



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
8ª Vara do Trabalho de João Pessoa

RTOrd 0000532-18.2017.5.13.0025

AUTOR: LANUSA DO MONTE RIBEIRO NAZIANZENO

RÉU: ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECAO DA PARAIBA ASSISTENTE: FRANCISCO DE ASSIS ALMEIDA E SILVA

SENTENÇA RELATIVA AOS PROCESSOS NºS 0000532-18.2017.5.13.0025 E 0001528-16.2017.5.13.0025

Cuida-se de Ação Trabalhista - Rito Ordinário e Ação de Consignação em Pagamento, com as partes devidamente qualificadas, que neste momento são julgadas em conjunto.

Aduz a autora da ação trabalhista que foi vítima de assédio sexual e moral enquanto desempenhava suas atividades como secretária na OAB/PB.

Menciona que o Secretário Geral da OAB/PB, seu superior hierárquico e com quem trabalhava diretamente, em diversas ocasiões, teria lhe assediado sexualmente por meio de palavras de duplo sentido, insinuações, convites e gestos obscenos, desrespeitando sua honra, vida privada e intimidade.

Relata que, mesmo tendo comunicado sua insatisfação ao Secretário Geral e solicitado que este mudasse de atitude, a situação persistiu até que formulou denúncia perante o Presidente da OAB/PB, tendo sido instaurado processo administrativo para apurar os fatos então narrados.

Alega que a partir de então passou a sofrer constrangimentos diversos, ocasionados pelo tratamento ríspido por parte do Secretário Geral da instituição e por diversas decisões e medidas tomadas tanto pela Presidência da OAB como por membros da comissão criada para investigar o assédio sexual denunciado.

Pleiteia o pagamento de indenização pelos danos morais decorrentes dos assédios sexual e moral que aponta, sustentando que estes acarretaram sérias consequências à própria saúde e à vida de sua família.

Junta documentos e gravações de conversas que comprovariam suas alegações.

A reclamada apresentou defesa, aduzindo preliminar de suspensão do processo.

No mérito, rebate a existência de qualquer tipo de assédio, afirmando que a autora distorce completamente os fatos e que suas alegações são o resultado da manipulação exercida por dissidentes da atual gestão da OAB/PB, cujo objetivo seria a propagação do ódio e a disseminação do caos.

Protesta pela improcedência dos pedidos.

Junta documentos.

Também foi ajuizada Ação de consignação em Pagamento e Reconvenção que têm como partes os demandantes acima nominados, todos devidamente qualificados.

Diz a consignante que a parte consignatária, ora reconvinte, trabalhou para a Ordem dos Advogados do Brasil Seção da Paraíba de 06/04/1998 a 18/10/2017, quando foi dispensada por justa causa e negou-se a receber as verbas rescisórias.

Ajuíza a ação de consignação para se ver liberada das obrigações decorrentes da demissão por justa causa do empregado, multa do art. 477, §8º, da CLT e eventual mora.

Junta documentos e requer a procedência dos seus pedidos.

A consignatária contesta.

Rebate a alegação de justa causa.

Aponta que foi injustamente dispensada, pois o procedimento administrativo instaurado após denúncia por ela formulada de assédio sexual, embora tenha concluído pela inexistência de provas dos fatos então apurados, não comprovou má-fé de sua parte.

Em Reconvenção, sustenta que "em nada procede a demissão por justa causa", pois, na ocasião da demissão, o contrato de trabalho estava suspenso, já que encontrava-se no gozo de auxílio-doença acidentário, não houve comprovação de falta grave por ela praticada nem foi observado o requisito da imediatividade para a configuração da justa causa.

Requer a reversão da justa causa e consequente procedência dos títulos rescisórios postulados na sua peça, além da condenação da reconvinde na indenização correspondente ao período de estabilidade provisória, uma vez que teria sido dispensada no gozo do auxílio-doença acidentário.

Junta documentos.

A reconvinde contesta.

Em sede de preliminar, aponta a necessidade de liquidação dos pedidos, sustentando que a reconvenção foi proposta após a Reforma Trabalhista.

No mérito, afirma que os pedidos da reconvinde tiveram como fundamento a premissa equivocada de que os atos de assédio existiram, mas que, diante da inexistência de atos de tal natureza, a justa causa deve ser mantida.

Em audiência, foi deferida a habilitação do Dr. Francisco de Assis Almeida e Silva para atuar como assistente simples da reclamada/consignante.

Por sua vez, o assistente apresentou manifestação corroborando em linhas gerais as alegações da reclamada/consignante, negando a ocorrência de assédio sexual, argumentando que as acusações que lhe foram feitas pela autora foram instigadas por um grupo político com "sentimentos mesquinhos, revanchistas e golpistas".

Rebate exaustiva e minuciosamente cada argumento contido na inicial, pugna pela improcedência dos pedidos da autora/consignada/reconvinde.

Junta diversos documentos.

A reclamante contesta, apontando, em sede de preliminar, a inépcia do pedido formulado pelo assistente na reconvenção.

No mérito, refuta os argumentos até então expostos e requer que o pleito de condenação em danos morais seja julgado improcedente.

Em audiência, foram ouvidos os depoimentos da reclamante, do preposto da reclamada e inquiridas testemunhas. Duas pela parte reclamante, três pela reclamada.

