"QUANTUM" INDENIZATÓRIO. O conjunto probatório produzido nos autos, mormente os depoimentos testemunhais, demonstra existirem elementos suficientes a caracterizar a violência moral sofrida pela obreira em seu ambiente de trabalho, por cristalinos atos de violação aos direitos da personalidade da autora praticados pelo preposto da reclamada. No caso concreto, configurado o assédio sexual, o montante indenizatório de R\$30.000,00(trinta mil reais) em face às atitudes perpetradas pelo representante da empresa reclamada, encontra-se de acordo com os critérios de proporcionalidade e razoabilidade previstos no art. 5.º, inciso V, da Constituição Federal de 1988.

Recurso conhecido e improvido.

RELATÓRIO

Processo submetido ao Rito Sumaríssimo.

Relatório dispensado em razão do disposto no art.852-I, da CLT, com redação dada pela Lei N.º9.957/2000.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, eis que presentes todos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade.

MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - ASSÉDIO SEXUAL E O QUANTUM ARBITRADO.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada BEACH PARK HOTÉIS E TURISMO S/A em face da sentença prolatada pela MM.^a Vara do Trabalho de Eusébio (id 5f571c5) que julgando procedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista promovida por [REDACTED], condenou-a no pagamento de indenização por danos morais decorrente de assédio sexual no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Em suas razões recursais (id f602a16) pugna pela exclusão da condenação no pagamento de indenização por danos morais, ante a inexistência de conduta ilícita de seu representante que caracterize o assédio sexual de que a reclamante diz ter sido vítima, alternativamente requer a minoração do "quantum" indenizatório e a multa por litigância de má-fé da reclamante.

Razão não lhe assiste.

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode ser clara ou sutil, falada ou insinuada, escrita ou em gestos.

A intenção do assediador tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provocando insegurança profissional pelo medo de perder o emprego ou de ser transferida para outros setores, etc.

Envolve relação de poder, sujeição da vítima, ofensa à sua dignidade e, por fim, afetação à sua liberdade sexual, que não é obrigada a manter relações sexuais com quem não deseja.

O dano moral incide sobre bens de ordem não material, quando afeta direitos relacionados à personalidade; é o dano sofrido nos sentimentos de alguém, em sua honra, em sua consideração social ou laboral, em decorrência de ato danoso.

A tal respeito, Maurício Godinho Delgado (In, Curso de Direito do Trabalho, LTr75, 12^a edição, PP. 1264), preleciona o seguinte: "define-se o assédio sexual como a conduta de importunação reiterada e maliciosa, explícita ou não, com interesse e conotações sexuais, de uma pessoa física com relação a outra"

Relativamente ao conceito de Assédio Sexual, o emérito Professor assim acrescente: "É ofensa de natureza essencialmente emocional, psicológica, embora podendo ter também dimensão física. A relevância do assunto desde a Constituição de 1988, em face do novo status jurídico

conferido às mulheres (art. 5º, caput I, CF/88, por exemplo) e, de resto, aos direitos de personalidade da pessoa humana, fez este censurável comportamento ultrapassar o acanhado conceito de incontinência de conduta (quando se tratando de infração do trabalhador: art. 482 "b", ab initio, CLT) ou do tipo jurídico também indicado pelo art. 483, "e", da CLT (quando se tratar de infração empresarial: "ato lesivo à honra e boa fama."

Assim, a indenização por danos morais, para ser acolhida, pressupõe, necessariamente, a violação de bens imateriais, que atinge os mais íntimos valores da pessoa, como a honra, a imagem ou a privacidade, atributos que constituem a base de sustentação da própria personalidade do ofendido.

Desta forma, além da prova inequívoca do prejuízo real sofrido, faz-se imprescindível a demonstração da ilicitude do comportamento do ofensor, cujo ânimo de lesionar o patrimônio moral do ofendido deve restar devidamente evidenciado.

É por demais sabido que o ônus da prova incumbe à parte que alegar fato constitutivo de seu direito, conforme definido nos arts. 818, da CLT, e 373, inciso II, do CPC, este último de uso subsidiário.

No caso, observa-se que a reclamante desincumbiu-se de tal ônus, vez que as testemunhas arroladas afirmam de forma convincente os abusos de ordem sexual sofridos pela obreira pelo representante da reclamada e a omissão da reclamada em não puní-lo.

