

## Empresas dos EUA começam a exigir “contratos de amor” no trabalho

Relações amorosas no trabalho, sejam exclusivamente sexuais ou puramente românticas (ou uma mistura das duas coisas), costumam desaguar no mesmo rio: o rio de problemas. Muitas vezes, isso resulta em ações judiciais.



Mas o amor acontece. Por isso, grandes empresas dos EUA e

seus assessores jurídicos estão se debatendo para criar políticas que definam o que é "fruto proibido" nas relações de trabalho — tal como o da árvore do conhecimento.

Um poucas empresas encontraram uma possível solução: fazer os amantes assinarem um "contrato de amor". Tal contrato tem a finalidade específica de eximir a empresa de responsabilidade, caso o amor se torne incompatível com os valores essenciais da organização — ou lhe cause problemas jurídicos.

Os problemas das relações amorosas no trabalho são bem conhecidos: favorecimentos pessoais, conflitos de interesse, abuso de poder, chantagens, más decisões e quaisquer outros problemas que podem gerar processos por discriminação e outras encrencas trabalhistas ou civis.

O problema subsequente da empresa é definir, em sua política, o que é e o que não é aceitável. No caso de chefe-subordinado, a tendência é estabelecer que é proibido namorar — mais ainda, ter amizades coloridas.

Entre colegas de trabalho, torna-se mais difícil cumprir a missão de determinar o que é ou não é fruto proibido na política da empresa — chamada de política de não fraternização ("no-fraternization" policy).

Políticas de não fraternização exigem que os envolvidos deem conhecimento à empresa de que o amor floresceu no seio corporativo. Isso feito, a decisão será: qual dos dois vai pedir demissão? Ou, pelo menos, qual dos dois será transferido(a) para outra unidade da empresa, para que não convivam sob o mesmo teto trabalhístico.

O amor é lindo, mas acaba com carreiras brilhantes. Recentemente, o CFO (chief financial officer) da Eli Lilly & Co., Joshua Smiley, foi obrigado a deixar a empresa por causa de um relacionamento "inapropriado" com uma subordinada. Segundo o Richmond Times-Dispatch, isso lhe custou caro: US\$ 20 milhões em incentivos perdidos.

Antes dele, o CEO da McDonald's, Steve Easterbrook, foi obrigado a se retirar por causa de uma relação consensual com uma subordinada. Mais tarde, a McDonald's processou seu ex-CEO, após descobrir que ele teve relações sexuais com outras três subordinadas. A empresa quer que ele devolva a alta indenização que lhe pagou.

Em 2018, o CEO da Intel Brian Krzanic foi obrigado a renunciar, após uma investigação sobre um relacionamento consensual que teve com uma subordinada, conta o jornal.

Uma pesquisa de 2021 sobre romance no local de trabalho, feita pela Society for Human Resource Management e citada pelo jornal, revelou que relações amorosas no trabalho são mais comuns do que as empresas supõem. Um terço dos entrevistados admitiram que vivem, atualmente, ou já viveram no passado, tal experiência.

A maioria dos amantes confessos (69%) namorou colegas; 21% tiveram relações amorosas com subordinados(as); curiosamente, um quarto dessas relações começou durante a pandemia de Covid-19 — uma espécie de coronavírus-cupido atacou.

Dos entrevistados envolvidos em romance no trabalho, 78% não tinham conhecimento de qualquer política da empresa que requeira a notificação à direção de suas relações extratrabalhistas. E 75% dos que sabiam, mantiveram o amor em segredo de qualquer forma.

**Date Created**

25/02/2021