

ASSÉDIO SEXUAL

ALFRADIQUE, Eliane* e ZANETTI, Robson**

Podemos conceituar assédio sexual como toda tentativa, por parte do empregador ou de quem detenha poder hierárquico sobre o empregado, de obter dele favores sexuais, através de condutas reprováveis, indesejadas e rejeitadas, com o uso do poder que detém como forma de ameaça e condição de continuidade no emprego, ou quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

Cabe inicialmente observar que em nosso país antes da promulgação da Lei n. 10.224 de 15.05.2001, não havia punição específica para o assédio sexual, tanto no âmbito penal quanto no âmbito trabalhista.

Resumidamente sob o prisma do Direito do Trabalho, se o assédio é de iniciativa de um empregado em relação a outro colega de trabalho, poderá o assediador ser dispensado por justa causa. Se o autor do assédio é o empregador ou outro superior hierárquico, o empregado poderá postular a rescisão indireta do contrato de trabalho. Em ambas as situações, o pleito versará também sobre indenização por danos morais, dada a violação do direito a intimidade assegurado no art. 5º, da CF.

Além do direito a transferência de local de trabalho, o empregado tem direito a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 alíneas e, d ou c da CLT e de indenização por danos morais, nos termos do art. 5º, X, da CF.

Em caso de assédio, o assediado deve falar com superior? Se o próprio assediador não for o superior, sim, caso contrário deverá levar ao conhecimento dos diretores e se for uma pequena empresa, ao Ministério Público do Trabalho.

Entrar na Justiça? Depende. A vítima deverá estar muito bem embasada em provas, sob pena dela responder uma ação de indenização por danos morais pela falsa acusação de calúnia, já que o assédio sexual é crime.

A prova do assédio sexual é bastante dificultada porque o ato, via de regra, não ocorre de maneira pública, e sim quando assediador e assediado estão a sós, pois o

assédio é geralmente praticado a portas fechadas, o que levaria a pensar que a priori não existiria meio para provar o assédio.

Neste ponto os tribunais trabalhistas estão valorizando muito o depoimento do empregado assediado, admitindo indícios de prova para a caracterização do assédio sexual e mesmo a presunção, em consideração ao princípio da hipossuficiência do empregado, porém, esta questão merece ser muito bem avaliada para não serem cometidas injustiças.

Outros meios de prova, como bilhetes, *e-mails*, enviados pelo assediador, roupas rasgadas etc., devem ser guardados para apresentação na Justiça do Trabalho a fim de se provar a conduta do assediador e pleitear a indenização por danos morais ou ainda a possibilidade da rescisão indireta.

Para evitar que o assédio sexual na relação de emprego fique sem punição os tribunais trabalhistas, diferentemente dos criminais, consideram plenamente válida a prova indireta, ou seja, a prova por indícios e circunstâncias de fato.

Diante da dificuldade probatória do delito de assédio sexual, os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho permitem que se confira ao depoimento da vítima especial relevância, sempre que este seja corroborado com um mínimo de lastro probatório.

O assediado deve pedir demissão e esquecer? Sim e não. O pedido de demissão neste caso é justo. Após entrar com o pedido de demissão ela poderá entrar com a ação de indenização por danos morais, desde que possua prova dos fatos e do dano moral. O pedido de demissão aqui é causa de resolução contratual unilateral justificada, se ficar provado o assédio. Ocorre que a unidade do próprio sistema cria mecanismo de proteção ao hipossuficiente, *verbi gratia*, a impossibilidade de o empregador ofender substratos axiológicos informantes do próprio sistema jurídico, não poderia por isso o empregador desvirtuar o contrato de trabalho, tratando o empregador da maneira que lhe convém.

O assediado deve registrar os "ataques" do assediador (guardar *e-mails*? Gravar?) Com certeza. No assédio

valem não somente as provas diretas, como guardar e-mails, gravar a conversa (desde que a conversa seja gravada pelo assediado na sua relação com o assediador, pois se terceiro gravar a conversa entre eles a prova é ilícita), ter testemunhas e ainda se admite a prova por presunção. Não há dúvida quanto à robustez das provas diretas no convencimento do magistrado. Ocorre que, hodiernamente, com o advento da revolução tecnológica, qualquer pessoa, por mais desprovida de recursos que seja, tem acesso a câmeras filmadoras, gravadores de áudio, telefones móveis que dispõem de recursos de captação de imagens, sons e, até mesmo, de vídeos. A questão em voga é a possibilidade de admissão em juízo das gravações ambientais colhidas pelo assediado.

E se o assédio partir de um empregado? Demitir? A doutrina tem entendido que o assédio somente deve ocorrer diante de existência de poder. Se ficar provado que o empregado tem poder, não existe subordinação, não existindo subordinação, não existe relação de emprego. Se o assédio partir de empregado, a empresa poderá ser demandada em juízo pelo assediado e nesse caso, poderá se utilizar do direito de regresso podendo demandar em ação própria, ou ainda através da denúncia à lide para ressarcir-se dos danos patrimoniais provocados pelo seu empregado assediador.

Como fazer a denúncia sem ser mal-entendida? Não existem mal entendidos na verdade dos fatos. Baseada em provas antes de mais nada. Após expor a situação a amigos, a uma associação, advogado, médico clínico geral num primeiro momento, pois posteriormente poderá haver o encaminhamento a um psiquiatra para verificar os danos psicológicos e físicos. Poderá ser exposta a cada uma destas pessoas ou concomitantemente a todas. O flerte ou a popular "cantada" não configura assédio sexual, havendo decisões da Justiça do Trabalho até mesmo no sentido de que "frase grosseira do superior hierárquico, com conotação sexual, não configura hipótese de assédio"

Há algum modo de prevenir o assédio? Sim. O melhor caminho do assediado é evitar o assediador, manter distância, ser fria(o) e indiferente, se vestir de forma séria, mentir se necessário for sobre sua vida pessoal para desencorajar o assediador, convencer o assediador que é melhor manter somente a relação profissional para poderem trabalhar em conjunto.