Senão vejamos:

A primeira testemunha arrolada pela reclamante, Sr. [REDACTED] (id b246e34), representante sindical (CIPEIRO) afirma que ao tomar conhecimento do assédio, procurou a reclamada por diversas vezes sem obter nenhum retorno:

(...) que foi procurado pela reclamante no momento do término de sua jornada de trabalho, já que era integrante da CIPA, oportunidade na qual a reclamante informou ao depoente que foi vítima de assédio de cunho sexual praticado pelo Sr. [REDACTED];"

(...) que o depoente procurou a assistente social, de nome Isabelle ou Isabella, no dia seguinte útil (segunda-feira); que o depoente relatou as informações prestadas pela reclamante; que em razão dessa conversa o depoente tomou conhecimento de que a assistente social e a diretoria da empresa já estavam cientes do assédio sofrido pelo reclamante; que o depoente foi informado pela assistente social que o caso já havia sido resolvido pela empresa; que depois dessa conversa o depoente enviou um *e-mail* para a assistente social para oficializar tal questão; que o depoente depois desses fatos não tomou conhecimento da reiteração do assédio sofrido pelo reclamante; que até o momento do desligamento do depoente o Sr. [REDACTED] ainda fazia parte do quadro funcional da reclamada; que não sabe informar se o Sr. [REDACTED] foi punido em razão do assédio praticado em desfavor da reclamante;"

"que tomou conhecimento de outros casos de assédio moral praticados no âmbito da reclamada; que nunca acompanhou nenhum processo de apuração da prática de assédio moral ou assédio sexual;"

A segunda testemunha apresentada pela reclamante, [REDACTED]

(id b246e34), narra situações constrangedoras semelhantes às narradas pela reclamante na inicial, confirmando que o representante da reclamada agia dessa maneira de forma habitual, além de confirmar a inércia da reclamada em punir o assediador:

"que o Sr. [REDACTED] habitualmente "cantava" a depoente, sempre em forma "de duplo sentido"; que o Sr. [REDACTED] em uma oportunidade chegou a exibir à depoente uma foto de uma mulher seminua indagando-lhe se a mesma tinha em seu celular foto semelhante; que em outra oportunidade a depoente ao trocar de turno com a reclamante informou ao Sr. [REDACTED] que estaria na hora do jantar, momento em que o mesmo perguntou a depoente se isto seria um convite e, em caso positivo, "não ficaria só no jantar";"

"que apesar de não ter presenciado a reclamante sendo vítima de tal tratamento em conversa com a mesma a depoente tomou conhecimento de que a reclamante também era vítima; que tanto a reclamante como a depoente procuraram, no mesmo dia, a assistente social, de nome Isabel, em horários diferentes, relatando os fatos anteriormente mencionados;"

"que a depoente foi informada que a apuração dos fatos ia demorar em razão da complexidade dos fatos, mas qualquer a depoente aguardasse um retorno; que após a denúncia o Sr. [REDACTED] permaneceu com o mesmo tratamento;"

"que apesar do Sr. [REDACTED] ter deixado de frequentar o quiosque, o mesmo permaneceu sendo gestor da reclamante e da depoente; que a depoente procurou a gerente de RH, de nome [REDACTED] e o Sr. [REDACTED] requerendo a troca do setor de trabalho já que a depoente não queria mais ser subordinada ao Sr. [REDACTED]; que tal fato aconteceu numa sexta-feira; que nessa ocasião ambos informaram à depoente que tentariam resolver a questão;"

A testemunha da reclamada, Sr. [REDACTED], gerente comercial e superior hierárquico direto do suposto assediador, confirma que a reclamada tinha conhecimento das denúncias e a conduta da reclamada em omitir-se na apuração da denúncia e punição do responsável:

"que antes da denúncia da reclamante o reclamado não teria recebido nenhuma denúncia de assédio sexual; que o Sr. [REDACTED] é empregado da reclamada há cerca de 10 anos; que acredita que um representante do Sindicato, cujo nome não se recorda, procurou o reclamado para tomar conhecimento das providências acerca das denúncias realizadas pela reclamante e a Sra. [REDACTED]; que em novembro de 2017, após a denúncia o depoente assumiu o quiosque onde a reclamante trabalhava; que não se recorda a data em que tal fato aconteceu; que o processo de apuração durou cerca de 45 dias; que a reclamante permaneceu trabalhando na reclamada até o final da apuração."

Observa-se que a testemunha da reclamada narra a existência de um processo interno para apurar as denúncias, que, sequer, foi mencionado na peça contestatória ou acostado aos autos.

Infere-se, à vista das declarações prestadas pelas duas testemunhas apresentadas pela reclamante que a prova testemunhal colhida nos autos se revelara apta e convincente, de sorte a ratificar a tese exordial ao passo que a testemunha apresentada pela reclamada apenas consignou o

conhecimento sobre os fatos descritos.

