

Demissão por justa causa de motorista por assédio sexual é mantida pelo TST

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um motorista de uma empresa de Cariacica (ES) contra a decisão que manteve sua demissão por justa causa por ter assediado moral e sexualmente uma empregada de uma empresa cliente. O colegiado destacou que todas as instâncias seguiram o protocolo do Conselho Nacional de Justiça para julgamento com perspectiva de gênero em situações que envolvem assédio sexual.

Na ação trabalhista, o motorista, que havia prestado serviços por mais de dois anos para a empresa, alegou que a penalidade da justa causa era desproporcional à sua conduta. Contudo, o juízo da 11ª Vara do Trabalho de Vitória julgou válida a dispensa, efetuada após a apuração feita pela empregadora, que, além do boletim de ocorrência, juntou o relato da vítima, empregada de uma hamburgueria.

Ela descreveu que o motorista pediu para ir ao banheiro da loja e, ao passar por ela, chamou-a para praticar sexo oral. Após sair do banheiro, ele insistiu na importunação, o que fez com que ela comunicasse o ocorrido a um colega de trabalho, cuja declaração consta nos autos. Outras testemunhas confirmaram os fatos.



Autor de assédio sexual foi demitido por justa causa por sua empregadora

Comportamento indevido

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a sentença, concluindo haver elementos suficientes sobre o comportamento indevido do motorista. Entre outros aspectos, a corte destacou que o proprietário da hamburgueria havia registrado uma denúncia do assédio no serviço de atendimento ao cliente (SAC) da empregadora do trabalhador. A supervisora foi ao local e confirmou a história.

Segundo o TRT, o fato de não ter havido punição na esfera penal, porque a assediada não compareceu à audiência, não afasta a falta grave motivadora da demissão por justa causa. O depoimento da vítima e de seu colega de trabalho e a apuração feita pela empresa foram suficientes para mostrar a veracidade dos fatos.

A relatora do agravo por meio do qual o assediador pretendia rediscutir o caso no TST, desembargadora convocada Adriana de Sena Orsini, assinalou que a vítima havia denunciado imediatamente a prática de assédio, e sua versão foi convincente e coerente com as provas presentes nos autos.

Atitude do patrão

Ela destacou a atitude do patrão da vítima de formalizar a denúncia na empregadora do assediador e também a conduta da empregadora, que, ao receber o relato do fato, apurou a infração e adotou a medida punitiva adequada. Segundo a relatora, essas atitudes demonstram atenção dos empregadores com as suas responsabilidades para com um ambiente de trabalho seguro, sem discriminação e livre de violência e assédios moral e sexual.

A magistrada ressaltou ainda que as decisões das instâncias anteriores estão de acordo com as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, do CNJ, para os casos que envolvem, entre outros, situações de assédio sexual. O objetivo é evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexismo, do racismo e de outras práticas preconceituosas, em especial contra a mulher. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TJ-SP.*

AIRR 170-71.2022.5.17.0011

Date Created

28/03/2024