

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

JURISPRUDÊNCIA

TRABALHO

Assédio Sexual Baseado em Diálogos de WhatsApp: Pedido de Indenização-Rejeição

JT-MG REJEITA PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO SEXUAL BASEADO EM DIÁLOGOS DE WHATSAPP

A 9ª Turma do TRT-MG confirmou a sentença que negou indenização por danos morais a uma promotora de vendas que alegou ter sido alvo de assédio sexual por parte de um gerente. Como prova, a trabalhadora apresentou mensagens trocadas entre ambos por meio do aplicativo WhatsApp, as quais, no entanto, não convenceram os julgadores quanto à caracterização do assédio sexual.

Valendo-se da lição de Vólia Bonfim Cassar, o desembargador João Bosco Pinto Lara explicou o conceito de assédio sexual, destacando que não podem ser considerados como tal casos de paquera, namoro ou a iniciativa de se declarar para alguém. Da mesma forma, não caracteriza assédio um convite para sair, seja entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado. Segundo o relator, para a configuração da prática é necessário que o assediador limite ou viole a liberdade sexual do assediado por meio de convites ou investidas, que normalmente ocorrem de forma reiterada.

No seu modo de entender, isso não ocorreu no caso. A começar pela ausência de prova de imposição do uso do WhatsApp no trabalho. Para o julgador, a utilização do aplicativo no celular concedido pela empresa decorreu de uma escolha pessoal da reclamante.

Ele também ponderou quanto ao alto nível de informalidade desse meio de comunicação, que utiliza linguagem coloquial e "emotions" (imagens que expressam estado psicológico). "Tendo em vista estas características da informalidade e da potencialidade de explorar aspectos não-verbais que acompanham a comunicação verbal - tais como tom de voz, ritmo da fala, o volume de voz, as pausas utilizadas na verbal, figuras e desenhos diversos, e demais características que transcendem a própria fala -, é imperioso concluir que o referido aplicativo transmite mais do que informações: ele transmite emoções", registrou na decisão.

Para o desembargador, qualquer usuário sabe que essa não é a melhor forma para se manter uma comunicação estritamente formal e profissional. Nesse contexto, as características do aplicativo até podem encorajar o assediador, permitindo que ele se aproveite da informalidade para misturar assuntos pessoais aos profissionais, ainda que sutilmente.

Por isto mesmo, na visão do magistrado, a reclamante deveria ter excluído o aplicativo tão logo sofreu o que acreditava ser a primeira investida por parte do gerente. Segundo ponderou, a trabalhadora poderia ter utilizado outros meios de comunicação, como ligações no celular da

empresa e e-mail corporativo. Mas ela não agiu dessa forma. Pelo contrário, a análise do conteúdo das conversas revelou que também levava o papo na informalidade, sentindo-se confortável nos diálogos com o suposto agressor, quando este a interpelava com um "tá com saudade?" ou "Pois é, vc não me da bola eu vim sozinho!!!".

Para o relator, as provas não demonstram ter havido qualquer limitação da liberdade sexual da trabalhadora, que tampouco provou ter efetivamente repellido o comportamento do gerente. Em reforço aos fundamentos, a decisão mencionou trecho da sentença destacando a gravidade da prática do assédio sexual e a impossibilidade de o assediado conseguir lidar com o agressor. Como registrado, a pessoa se sente intimidada, dado o grau de sofrimento que este tipo de transtorno pode acarretar à vida, especialmente de uma mulher. Não há reciprocidade no trato para com o agressor. Cenário bem diferente do constatado no processo, em que a reclamante trocou mensagens informais com o suposto agressor, sempre com risos, brincadeiras e até mesmo envio de fotos. Mas, em sua maioria, as mensagens tratavam mesmo de assuntos referentes ao trabalho.

"Não há qualquer elemento nos autos que comprove o comportamento inadequado por parte do superior hierárquico da recorrente. Ainda que se reconheça a dificuldade de produção de prova nestas situações, meras alegações de assédio desacompanhadas de um mínimo suporte probatório jamais podem ensejar o dever de indenizar", foi como finalizou o desembargador. Acompanhando o voto, a Turma negou provimento ao recurso apresentado pela reclamante e manteve a sentença.

Fonte: TRT 3ª Região, em 30.12.2016.

Mantenha os Endereços Eletrônicos de sua Organização sempre atualizados e sua Assinatura em dia para não serem prejudicados nos envios das atualizações.
Para verificar a regularidade de sua Assinatura VERITAE e atualizar seus Endereços Eletrônicos, encaminhe uma solicitação através do endereço adm@veritae.com.br

VERITAE

veritae@veritae.com.br

www.veritae.com.br

Estamos no Twitter! Follow us: www.twitter.com/VERITAE_NEWS

VOE-VERITAE Orientador Empresarial - Edições Eletrônicas

Trabalho - Previdência Social - Segurança e Saúde no Trabalho

Direitos Reservados na forma da Lei nº 9.610/98.

VERITAE