



Assédio sexual a colega de mesmo nível hierárquico não gera indenização

Assédio sexual de trabalhador contra colega de mesmo nível hierárquico não é motivo para gerar indenização por dano moral. Foi o que entendeu a 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região ao confirmar sentença da 2ª Vara do Trabalho de Araçatuba (SP). A primeira instância analisou o caso em que a reclamante era funcionária de um hospital beneficente, onde trabalhava como servente na lavanderia.

Depois dos três primeiros meses de trabalho, com o fim do período de experiência, um colega do mesmo departamento começou o assédio, segundo ela. Ele “colocava a mão no pênis e chacoalhava”, afirmou a trabalhadora ao juízo da 2ª Vara do Trabalho de Araçatuba. “Outro dia ele apareceu sem camisa na porta do banheiro e chamou para tomar banho.” Segundo a reclamante, outra colega da seção presenciou o primeiro gesto do colega, mas salientou que o convite para o banho foi feito em duas ocasiões diferentes.

Quando a reclamante procurou o chefe e comunicou o fato, uma semana antes de sua dispensa, pedindo para mudar de setor, ele disse que ela estava com “ladainha”. A trabalhadora então pediu para ser demitida. Todas as quatro testemunhas no processo foram mulheres. Das duas testemunhas da reclamante, uma confirmou a história da colega. Uma vez, ela presenciou o colega, “sem camisa, na porta do banheiro, perguntando se a reclamante não estava com calor e se queria tomar banho; passava a mão no peito e falava que era ‘gostoso’”. A testemunha disse que deixou o local logo que percebeu a situação porque “ficou com vergonha”. E, por isso, não sabe dizer o que a reclamante respondeu ao colega de trabalho.

A segunda testemunha da autora da ação disse que havia trabalhado com a reclamante e o acusado de assédio no mesmo setor e que, no início, “esses eram colegas”, mas que, no final, ficou sabendo que havia “desentendimento entre ele e a reclamante a respeito do trabalho”. Ela negou ter presenciado “comportamento ou atitude de caráter sexual” do colega em face da autora da ação e afirmou que “no período em que trabalharam juntos, ele nunca faltou com respeito em relação a ela”.

Das duas testemunhas da reclamada, uma que trabalhava na rouparia, setor ao lado da lavanderia, disse que “não presenciou ou ouviu falar sobre brincadeiras ou desentendimentos” entre a reclamante e o colega acusado de atos libidinosos. A outra testemunha, que trabalha há nove anos na empresa como servente, disse que ouviu a reclamante dizer das “brincadeiras que ela não gostou”, mas negou ter presenciado. A testemunha também disse que já “trabalhou junto com o colega”, mas negou qualquer desentendimento ou brincadeira de cunho sexual com ele.



A primeira instância julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral. Ela recorreu. Argumentou que sofreu assédio sexual de superior hierárquico. Segundo ela, esse fato era conhecido por seu empregador, “o que lhe causou situação vexatória no ambiente de trabalho e que a levou a pedir o desligamento da empresa”.

O relator do acórdão da 3ª Câmara do TRT da 15ª Região, desembargador Edmundo Fraga Lopes, entendeu que a sentença de primeiro grau deve ser mantida. Segundo ele, “para que a empresa pudesse responder pelo ato seriam necessárias provas de que a diretoria tivesse conhecimento do fato e se omitisse diante dele, mas isso não ficou claro nos autos”. Além do mais, “ficou comprovado que as atitudes do assediador eram eventuais” e que “a relação entre empregado e colegas de trabalho foge do poder de comando do empregador, a menos que este tenha sido comunicado e se omitido, mas não é o caso”.

O acórdão salientou ainda que “autora e suposto assediador são dois empregados da reclamada, ocupantes do mesmo cargo de servente. Portanto, não se trata de superior hierárquico, como alegado pela trabalhadora”. E ainda: a trabalhadora levou muito tempo para comunicar o fato ao seu superior, uma vez que se extrai dos depoimentos que “o início do alegado assédio ocorreu em janeiro de 2005, enquanto que a reclamante comunicou o fato ao seu empregador somente uma semana antes do término do contrato de trabalho, que ocorreu em novembro de 2005”. “Por isso, não há que se falar em conduta omissiva do empregador”,

O acórdão frisou que “tudo não passou de desentendimento entre colegas de trabalho, de cunho pessoal, que não macula o empregador, a ponto de lhe ser imputada a culpa pelo suposto assédio”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-15.*

Processo 00286-2006-061-15-00-5 RO

Date Created

28/01/2011