Conforme se pode depreender, sobressai indubitável a insensibilidade e indiferença por parte da empresa demandada diante da situação vivenciada pela obreira demandante.

Nesta senda, merece ser pontuado que o assédio sexual caracteriza-se por atitudes inoportunas, que abalam a autoestima do empregado pela sua repetição, traduzindo em situação de constrangimento. Essa é a situação retratada nos autos e que majoritariamente a prova testemunhal a comprova.

No caso, todo o cenário emergente dos autos revela que a reclamante, efetivamente, sofrera humilhações, capazes de abalar-lhe a honra subjetiva e objetiva.

Impõe-se a responsabilização da reclamada pelos danos infligidos à obreira, ante a conduta empresarial culposa.

Irretocável, pois, a sentença, que reconheceu o direito da reclamante à indenização por danos morais.

Cabe agora aferir se o quantum indenizatório está adequado às normas que regem a matéria.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado, quando trata do tema aferição do dano moral e o respectivo valor indenizatório, na sua obra *Curso de Direito do Trabalho - 6ª edição Ltr 2007*, p.625, assim leciona: "Deve-se atentar ainda para que o montante arbitrado não produza enriquecimento ou empobrecimento sem causa das recíprocas partes; que não perca esse montante a harmonia com a noção de proporcionalidade, seja por deixar de compensar adequadamente o mal sofrido, seja por agregar ganhos financeiros superiores a uma compensação razoável pertinente".

Os danos morais são aqueles que abalam a honra, a boa-fé subjetiva ou a dignidade da pessoa. Cada situação é singular e o dano que for causado acarretará prejuízos de acordo com suas características pessoais.

Quanto ao valor capaz de reparar a ofensa moral sofrida, caracterizado o dano moral, a indenização aplicável é estipulada segundo o prudente arbítrio do magistrado, o qual deve levar em conta o princípio da razoabilidade, bem como as condições do ofendido e da ofensora e a reprovabilidade da conduta praticada.

Como destacado por Cavalieri Filho: "Creio que na fixação do quantum

debeatuer da indenização, mormente tratando-se de lucro cessante e dano moral, deve o juiz ter em mente o princípio de que o dano não pode ser fonte de lucro. A indenização, não há dúvida, deve ser suficiente para reparar o dano, o mais completamente possível, e nada mais. Qualquer quantia a maior importará enriquecimento sem causa, ensejador de novo dano. (...) Para que a decisão seja razoável é necessário que a conclusão nela estabelecida seja adequada aos motivos que a determinaram; que os meios escolhidos sejam compatíveis com os fins visados; que a sanção seja proporcional ao dano. Importa dizer que o juiz, ao valorar o dano moral, deve arbitrar uma quantia que, de acordo com o seu prudente arbítrio, seja compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, a intensidade e duração do sofrimento experimentado pela vítima, a capacidade econômica do causador do dano, as condições sociais do ofendido, e outras circunstâncias mais que se fizerem presentes." (Programa de Responsabilidade Civil. 7.ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 90).

Desse modo, a indenização deve ter caráter pedagógico, preventivo, punitivo e compensatório e o "quantum" indenizatório a ser deferido não pode se apresentar nem excessivo nem desprezível, devendo atender aos critérios da proporcionalidade, considerando o tempo contratual, a capacidade econômica da reclamada e a remuneração do reclamante.

No caso concreto, configurado o assédio sexual, o montante indenizatório de R\$30.000,00(trinta mil reais) em face às atitudes perpetradas pelo representante da empresa reclamada, encontra-se de acordo com os critérios de proporcionalidade e razoabilidade previstos no art. 5.º, inciso V, da Constituição Federal de 1988.

Não merece reforma a sentença.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Pugna a reclamada pela condenação da reclamante na multa por litigância de má-fé, uma vez que faltou com a verdade em suas alegações.

No caso em análise verifica-se que a reclamante logrou êxito em provar a sua tese de assédio sexual narrada na inicial, não restando caracterizada a litigância de má - fé da reclamante.

Correta a sentença.

CONCLUSÃO DO VOTO

Voto pelo conhecimento e improvimento do recurso.

DISPOSITIVO

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA 2.^a TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.^a REGIÃO, por unanimidade, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento.

Participaram do julgamento os Exmos. Srs. Desembargadores Francisco José Gomes da Silva (Presidente e Relator), Cláudio Soares Pires e Jefferson Quesado Júnior. Presente ainda o(a) Exmo(a). Sr(a). membro do Ministério Público do Trabalho.

Fortaleza, 21 de janeiro de 2019.

FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA
Relator

VOTOS