Beijo entre colegas no trabalho não é motivo para justa causa

Beijos e abraços entre colegas no ambiente de trabalho não são motivo suficiente para justa causa. Com este entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) manteve a sentença que anulou a justa causa aplicada a uma auxiliar de farmácia de um hospital que foi filmada pelas câmeras de segurança beijando um colega de trabalho no horário de serviço.

Nos termos do voto do desembargador relator José Dantas de Góes, a Turma Julgadora rejeitou o recurso do hospital, que buscava restabelecer a penalidade máxima anulada pela decisão de primeiro grau, sustentando que a falta grave cometida pela reclamante teria tornado insustentável a manutenção do vínculo empregatício.

No julgamento do recurso, o relator explicou que a justa causa se verifica quando o empregado comete alguma falta grave, dentre as enumeradas pelo artigo 482 da CLT. O dispositivo impede a continuidade da relação de emprego, pela quebra de confiança, elemento essencial do contrato de trabalho. Conforme enfatizou em seu voto, para caracterizar a justa causa o empregador deve apresentar provas firmes e incontestáveis da prática de falta que seja grave o suficiente para a demissão motivada.

Ao prosseguir a análise do caso, ele detalhou o contexto da demissão, a qual teve como fundamento a incontinência de conduta tipificada no artigo 482, b, da CLT. Para comprovar suas alegações, o hospital apresentou imagens de câmeras de segurança, alegando que a autora foi filmada “praticando atos libidinosos” com seu colega de trabalho durante o expediente.

Entretanto, após examinar detidamente as imagens do vídeo fornecido pelo reclamado, que mostram a reclamante e o colega de trabalho trocando beijos e abraços nos corredores do hospital enquanto outras pessoas por ali transitam, o relator entendeu que não é possível extrair o caráter erótico ou libidinoso alegado pelo recorrente.

Ele salientou que, apesar de ser imprópria no ambiente de trabalho, a conduta da funcionária e de seu colega não se enquadra no conceito de incontinência de conduta, para a qual se exige que os atos impliquem “ultraje ao pudor público”, o que não foi constatado nos autos. “Como bem salientou o Juízo de primeiro grau, seria suficiente, para punir os empregados, a imposição de penalidade mais branda, como advertência e posterior suspensão”, concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-11.*

Processo 0000257-16.2018.5.11.0017

Date Created

15/12/2018