

Hotel Renaissance alerta funcionários com mensagens

No Hotel Renaissance em São Paulo, um cinco estrelas pertencente à rede americana Marriott, placas espalhadas pelas instalações alertam os empregados para um problema que começa a preocupar as empresas: o assédio sexual. Cartazes espalhados no hotel contém mensagens como: “O assédio interfere no desempenho do trabalho e cria um ambiente intimidador, hostil e ofensivo”. Mas tanta precaução não foi suficiente, entretanto, para evitar, no início do ano, a demissão por justa causa de um gerente operacional que teria assediado cinco funcionárias. “Com o apoio da empresa, as vítimas prestaram queixa na delegacia da mulher”, diz Veridiana Fernandes, diretora de Recursos Humanos da rede Marriott, em entrevista ao jornal Gazeta Mercantil.

Outras empresas, como o grupo Pirelli, a Avon Cosméticos e a Kodak Brasil, também estão atentas. De acordo com o psicólogo Alberto Araújo, estas companhias, além de diversas outras, têm recorrido constantemente a palestras sobre o tema.

O projeto de lei sobre o assunto já foi aprovado pelo Congresso e deve ser sancionado pelo presidente da República. Há Estados, como Santa Catarina, em que já existe empresa condenada em segunda instância por causa do assédio. No Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo (TRT-SP) há apenas uma única ementa sobre o assédio sexual.

Segundo o jornal Gazeta Mercantil, a catarinense Renar Maças, de Fraiburgo, foi sentenciada pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, em Santa Catarina, a pagar R\$ 25,5 mil em indenizações por danos morais a duas ex-funcionárias – que trabalhavam na colheita de maçãs -, assediadas pelo antigo chefe.

Os juízes entenderam que a empresa foi co-responsável pela atitude de seu ex-empregado. “O empregador tem o dever de assegurar a qualquer empregado, no ambiente de trabalho, a tranquilidade necessária para exercer sua atividade”, segundo o acórdão da 2ª Turma. “Se assim não age, torna-se também responsável pelo dano moral e deve pagar indenização adequada”.

Casos como o da Renar Maças – que segundo o advogado da empresa, Roberto Ziemann, já recorreu da decisão – começam a ganhar volume nos tribunais trabalhistas, a exemplo do que já ocorre nos Estados Unidos. As condenações, no entanto, ainda são raras. O motivo está na dificuldade de se provar o assédio sexual. No caso do julgamento da produtora catarinense, a prova foi decisiva: uma testemunha presenciou uma relação sexual forçada entre o assediador e uma das assediadas. “Não é nada fácil provar o assédio sexual, já que, normalmente, não acontece publicamente. Não basta a palavra da vítima. É preciso ter provas e testemunhos contundentes”, diz o advogado Edmilson Gomes de Oliveira, do escritório Martins e Sálvia Advogados.

Uma ex-funcionária da Perdigão Agroindustrial, por exemplo, ingressou com um pedido de indenização por danos morais na Justiça do Trabalho alegando ter sido assediada por seu superior hierárquico. Ela, no entanto, não conseguiu provar o fato em primeira e segunda instâncias.

Para os juízes da 1ª Turma do TRT da 12ª Região, não houve provas – testemunhais ou documentais –

do assédio. “É a palavra de um contra a de outro. Logo não havendo a certeza de que efetivamente o acusado tenha se comportado de forma imoral (...), não há como lhe imputar referido ato de constrangimento e dor psicológica, ante a fragilidade da prova produzida”, diz a decisão.

O “comportamento de forma imoral”, na avaliação de juízes trabalhistas, segue a linha do projeto de lei que pode ser sancionado pelo presidente da República até 16 de maio, último dia do prazo para sua análise, segundo informou o Palácio do Planalto.

O assédio é caracterizado pelo projeto pelo fato de alguém usar da sua condição de superior hierárquico para constranger alguém com o intuito de buscar favores sexuais. Tal comportamento, inclusive, vem sendo encarado pelos empregadores como uma falta grave, passível de demissão por justa causa. E, em muitos casos, a decisão das empresas é mantida pelos tribunais.

“Na Justiça do Trabalho, assédio vem sendo considerado motivo para demissão por justa causa”, diz Gabriel Lacerda, do escritório Trench, Rossi e Watanabe. Os empregadores relacionam o assédio sexual a uma “incontinência de conduta ou mau procedimento” ou como um “ato lesivo da honra ou da boa fama”, seguindo as letras b e j, respectivamente, do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que elenca os motivos para uma demissão por justa causa.

Uma outra tendência nos tribunais trabalhistas, segundo Lacerda, é a de garantir a assediados o direito à ‘rescisão indireta’ do contrato de

trabalho pelo fato de o empregador, sabendo do ocorrido, não ter tomado qualquer providência. Neste caso, é o empregado que pede a quebra de contrato. E ao contrário do pedido de demissão, neste caso, são garantidas a ele todas as verbas trabalhistas, como numa demissão sem justa causa.

Com o aumento de ações relacionadas a assédio sexual nos tribunais trabalhistas, as empresas começam a prestar mais atenção ao problema. Nos quatro hotéis da rede Marriott no Brasil – um em São Paulo, outro no Rio e dois na Costa do Sauípe (BA) -, os 1,2 mil funcionários vivem às voltas com uma política antiassédio sexual ostensiva, que prevê, inclusive, a assinatura de um termo de compromisso pelo empregado, ao assumir o trabalho, discorrendo sobre o que é assédio sexual e quais suas consequências.

“A inclusão do assédio sexual nos contratos de trabalho é uma tendência. É uma forma da empresa se resguardar e poder buscar eventuais ressarcimentos se condenada pela Justiça como co-responsável por problemas deste tipo”, diz Ana Cláudia Moro Serra, do escritório Manhães Moreira Advogados Associados.

Date Created

08/05/2001