



E-mails e gravações podem ser usados como provas

Fracassou o pedido de um ex-funcionário da empresa Sheraton Rio Hotel & Towers, do Rio de Janeiro, de afastar decisão que considerou válidas as provas retiradas do conteúdo de um CD-ROM (gravações de diálogos) e e-mail corporativo. O processo tratou de justa causa por acusação de assédio sexual. O Agravo de Instrumento foi negado pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com o processo, embora o assédio não tenha sido caracterizado, as provas foram aceitas para confirmar a má conduta capaz de justificar a demissão.

O caso começou quando a empresa demitiu seu gerente de manutenção sob acusação de assédio sexual, mau procedimento profissional e incontinência de conduta no serviço. Sentindo-se injustiçado e ultrajado, o funcionário ajuizou ação trabalhista para anular a justa causa e obter o conseqüente pagamento de verbas indenizatórias, dentre as quais aviso prévio com base no maior salário recebido (R\$ 60 mil), férias, 13º salário, FGTS, horas extras, além do custeio de sua mudança, juntamente com a família, para o Peru, seu país de origem.

Solicitou, também, indenização por danos morais. Alegou que a empresa o humilhou publicamente no ato de demissão, referindo-se ao fato de que foi obrigado a deixar o hotel imediatamente, levado por seguranças até sua sala e, de lá, até o ponto de táxi, na frente de muitos de seus ex-colegas e subordinados.

Para se defender, o hotel apresentou, como provas, transcrições de mensagens e reproduções de imagens (fotos e ilustrações) do e-mail corporativo utilizado pelo gerente, de conteúdo pornográfico. Também anexou declaração assinada pela suposta vítima e gravações feitas por ela de conversas com o engenheiro e com outra funcionária, secretária dele, que teria atuado como intermediária do assédio sexual.

Na transcrição dos diálogos, gravados em apartamentos do hotel, ele a convida para dançar, tenta convencê-la a fazer “fotos sensuais”, diz para ela “fechar as cortinas” para ficarem a sós. E ainda: afirma que tem vontade de “apertá-la”, faz menção a fantasias sexuais, insinua que eles devem fazer “inspeção nos quartos”, testar o banheiro, as camas, os lençóis e o carpete. Em vários trechos, ela rejeita as investidas. Nos diálogos com a secretária, há revelações de que o engenheiro pagaria uma espécie de “mesada”, no valor de R\$ 3 mil, para as funcionárias que concordassem em ser amantes dele e permanecessem em silêncio.

Provas



Todas as provas foram contestadas pelo autor da ação. Em relação ao conteúdo do correio eletrônico, ele alegou invasão de privacidade e intimidade e destacou que as mensagens reproduzidas no processo, com conteúdo erótico, não foram enviadas, apenas recebidas. Em relação às outras provas, defendeu-se afirmando que a suposta vítima se insinuava, criando uma situação para, “maldosa e maliciosamente”, gravar as conversas. Além disso, seriam provas ilícitas, na medida em que as gravações foram feitas de maneira clandestina.

Já a empresa afirmou que a autenticidade das provas não sofreu qualquer impugnação válida. Solicitou a reconvenção do processo (defesa em que a parte busca inverter sua condição de réu e ser reconhecida como virtual credora — e não devedora — dos direitos em questão). Tendo atendido seu requerimento neste sentido pelo juiz da 51ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, a empresa contra-atacou, solicitando indenização por danos morais causados à sua imagem.

O julgamento

Ao julgar o mérito da questão, a juíza de primeira instância decidiu a favor do ex-empregado. Entendeu não estar configurado o assédio sexual e, por essa razão, considerou nula a demissão por justa causa. Determinou o pagamento parcial das verbas rescisórias e estabeleceu indenização por danos morais, em favor do gerente, no valor de 40 vezes sua remuneração (R\$ 1,2 milhão).

Entre outros fundamentos, a sentença considerou não haver elementos que pudessem enquadrar o caso no conceito jurídico de assédio sexual. A juíza também considerou irrelevantes as alegações de que as gravações foram feitas sem autorização e conhecimento do gerente, por se tratarem de provas produzidas pela testemunha (suposta vítima de assédio), que beneficiam o autor da ação.

Ao avaliar o conteúdo das gravações, a juíza reconheceu que havia conversas levadas para o lado íntimo, “mas sem ofensas, constrangimentos ou ameaças, podendo significar, quando muito, uma cantada indireta dirigida àquela bela mulher”. Acrescentou que a funcionária instigava o engenheiro que, “como bom latino, de sangue ‘caliente’, haveria de interpretar suas frases como uma abertura para cantadas. Da mesma forma, considerou que os e-mails recebidos não indicavam qualquer comportamento que o incriminasse.

As duas partes contestaram: a empresa, para anular a sentença, revalidar a dispensa por justa causa e, conseqüentemente, livrar-se da condenação; e o ex-empregado buscando a elevação do valor da indenização por danos morais, de R\$ 1,2 milhão para R\$ 1,5 milhão. O TRT reformou a sentença em favor da empresa, convalidando a dispensa por justa e a exclusão do pagamento de indenização por danos morais.

Entre os fundamentos utilizados, considerou que, embora não estivesse configurado o assédio sexual, restou plenamente caracterizada a má conduta do gerente, “que agiu de forma grosseira, inconveniente e incompatível com sua condição de gestor”.

O autor da ação tentou ajuizar Recurso de Revista no TST, cujo seguimento foi negado pelo TRT. Em Agravo de Instrumento, defendeu a tese de cerceamento de sua defesa, pois não houve pronunciamento



sobre a alegada ilicitude na obtenção de provas a partir do conteúdo de seus e-mails e das gravações feitas sem seu conhecimento ou autorização.

O relator da matéria, ministro Vieira de Mello Filho, refutou ambas as argumentações. Em relação à primeira, destacou que o entendimento consolidado no TST é no sentido de que o e-mail corporativo é considerado, juridicamente, ferramenta de trabalho fornecida pelo empregador ao empregado, que, por essa razão, deve usá-lo de maneira adequada, visando à eficiência no desempenho dos serviços.

Quanto ao segundo ponto, Vieira de Mello disse que a empregada gravou as conversas e entregou seu conteúdo à diretoria da empresa, a fim de comprovar o assédio sexual que afirmou sofrer. “Assim, tendo em vista que a empregada se valeu de tal conduta para repelir comportamento ilícito do reclamante, entregando as referidas gravações a quem detinha o poder de impedir a reiteração de tal prática, fica caracterizado o exercício regular de direito, o que afasta a ilicitude aventada pelo reclamante”, concluiu o ministro, citando precedentes do Supremo Tribunal Federal e do TST.

AIRR 1640/2003-051-01-40.0

Date Created

21/10/2008