Com respeito ao assédio sexual, tem-se adotado medidas mais específicas de prevenção, como 1) a publicação de uma declaração de princípios onde se comprometa o empregador a manter "tolerância zero" com o assédio sexual; 2) o estabelecimento de um procedimento informal de solução a instruído por um (a) assessor (a) confidencial; 3) a tipificação das infrações disciplinares aplicáveis em casos de assédio sexual.

Não pretendemos entrar em detalhes mais particulares, o que obrigaria a um estudo mais aprofundado da prevenção dos riscos psicossociais. O que se pretende é deixar claro que, ainda que sua concreção, atualmente, esteja longe do desejável, o empresário possui uma dívida de seguridade ante os riscos psicossociais. Uma dívida de seguridade cujo não cumprimento pode gerar oportunas consequências jurídicas. Deste modo, a adoção de medidas de prevenção do assédio sexual e o adequado tratamento da denúncia da vítima podem exonerar a empresa da responsabilidade indenizatória por perdas e danos que, em caso diverso, poderia recair sobre a empresa em eventual ação de responsabilidade civil, mesmo no caso que o assediador não seja diretamente o empresário, respondendo este por culpa *in eligendo* ou *in vigilando*.

(*) Juíza de Direito

(**) Advogado, palestrante e árbitro. Doctorat Droit Privé pela Université de Paris 1. Especialista em Direito Privado pela Università degli Studi di Milano – Itália. Pesquisador junto a Università "La Sapienza" em Roma.)

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Acórdão 5.158/2009-PATR
 Processo TRT/SP 15ª REGIÃO 900-2007-135-15-00-1
 RECURSO ORDINÁRIO
 Origem: 4ª VT DE SOROCABA
 Juiz: MAURÍCIO MATSUSHIMA TEIXEIRA

PRESCRIÇÃO NUCLEAR. COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO. TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS DA FEPASA PARA A COMPANHIA PAULISTA DE TRENS METROPOLITANOS. INCIDÊNCIA DA SÚMULA N. 326 DO C. TST.- Ingressou a reclamante em juízo para pleitear a condenação solidária das reclamadas ao pagamento de complementação de pensão e outras obrigações acessórias decorrentes da adoção de salários atuais de funcionários da ativa, com fulcro em cargo equivalente àquele ocupado por seu falecido genitor, à época de sua aposentadoria, consoante tabela de transposição de cargos da FEPASA para a CPTM. Todavia, a integração de valor pleiteada refere-se a um cargo que jamais foi utilizado para a composição da base de cálculo da complementação da aposentadoria ou da pensão. Desta feita, impõe-se o decreto da prescrição total (bienal) do direito de ação, em consonância com o entendimento preconizado pela Súmula n. 326 do C. TST. PRESCRIÇÃO NUCLEAR. COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO. TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS DA FEPASA PARA A COMPANHIA PAULISTA DE TRENS METROPOLITANOS.- O pedido obreiro fundamenta-se na adoção de nova base de cálculo para o pagamento da complementação de pensão, em decorrência de Plano de Cargos e Salários instituído em **08.07.1996**, data esta que deve ser considerada para a aferição da ocorrência ou não da prescrição, justamente porque o suposto equívoco, que teria gerado a redução do valor da base de cálculo da indigitada verba, ocorreu com a implementação do PCS, devendo, portanto, o prazo prescricional ser contado a partir da data em que violado o direito. PRESCRIÇÃO NUCLEAR. COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO. TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS DA FEPASA PARA A COMPANHIA PAULISTA DE TRENS METROPOLITANOS. INCIDÊNCIA DAS SÚMULAS NS. 326, 275, INCISO II, E 294, DO C. TST.- Considerando-se que o contrato de trabalho do falecido genitor da reclamante (que era empregado da extinta Estrada de Ferro Sorocabana, que originou a FEPASA) já se encontrava extinto quando do ajuizamento da presente ação, indubitável que a contagem da prescrição bienal deve se dar a partir da prática do ato único do empregador,

que foi, inequivocadamente, a implementação do Plano de Cargos e Salários instituído em **08.07.1996**, que redundou no incorreto enquadramento do trabalhador e fez incidir, na hipótese, não somente o quanto preconizado pela já citada Súmula n. 326 do C. TST, mas também as disposições insertas nas Súmulas de ns. 275, inciso II, e 294 do C. TST.

A r. sentença de fls. 159/164 declarou o presente feito extinto sem resolução do mérito em relação à segunda reclamada (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos – CPTM), por ilegitimidade de parte, e, no mérito, acolheu em parte a prejudicial suscitada, para declarar prescritos créditos obreiros anteriores a 11.06.2002, além de julgar parcialmente procedentes os pedidos formulados por L.M.R. contra a primeira reclamada (Fazenda Pública do Estado de São Paulo), condenando-a a pagar diferenças de complementação de aposentadoria, em valores vencidos e vincendos, inclusive abonos trezenos; e imputando-lhe a obrigação de providenciar a retificação dos proventos da autora, sob pena de pagamento de multa.

Houve remessa oficial (fl. 164).

Irresignadas com a r. decisão de piso, tanto a reclamante como a primeira reclamada (Fazenda Pública do Estado de São Paulo) recorrem ordinariamente.

A reclamante, às fls. 237/249, pretende seja afastada a ilegitimidade de parte da segunda reclamada (Companhia Paulista de Trens Metropolitanos – CPTM), além de almejar sua responsabilização solidária.

