

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

ASSÉDIO SEXUAL E OS PROCESSOS TRABALHISTAS

Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas

**Por Carmem Feijó, da Assessoria
de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho-TST**

O assédio sexual, além de sujeitar a pessoa que o pratica a até dois anos de prisão, pode ser objeto de condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais ao empregado assediado. Esta é a forma mais freqüente pela qual a prática – tipificada como crime pela legislação brasileira – chega à Justiça do Trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho tem recebido casos desse tipo em grau de recurso, a partir de reclamações movidas contra os empregadores por trabalhadores que foram vítimas de assédio, ou por trabalhadores que se viram envolvidos, de alguma forma, em situações dessa natureza.

A prática de assédio sexual foi integrada ao Código Penal em 2001, tornando-se crime sujeito à pena de detenção de um a dois anos. “*Além de ser crime previsto no artigo 216-A do Código, trata-se de uma conduta que gera responsabilidade civil, passível de indenização por danos morais*”, explica a ministra Maria Cristina Peduzzi, do TST. No âmbito penal, é a pessoa física do assediador que responde pelo ato ilícito. Como, por definição, trata-se de ato diretamente vinculado à relação de trabalho, no âmbito civil as partes têm recorrido à Justiça do Trabalho.

As ações trabalhistas que têm como matéria principal o assédio sexual são, basicamente, de três tipos. O primeiro são os pedidos de indenização por danos morais por parte das vítimas. Há também os pedidos de rescisão indireta do contrato de trabalho – situação em que o empregado pede judicialmente sua demissão, tendo direito a todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido – quando se vê vítima desse tipo de comportamento. Há, ainda, processos envolvendo demissão por justa causa, especialmente quando a denúncia é contra o próprio patrão.

Tanto no caso da justa causa quanto no da rescisão indireta, não existe previsão explícita na CLT. O artigo 483, que trata da rescisão por parte do empregado, prevê na alínea “e” a hipótese de “*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família,*

ato lesivo da honra e da boa fama” – e é nessa alínea que se têm baseado as decisões favoráveis aos empregados. No que diz respeito à justa causa, o enquadramento tem se dado nas alíneas “b” e “j” do artigo 482 – que tratam, respectivamente, de “incontinência de conduta ou mau procedimento” e “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa”.

Um projeto de lei – o PLC 106/05, que aguarda designação de relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal – propõe alterar os dois artigos para que deles conste textualmente o assédio sexual.

O conceito adotado no Código Penal é o de *“constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função”*. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio sexual como *“atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: a) ser uma condição clara para manter o emprego; b) influir nas promoções da carreira do assediado; c) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.”*

Dessas definições, conclui-se que o assédio sexual se caracteriza quando parte de um superior para um subordinado. Como exemplificou o advogado Ernesto Lippmann, autor do livro *“Assédio Sexual nas Relações de Trabalho”* (Editora LTr), *“é a cantada desfigurada pelo abuso de poder, que ofende a honra e a dignidade do assediado”*. *“A abordagem entre pessoas de mesmo nível hierárquico ou que parte de alguém hierarquicamente inferior não se enquadra no caso de assédio”*, observa a ministra Cristina Peduzzi. *“Por falta de uma disciplina legal específica no Direito do Trabalho, o TST utiliza o conceito da OIT”*, esclarece.

Um fator determinante para o êxito ou o fracasso de um processo trabalhista que tenha por matéria a abordagem sexual é a obtenção de provas. *“Trata-se de ato praticado no âmbito privado, de difícil comprovação”*, ressalta a ministra.

Entretanto, há várias maneiras de se buscar demonstrar o ocorrido, uma vez que o ônus da prova – a obrigação de comprovar a acusação – cabe ao acusador, ou seja, à suposta vítima. Os exemplos mais imediatos são bilhetes, mensagens eletrônicas, presentes e relatos de testemunhas. Outra prova, cuja validade é discutível, é a realização de gravações (de ligações telefônicas ou conversas). *“O grampo telefônico não pode ser feito sem ordem judicial”*, alerta a ministra Cristina Peduzzi, *“mas, no caso da gravação de uma conversa, cabe ao juiz fazer a valoração das provas apresentadas.”*

“A VIDA COMO ELA É”

Recentemente, o presidente da Toyota nos Estados Unidos, Hideaki Otoka, pediu demissão ao ser acusado de assédio sexual por uma ex-secretária, que pediu indenização de US\$ 190 milhões na Justiça de Nova York. Longe das cifras milionárias que envolvem grandes corporações e do verniz de glamour com que o assunto costuma ser tratado nas telas de cinema, a realidade que emerge de processos envolvendo assédio sexual nas Varas do Trabalho brasileiras dão pouca margem à imaginação. *“Restou devidamente comprovado nos autos, pela oitiva [depoimento] de testemunha, que o reclamante assediou e interceptou a professora contratada pela reclamada com o intuito de saber seu endereço residencial, sendo certo que, segundo testemunhas dos fatos, o mesmo já se encontrava rondando o bairro da mesma com o intuito de descobrir sua residência”*, registra uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) num recurso em que o assediador buscava descaracterizar a justa causa em sua demissão.