Na mesma ocasião, foi deferido o pedido de levantamento dos valores incontroversos depositados nos autos da ação de consignação em pagamento n.º 1528-16.2017.5.13.0025, ressalvados os títulos pleiteados pela reclamante em ambas as demandas.

Dispensada a produção de outras provas.

Não houve acordo.

Encerrada a instrução, partes e assistente da reclamada apresentaram razões finais em memoriais.

Tendo em vista os novos documentos apresentados pela reclamada e a habilitação do Ministério Público do Trabalho, o julgamento foi convertido em diligência para manifestação da parte autora e intimação do MPT, com objetivo obter informações acerca de investigação procedida no referido órgão.

Cumpridas as diligências, foram os autos novamente conclusos.

Era o que tinha a relatar.

Decido.

PRELIMINAR DE SUSPENSÃO DO PROCESSO

A reclamada requereu a suspensão do feito, sustentando que o julgamento da presente ação depende do resultado de outras demandas judiciais, inquérito policial, processo administrativo e procedimento em tramitação no Ministério Público Federal.

Inicialmente, destaco que o sobrestamento do feito, nos termos do art. 315 do CPC, é faculdade concedida juiz quando este entender que o julgamento da causa depende da verificação de fato delituoso.

No caso dos autos, discute-se a ocorrência de danos morais causados no âmbito da relação de emprego, envolvendo necessariamente a análise da higidez e qualidade do ambiente de trabalho. Matéria esta afeta exclusivamente à competência da Justiça do Trabalho.

A submissão das questões ora discutidas a outras esferas do Poder Judiciário e Ministério Público, no meu entender, trará consequências apenas para os diversos sujeitos nelas envolvidos, não para o deslinde da presente demanda.

Rejeito, portanto, a preliminar.

MÉRITO

ASSÉDIO SEXUAL

Pleiteia a reclamante indenização por danos morais decorrentes de assédios sexual e moral sofridos no ambiente de trabalho.

Aduz que foi vítima de assédio sexual praticado pelo Secretário Geral da OAB/PB, de quem era secretária e subordinada, relatando que em março de 2016: "...por ocasião de um evento no auditório central da OAB, o Secretário-Geral aproximou-se da servidora, abraçou-a e falou 'Como você está cheirosa! Eu só queria 10 minutos em cima da cama com você', deixando a servidora completamente estarrecida e constrangida."

Acrescenta que os episódios de assédio sexual inicialmente *"consistiam em abraços e beijos que, para a servidora, eram inoportunos e inconvenientes."*

Alega que comunicou ao Secretário Geral da OAB/PB que se sentia incomodada com a situação, pedindo-lhe que tal comportamento não tivesse continuidade, tendo o mesmo respondido que *"fazia aquilo com todo mundo"*.

Menciona que depois de então, após um curto período de tempo, o Secretário Geral da OAB/PB retomou o comportamento, *"mas praticando gestos obscenos ao se acomodar na cadeira, como apalpar os próprios órgãos genitais e questionar à servidora: 'o que você acha disso?'"*.

Alega que em outra ocasião, quando deu carona ao Secretário Geral da OAB/PB, este mencionou que *"já tinha conseguido que Lanusa fosse sua secretária, só faltava a segunda parte."* além de insinuar *"bem que você poderia errar o caminho e entrar aqui"*, referindo-se à entrada de um motel na BR-230.

Refere, ainda, que as situações acima descritas ocorreram sem a presença de testemunhas.

A reclamada e seu assistente negam veementemente a ocorrência do assédio sexual.

Afirmam que os fatos narrados pela reclamante são fruto de sua imaginação, que a denúncia foi instigada por um grupo dissidente da atual gestão da Seccional da Paraíba e que teria sido usada para chantagear a diretoria da entidade.

Apontam que não há provas de que o assédio sexual tenha de fato ocorrido, questionando, inclusive, a validade das gravações depositadas em juízo, pois teriam sido realizadas de maneira clandestina.

Pois bem.

Desde logo, destaco que, tendo em vista a gravidade dos fatos aqui narrados, a peculiaridade dos casos envolvendo assédio sexual, e em observância aos princípios da primazia da realidade e da busca da verdade real, informadores do Direito e Processo do Trabalho, não há por que questionar a validade das gravações juntadas pela parte reclamante.

Por oportuno, registro que, nos termos do Tema 237 de Repercussão Geral no RE 583.937 do STF, a gravação clandestina realizada por um dos interlocutores, mesmo sem o consentimento do outro, possui validade probatória.

Ressalto, ainda, ser desnecessária qualquer perícia nos áudios anexados, posto que não foram apresentadas pela parte contrária prova ou indício de que o referido material tenha sido maliciosamente manipulado.

Prossigo na análise do caso.

O conceito de assédio sexual adotado pela Organização Internacional do Trabalho tem o seguinte teor:

"De um modo geral, por assédio sexual no trabalho entende-se qualquer tipo de avanços sexuais inoportunos ou conduta verbal ou física de natureza sexual, cuja aceitação é explícita ou implicitamente considerada como uma condição para decisões favoráveis que afetam o emprego de uma pessoa, ou que tem o objectivo ou o efeito de interferir injustificadamente com o desempenho no trabalho da pessoa, ou de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, abusivo ou ofensivo. O assédio sexual pode consistir em: - insultos, comentários, piadas e insinuações de natureza sexual e observações desadequadas sobre a roupa, o aspecto físico, a idade ou a situação familiar de uma pessoa; - contacto físico indesejado ou desnecessário, como tocar, acariciar, beliscar ou atacar; (...). (Organização Internacional do Trabalho. ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de gênero. 2º ed. p. 34)."

