

[Imprimir](#)[Fechar](#)

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho - 10ª Região

Processo: **00966-2012-013-10-00-0-RO**

Acórdão do(a) Exmo(a) Desembargador(a) Federal do Trabalho **DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO**

Ementa: ASSÉDIO SEXUAL. CONDUTA INADEQUADA. PROVA. O assédio sexual é tipificado como crime no ordenamento jurídico (CP, art. 216-A) e a definição legal deixa entrever dois requisitos para a sua configuração, quais sejam: o constrangimento provocado por agente que atua favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima e a ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Ambas assentam-se em condutas de chantagem e de intimidação, envolvendo, em regra, relações de poder. Há, ainda, quem reconheça a existência do assédio sexual ambiental, assim caracterizado como a forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima. Trata-se o assédio sexual de conduta dissimulada e de difícil comprovação, razão pela qual a jurisprudência, não raro, admite sua caracterização a partir de indícios. Porém, dada a gravidade da conduta, mesmo estes indícios devem trazer elementos que permitam formar um mínimo de convicção no julgador. Assim não ocorrendo, deve prevalecer o princípio do direito penal de que a dúvida decide a controvérsia em favor do réu, face ao princípio constitucional da presunção de inocência (CF, art. 5º, LVII). Recurso desprovido.

Relatório

A Exma. Juíza Laura Ramos Moraes, por intermédio da sentença de fls. 117/125, julgou improcedentes os pedidos apresentados por DAIANY CHRISTINA PINTO DOS SANTOS em face de BACKSTAGE PROMOÇÕES E EVENTOS E WELT MOTORS. A reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 150/159. Regularmente intimadas, apenas a segunda reclamada apresentou contrarrazões (fls. 161/165). Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental (art. 102).

Voto

ADMISSIBILIDADE Atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário e das respectivas contrarrazões. MÉRITO O juízo sentenciante concluiu pela não tipificação do assédio sexual alegado pela autora, por insuficiência de provas, indeferindo o pedido indenizatório. Recorre da decisão a reclamante, aduzindo má apreciação da prova. Alega haver confissão do assediador, bem como “total controle, direção, gestão e poder de mando, o que atrai a subordinação da Recorrente ao assediador em seu sentido amplo”, de tal modo que a primeira reclamada procedeu a demissão do assediador pela conduta irregular. Aduz ausência de fiscalização e providências por parte da reclamada, porquanto esta tinha ciência da conduta ilícita. Requer a reforma da decisão. Não obstante se tratar de conduta praticada secularmente, no Direito Pátrio o assédio sexual somente veio encontrar tipificação com a edição da Lei nº 10.224/01 que acrescentou ao Código Penal o artigo 216-A, nestes termos: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente ou condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo, ou função.” Pena: detenção de 1 a 2 anos. A definição legal deixa entrever dois requisitos para a configuração da conduta: a) constrangimento provocado por agente que age favorecido pela ascendência exercida sobre a vítima; b) ação dolosa e reiterada que visa vantagem sexual. Parte da doutrina divide o assédio sexual em duas espécies, assentados nas condutas da chantagem e da intimidação, revelando-se, em regra, em abuso de poder no ambiente de trabalho. A primeira espécie é aquela tipificada no sistema penal; a segunda caracteriza-se pela intenção em restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância abusiva ou ofensiva no trabalho. Nas palavras de RODOLFO PAMPLONA, “a despeito de existirem duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem (quid pro quo), advindo do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna é que se encontra positivado no sistema pátrio. A outra espécie, assédio sexual ambiental, constitui forma de intimidação difusa que implica distúrbio ao ambiente de trabalho, sendo irrelevante o elemento poder (hierárquico), podendo o agente ser um mero colega de trabalho do ofendido, sem qualquer ascendência sobre a vítima” (in, “O assédio sexual na relação de emprego”. São Paulo: LTr, 2001, p. 47, cit. José Affonso Dallegrave Neto). Na apreciação de condutas envolvendo as questões sexuais, salientam JOSÉ PASTORE e LUIZ CARLOS ROBORTELLA que “os fatores culturais continuam tendo grande peso na análise das causas de assédio sexual no Brasil. Cerca de 20% das secretárias entrevistadas na pesquisa citada julgam que, em todo assédio, há sempre uma ponta de provocação por parte da assediada e consideram impossível prevenir o assédio sexual por parte dos homens brasileiros, por tratar da manifestação incontrolável do instinto masculino” (PASTORE, José e ROBORTELLA, Luiz Carlos, “Assédio sexual no trabalho. O que fazer?” São Paulo: Makron Books, 1998, p. 31)(José Affonso Dallegrave Neto, www.anima-opet.com.br, consulta realizada em 19/6/12). Ao se estudar o assédio sexual, revela-se impossível não lembrar das características próprias da sociedade norte-americana, em que o rigorismo em torno do tema, por vezes, beira ao absurdo, em especial para os povos latinos. Ciente de toda a celeuma envolvendo a caracterização do assédio sexual, o governo brasileiro, por intermédio do Ministério da Saúde editou a cartilha “ASSÉDIO Violência e sofrimento no ambiente de trabalho”, disponível no sítio www.portal.saude.gov.br trazendo importantes definições e detalhamentos a respeito do tema. Acompanhando a doutrina, admite como assédio sexual não só as manifestações por parte do superior hierárquico (chefe), ou de quem detenha poder hierárquico sobre o subordinado, como 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. Em outras palavras, a noção de assédio sexual não está restrita ao poder hierárquico, sendo extensiva a qualquer um no ambiente de trabalho, do topo da hierarquia à base do quadro. Podem ser vítimas do assédio tanto homens como mulheres, assim como entre pessoas do mesmo sexo. Segundo a Cartilha em referência, podem configurar o assédio condutas como pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação; ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios; abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física; frases ofensivas ou de duplo sentido; alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; elogios atrevidos; convites insistentes para almoços ou jantares; insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas; exibição de material pornográfico, como o envio de e-mail aos subordinados e apalpadelas, fricções ou beliscões