Já a primeira reclamada, às fls. 271/280, propugna pela reforma da r. sentença, com a improcedência dos pedidos formulados em face de si, seja pela ocorrência da prescrição total, seja pela inexistência de sucessão da FEPASA pela CPTM; requer, por fim, a revogação de sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios e custas processuais.

O ente público está dispensado de comprovar os recolhimentos legais, tendo em vista os termos do art. 790-A (1), inciso I, da CLT e do Decreto-lei n. 779/1969.

Contra-razões pela primeira reclamada às fls. 285/288; pela reclamante às fls. 289/299 e pela segunda reclamada às fls. 300/306.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer subscrito pelo D. Procurador João Norberto Vargas Valério, manifestou-se às fls. 317/321 pelo conhecimento dos recursos voluntários e não-conhecimento da remessa oficial, com o provimento tão-somente do apelo da reclamante.

É o relatório.

VOTO

Trata-se de sentença sujeita ao duplo grau de jurisdição obrigatório, nos termos do art. 475, inciso I, do CPC e art. 1º, inciso V, do Decreto-lei n. 779/1969, com devolução obrigatória de toda a matéria que compõe a lide ao conhecimento e reexame pela instância regional, vedada apenas a *reformatio in pejus* em detrimento da entidade estatal, caso não haja recurso voluntário em sentido contrário.

Note-se que o valor da condenação deve **corresponder à soma do rol dos pleitos a se acrescer de juros e correção monetária, que, com certeza, supera, em muito**, os sessenta salários mínimos dos quais tratam o art. 475, inciso I e § 2º, do CPC, e a Súmula n. 303, inciso I, alínea *a*, do C. TST.

Conheço, portanto, da remessa oficial, assim como dos recursos ordinários interpostos pela reclamante e pela Fazenda Pública do Estado de São Paulo, porque se encontram preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Inverto a ordem de apreciação dos recursos ordinários voluntários, tendo em vista a prescrição argüida pela primeira reclamada (Fazenda Pública do Estado de São Paulo).

DA REMESSA OFICIAL E DO RECURSO ORDINÁRIO DA FAZENDA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO

DA PREJUDICIAL DE PRESCRIÇÃO TOTAL (BIENAL)

No caso em testilha, ingressou a reclamante em juízo para pleitear a condenação solidária das reclamadas ao pagamento de complementação de pensão e outras obrigações acessórias decorrentes da adoção de salários atuais de funcionários da ativa, com fulcro em cargo equivalente àquele ocupado por seu falecido genitor, Sr. C.M.R., à época de sua aposentadoria, consoante tabela de transposição de cargos da FEPASA para a CPTM, qual seja: **Supervisor de Manutenção PTA8**.

Todavia, a integração de valor pleiteada pela autora refere-se a um cargo que jamais foi utilizado para a composição da base de cálculo da complementação da aposentadoria ou da pensão.

Desta feita, impõe-se o decreto da prescrição total (bienal) do direito de ação, em consonância com o entendimento preconizado pela Súmula de n. 326 do C. TST, *in verbis*:

SÚMULA N. 326 DO TST. COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PARCELA NUNCA RECEBIDA. PRESCRIÇÃO TOTAL (mantida) - Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria.

Senão vejamos:

Como a própria exordial noticiou, o falecido trabalhador, Sr. C.M.R., que era empregado da extinta Estrada de Ferro Sorocabana, que originou a FEPASA, aposentou-se em **01.09.1968**, passando a perceber complementação de aposentadoria, de acordo com o Estatuto dos Ferroviários das Estradas de Ferro de Propriedade e Administração do Estado de São Paulo (vide documento juntado às fls. 69/84) e contrato coletivo de trabalho (vide fls. 87/99).

Aduziu a reclamante que, quase trinta anos após, em **08.07.1996** (vide documento de fl. 29), com a implantação do novo Plano de Cargos e Salários na Companhia Paulista de Trens Metropolitanos, as atividades que o Sr. C.M.R. desenvolvia como Supervisor Técnico Operacional I passaram a ser desenvolvidas pelos ocupantes do cargo de Supervisor de Manutenção PTA8, conforme tabela de transposição de cargos.

Destarte, a autora postulou a condenação solidária das reclamadas ao pagamento das diferenças de complementação de pensão, tomando-se como base de cálculo o valor do salário do cargo equivalente ao ocupado pelo Sr. C.M.R. quando de sua aposentadoria, que foi alterado para Supervisor de Manutenção PTA8.

Logo, incontestável que o pleito obreiro fundamentado na adoção de nova base de cálculo para o pagamento da complementação de pensão, em decorrência de Plano de Cargos e Salários instituído em **08.07.1996**, data esta que deve ser considerada para a aferição da ocorrência ou não da prescrição, justamente porque o suposto equívoco, que teria gerado a redução do valor da base de cálculo da indigitada verba, ocorreu com a implementação do PCS, devendo, portanto, o prazo prescricional ser contado a partir da data em que violado o direito.

Além disso, considerando-se que o contrato de trabalho do Sr. C.M.R. já se encontrava extinto quando do ajuizamento da presente ação, indubitável que a contagem da prescrição bienal deve se dar a partir da prática do ato único do empregador, que foi, inequivocadamente, a implementação do Plano de Cargos e Salários instituído em **08.07.1996**, que redundou no incorreto enquadramento do trabalhador e fez incidir, na hipótese, não somente o quanto preconizado pela já citada Súmula n. 326 do C. TST, mas também as disposições insertas nas Súmulas de ns. 275, inciso II, e de 294 do C. TST, *in verbis*:

SÚMULA N. 275. PRESCRIÇÃO. DESVIO DE FUNÇÃO E REENQUADRAMENTO (incorporada a Orientação Jurisprudencial n. 144 da SBDI-1) - Res. n. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

(...)

