

TST usa protocolo de gênero para condenar empresa por estupro de supervisor

O depoimento pessoal da trabalhadora e de testemunhas constituem provas indiciárias e indiretas suficientes para comprovar o assédio e a violência sexual no ambiente de trabalho.

Com esse entendimento, fundamentado no [Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero](#) do Conselho Nacional de Justiça, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu os crimes praticados por um supervisor de um frigorífico paranaense contra uma empregada e condenou a empresa a pagar indenização por danos morais. A mulher foi vítima de assédio, estupro e violência praticados pelo seu superior.



Trabalhadora era assediada pelo supervisor desde que contratada

O caso ocorreu quando ela retornava para casa, depois de perder o transporte fornecido pela empresa por ter trabalhado além do horário, por ordem do próprio supervisor. A empregada contou que era assediada pelo colega desde que fora contratada e que relatou o problema a encarregadas do setor em que atuava no frigorífico.

Segundo o depoimento, a situação se agravou num dia em que o supervisor mandou que ela trabalhasse até mais tarde. Enquanto ela esperava carona para casa, o homem a abordou sob xingamentos e a forçou fisicamente a entrar em seu carro. Em seguida, ela foi levada a um motel, onde foi vítima de estupro e violência física e verbal. Após o episódio, disse ter procurado a equipe de RH da empresa, tendo sido aconselhada a não registrar boletim de ocorrência.

Depois da agressão, a mulher não trabalhou mais no frigorífico. Ficou afastada por atestado médico entre 31 de agosto e 14 de setembro de 2010. Em 15 de outubro daquele ano, passou a receber auxílio-doença. No mês seguinte, pediu demissão. Uma perícia médica constatou que ela desenvolveu estresse pós-traumático e transtorno depressivo que, segundo o laudo, tiveram origem “a partir de um trauma importante, uma ameaça à vida”.

A empresa negou a ocorrência de conduta delituosa, alegando que, se houve algum problema entre o supervisor e a empregada, “não foi no horário de trabalho, no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho”.

Apesar do argumento, o juízo de primeiro grau entendeu que a empresa não produziu qualquer prova sobre eventual relacionamento pessoal da trabalhadora com o agressor. Além disso, considerou a

empregadora confessa quanto ao conhecimento do estupro. Isso porque, em depoimento, a representante do frigorífico afirmou que o episódio foi informado à gerente de RH e que existiam relatos de outros casos de assédio sexual cometidos pelo supervisor contra trabalhadoras.

Com base nas provas e nos depoimentos, a vara do Trabalho entendeu que a mulher foi vítima de violência sexual inserida no contrato de trabalho. Também considerou a empresa omissa em seu dever de fiscalizar o ambiente profissional e de adotar providências em relação ao empregado denunciado por assédio.

Outro entendimento

Ao examinar o recurso do frigorífico, no entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) concluiu que existiam elementos capazes de comprovar o assédio, mas não o estupro. Isso porque a empresa nega sua ocorrência, não foi aberto inquérito ou processo penal para sua análise e a prova testemunhal foi considerada frágil, diante de divergências nos relatos. Assim, retirou a condenação às indenizações e mudou o entendimento sobre a rescisão decorrente de culpa patronal, confirmando o pedido de demissão.

A trabalhadora, então, recorreu ao TST. Ao examinar o recurso, o relator da matéria, ministro Agra Belmonte, entendeu que, diante das próprias circunstâncias narradas na decisão do TRT, revela-se haver, sim, provas da conduta omissiva da empresa, que não fiscalizou ou averiguou a ocorrência de assédio sexual por um de seus funcionários, ocupante de cargo de chefia, a demandar a necessidade de reenquadramento.

Belmonte destacou que o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ orienta que, em casos que envolvem assédio e violência sexual no ambiente de trabalho, “os indícios e o depoimento da vítima ganham especial relevância”. Assim, pontuou que o conjunto probatório, incluindo o depoimento pessoal da trabalhadora e das testemunhas, constitui “prova indiciária e indireta suficiente para demonstrar o ilícito, bem como o conhecimento deste pela empresa”. Seu voto também foi fundamentado na legislação nacional e em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O colegiado reconheceu também os requisitos que justificam a responsabilização civil da empresa, condenada a pagar reparação por danos morais de R\$ 132 mil à trabalhadora. No entendimento dos ministros que integram a 7ª Turma, a empresa foi omissa em apurar a conduta do empregado.

Assim, a empresa foi condenada também a pagar R\$ 6 mil por danos patrimoniais, conforme os limites do pedido inicial. A sentença também foi restabelecida quanto à declaração de nulidade do pedido de demissão, com o reconhecimento de culpa da empresa (rescisão indireta). Pela gravidade das irregularidades constatadas no meio ambiente de trabalho, a 7ª Turma determinou ainda a expedição de ofício ao Ministério Público do Trabalho para fins de apuração e demais providências cabíveis.
Com informações da assessoria de imprensa do TST.

Autores: Luana Lisboa, Sem autor