deliberados e ofensivos, dentre outros. Dentre as consequências da conduta assediante temos o estresse emocional; sentimento de culpa; perda do poder de concentração; transtornos de adaptação; ansiedade; insegurança; baixa autoestima; perda de produtividade; falta de motivação, entre outros. Definidos os parâmetros, passo à análise do caso concreto. A reclamante assenta boa parte de suas argumentações sobre as duas gravações que realizou das conversas com o Sr. Bruno. O juízo originário desconsiderou esta prova, ao fundamento de que feita sem o consentimento de outra parte, poderia configurar a violação ao direito de imagem, exceto quando utilizado para a proteção de um bem maior. Sem adentrar nesta discussão e ultrapassando a má qualidade da gravação, a oitiva do CD acostado aos autos leva à mesma conclusão da juíza sentenciante, porquanto não se verifica nos diálogos o alegado assédio sexual. O que se ouve é um diálogo até certo ponto descontraído, sem resistência da autora e até com certa dose de humor, fluindo amigavelmente. Trata-se da popular e tradicional "cantada", da qual a autora se sai com maestria, rechaçando as investidas do colega de trabalho. Em nenhum momento o Sr. Bruno Lopes usa de palavras grosseiras ou agressivas e, tampouco, faz qualquer tipo de ameaça, seja pessoal, seja profissional, envolvendo a condição laboral da recorrente. Como dito, a proposta feita sem insistência e sem ameaça ou pressão, meros galanteios e comentários; comentários de duplo sentido e olhares sedutores, não constituem assédio sexual. Nesta ótica, as gravações apresentadas pela autora não demonstram conduta que configure assédio sexual. Também não se verifica a conduta ilícita na prova testemunhal. A testemunha trazida a juízo pela reclamante, Sr. MARCONDES BANDEIRA DE SALES, informou que trabalhava como manobrista no shopping à época dos fatos, só tendo ciência, porém, quando chamado para testemunha. Identificou o Sr. Bruno como Chefe da Reclamante. A segunda testemunha, Sra. KELENS NEVES afirmou que não conhecia o Sr. Bruno Lopes. A Sra. RAQUEL MEDEIROS SOTERO SOARES, primeira testemunha da reclamada, afirmou que frequentava os stands para conversas com as supervisoras, entre as quais a reclamante, a respeito de horário, folgas, uniformes, atendimento ao cliente. Por fim, o Sr. LAERTE ANTONIO KUNZLER ratificou informações anteriores de que o Sr. Bruno não era chefe tampouco supervisor da autora, mas mero Assistente, responsável pela operacionalização das exposições de veículos, comparecendo esporadicamente ao stand, sem exercer qualquer poder hierárquico sobre a autora. A prova produzida pelas reclamadas é mais consistente quanto à inexistência de poderes de gestão atribuído ao Sr. Bruno. A informação favorável da primeira testemunha não subsiste, porquanto a própria autora o teria alçado a esta condição e não a sua situação funcional. Assim examinado, as pretensões sexuais do Sr. Bruno revelam-se imorais, pois possui uma relação matrimonial válida, sem caracterizar, porém, conduta ilícita de cunho sexual em relação à reclamante, pois desprovidas de caráter intimidativo de qualquer natureza. A simples denúncia unilateral da autora, perante a autoridade policial, sem conclusão de eventual inquérito, não se mostra apta à comprovação do assédio sexual. Nem se diga que se estaria aqui invertendo os papéis transformando a vítima em algoz de si mesma. O fato não ficou comprovado, sequer por indícios, sendo impossível a sua tipificação como crime, logo, não há agente e, tampouco, vítima. Trata-se o assédio sexual de conduta dissimulada e de difícil comprovação, razão pela qual a jurisprudência, não raro, admite sua caracterização a partir de indícios. Porém, dada a gravidade da conduta, mesmo estes indícios devem trazer elementos que permitam formar um mínimo de convicção no julgador. Assim não ocorrendo, deve prevalecer o princípio do direito penal de que a dúvida decide a controvérsia em favor do réu, em face do princípio constitucional da presunção de inocência (CF, art. 5º, LVII). Recurso desprovido. CONCLUSÃO Em face do exposto, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação.

Acórdão

ACORDAM os Desembargadores da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão realizada na data e nos termos da respectiva certidão de julgamento, conhecer parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada. Brasília/DF, 22 de maio de 2013(data de julgamento). assinado digitalmente DORIVAL BORGES Desembargador Relator

Certidão(ões)

Órgão
Julgador: 1ª Turma

16ª Sessão Ordinária do dia 22/05/2013

Presidente: Desembargadora MARIA REGINA MACHADO GUIMARÃES

Relator: Desembargador DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO

Composição:

Desembargador RICARDO ALENCAR MACHADO	Presente NORMAL
Desembargador PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN	Presente NORMAL
Desembargador DORIVAL BORGES DE SOUZA NETO	Presente NORMAL
Desembargadora FLÁVIA SIMÕES FALCÃO	Ausente FERIAS

por unanimidade aprovar o relatório, conhecer parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento nos termos do voto do Des. Relator e com ressalvas parciais do Des. Pedro Foltran. Ementa aprovada.