II - Em se tratando de pedido de reenquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. (ex-OJ n. 144 da SBDI-1 - inserida em 27.11.1998)

SÚMULA N. 294. PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR

URBANO (mantida) - Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Nesse esboço, tendo em vista que a suposta lesão ao direito do trabalhador ocorreu em **08.07.1996**, como amplamente fundamentado, e a presente reclamação trabalhista foi ajuizada somente em **11.06.2007**, ou seja, **após quase onze anos**, deve ser declarada a prescrição bienal.

Nesse mesmo sentido:

PRESCRIÇÃO BIENAL. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. DIFERENÇAS. EDIÇÃO DE NOVO QUADRO DE CARREIRA. REENQUADRAMENTO. ATO ÚNICO DO EMPREGADOR. OCORRÊNCIA.- Tratando-se de pedido de diferenças de complementação de aposentadoria com fundamento em suposto equívoco no posicionamento do empregado no quadro de pessoal reestruturado da empresa, que tenha lhe causado prejuízos, nasce, a partir daí, o direito de ação visando a reparação do ato, que seria o correto enquadramento do obreiro para o recebimento das diferenças de complementação de aposentadoria. Em assim sendo, e se o contrato de trabalho já se encontra extinto, conta-se a prescrição bienal a partir da prática do ato único do empregador, que é o equivocado enquadramento do empregado no novo quadro de pessoal da empresa. (Processo TRT 15ª Região 602-2007-016-15-00-5, Acórdão 4.845/2008, DOE 1º.02.2008, Recorrente: A.C., Recorridas: Fazenda Pública do Estado de São Paulo e Companhia Paulista de Trens Metropolitanos – CPTP, Desembargador Relator Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva).

(...)

“02.01. Prescrição. Complementação de Aposentadoria. Não existe a menor dúvida de que “em se tratando de pedido de **diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas tão-somente as parcelas anteriores ao biênio**”, de conformidade com a regra da **Súmula n. 327** do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Todavia, a questão é absolutamente diversa no caso dos autos. O Reclamante aposentou-se no dia **31.03.1980** (fl. 5), no **cargo de mecânico III** (fl. 08) e está pretendendo o pagamento das diferenças de complementa-

ção de aposentadoria “**com base no cargo correspondente às atividades desenvolvidas pelo trabalhador, quando de sua aposentadoria (hoje MECANICO DE MANUTENÇÃO I - conforme tabela de transposição de cargos - doc. 06), desde o momento em que teve início a defasagem, consoante evolução salarial da 2ª reclamada, com repercussão em 13º salário, verbas vencidas...**” (letra “g” – fl. 13). O Plano de Cargos e Salários em que se fundamenta o pedido da Reclamante foi implantado em **08.07.1996**, conforme documento juntado à fl. 26. Caso tivesse o Reclamante formulado qualquer pedido de diferenças de proventos decorrentes da inobservância dos “**reajustes legais**”, ou com base no descumprimento de “**instrumentos normativos**”, a pretensão por ele deduzida poderia não estar coberta pelo manto prescricional. Nada disso foi por ele pretendido na inicial. O pedido é bastante específico e ele pretende somente seja adotada nova base de cálculo para o complemento de aposentadoria, em decorrência de plano de cargos e salários. Portanto, o pedido de diferenças de complementação de aposentadoria refere-se à Plano de Cargos e Salários e jamais foi pago ao Reclamante, já que a base de cálculo da complementação postulada tem como referência salário de cargo que não existia à época da aposentadoria, criado pela novo PCS apenas em **1996**. A r. sentença extinguiu o processo, com julgamento do mérito, reconhecendo a prescrição total do direito do Autor, fundamentando o MM. Juiz *a quo* que: ‘**A aposentadoria do reclamante ocorreu em março de 1980, época em que passou a receber complementação de aposentadoria. Em maio de 1996, houve a implantação do PCS e o suposto equívoco no posicionamento que teria gerado erro na base de cálculo da complementação da aposentadoria. A presente ação foi ajuizada somente em outubro 2006. A pretensão do reclamante, portanto, encontra-se prescrita, uma vez que a ação foi ajuizada mais de dois anos após a ocorrência da alegada violação do direito (1996 - implantação do PCS). Frise-se que o autor postula a integração de valor referente a um cargo que, na verdade, nunca compôs a base de cálculo da complementação de sua aposentadoria. Assim, o caso presente impõe a observância do entendimento consubstanciado na Súmula n. 326 do C. TST, considerando-se, porém, como termo inicial do biênio a data de implantação do PCS e não a data da aposentadoria**’ (fls. 393/394). O TST já proferiu decisão confirmando a incidência da prescrição bienal em caso de pedido de diferenças de complemen-