Em complemento ao que define a OIT, a respeito das diversas formas em que pode se apresentar o assédio, leciona também Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, LTr, p. 948) que existem outras, inúmeras, possibilidades de manifestações do mesmo comportamento, principalmente quando este assume *"a forma não verbal (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); verbal (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual), e física (toques, encurralamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc.). Na maioria das vezes acompanhados de linguagem sexista"*.

Pois bem.

Em seu depoimento, a reclamante, em linhas gerais, reitera o que foi narrado na inicial, inclusive quanto ao comportamento do Secretário Geral da OAB/PB com colegas de trabalho, merecendo registro os trechos abaixo transcritos:

"ao receber o serviço de Priscila, ela confidenciou à depoente que ela já sabia o serviço, que não ia haver problema maior, que Dr. Assis era uma boa pessoa, mas tinha um defeito que era os beijos e abraços, mas que ela sabia lidar com isso tanto quanto a própria Priscila".

"a depoente passou a não mais se importar com sua aparência até que um dia foi abordada por Ana, chefe de cerimonial, perguntou a depoente o que estava acontecendo pois ela estava andando 'jogada'; e embora a reclamante negasse qualquer ocorrência, Ana disse o seguinte: 'você está sendo assediada por ele?'; a reclamante

negou embora Ana insistisse; disse ela 'a gente sabe quem é Dr. Assis, eu já trabalhei com ele na assembleia e a gente sabe que é de praxe ele fazer isso'."

"foi falar com Edite Cristina que faz parte do tribunal de ética e que tinha se tornado bem próxima da reclamante ao ponto de dizer que era sua filha 'torta'; contou o ocorrido e pediu um conselho como advogada; disse essa pessoa que a depoente não seria a primeira nem a última a ser assediada por Dr. Assis, e que ela própria já havia sido assediada por esta pessoa; orientou a reclamante que passasse a fazer gravações para produzir provas".

"no final da conversa chega Eliane, telefonista da OAB, foram para uma sala reservada, contou a história para Eliane, pediu a sua ajuda porque ela teria sido assediada por Dr. Assis, segundo soube; Eliane confirmou o assédio, disse 'ele me come com os olhos, tanto os meus seios quanto a minha bunda'; diz que já tinha recebido propostas para sair da telefonia, mas ela preferiu ficar onde estava porque ela estava escondida e fazia outros serviços; questionada sobre se poderia ajudá-la judicialmente, Eliane disse que tinha acabado de comprar uma casa, poderia ser dispensada caso ajudasse e ela iria pensar; ia conversar com a mãe dela; dias depois negou ajuda à depoente".

No que diz respeito ao comportamento do Secretário Geral da OAB/PB, observa-se que, no seu depoimento, a segunda testemunha da reclamada, a Sra. Pricila Silvestre de Vasconcelos Teixeira, afirma que:

"trabalhou de janeiro a julho de 2016 com Dr. Assis e também de março de 2017 a março de 2018; não refere ter recebido abraços ou beijos que tenha interpretado de forma assediadora ou conotação sexual; diz que era comum que o Dr. Assis cumprimentasse a quem encontrava com abraços e beijos; diz que não percebia nenhuma segunda intenção nesse proceder do Dr. Assis; diz que de sua parte não aconteceu de ter relatado à reclamante qualquer tipo de incômodo acerca dos abraços e dos cumprimentos efetuados por Dr. Assis a ela própria".

Inicialmente, destaco o fato de que nenhuma das testemunhas ouvidas em juízo presenciou quaisquer dos episódios narrados pela autora, concernentes ao assédio sexual que afirma ter sofrido. Entretanto, sabe-se ser recomendado que no ambiente de trabalho os superiores hierárquicos ajam sempre de forma o quanto mais discreta, pois o que não pode parecer um "incômodo", como relata a testemunha cima, para alguns, mostra-se inconveniente para outros ou excessivo para um terceiro.

Merece registro, ainda, que as pessoas mencionadas pela reclamante em seu depoimento, na qualidade de vítimas de assédio sexual ou mesmo que tiveram conhecimento de tais casos, não compareceram em juízo. Leia-se, por oportuno, que é compreensível que tal ocorra, de modo que na grande maioria dos casos de assédio sexual há sempre muita dificuldade de convencer colegas que sofreram ou foram partícipes de alguma forma em eventos similares, para comparecerem como testemunhas, por vergonha, constrangimento e as vezes até por intimidação.

Contudo, impõe-se relevar que as alegações da reclamante quanto ao que foi declarado por "Edith Cristina" e "Eliane" a respeito do comportamento do Secretário Geral da OAB/PB são corroboradas pelas gravações apresentadas.

Tais gravações, sobretudo a conversa com a telefonista de nome Eliane, dão indícios de que o corpo funcional da Seccional da OAB na Paraíba convive não de hoje com episódios de assédio sexual, o que deve ser oportunamente investigado a fundo pelo Ministério Público do Trabalho.