Outro processo, em que foi deferido o pedido de indenização por danos morais, o Tribunal Regional da 9ª Região (Paraná) registra que *“o conteúdo dos bilhetes de fls. 38/39 demonstram que o sr. (**) manifestou a intenção de manter relações sexuais com a reclamante, tecendo comentários sobre o seu corpo. O assediante deixou claro, de forma constrangedora para a recorrida, quais suas pretensões. (...) Em depoimento pessoal, a recorrida afirmou que se sentia humilhada ao ouvir expressões como ‘gostosa’, mormente porque a depoente é solteira.”*

Tratando-se de questão delicada e de difícil comprovação, a Justiça tem tomado cuidado para evitar que a acusação de assédio sexual seja utilizada de má-fé ou de forma indevida. Recentemente, o TST negou provimento a agravo movido por um trabalhador que, demitido ao fim de contrato de experiência, afirmou ser vítima de discriminação por parte de seu chefe que, segundo suas alegações, *“buscava fazer com que seus subordinados, entre eles o reclamante, estivesse disposto a saciar suas ânsias sexuais despadronizadas, e, com a recusa do reclamante, efetuou a ameaça de dispensa e, ante nova negativa, realizou a ameaça.”* Neste caso, o acusador não conseguiu reunir provas que respaldassem suas alegações.

Há casos, porém, em que o cuidado deve ser em outro sentido: o da dificuldade de provas ser usada em prejuízo da vítima. Foi o que tentou fazer o sócio de uma empresa de calçados de São Paulo quando uma empregada ajuizou pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho sob a acusação de assédio sexual. Na ausência de provas concretas (como bilhetes, por exemplo), a defesa do empresário alegou que *“o assédio sexual acolhido por ‘verossimilhança’ é um verdadeiro absurdo, ‘tirou correto juízo dos depoimentos’*. A juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) que relatou o recurso, no entanto, foi enfática ao afirmar que *“exigir prova cabal e ocular é simplesmente inviabilizar a prova em juízo, e assim contribuir para que ilicitude de tanta gravidade continue ocorrendo”*. Entre os depoimentos colhidos, havia até o da própria esposa do assediador, além de um inquérito policial, o que levou a relatora a registrar que *“o recurso chega a ser desrespeitoso e impertinente”*.

Para a ministra Cristina Peduzzi, a tipificação do assédio sexual no Código Penal e as condenações por danos morais *“têm o efeito pedagógico de evitar a proliferação de práticas dessa natureza”*. Tanto é que há informações de que grandes empresas estão atentas ao problema e têm adotado políticas ostensivas para evitar o assédio sexual, informando a seus empregados sobre a gravidade das consequências da conduta delituosa.

Segundo dados da OIT, 52% das mulheres brasileiras economicamente ativas já foram assediadas sexualmente. Embora a modalidade em que o homem assedia a mulher seja predominante, ela não é a única. O assédio pode partir de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo.

Vários sindicatos, organizações não-governamentais, sites na Internet e publicações divulgam cartilhas com orientações sobre como identificar o assédio sexual e como agir nessas situações.

Com a introdução do assédio sexual como delito no capítulo dos Crimes contra a Liberdade Sexual no Código Penal, o Brasil está ao lado de países como a Espanha, Portugal, França e Itália. A maioria das nações classifica a conduta na legislação civil ou trabalhista. Apesar disso, a modificação do Código Penal ainda é alvo de críticas por não abranger situações como o assédio praticado por padres, professores, parentes ou pastores, limitando-se aos casos de relação de trabalho com superioridade hierárquica.

Ainda de acordo com a OIT, cujo Departamento de Igualdade de Gênero produz documentos e relatórios oficiais sobre o tema, o assédio sexual tem diversos reflexos nas relações de trabalho:

viola o direito do trabalhador à segurança no trabalho e à igualdade de oportunidades, cria condições prejudiciais a seu bem-estar físico e psicológico e cria no ambiente de trabalho uma atmosfera que o fragiliza e desmoraliza.

Estatisticamente, não há dúvidas de que as principais atingidas são as mulheres, segundo a OIT.

Para as empresas também há prejuízos, além da possível condenação por danos morais. Quando a ocorrência de assédio sexual em suas dependências é ignorada, a produtividade cai, o número de faltas aumenta e cresce o número de licenças médicas – sem falar que a imagem pública da empresa também pode ser afetada, com reflexos nos lucros diante da possibilidade de novas condenações.

Fonte: TST

VERITAE Artigos, Junho/2006

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE *Orientador Empresarial*, devidamente autorizada pelos mesmos.

Um Ótimo Dia para Você!
Equipe Técnica **VERITAE**
www.veritae.com.br