tação de aposentadoria decorrentes “reestruturação do quadro de carreira” (18.01.2007), nos seguintes termos: ‘**A Seção Especializada em Dissídios Individuais - 1 (SDI-1) do TST confirmou a incidência da prescrição bial (total) em um caso envolvendo pedido de pagamento de diferenças de complementação de aposentadoria. A manifestação majoritária da SDI-1 ocorreu durante exame de embargos em recurso de revista movidos por um aposentado da Companhia Estadual de Energia Elétrica (CEEE). As diferenças decorreriam, segundo o autor do recurso, de um erro de enquadramento durante a reestruturação do quadro de pessoal da empresa gaúcha. “Se o empregado não se conforma com a nova base de cálculo da complementação de aposentadoria adotada pela empresa, originada a partir de reestruturação do quadro de carreira, dispõe de dois anos para impugná-la judicialmente visto que a virtual lesão nasce no preciso momento do suposto equívoco cometido no posicionamento do ex-empregado no novo quadro de carreira”, explicou o Min. João Oreste Dalazen, ao sintetizar o posicionamento majoritário da SDI-1, liderado pelo Min. Vantuil Abdala (redator designado para o acórdão). (ERR 575172/1999.7)’. Assim, a pretensão relativa ao “reenquadramento” em decorrência do novo **Plano de Cargos e Salários implantado em 08.07.1996** está, irremediavelmente, coberta pelo manto da **prescrição bial**, uma vez que o prazo deve ser contado a partir da suposta lesão ao direito do Reclamante, o que ocorreu em **08.07.1996**, momento do suposto equívoco cometido no posicionamento do obreiro no novo **Plano de Cargos e Salários**, e a presente ação apenas foi ajuizada em **23.10.2006** (fl. 2). É por esse motivo que a pretensão deduzida na inicial está integralmente coberta pelo manto da prescrição, como ressaltado na origem, e sem nenhuma violação à Súmula n. 327 do Colendo TST. Diante disso, o recurso não merece acolhimento. (...)’ (Processo TRT 15ª Região 1643-2006-016-15-00-8, Acórdão 44.809/2007, DOE de 14.09.2007, Recorrente: D.B., Recorridas: Fazenda Pública do Estado de São Paulo e Companhia Paulista de Trens Metropolitanos – CPTP, Desembargador Relator Paulo de Tarso Salomão).**

Rechaçadas, portanto, as considerações expendidas nas contra-razões obreiras, por inaplicável à hipótese dos autos a Súmula de n. 327 do C. TST, que assim dispõe:

SÚMULA N. 327 DO TST. COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSEN-

TADORIA. DIFERENÇA. PRESCRIÇÃO PARCIAL (nova redação) - Res. n. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao quinquênio.

DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Tendo em vista o acolhimento da prescrição total, resta prejudicada a análise do apelo obreiro.

Portanto, decide-se conhecer da remessa oficial e dos recursos ordinários voluntários e acolher a prescrição total argüida pela primeira reclamada, extinguindo o feito com resolução do mérito, nos termos do art. 269, inciso IV, do CPC. Ao apelo da autora, nega-se provimento.

Custas em reversão, pela reclamante, das quais está isenta, já que lhe foram concedidos os benefícios da justiça gratuita à fl. 163.

OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI

Desembargadora Relatora

DOE 30 jan. 2009, p. 63

Nota:

(1) Art. 790-A/CLT. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita: I – a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;

Acórdão 3.379/2009-PATR

Processo TRT/SP 15ª Região 1745-2007-049-15-00-5

RECURSO ORDINÁRIO

Origem: VT DE ITÁPOLIS

ASSÉDIO MORAL.- A exposição sistemática do trabalho a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, no e em decorrência do exercício de suas funções ao longo da jornada, servindo-se o sujeito agressor de seu poder hierárquico, caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho mediante perversas relações autoritárias, desumanas e antiéticas com predominância de desmandos, manipulação do medo e programas de qualidade total associados apenas à necessidade produtiva, não raro combinados com processos de reestruturação e reorganização do trabalho (fase vertical) e na manifestação pessoal com aplicação de estratégias do agente agressor tais como: como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou

publicamente através de comentários (fase horizontal). Na realidade é um contexto novo, decorrente da globalização que ainda não mostrou sua fase humana (se é que a tem) que permite inferir como sendo esta a década do mal-estar; na qual, de um lado exige-se qualificação, competência, eficiência, competitividade, criatividade, responsabilidade, redução de custos, super jornadas e etc., “a qualquer preço”, e, de outro, manifesta-se na figura concreta do desemprego. Tal assédio, provado nos autos, implica em dano moral e, ao abrigo da Constituição Cidadã, indenizável, tanto para reparação do dano quanto para efeito pedagógico que induza o infrator a um processo de reflexão quanto à sua política de recursos humanos. R.O. ao qual se dá provimento para deferir indenização por danos morais provocados, pelo configurado assédio, no importe de R\$ 50.000,00.

Presentes os pressupostos de admissibilidade do recurso.

Regular a representação.

Da r. decisão de fls. 164/167 que julgou improcedente a ação trabalhista recorre o reclamante consoante as razões de fls. 169/176.

Contra-razões da reclamada às fls. 179/182.

Conheço do recurso.

É o relatório.

VOTO

Tendo o r. decisório indeferido a pretensão de indenização por dano moral julgando improcedente o feito, recorre o reclamante. Refere que experimentou cobranças excessivas, ameaças gerais nas reuniões, bem como pessoais, humilhação e ambiente de trabalho competitivo além do admissível no âmbito da instituição. Reporta-se aos documentos colacionados bem como aos depoimentos testemunhais que teriam sido unânimes em afirmar a existência de quadro onde eram marcados os nomes dos empregados e respectivo desempenho quanto às metas. Acrescenta que as testemunhas da reclamante por evidente temor negacearam suas afirmações mas as testemunhas por ele trazidas foram uníssonas. Colaciona jurisprudência.

O assédio moral conceitua-se pela exposição sistemática do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de modo repetido e prolongado, no e em decorrência do exercício de suas funções ao longo da jornada, servindo-se o sujeito agressor de seu poder hierárquico e caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho mediante perversas relações autoritárias, desumanas e antiéticas com predominância de desmandos, manipulação do medo e programas de qualidade total associados apenas à necessidade produtiva, não raro combinados com processos de reestruturação e reorganização do trabalho (fase vertical) e na manifestação pessoal com aplicação de estratégias do agente agressor tais como: como escolher a vítima e isolá-la, impedir que se

expresse, não explicar os porquês, fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar e culpabilizar frente aos pares ou publicamente através de comentários (fase horizontal).