E pior, pelo que deixa sugerir o Presidente da Instituição no diálogo mantido entre ele, a reclamante, Edith Cristina e Daniel, tinha conhecimento do comportamento pouco elogiável do Dr Assis, o que, aliás, não se mostra recente, inclusive quanto a traços de caráter da pessoa, tido como vingativo pelo próprio interlocutor.

É imprescindível ter em conta que o assédio sexual exige do julgador grande sensibilidade para observar indícios, presunções, intuições, histórico do pretenso assediador, levando-se ao caso concreto estes elementos, pois o assediador não age "às claras", mas de forma velada e subjacente, tornando sua prova algo extremamente difícil para aquele que é vítima da ação.

Sabe-se, também, o quanto é difícil e complexo para a ofendida denunciar o fato, e no caso em questão ainda mais, principalmente quando esta se insere no contexto de uma associação de classe respeitada e tida como exemplo para a sociedade civil, envolvendo atores conhecidos e socialmente reverenciados.

Assim, chamo a atenção e entendo oportuna e evidentemente necessária a transcrição dos trechos de conversa que envolvem o Presidente da OAB, Dr. Paulo Maia, no diálogo mencionado supra, especialmente após ouvir das pessoas da autora, de Edith e de Daniel relatos e denúncias a respeito dos fatos que envolvem esta demanda:

"Uma coisa dessa não se resolve da noite para o dia, em relação a acomodação da situação... Encontrar um lugar pra você trabalhar talvez não seja o mais difícil, o mais difícil é criar um mecanismo, sabendo quem ele é... E uma coisa que o seu marido sabe é que ele é um diretor eleito..."

"E ele sabendo das implicações que isso que você acabou de colocar hoje tem... Ele pode ter até uma natureza vingativa, mas eu acredito que a razão se sobrepõe a qualquer instinto."

"O que você fez hoje aqui é uma coisa muito clara, esse registro que você fez, foi uma coisa muito clara, você queria deixar claro para todos nós, de forma muito evidente, então ele sabendo disso ele também vai entender o recado que foi dado..."

Ora, parece-me um tanto óbvio que se tinha o principal mandatário da entidade qualquer dúvida quanto ao que estava sendo a ele explanado naquele instante, suscitasse a apuração imediata do incidente ou incidentes, contudo, mostrou-se absolutamente cômico da situação, sequer questionou a veracidade da narrativa e, ao contrário do que se esperava, procurou durante todo o curso do diálogo apenas encontrar um paliativo para manter a assediada afastada de seu assediador, "mesmo sabendo quem ele é...".

Com efeito, repito, o encargo probatório de vítimas de assédio sexual no trabalho, a fim de evitar a exigência de prova impossível, deve ser flexibilizado para atender ao princípio da máxima efetividade quando houver indícios de violação de direitos da personalidade.

No caso dos autos, a meu juízo, além de não poder desprezar a narrativa detalhadíssima da autora, ao curso de seu depoimento pessoal, o evidente desgaste por ela sofrido ao longo do tempo em que durou o assédio, igualmente confirmado nos depoimentos e as conversas contidas nas mídias acostadas, indicam que houve, de fato, o comportamento impróprio.

Reconheço, pois, o assédio sexual, através de conversas indevidas, gestos inadequados e sugestões de natureza sexual, embora rechaçadas pela assediada.

Ressalte-se que o assédio sexual compromete a própria validade material do contrato de trabalho, uma vez que incute no empregado ou na empregada o fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família ou aos seus bens, hipótese prevista no artigo 151 do CCB. Além disso, o artigo 932, II, do mesmo diploma, pontua que prejuízos causados por essa conduta alcançam a responsabilidade e o patrimônio do empregador conivente.

De modo que feitas as considerações acima, em razão da patente e notória deterioração de sua vida pessoal, pelo nível de intensidade que entendo ter gravitado em torno do fato, a extensão do dano (artigo 944 do Código Civil), a situação econômica das partes, os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade e o caráter pedagógico da medida, condeno o reclamado ao pagamento de R\$50.000,00 em danos morais em prol da autora, valor que entendo apropriado e adequado ao caso.

Por fim, diante da abundância de teses e pontos de vista legais, por vezes redundantes, de logo acrescento que o Magistrado não está obrigado a responder um a um os argumentos levantados pelo demandado. Consoante entendimento pacificado pela melhor doutrina e jurisprudência, para expressar sua convicção o Julgador não precisa aduzir comentários sobre todas as reflexões levantadas pelas peças processuais. Diante dos pontos de vista aqui lançados, que se mostram suficientes para dirimir a demanda, procede o pleito autoral.

ASSÉDIO MORAL

Requer a reclamante indenização por danos morais decorrentes de assédio moral sofrido após ter efetuado denúncia de assédio sexual no desempenho de suas atividades na OAB/PB.

Aduz que, efetuada a referida denúncia, passou a ser tratada com "hostilidade, indiferença e grosseria" pelo Secretário Geral da OAB/PB, então seu superior hierárquico, sendo por este ameaçada de demissão inclusive.

Sustenta que diversas decisões e medidas tomadas tanto pelo Presidente da OAB/PB como pela comissão por este designada para apurar o ocorrido causaram-lhe constrangimento e humilhação.

Além disso, assevera que as situações por que passou comprometeram sua saúde, tendo sido diagnosticada com quadro de episódio depressivo grave, que resultou no afastamento de suas atividades, com recebimento de auxílio doença acidentário.

