



Empresa de Minas Gerais é condenada por assédio sexual

26/03/2007

A intimidade e a honra são protegidas constitucionalmente. Cabe ao empregador manter o ambiente respeitoso de trabalho. O entendimento é da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros mantiveram a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) e condenou a empresa de couros Kaparó a pagar R\$ 20 mil de indenização a uma ex-empregada assediada sexualmente pelo seu encarregado.

“O Tribunal Regional de origem, soberano no exame do conteúdo fático-probatório dos autos, concluiu que restou provada a ocorrência de assédio sexual, entendendo devido o pagamento de indenização por dano moral”, afirmou a relatora do processo no TST, ministra Maria Cristina Peduzzi.

A empregada era auxiliar de curtume, admitida em 2004 e dispensada em 2005 sem justa causa. Afirmou que desde o seu ingresso na empresa sofreu assédio sexual por parte do encarregado do setor, que começou fazendo-lhe convites para “tomarem uma cerveja juntos”. Depois, de forma mais agressiva e explícita, provocava encontros físicos e constrangedores até convidá-la, de forma indireta, para um relacionamento sexual.

Segundo ela, o assédio era feito na presença das colegas, também assediadas, e ainda “quem não o aceitasse era demitida ou deslocada para trabalhar em locais piores”. Ela disse que foi transferida do setor de acabamento para o de secagem, de trabalho muito mais pesado. Afirmou ainda que o chefe costumava dirigir-se às empregadas aos gritos, usando palavrões.

Para se defender, a empresa alegou que nunca houve assédio sexual em sua dependência e que a empregada agiu de forma a incentivar o suposto assédio para conseguir vantagem econômica. Segundo a defesa da empresa, “quando há o uso do poder como forma de obter favores sexuais, e a troca é consentida, não há assédio, simplesmente a empregada aderiu a proposta e cedeu”.

Na 1ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano (MG), a auxiliar pediu indenização por danos morais. O pedido foi rejeitado pelo juiz de primeira instância. Segundo ele, os depoimentos das testemunhas demonstraram que cada empregada reagia de forma diferente ao tratamento do encarregado.

O juiz considerou que a empregada foi “conivente” com os atos do chefe. Entendeu que “se a autora não se comportava dentro de conhecidos parâmetros normais em seu ambiente de trabalho, não poderia apresentar rebeldia contra o também não recomendado procedimento adotado pelo seu supervisor”.

No TRT-MG, a empregada insistiu que tinha direito ao dano moral. Os juízes do Tribunal reformaram a sentença. Ressaltaram que “assume excepcional relevância a palavra da vítima em delito dessa natureza, pois ele, quase sempre, é praticado às escondidas”. Segundo o



Tribunal, não há como concluir pela inocência do encarregado, pois “entende-se como verídicos os fatos narrados na inicial, sendo incontroverso que a conduta desrespeitosa do empregador causou sérias conseqüências de ordem psicológica à empregada”.

O relator do caso no TRT mineiro afirmou que a exposição da empregada aos constrangimentos narrados pelas testemunhas violou sua dignidade, além de “incutir insegurança em sua futura vida profissional”. A segunda instância decidiu, com base no Código Civil, que dispõe que o dano moral atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental e psíquica ou física, caracterizando-se por abusos cometidos pelo empregador.

Assim, constatado o dano moral, a indenização foi fixada em R\$ 20 mil, de acordo com o artigo 5º, X, da Constituição Federal. Inconformada com a decisão, a empresa acionou o TST, com pedido de reforma do acórdão regional, por violação ao artigo 818 da CLT, que diz que incumbe à parte provar suas alegações.

A relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, negou a violação e manteve a decisão do Tribunal. “É impertinente a discussão acerca do ônus da prova, visto que o órgão julgador entendeu suficientes para formar sua convicção os elementos probatórios constantes dos autos”. A ministra, ao manter a decisão do Tribunal mineiro, lembrou que “para se chegar à conclusão diversa, como pretende a empregadora, necessário seria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST”.

AIRR 1100/2005-033-03-40.5

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2007-mar-26/empresa_minas_gerais_condenada_assedio_sexual/