



Mensagem de “linda e cheirosa” para aprendiz justifica demissão

Mensagens em que um superior chama a jovem aprendiz de “linda e cheirosa” é motivo para demissão por justa causa. Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) reconheceu dispensa por justa causa de um ex-gerente da empresa de manutenção de pneus por incontinência de conduta e mau procedimento.

O gerente negou assédio sexual contra a menor de idade, alegando ter feito apenas elogios à jovem em troca de mensagens pela internet. Ele argumentou que, na esfera criminal, o boletim de ocorrência registrado pela mãe da aprendiz foi arquivado por não ter sido caracterizado delito.

Já a empresa sustentou que as mensagens e os depoimentos colhidos revelaram comportamento antiprofissional do gerente, que se aproveitava de função hierarquicamente superior.

O juízo de primeiro grau já havia concordado com a dispensa. Para o juiz Daniel Branquinho, 2ª Vara do Trabalho de Rio Verde, a “paquera” do autor desvirtua o seu papel de chefe e de guardião do profissionalismo no ambiente de trabalho.

Ele admitiu que, “mesmo que os gracejos às mulheres sejam uma característica do homem latino para ressaltar a sua virilidade, isso deve ser coibido, por gerar situações constrangedoras às mulheres”. Ele ainda ressaltou que o período de um mês entre o conhecimento dos fatos e a dispensa não caracteriza perdão tácito, como defendia o gerente, pois nesse período a empresa apurava o caso.

Responsabilidade maior

O relator no TRT-18, desembargador Welington Luis Peixoto, afirmou que, embora elogios despreziosos dirigidos a colegas de trabalho não caracterizem algo ilícito, o fato se agravou no caso por se tratar de uma menor aprendiz.

Peixoto destacou que qualquer empregado deveria ter uma postura comedida com relação à adolescente, que estava ali para se qualificar profissionalmente, mas “o gerente tinha uma responsabilidade ainda maior, uma vez que, como chefe, deveria dar exemplo e evitar os reiterados galanteios dirigidos à adolescente”.

Peixoto afirmou que o fato de não estar comprovado o abuso ou o assédio sexual não modifica o mau procedimento do empregado, pois atos faltosos, desrespeitosos, censuráveis e contrários à moral tornam insuportável ou desaconselhável manter o pacto laboral. Os demais desembargadores, por unanimidade, seguiram o entendimento do relator. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-18.*

Processo 0010837-20.2016.5.18.0102

* Texto atualizado às 16h15 do dia 12/3/2018 para correção.

Date Created

11/03/2018