A reclamada e seu assistente negam que o assédio moral tenha ocorrido.

Refutam com veemência qualquer tipo de perseguição por parte do Secretário Geral da OAB/PB ou mesmo do Presidente da instituição.

Defendem a lisura do procedimento administrativo instaurado, apontando a reclamada que em *"momento algum o Secretário-Geral a ameaçou de demissão, a qual seria uma possível consequência natural do processo administrativo, o que é perfeitamente compreensível diante das circunstâncias que permeiam o processo."*

Pois bem.

Se já se tinha "substrato probante" às alegações de assédio sexual, a hipótese aqui, então, não merece maior aprofundamento.

Penso que a maneira como foi conduzido o processo administrativo para apuração do assédio sexual é bastante elucidativa. Sobre tudo se consideradas as consequências resultantes das conclusões do referido procedimento.

Vejamos.

Ao determinar o início do procedimento administrativo, o Presidente da OAB/PB reconhece a gravidade do que lhe foi narrado e pontua (Id. ecc4179, pág. 03):

"Não há no sistema da OAB norma que regule a presente situação. Os fatos podem apontar para a prática de crime pelo Exmo. Sr. Secretário Geral, tipificado no art.216-A do Código Penal Brasileiro, ou de um fato ensejador do encerramento do contrato de trabalho da empregada por justa causa, nos moldes do previsto no artigo 482, letras 'b' e 'k' da CLT."

Vê-se que na peça inicial do processo administrativo já é mencionada a possibilidade de demissão da denunciante por justa causa. Ainda que tal não seja o objetivo da comissão que o conduziu, conforme pode ser verificado dos trechos pinçados do relatório final da mesma (Id. fe95735, pág. 13):

"É que a presente COMISSÃO não se confunde com as comissões permanentes e temporárias previstas no Regimento Interno desta Seccional."

"Na verdade, trata-se de grupo de trabalho composto por 3 (três) conselheiros, com uma missão específica."

"Não se confunde com COMISSÃO processante de procedimento administrativo disciplinar - PAD - posto que não se está apurando qualquer ato praticado por servidor, se esta fosse a hipótese, o rito adotado seria o da Lei n.º 9.784/99. Em verdade, apuram-se fatos narrados que supostamente atingiram servidor."

"Esta COMISSÃO também não é de apuração de infração ética disciplinar, haja vista que a competência para tanto seria da COMISSÃO de Ética e Disciplina, em grau de instrução, do Tribunal de Ética e Disciplina para julgamento e do Colendo Conselho Pleno da Seccional como instância revisora, hipótese em que seria adotado o rito ditado pelo Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Regulamento Geral, pelo Código de Ética e Disciplina e pelo Regimento Interno local."

"O presente procedimento não tem por finalidade punir servidor ou advogado! A finalidade é de investigar os fatos narrados pela servidora perante o Presidente da Seccional!"

Diante de tais assertivas, resta patente que o procedimento em questão não ambicionava a punição dos envolvidos, já que tinha caráter meramente investigativo. Portanto, tinha como objetivo verificar a ocorrência ou não do assédio denunciado. Nada mais que isso.

Dessa maneira, chegou a seguinte conclusão (Id. fe95735, pág. 22):

"Diante de todo exposto, esta COMISSÃO manifesta-se, uníssonamente, no sentido de rejeitar a denúncia de assédio sexual, por falta de substrato probante, determinando a remessa de ofício a COMISSÃO de Ética e Disciplina para apuração da alegada ocorrência de infração ética-disciplinar pela defensora dativa nomeada e pelo primeiro patrono constituído pelo denunciando."

Não causa espanto a conclusão a que chegou a aludida comissão, diante da já mencionada peculiaridade dos casos envolvendo assédio sexual e sua reconhecida dificuldade de comprovação, mormente em circunstâncias como as que envolvem o presente caso, em que se observa a absoluta ausência de testemunhas dispostas a depor, inclusive em juízo, para confirmar as alegações da autora.

Se de um lado os fatos descritos pela reclamante como episódios de assédios sexual foram comprovados, de outro não houve prova cabal de que a denúncia foi realizada com o fim único de prejudicar o Secretário Geral da OAB/PB ou a própria instituição.

Como se vê, a sobredita comissão, que não possuía caráter disciplinar, rejeitou a denúncia "por falta de substrato probante", não apontou falta grave da empregada denunciante nem sugeriu que a mesma fosse punida. Contudo, esta foi demitida por justa causa após a conclusão dos trabalhos.

Cabe, neste ponto, transcrever parte da fundamentação do despacho que determinou a demissão da então denunciante por justa causa (Id. 37B50af, pág. 30), proferido pelo Presidente da OAB/PB:

"Na hipótese, a denunciante atingiu a honra do empregador ao fazer, como visto, afirmação da prática de assédio sexual por seu superior hierárquico, o denunciado, sem que tenha apresentado nenhum elemento de prova, aos menos por indícios ou presunções, de que os fatos por ela apontados tivessem ocorrido. Esses fatos, não se tem dúvida, estremecem a confiança depositada no empregado, ensejando a ruptura do contrato de trabalho."