Na realidade é um contexto novo, decorrente da globalização desumanizada e argentária que permite inferir como sendo esta a década do mal-estar; na qual, de um lado exige-se qualificação, competência, eficiência, competitividade, criatividade, responsabilidade, redução de custos, super jornadas e etc., “a qualquer preço”, e, de outro, manifesta-se na figura concreta que resume-se na ameaça do desemprego. Esta será a década onde predominará a angústia, a depressão e os danos psíquicos, culminando na chamada Síndrome de Burnout, doença grave consistente no estresse no ambiente de trabalho levado ao extremo.

O assédio moral implica em dano moral e ao abrigo da Constituição Cidadã, indenizável. Compulsando os presentes autos, verificam-se, de fato, várias das condutas elencadas tendente à degradação deliberada das condições de trabalho associadas à necessidade produtiva ou alcance de metas. Os documentos de fls. 29/34 são contudentes neste sentido. Também os documentos de fls. 40/41 que inclusive constroem o empregado a comentar e responder o que fará para sua evolução/aprimoramento. No mesmo diapasão os documentos de fls. 47/51 destacando-se a ameaça velada contida às fls. 49.

Extraí-se, ainda, dos depoimentos testemunhais, a informação feita pelas duas testemunhas do reclamante no sentido de que o cumprimento das metas era exposto num quadro, que tais metas eram cobradas, bem como a existência de ameaças com transferência ou com a perda de emprego. No que pese as duas testemunhas da reclamada terem negado as ameaças, ambas não souberam dizer se algum funcionário tenha sido demitido pelo não cumprimento das metas o que implica presumir que a hipótese existia, mas ambas confirmaram que o cumprimento das metas era cobrado pelos gerentes e a existência do quadro onde era marcado se as metas eram cumpridas.

O reclamante vivenciou tais circunstâncias de 05.01.2004 a 13.08.2007. A conduta patronal é reprovável, mormente em se tratando de instituição financeira de renome internacional, e impõe uma punição como medida pedagógica de reparação, para coibir o empregador e convidá-lo à reflexão a fim de que avalie sua conduta ávida e degradante e modifique sua política de recursos humanos com vistas ao aprimoramento das condições de trabalho e à proteção da saúde mental do trabalhador.

Reforma-se o r. julgado para deferir indenização por danos provocados pelo assédio moral descrito, no importe de R\$ 50.000,00, com juros a partir do ajuizamento da ação e correção monetária a partir do trânsito em julgado do presente.

Não há recolhimento previdenciário e tributário em razão da natureza indenizatória da verba.

Mantém-se o r. julgado no que toca à gratuidade e honorários.

ISTO POSTO, decide-se conhecer e dar provimento ao recurso do reclamante para deferir indenização por danos provocados pelo assédio moral descrito, no importe de R\$ 50.000,00, com juros a partir do ajuizamento da ação e correção monetária a partir do trânsito em julgado do presente e, no mais, manter a íntegra da r. sentença, por estes e por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.000,00, calculado sobre R\$ 50.000,00, valor arbitrado à condenação.

LUIZ FELIPE PAIM DA LUZ BRUNO LOBO
Juiz Relator

DOE 23 jan. 2009, p. 101

Sentença

Processo TRT/SP 15ª Região 579-2008-149-15-00-9
Origem: 2ª VT DE LENÇÓIS PAULISTA.

Vistos, etc...

D.C.P.C. ajuizou Reclamação Trabalhista em relação a AGRÍCOLA TATEZ LTDA. alegando, em resumo, que foi contratada pela reclamada em 16 de janeiro de 2008, sendo que seu contrato de trabalho ainda permanece em vigor. Informou que estava grávida e que, no dia 22 de abril deste ano, durante a jornada, começou a sentir sintomas de princípio de aborto, sendo que o empregador, apesar de cientificado, não lhe prestou socorro. Ressaltou que, devido a tal omissão, acabou ocorrendo a morte do feto, fato que lhe causou forte abalo emocional e, assim, danos morais que devem ser reparados. Pleiteou a indenização correspondente e honorários advocatícios. Deu à causa o valor de R\$ 17.000,00. Juntou procuração e documentos.

Regularmente notificada, compareceu a reclamada na audiência, apresentando exceção de incompetência em razão do lugar, a qual foi rejeitada (fls. 24/25), bem como defesa escrita. Alegou, em síntese, que o fiscal, ao tomar conhecimento dos fatos, “se dirigiu à reclamante e lhe sugeriu insistentemente, fosse encaminhada ao PRONTO SOCORRO DE AVARÉ”, que ficava próximo do local onde estavam prestando serviços, mas ela recusou, argumentando que ia continuar trabalhando, pois preferia ser atendida por seu próprio médico, na cidade de Areiópolis, “onde vinha fazendo o pré-natal e em quem depositava integral confiança”, recusando-se a deixar o local de trabalho. Destacou que, no retorno, ao passarem por Avaré, a autora foi novamente questionada se queria ir até o pronto socorro da cidade e, mais uma vez, recusou.

Afirmou que, assim, não teve qualquer culpa no evento. Mencionou que sempre procurou dar toda a assistência a seus empregados e que não ocorreu o dano moral alegado. Impugnou o pedido de honorários advocatícios. Juntou procurações e documentos.

Réplica às fls. 75/77.

Na audiência em prosseguimento, partes e testemunhas prestaram depoimentos.

Sem outras provas a instrução processual foi encerrada.

Razões finais às fls. 83/87 e 88/93.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

DECIDO

A questão da incompetência em razão do lugar, conforme mencionado no relatório, já foi devidamente apreciada e rejeitada às fls. 24/25.

Quanto a tal matéria, portanto, nada mais resta a ser analisado.

Os fatos que a autora trouxe ao conhecimento desta Justiça Especializada, não são alucinações de um pesadelo. Ao contrário, de acordo com a prova fornecida, representam nada mais do que a dura e crua realidade.

