



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Reclamante: **Elisângela Santos da Silva**

Reclamado: **Comafal Comercial e Industrial de Ferro e Aço Ltda.**

VISTOS, ETC.

Elisângela Santos da Silva ajuíza ação trabalhista contra **Comafal Comercial e Industrial de Ferro e Aço Ltda.** em 05/05/2010, postulando os pedidos elencados na exordial.

A reclamada contesta (fls. 20/31) e junta documentos (fls. 32/38).

Na audiência de prosseguimento, foram ouvidos a reclamante e o preposto da reclamada, além de uma testemunha arrolada por cada parte (ata de fl. 68). Foi ouvida também, mediante carta precatória, uma testemunha da autora (fl.67)

Sem outras provas, foi encerrada a instrução. A segunda proposta de conciliação foi inexitosa, sendo as razões finais remissivas. Foi determinado pelo Juiz que os autos viessem conclusos para publicação de sentença em Secretaria *sine die*.

É o sucinto relatório.

ISTO POSTO:

DAS PRELIMINARES

DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A reclamada requer a condenação do reclamante nas penas de litigância de má-fé.



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Examino.

O simples fato de o autor demandar contra a reclamada não enseja a aplicação de multa por litigância de má-fé, lembrando a garantia de acesso ao Judiciário, nos termos do art. 5º, XXV, da Constituição Federal.

REJEITO.

DO MÉRITO

DO DANO MORAL

Noticia a autora que trabalhou para a reclamada de 05.05.2008 a 17.02.2009, como Técnica em Segurança. Aduz que, no decorrer do pacto laboral, sofreu abalo moral e psicológico, tendo sido humilhada e ficando com sua dignidade e auto-estima abaladas. Isso porque era constantemente perseguida pelo gerente Élvio Fagner, o qual espalhava comentários de que a reclamante seria '*sapatona*' e '*machorra*', em virtude da separação conjugal da mesma. Devido à sua função, usava como uniforme: botina, macacão e rádio de comunicação na cintura, sendo, por causa dessa roupa, chamada de '*plaimobil*'. Relata que, em função desses fatos, teve um mal súbito em ambiente de trabalho, quando recebeu atendimento médico na empresa e teve diagnosticado o quadro de 'stress'. Quando retornou ao trabalho, sofreu ainda mais deboches.

Cita também uma reunião, contando com a presença do próprio Élvio, de um funcionário de cada setor da empresa, para informarem sobre a conduta deste gerente, sendo que ficou claro que o mesmo não possuía ética. Aduz que cada representante de setor falou das atitudes agressivas e do tratamento vexatório e desumano do referido gerente para com a autora, sendo este o assunto da reunião, que durou 3 horas. Não bastasse a humilhação sofrida, ao fim do encontro, o Sr. Roberto Lira, representante do proprietário da empresa, indagou a reclamante nos seguintes termos: "*Tá, mas*



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

tu é ou não sapatona?" Ao que o gerente Élvio acrescentou, falando para todos que 'a reclamante estava se separando do esposo porque era sapatona'.

Poucos dias após, pediu para sair do emprego, por mais agüentar a pressão psicológica. Relata ter sofrido de depressão, tendo trancado a faculdade porque não tinha mais ânimo para estudar ou mesmo viver. Postula indenização em valor equivalente a não menos que 300 remunerações.

A reclamada argumenta inicialmente que desconhece os fatos narrados pela autora, em especial a reunião que durou 3 horas e que teve como alvo a conduta do gerente Élvio e suas acusações à reclamante. Diz que a empresa prima pelo ambiente de respeito e boa convivência, tendo repudiado condutas como as alegadas à inicial e punido seus praticantes, caso tivesse ciência da ocorrência dos mesmos. Aponta um e-mail de despedida enviado pela autora onde a mesma agradece a colaboração e carinho dos colegas, dirigido inclusive aos colegas Élvio Fagner, Roberto Lira e Flávio Trajano, seus supostos ofensores. Entende que essa atitude demonstra a inexistência de que tivesse sofrido qualquer tipo assédio pelos mencionados colegas.

Examino.

Cumpre referir inicialmente que o empregador não pode se valer de seu poder econômico para expor os seus trabalhadores a situações humilhantes ou constrangedoras. A relação de emprego deve pautar-se no respeito mútuo entre empregado e empregador.

O dano moral, à luz da Constituição Federal, é a agressão à dignidade humana capaz de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. O dano moral não exige dilação probatória, pois é ínsito à própria ofensa (dano moral *in re ipsa*); dessa forma, se a ofensa é grave e de repercussão na esfera individual, por si só justifica a concessão de indenização de ordem pecuniária ao lesado.



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

No caso dos autos, a prova oral deixa mais do que claro que a reclamante sofreu constrangimentos e humilhação no ambiente de trabalho.