Pergunta-se, então, quem supostamente teve a honra atingida por uma denúncia não confirmada por ausência de provas? O responsável pela apuração dos fatos, ou seja, a instituição enquanto empregadora, ou o seu membro acusado de assédio sexual?

Terá o procedimento administrativo sido instaurado para investigar provável lesão à honra da Seccional da OAB paraibana ou mesmo do seu membro denunciado?

Obviamente que não.

Registro que, diante das circunstâncias do caso, imputar à denunciante falta grave por não ter conseguido, sob sua ótica, provar que foi vítima de assédio sexual é tão cruel e injusto quanto exigir que o denunciado produza prova negativa para refutar eventos que teriam ocorrido entre ambos na ausência de testemunhas.

De igual modo, não cabia à Presidência da entidade reclamada fazer qualquer juízo de valor acerca das provas produzidas pelo denunciado, pois tal competência seria da comissão por ela designada.

Dito isso, transcrevo a conclusão do mencionado despacho (Id. 37b50af, páginas 30 e 31):

"Por seu lado, ainda que não tivesse tal atribuição processual, o denunciado desincumbiu-se de provar que não houve a mencionada conduta ao trazer aos autos prova testemunhal robusta que afastou as acusações de assédio.

Estão presentes, ao nosso sentir, os requisitos caracterizadores da justa causa, quais sejam: a previsão legal (art. 482, k, da CLT); o caráter determinante da causa (afirmação da prática de assédio sexual por seu superior hierárquico); atualidade ou imediatidade da falta (a determinação imediata da presidência em apurar os fatos) (A penalidade não foi logo aplicada em face da tramitação deste procedimento); proporcionalidade (gravidade do fato).

Diante do exposto, declaro a rescisão do contrato de trabalho da denunciante por justa causa, despedindo-a por tal motivo, comunicando-se ao setor de recursos humanos desta seccional para as providências cabíveis."

Decerto que, depois do resultado obtido no processo administrativo em questão, qualquer empregada da entidade reclamada que resolva efetuar denúncia semelhante considerará, além da exposição resultante dos casos de tal natureza, a possibilidade de ser demitida por justa causa.

Entendo mais que patente a intenção da reclamada de demitir a denunciante, evidenciada desde a instauração do aludido procedimento.

A propósito, verifica-se que antes mesmo da conclusão dos trabalhos da comissão que investigava a denúncia, ocorrida em 27/07/2017 (Id. fe95735), a reclamada questionou a veracidade de atestado que lhe foi apresentado e que concluía pelo afastamento da reclamante por 90 dias (Id. 703cf17), determinando, em 01/04/2017, o seu comparecimento a sessões com psicóloga e psiquiatra então indicados (Id. 17a0cf6).

Ademais, inconformada com o resultado das perícias realizadas no INSS e deferimento do auxílio doença acidentário à reclamante, a reclamada ajuizou, em 17/10/2017, ação em face do referido órgão previdenciário buscando a anulação da concessão do mencionado benefício (Id. e675b4c).

Tais atitudes confirmam o ânimo da reclamada em relação à empregada denunciante, que acabou sendo demitida em outubro 2017, ainda no gozo do auxílio previdenciário, que lhe foi concedido até 31/12/2017, conforme pode-se observar nos documentos juntados nos identificadores de número 37b50af e 97ee17c.

Ressalto, por oportuno, ser desnecessária a realização de perícia para averiguar a reais condições de saúde da reclamante, posto que a própria resiliência da empregadora em aceitar os atestados e perícias realizadas pelo INSS, somam-se às condutas mais acima relatadas, contribuindo para caracterizar a perseguição apontada na inicial.

Por tais razões, considero abusiva e discriminatória a demissão da reclamante, reconhecendo o assédio moral por esta sofrido após a denúncia realizada perante o Presidente da Seccional da OAB paraibana.

Por conseguinte, condeno a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes do assédio moral verificado, no importe de R\$ 30.000,00.

CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

Reunidos os presentes autos para instrução e julgamento em conjunto com a Ação Trabalhista n.º 0000532-18.2017.5.13.0025, passo a apreciar as questões ali suscitadas.

NECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS

Em sua resposta, a reconvinda aponta a ausência de liquidação dos pedidos pela reconvinte, sustentando que era obrigação desta fazê-lo, tendo em vista que a reconvenção foi proposta na vigência da Reforma Trabalhista.

Nos termos do art. 12 da Instrução Normativa do TST, a regra contida no art. 840 da CLT, que torna obrigatória a indicação dos valores dos pedidos formulados na petição inicial, incluída pela Lei n.º 13.467/2017, não retroage, aplicando-se, exclusivamente, às demandas ajuizadas após 11 de novembro de 2017. Sendo espécie de resposta do réu, por óbvio, a reconvenção submete-se às mesmas regras de aplicação da nova lei a que está sujeita a ação na qual foi proposta.

Neste caso, como a consignatória foi ajuizada em 27 de outubro de 2017, não há falar em obrigatoriedade de liquidação dos pedidos formulados na reconvenção.

Sigo.

MÉRITO

A controvérsia nesta demanda cinge-se à pertinência e legalidade da dispensa por justa causa da empregada, tendo a referida questão já sido enfrentada por este Magistrado neste julgamento, onde concluiu pela abusividade e o caráter discriminatório da dispensa, em face da conduta da reclamada, desde a instauração do processo para apuração do alegado assédio sexual até a demissão da reclamante.