Realmente, em pleno século XXI, numa era de tecnologia tão avançada, de viagens espaciais, de cirurgias que realizam implantes e transplantes inimagináveis, onde o homem, as vezes, em face da “evolução”, parece brincar de Deus e numa região que é considerada progressista e que se situa no Estado mais rico da Federação, o lugar mais confortável que o empregador encontrou para abrigar sua empregada, que apresentava evidentes sintomas de aborto, foi a sombra de uma árvore e um cabo de enxada em que ela se apoiava para suportar as dores terríveis que sentia e onde permaneceu por mais de 20 minutos.

É, realmente, de se estarrecer, para dizer o mínimo!

Neste ponto, cumpre destacar, que não entendi, até agora, o que a empregadora quis insinuar, em relação a conduta da reclamante, quando informou, na contestação (fls. 29), o seguinte:

(...) sendo que, no dia dos fatos (22.04.2008), acompanhada de uma amiga, dirigiu-se para dentro do canal onde trabalhavam, lá permanecendo por mais de 20 (vinte) minutos, quando, então, sua colega e acompanhante, dirigiu-se ao Sr. VALDECIR, quando então relatou que a mesma estaria com suspeitas de aborto, pois apresentava perda de líquido (próprio da ruptura da bolsa) e sangue, informando, ainda, que ela mesma, reclamante não queria lhe falar.

(...)

Vale frisar, que a reclamante, não se sabe ao certo por que, tentou esconder o ocorrido, a uma porque, ao que se apurou, quando se sentiu mal, ao invés de dirigir-se ao ônibus ou

ao banheiro disponibilizado, adentrou ao cavial, onde não se sabe o que ocorreu efetivamente (...).

Ora, se o objetivo da empregadora, com tais declarações, foi o de atribuir à reclamante alguma conduta irregular ou ilegal, deveria dizer qual foi, para que se pudesse, assim, apurar eventuais responsabilidades.

Por outro lado, se não sabe de nenhum ato irregular ou ilegal da autora, não deve deixar insinuações nas entrelinhas.

Quanto a tal questão, ainda, o certo é que a reclamante, em depoimento pessoal, informou que o único local em que poderia gozar de um pouco de privacidade, a fim de constatar se realmente estava perdendo líquido e sangue, era uma mata ali existente.

O argumento da empresa, no sentido de que a autora poderia ter utilizado o ônibus, para verificar o fato, não merece acolhida, mesmo porque, na defesa, ela própria admite que referido veículo “havia ido abastecer, em local próximo à mesma e poderia demorar para retornar” (parte final do primeiro parágrafo de fls. 30).

Não há, ainda, qualquer prova no sentido de que a reclamante poderia ter utilizado local mais apropriado, para verificar se realmente apresentava sintomas de aborto.

Ultrapassada tal questão, o certo é que a prova fornecida, é no sentido de que a empregadora teve ciência de que o estado de saúde da autora era grave e reclamava atendimento médico urgente. A questão, inclusive, era de conhecimento de todos que laboravam no local, conforme declararam os Srs. Reinaldo e Daverson. A própria testemunha da empregadora (Sr. Valdecir), acabou por confessar o fato e, tanto é verdade, que, ao tomar conhecimento das queixas, determinou que a autora paralisasse imediatamente os serviços, mandando “ela esperar embaixo da árvore; que não havia um outro local mais confortável para a reclamante ficar, a não ser embaixo da árvore”. Segundo a prova fornecida, a autora ficou no referido local por 20 minutos aproximadamente, aguardando a chegada do ônibus que só saiu dali quando o horário marcado para o encerramento da jornada de todos os empregados foi atingido.

Não há, a meu ver, como acolher o argumento da empresa, no sentido de que a autora recusou o socorro médico oferecido. Na verdade, segundo as testemunhas Reinaldo e Daverson, não existiu a disponibilidade de socorro médico algum, uma vez que os fiscais da reclamada apenas determinaram que a autora aguardasse o ônibus retornar e o encerramento da jornada, quando todos seriam transportados para as cidades de origem.

De se destacar, ainda, que durante a viagem, apesar do estado precário de saúde da reclamante ser do conhecimento de todos, a condução que a transportava efetuou várias paradas para apanhar ou deixar outras pessoas, inclusive uma que sequer era empregado. O tempo de parada total, no retorno, foi de 1 hora aproximadamente, como informaram as testemunhas Reinaldo e Daverson.

Durante o trajeto, de acordo com a prova apresentada,

o estado de saúde da reclamante piorou, sendo que alguns colegas avisaram o fiscal que, todavia, não se sensibilizou, nem ofereceu socorro algum. A própria testemunha da reclamante, demonstra bem qual era o estado de saúde da reclamante, que sequer conseguia falar, respondendo com gestos.

Como se nada disso bastasse, o certo é que depois de cumprir várias estações dessa verdadeira *Via Crucis*, onde a reclamante sempre afirmava para os colegas que “estou passando mal, estou passando mal e não vai dar para agüentar, estou sentindo muita dor na barriga”, ela chegou finalmente na sua cidade e, apesar de seu precário estado de saúde, foi deixada no seu ponto de desembarque, entregue à própria sorte.

Não há como negar, portanto, que o descaso do empregador com a saúde e a sorte de sua empregada, no caso vertente, foi extremo.

Mesmo que se acolha, para argumentar, a versão da empresa, no sentido de que ofereceu socorro médico e a reclamante recusou, nem assim há como mitigar sua culpa que revelou-se gravíssima.

Na realidade, se o estado de saúde da reclamante era grave, não cabia ao empregador indagar se ela queria ser socorrida. Ao contrário, deveria prestar o socorro que estava a seu alcance.