A testemunha João Carlos, convidada a depor pela reclamante, e ouvida por carta precatória, relata que:

“o tratamento direto do Sr. Elvio com a autora era normal, o problema eram os comentários que ele fazia com outros colegas; entre os comentários ele dizia que a autora era “sapatona”, “mal amada”, entre outras coisas; a autora ficava sabendo desses comentários; a autora ficava muito magoada; que quando o Sr. Elvio passou a gerente, a situação ficou ainda pior; (...) que o Sr. Elvio comentou inclusive com o próprio depoente sobre a autora, de forma desairosa; lembra de outros colegas que também foram contatados pelo Sr. Elvio, entre eles o Sr. João, e Cristiano; que a própria reclamante comentou ao depoente sua mágoa pela situação constrangedora; várias vezes encontrou a autora chorando”

No mesmo sentido é a narrativa da testemunha Juliana, também ouvida a convite da reclamante:

“que a reclamante teve problemas com o Elvio; que ele estava debochando da reclamante, falando que ela era “sapatona”, falando também de questões particulares da reclamante, como seu processo de separação que estava em curso; que chegou a ver o Elvio e outros colegas de trabalho tratando a reclamante com desdém e fazendo piadinhas; que não ouviu o Elvio debochando da reclamante; que além do Elvio o Cristiano também tinha esse tipo de comportamento em relação à reclamante; que



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

esse tipo de comportamento era exclusivo com a reclamante; que não sabe dizer porque os dois tinham esse tipo de atitude em relação à reclamante; que a reclamante ficava chateada, ficava triste com o tratamento que recebia; que não chegou a ver a reclamante chorando; que participou de uma reunião que foi feita por causa desse tipo de comportamento, onde a reclamante participou, além do Carlinhos, a Andressa, o Roberto Lira, O Flavio, o Elvio, o Cristiano e a Elaine; que a reunião foi feita para confrontar o Elvio e que as pessoas pudessem dizer o que estava acontecendo; que na reunião ficou claro que ele estava debochando da reclamante; que na ocasião o Roberto Lira, gerente financeiro de São Paulo, perguntou no final da reunião para a reclamante se ela era ou não era "sapatona"; que ela respondeu que não era; que a reclamante ficou bem abalada com essa pergunta feita pelo Roberto Lira; que sabe que a reclamante saiu para o interior da fábrica para chorar; que o Roberto Lira e o Trajano no dia anterior à reunião passaram de setor em setor para saber se estava havendo algum problema na fábrica; que a reclamante teve um mal súbito na empresa e foi para a emergência; que o médico disse que ela não tinha nada e disse que ela estava com estresse; que o Elvio também apelidou a reclamante de "playmobil" em razão do jaleco que ela usava; que eram frequentes os deboches; que os participantes da reunião deram umas "risadinhas" quando o Roberto Lira perguntou a opção sexual da reclamante; que não sabe informar se a reclamante necessitou de tratamento psicológico; que no retorno do almoço também eram feitas piadinhas relacionadas à reclamante; que a reunião foi feita porque haviam outras reclamações sobre o Elvio, mas o assunto que predominou na reunião foi a reclamante; que a



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

depoente reclamou da postura do Elvio relacionada, relacionada a uma alegação que ele fez à diretoria reclamando do agendamento de uma data para a comemoração de um natal, que não foi com ele combinada; que o Elvio também informou à diretoria que a depoente estaria tendo em relacionamento sexual com um dos diretores da empresa, o que não era um fato verdadeiro; que não lembra se foi tratado do assunto de promoção de funcionários; que não foi tratado de fretes e logística, nem de produção e cumprimento de metas; que não lembra o que disse Roberto Lira quando a reclamante negou ser "sapatona"; que presenciou algumas discussões entre a reclamante e Cristiano na sala; que a sala era de vidro; que não sabe dizer qual era o objeto da discussão"

Veja-se que os comentários traçados saíam completamente do campo de trabalho, invadindo a esfera pessoal da autora, sendo, por isso, inadmissíveis no ambiente laboral.

A testemunha da reclamada refere que os conflitos se davam na esfera profissional, admitindo ter tido, ele próprio, Cristiano, divergências com a reclamante em função disso.

Ocorre que esse relato não guarda identidade com nenhuma outra prova produzida pela reclamada. Sequer a tese de defesa menciona que os atritos do Sr. Elvio com a reclamante se davam em decorrência da gestão de pessoal.

Cumpra referir que o próprio Cristiano é citado pelas testemunhas da autora, e por ela mesma à inicial, como um dos colegas que partilhavam dos insultos proferidos. Por esse motivo, vejo seu depoimento com reservas.



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

O e-mail de agradecimento enviado pela reclamante aos colegas (fls. 49 e ss.) não indicam uma convivência harmoniosa, como quer fazer crer a reclamada, mas refletem tão somente uma polida forma que a autora utilizou para se despedir dos colegas.

O abalo moral é evidente, decorrente da situação de humilhação sofrida, ainda mais levando-se em conta que a reclamante trabalhava com acesso a todos os setores da empresa, sendo amplamente conhecida.