Deste modo, afasto a justa causa na demissão da reconvinte/consignatária, determinando o pagamento das verbas rescisórias de acordo com a dispensa sem justa causa, condenando a reconvinda ao pagamento de aviso prévio; férias proporcionais + 1/3; 13º salário proporcional; multa do art. 477, § 8º, da CLT e multa de 40% sobre FGTS.

Indefiro o pedido de pagamento das férias vencidas, já que estas foram quitadas conforme TRCT (Id. fbdf3b7) e guia de depósito anexada no Id. 3f221fa.

Tendo em vista a controvérsia acerca da motivação para a rescisão contratual, indevida a multa do art. 467 da CLT.

Considerando a animosidade que envolve o caso, assim como a grande repercussão do mesmo na imprensa local e mídias sociais, com inegáveis consequências para convivência no ambiente de trabalho, mostra-se inviável a reintegração da reconvinte, pelo que defiro o pedido de indenização referente ao período de estabilidade provisória, observado o disposto no art. 118 da Lei n.º 8.213/91, no período compreendido entre 01/01/2018 e 31/12/2018.

Por conseguinte, o cálculo das verbas rescisórias deve observar o período de estabilidade provisória ora reconhecido.

Deve a reconvinda/consignatária efetuar o pagamento dos salários do referido período, assim como férias + 1/3, 13º salário de 2018 e recolhimento do FGTS + 40%, considerando a última remuneração da empregada, conforme TRCT anexado aos autos (Id. fbdf3b7).

Deve, ainda, efetuar a retificação da CTPS da empregada para que conste como data de baixa 31/12/2018, dentro do prazo a ser fixado na fase de cumprimento de sentença, sob pena de imposição de multa diária no valor de R\$ 500,00.

Cumpridas as determinações acima, deve a secretaria desta Vara providenciar a expedição de alvarás para levantamento do FGTS e processamento do seguro-desemprego, ficando autorizada, sem prejuízo da cobrança da multa cominatória fixada, a proceder com a baixa na CTPS em caso de omissão da reconvinda/consignatária quanto ao cumprimento da referida obrigação.

RECONVENÇÃO

O assistente da reclamada reconvém alegando que a reclamante deliberadamente tornou público áudio contendo conversa que teve com o Presidente da OAB/PB ao denunciar o suposto assédio sexual, sustentando que tal fato representa afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana e teria causado danos tanto ao diretor denunciado como à imagem da mencionada entidade.

Pleiteia, assim, o pagamento de indenização por danos morais causados à OAB/PB.

PRELIMINAR DE INÉPCIA DA RECONVENÇÃO

Aponta a reconvinda que o assistente simples não poderia interpor a reconvenção, pois, na qualidade de terceiro, nos termos do art. 18 do CPC, não lhe seria possível pleitear em nome próprio direito alheio, sustentando que o pedido formulado sob tal condição é inepto.

Pois bem.

Trata-se a assistência simples de espécie de intervenção de terceiros na qual, conforme previsão contida no art. 121 e seguintes do CPC, o assistente é, de fato, um mero auxiliar do assistido e recebe o processo no estado em que o mesmo se encontra.

No presente caso, o assistente simples foi admitido nos autos após apresentação da contestação pela reclamada, não tendo esta reconvindo ou formulado qualquer pedido relativo a eventual dano moral por ela sofrido.

Na verdade, verifico que a hipótese é de extinção sem resolução de mérito do pedido formulado pelo assistente não de inépcia do respectivo pleito, mas de ausência de legitimidade para opor a reconvenção.

Dessa maneira, reconheço de ofício a ausência de legitimidade do assistente da reclamada para interpor a reconvenção, extinguindo-a sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, inciso VI, do CPC.

GRATUIDADE JUDICIÁRIA

Demonstrada a impossibilidade de arcar com as despesas processuais sem prejuízo de seu sustento ou de sua família, defiro o pedido assistência judiciária gratuita formulado pela reclamante, pois preenchidos os requisitos do art. 790, §3º, da CLT e do item I da Súmula 463 do C. TST.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, estabeleceu diversas alterações na legislação trabalhista, e, dentre estas, as que mais significativamente trazem repercussões nos processos aptos ao julgamento são aquelas que dizem respeito às hipóteses de fixação de honorários advocatícios de sucumbência (art. 791-A), dos novos requisitos para concessão dos benefícios da justiça gratuita ao trabalhador (art. 790, §§3º e 4º) e da responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais em caso de sucumbência do trabalhador (art. 790-B), conforme previsões da Lei acima mencionada.

Nesse sentido, embora se saibam de natureza processual, possuem nítido caráter de direito material, na medida em que a imposição de condenação, nesse particular, trará repercussão direta, concreta e explícita no patrimônio das partes litigantes.

Em função dessa situação, penso que a solução mais adequada para o caso em questão, parta do quanto contido no art. 10 do CPC 2015, que pontua: *"O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício."*

Ou seja, não seria razoável que a parte que tivesse ajuizado o processo ou apresentado defesa, enquanto vigente a legislação que não estabelecia a obrigatoriedade de pagamento de honorários advocatícios de sucumbência no âmbito da Justiça do Trabalho, fosse surpreendida com a condenação ao pagamento da referida parcela em benefício da parte contrária, com a aplicação pura e simples do novo art. 791-A, da CLT.

