

Casal não pode ser demitido se relação não interfere no trabalho

O empregador não tem direito de intervir na vida pessoal dos trabalhadores a ponto de impedir que dois empregados mantenham relação amorosa, caso isso não afete o ambiente da empresa. Com esse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reverteu demissão por justa causa de um funcionário dispensando por namorar uma colega de trabalho.

Segundo a empresa, a despedida ocorreu por desempenho insatisfatório, mas as provas apresentadas no processo convenceram os desembargadores de que a dispensa foi discriminatória. O entendimento confirma sentença da juíza Rita de Cássia da Rocha Adão, titular da Vara do Trabalho de Rosário do Sul.

Ao ajuizar a ação, o gerente informou que foi admitido em janeiro de 1997 e dispensado sem justa causa em julho de 2012. Segundo ele, a despedida ocorreu devido a um relacionamento afetivo que mantinha com uma colega de trabalho. Conforme seu ponto de vista, o ato foi discriminatório e baseado em uma suposta norma interna da empresa que proibia relações amorosas entre os colegas.

O trabalhador informou, ainda, que foi chamado por seu supervisor hierárquico e avisado de que "se a história continuasse" seriam despedidos por estarem infringindo a norma da empresa. O namoro, segundo alegou, não interferia no trabalho, já que ambos trabalhavam em cidades diferentes. Neste contexto, pleiteou indenização pela discriminação sofrida.

Argumento falso

No julgamento em primeira instância, a juíza Rita de Cássia da Rocha Adão concordou com as alegações e considerou a ação procedente. Segundo a magistrada, embora a empresa tenha argumentado que não existe qualquer norma interna proibindo relacionamentos entre colegas, o conjunto das testemunhas provou o contrário, ou seja, que existia uma regra segundo a qual, em caso de relação afetiva, um dos envolvidos deveria pedir demissão ou ambos seriam despedidos.

Em um dos relatos, uma testemunha afirmou que o fato já havia ocorrido com outro casal de empregados da empresa. Outro depoente afirmou ter recebido comunicado de um supervisor dizendo que as despedidas do reclamante e de sua namorada teriam como motivo o relacionamento. Por outro lado, a testemunha convidada pela empregadora alegou que as dispensas ocorreram por insuficiência de desempenho, mas se comprovou no processo que tanto o reclamante como a namorada foram promovidos antes de serem dispensados, devido ao bom rendimento em suas funções.

Sem carícias

A julgadora de Rosário do Sul ressaltou que, apenas cumprindo a jornada semanal padrão, colegas de uma mesma empresa convivem por 44 horas semanais, fora os almoços compartilhados e as conduções de ida e vinda ao trabalho. Nesse contexto, segundo a juíza, é normal que outros interesses possam surgir entre os empregados, inclusive os relacionamentos amorosos, e a empregadora não pode obstar essas relações sob pena de estar invadindo a intimidade dos trabalhadores.



"Não se nega ao empregador, à obviedade, o direito de coibir demonstrações inadequadas de afeto (carícias, contato físico, excesso de conversas, trocas de mensagens românticas, tratamento diferenciado), ou de desentendimentos (brigas, discussões, cenas de ciúmes), enfim, impor limites e regras obstando, assim, atos que possam interferir ou perturbar a prestação de serviços ou a normalidade do ambiente de trabalho", ponderou a magistrada, ao observar que tal prática poderia, inclusive, ensejar justa causa.

"Mas se há discrição e profissionalismo, ou seja, se a relação profissional não é prejudicada pelo relacionamento amoroso, qualquer ingerência do empregador exorbita os limites do poder diretivo patronal", argumentou Rita de Cássia.

Descontente com o entendimento, a empresa recorreu ao TRT-4, mas os desembargadores da 6ª Turma mantiveram a sentença. Para o relator do caso no colegiado, desembargador Raul Zoratto Sanvicente, a existência do direito potestativo do empregador de efetivar despedidas não exclui eventual apreciação pelo Poder Judiciário a respeito da legalidade do ato, inclusive quanto à abusividade no exercício do direito, o que ocorreu no caso dos autos. A decisão foi unânime na Turma Julgadora. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-4.*

Autores: Redação ConJur