Não bastasse o fato de sofrer deboche escancarado por parte de colegas e superiores, os comentários constrangedores eram proferidos também às suas costas, chegando aos seus ouvidos através de vários interlocutores. Com isso, os mesmos adquirem proporções ainda mais graves.

É do empregador a responsabilidade pelas indenizações por danos morais resultantes de conduta ilícita por ele cometida, ou por suas chefias, contra o empregado.

No caso dos autos, a reclamada, agiu com culpa na modalidade *in eligendo* e, portanto, deve arcar com sua má escolha, e com as ações do seu preposto.

Assim, em face da situação fática, entendo ter havido lesão à honra e imagem da reclamante a ensejar o pagamento de indenização por dano moral.

No que tange ao *quantum indenizatório*, não há unanimidade quanto à natureza jurídica da indenização por lesão extrapatrimonial, prevalecendo teoria que aponta para o seu caráter misto: reparação cumulada com punição. O Enunciado 51, aprovado na **1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**, traz como **critérios para aferição do *quantum* indenizatório:**



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

51. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. O valor da condenação por danos morais decorrentes da relação de trabalho será arbitrado pelo juiz de maneira eqüitativa, a fim de atender ao seu caráter compensatório, pedagógico e preventivo.

Entendo que a fixação deve observar, além do caráter pedagógico, compensatório e punitivo, o seguinte: a) a extensão do dano; b) as condições sócio-econômicas dos envolvidos; c) as condições psicológicas dos envolvidos; c) o grau de culpa do agente, de terceiro ou da vítima.

Comprovados os prejuízos morais, mas inexistentes regras de mensuração e de avaliação econômica, arbitra-se segundo regras de bom senso, de equidade e, sobretudo, observando o princípio da razoabilidade. A indenização deve servir ao empregador como medida punitivo-inibitória.

Penalizando-o, converte-se a condenação a pagar a indenização em forma de coagi-lo a que se emende e busque evitar males aos seus outros empregados. Ao lesado, deve significar uma compensação que lhe propicie uma satisfação, ainda que pequena, para aliviar as seqüelas do mal. A razoabilidade é o princípio norteador. Razoável é aquilo que é sensato, comedido, moderado, que guarda proporcionalidade, compatível com a reprovabilidade da conduta ilícita, com a intensidade e a duração do sofrimento experimentado pela vítima, com a capacidade econômica do ofensor, as condições sócio-econômicas do ofendido e outras circunstâncias intervenientes presentes nos autos, dentre as quais o grau de culpa de um e de outro, de tal forma que não se propicie o locupletamento.

O entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante é no sentido de que, se por um lado a indenização é um desestímulo para futuras condutas, por outro, não pode o valor pecuniário gerar o enriquecimento sem causa.



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Busca-se com isso garantir à reclamante, o quanto possível, a compensação da sua dor ou sofrimento, sem exageros a ponto de gerar um enriquecimento injustificado e, em relação à reclamada, a certeza de que não será onerada de forma excessiva, devendo servir de desestímulo à reiteração de conduta semelhante.

Entendo que o valor pretendido (300 remunerações) é excessivo em relação ao abalo moral experimentado. Para o caso, provado o efetivo dano, o nexo causal e a culpa da reclamada, julgo procedente o pedido e admito razoável a fixação da indenização no montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

DEFIRO.

DOS JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Os juros e a correção monetária são devidos na forma da lei, observado o entendimento consubstanciado na Súmula 21 do TRT da 4ª Região. Lembre-se a Orientação Jurisprudencial 302 da SDI-1 do TST, quanto ao critério de correção do FGTS.

DA ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA / DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A reclamante é pobre nos termos da lei, declarou-se como tal (fl.08), razão pela qual é beneficiária da Assistência Judiciária Gratuita.

Quanto aos honorários advocatícios, estes são indevidos, tendo em vista que a reclamante não está assistida por seu sindicato de classe e nem foram preenchidos os requisitos do art. 14 da Lei 5584/70.

DEFIRO EM PARTE.



2ª Vara do Trabalho de Canoas

SENTENÇA

0000763-92.2010.5.04.0202 Ação Trabalhista - Rito Ordinário

Ante o exposto, nos termos da fundamentação supra, julgo **PROCEDENTE** a ação movida por **Elisângela Santos da Silva** contra **Comafal Comercial e Industrial de Ferro e Aço Ltda.**, para condenar a reclamada a pagar ao reclamante, conforme for apurado em liquidação de sentença, as parcelas que seguem:

- a) indenização por danos morais no montante de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais);
- b) juros e correção monetária, na forma da atualização dos créditos trabalhistas.

Defiro o benefício da justiça gratuita à reclamante.
Custas de R\$ 600,00 sobre o valor de R\$ 30.000,00 provisoriamente arbitrado à condenação, pela reclamada, complementáveis ao final.

CUMPRA-SE após o trânsito em julgado.

Intimem-se as partes.

NADA MAIS.

LUIZ ANTONIO COLUSSI
Juiz do Trabalho