Registro entendimento do STJ a respeito, quando ao apreciar as novas regras contidas no CPC/15, asseverou: *"impõe-se indagar se a real natureza jurídica dos honorários advocatícios é processual, isto é, se as regras previstas pelo novo CPC incidem imediatamente nos processos em andamento. Frise-se que a Corte Especial do Superior Tribunal de Justiça já se manifestou a respeito do tema, ao cristalizar a tese de que o arbitramento dos honorários não configura questão meramente processual, máxime ante os reflexos imediatos no direito substantivo da parte e do advogado"* (Quarta Turma, REsp 1.465.535/SP, rel. Min. Luis Felipe Salomão, DJe de 22.08.2016).

Portanto, não se trata de renegar a imediata aplicação da lei nova, que está em vigor, mas de adequar às situações processuais que se encontravam numa espécie de "limbo" no curso da "vacatio legis", com a devida previsibilidade das condutas processuais adotadas.

Cumpra registrar, ainda, o posicionamento do TST acerca da matéria através do art. 6º da Instrução Normativa n.º 41/2018, segundo o qual, na Justiça do Trabalho, *"a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas n.º 219 e 329 do TST."*

Assim, tendo em vista que a presente ação foi distribuída em 20/04/2017, antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, e que o caso dos autos não se enquadra nas situações previstas nas Súmulas 219 e 329 do TST, não há honorários sucumbenciais a deferir.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

A despeito da improcedência de parte dos pedidos da reclamante, não vislumbro as hipóteses que ensejariam a condenação desta em litigância de má-fé.

Em face da natureza da controvérsia envolvendo as situações de assédio sexual, não seria razoável condenar a referida parte que, aliás, logrou êxito em comprovar a ocorrência do mesmo, tendo em vista a gravidade da medida pretendida.

Indefiro.

Era o que tinha a dirimir.

CONCLUSÃO

Isto posto, pelas considerações acima expostas:

1) Julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos contidos na Ação Trabalhista proposta por LANUSA DO MONTE RIBEIRO NAZIANZENO em desfavor da ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DA PARAÍBA, condenando a reclamada a pagar à reclamante indenização por danos morais (assédio sexual) no importe de R\$50.000,00 e assédio moral no importe de R\$30.000,00. Não há incidência de contribuições previdenciárias ante a natureza indenizatória da verba deferida. Custas, pelo reclamado no importe de R\$1.600,00.

2) Julgo EXTINTA SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO, nos termos do art. 485, VI, do CPC, a RECONVENÇÃO e o consequente pedido de indenização por danos morais, formulado por FRANCISCO DE ASSIS ALMEIDA E SILVA, na qualidade de assistente simples. Custas, pelo reconvinte, no importe de R\$100,00, calculadas sobre R\$5.000,00, valor atribuído à reconvenção para os devidos fins.

3) Julgo IMPROCEDENTES os pedidos contidos na Ação de Consignação em Pagamento proposta pela ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DA PARAÍBA em desfavor de LANUSA DO MONTE RIBEIRO NAZIANZENO, não reconhecendo a justa causa alegada pela consignante e considerando justa a recusa da consignatária em receber as verbas rescisórias na ocasião de sua dispensa. Custas, pelo consignante, no importe de R\$46,93, calculadas sobre R\$2.346,86, valor da causa.

4) Julgo PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados na RECONVENÇÃO proposta por LANUSA DO MONTE RIBEIRO NAZIANZENO em desfavor da ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL SECCIONAL DA PARAÍBA, condenando esta a pagar àquela as verbas referentes a aviso prévio; férias 2016/2017 proporcionais a 09/12 + 1/3, e 13º salário integral 2017, face a integração do aviso prévio, este último acrescido de FGTS + 40%; multa do art. 477, § 8º, da CLT e multa de 40% sobre FGTS; salários correspondentes ao período de estabilidade provisória (01/01/2018 a 31/12/2018); férias + 1/3, 13º salário de 2018, além do recolhimento do FGTS + 40% do aludido lapso temporal. O valor recebido pela reconvinte deve ser compensado. Tudo nos termos, períodos e diretrizes fixados nos fundamentos de sentença. Custas, pela reconvinda, no importe de R\$1.521,67, calculada sobre o valor da condenação (R\$ 76.083,68).

Liquidação por parte do contador judicial que deverá levar em conta para sua apuração a remuneração da reclamante contida nos recibos de pagamento dos autos.

As contribuições previdenciárias são de responsabilidade da cota parte de cada contendor.

Juros e correção monetária na forma da lei.

Execução que se operará nos moldes do previsto nos arts. 876 e seguintes da CLT e nos termos da Lei nº 13.105/2015, no que couber.

Processo que transcorre em segredo de justiça, sendo, portanto, indevida a divulgação integral ou em parte desta sentença por quaisquer meios, sob pena da instauração de processo disciplinar e posterior responsabilização por danos causados ao demandante que se sentir prejudicado.

Intimem-se as partes cadastradas via DJE/JT.

JOAO PESSOA, 27 de Junho de 2019

ROMULO TINOCO DOS SANTOS
Juiz do Trabalho Titular



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:

[ROMULO TINOCO DOS SANTOS]

<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



18111411265775800000009301217



Documento assinado pelo Shodo