Realmente, se um trabalhador sofre um acidente ou um mal súbito no local de trabalho, o dever do empregador é de prestar urgentemente o melhor socorro possível e não ficar indagando se o empregado quer ser atendido neste ou naquele lugar. Na verdade, quem está com a saúde comprometida e correndo perigo de morte, não tem condições de escolha de tratamento. Cabia a reclamada, portanto, transportar imediatamente a reclamante até o hospital ou pronto-socorro mais próximo. Somente assim é que ela estaria isenta de qualquer responsabilidade.

Comprovada a culpa gravíssima da reclamada no evento, resta analisar se o fato, realmente, caracterizou o dano moral alegado na petição inicial.

A meu ver, a omissão do empregador, já devidamente analisada, além de violar regra tácita e básica de qualquer contrato de trabalho e de relacionamento humano (respeito e assistência mútua), expôs a reclamante e seu feto a situação incômoda e de perigo. O feto, ainda, não teve a mesma sorte da reclamante pois, face a ausência da assistência médica urgente e que se fazia necessária, a autora acabou abortando.

Não há como negar que a notícia do aborto espontâneo e, conseqüentemente, a sensação de perda experimentada, acarretaram abalo emocional na reclamante, principalmente quando ela sabia que o fato podia ser evitado, se o empregador tivesse cumprido a obrigação de prestar, com a rapidez que o caso exigia, o socorro médico necessário.

Portanto, a angústia e a frustração que tais fatos causaram na reclamante, não podem ficar sem a devida reparação.

No caso vertente, ainda, pelas razões já expostas, a reclamada teve participação decisiva no fato, uma vez que não prestou à reclamante, sua empregada, os socorros médicos que eram necessários. Ao contrário, mesmo

sabendo que ela apresentava, no local de prestação de serviços e durante o horário de trabalho, sintomas de princípio de aborto, não proporcionou nenhuma assistência médica e, além do mais, determinou que ela aguardasse, em local inapropriado (a sombra de uma árvore), o horário de encerramento da jornada, quando então seria transportada até a sua cidade juntamente com os demais trabalhadores.

O resultado de tal procedimento foi a perda do feto, uma vez que existiu demora no atendimento.

Comprovado, portanto, a existência de dano moral, resta fixar o valor da indenização correspondente.

Referida tarefa é tormentosa, uma vez que exige uma análise cuidadosa e individual de como os fatos ocorreram, as condições econômica de cada um dos envolvidos observando-se, também, a teoria do desestímulo, ou seja, não pode enriquecer ilicitamente o ofendido e, ao mesmo tempo, há de ser suficientemente elevado para desencorajar novas agressões à honra alheia.

Ensina, aliás, Carlos Alberto Bittar (**Reparação Civil por Danos Morais**. RT, 1993, p. 220), que a indenização por dano moral

(...) deve traduzir-se em montante que represente advertência ao lesante e à sociedade de que não se aceita o comportamento assumido, ou o evento lesivo advindo. Consubstancia-se, portanto, em importância compatível com o vulto dos interesses em conflito, refletindo-se, de modo expresso, no patrimônio do lesante, a fim de que sinta, efetivamente, a resposta da ordem jurídica aos efeitos do resultado lesivo produzido. Deve, pois, ser quantia economicamente significativa, em razão das potencialidades do patrimônio do lesante.

Considerando tais fatos, resolvo arbitrar o valor da indenização por danos morais, que a reclamada deverá pagar à reclamante, em R\$80.000,00 (oitenta mil reais), corrigidos a partir do ajuizamento da ação, pelos índices de atualização dos débitos trabalhistas.

Juros moratórios a contar da propositura da reclamação.

Em face do disposto no art. 5.º, da Instrução Normativa

n. 27, de 16.02.2005, do C. TST, em matérias como a do caso vertente, são devidos honorários advocatícios pela mera sucumbência.

Sendo assim, condeno a reclamada a pagar à reclamante, honorários advocatícios à razão de 20% do valor atualizado da condenação (inclusive juros), a ser apurado em execução.

A condenação abrangeu apenas verbas não quitadas, de modo que não há compensação alguma a ser deferida.

Os fatos verificados no caso vertente, pelo menos em tese, podem caracterizar o delito de omissão de socorro, de modo que determino a remessa de ofício ao Ministério Público da Comarca de Avaré, acompanhado de cópia desta sentença, para que proceda como julgar conveniente.

Ante a gravidade do que restou apurado, determino, também, a remessa de ofício ao Ministério Público do Trabalho, com cópia desta sentença, para que tome conhecimento do ocorrido.

Isto posto, julgo a reclamação trabalhista parcialmente procedente, para condenar a reclamada a pagar à reclamante indenização por danos morais, no importe de R\$80.000,00 (oitenta mil reais), corrigidos a partir do ajuizamento da ação, pelos índices de atualização dos débitos trabalhistas, sem prejuízos de juros de mora, além de honorários advocatícios, à razão de 20% do valor atualizado da condenação (inclusive juros), tudo a ser apurado em execução, nos termos da fundamentação.

Custas pela reclamada, calculadas sobre o valor arbitrado de R\$ 96.000,00, no importe de R\$ 1.920,00.

Em face do uso indiscriminado de embargos declaratórios, ficam as partes advertidas de que aqueles interpostos para discussão da análise da prova ou, ainda, por razões distintas daquelas previstas na lei, serão considerados protelatórios, com a aplicação da multa prevista no parágrafo único, do art. 538, do CPC, sem prejuízo daquela cabível por litigante de má-fé.

Intimem-se. Nada mais.

Lençóis Paulista, 17 de outubro de 2008.

JOSÉ CARLOS ABILE

Juiz do Trabalho

Data do Julgamento 17 out 2008