

Sexo entre colegas no local de trabalho

Naquela manhã, Pedro, diretor corporativo de Recursos Humanos da organização, sentiu que alguma coisa estaria a correr menos bem, ao receber um telefonema daquela sucursal, tão cedo. Não se enganou. Sofia e Raquel, respetivamente diretora-geral e gestora de Recursos Humanos da sucursal, precisavam falar-lhe urgentemente. O assunto era grave, pelas implicações que certamente teria. Um dos diretores de negócio, Luís, e a sua gestora de *Marketing*, Ana, tinham sido descobertos em flagrante na noite anterior, por um dos seguranças, em pleno ato sexual no gabinete de Luís. Ao que parece, não seria a primeira vez, dado que os seguranças teriam ouvido barulho indicativo vindo do mesmo gabinete, em noites anteriores. Acabaram por falar com Raquel, gestora de Recursos Humanos, na manhã seguinte, embora com receio de potenciais retaliações. Raquel falou de imediato com Sofia, e ambas decidiram ligar a Pedro. Teriam já pensado nas consequências, e quiseram aligeirar o caso. Luís era um profissional de elevado potencial, recentemente promovido à direção de um dos principais negócios da sucursal. Ana era sua colega, e reportava-lhe agora diretamente, desde a promoção de Luís. A relação entre ambos durava há longos meses, e teriam optado por consumá-la fisicamente utilizando as instalações da empresa. Luís era casado, pai de duas crianças menores.

Sofia e Raquel falaram com Pedro sobre o assunto, era esse o motivo do telefonema. Sabiam da gravidade dos atos de Luís e Ana. A relação era consentida, tudo o aparentava, mas atos sexuais em instalações da empresa, entre chefia e subordinado, eram factos extremamente graves. Em breve, toda a empresa o saberia, certamente. Sofia, diretora-geral, tentou amenizar a situação, porque Luís era um excelente gestor, porque teria sido um erro sem consequências de maior. Porque a sua vida de casado não deveria estar a viver os melhores dias.

Enquanto responsável de Recursos Humanos de todas as sucursais, Pedro sabia que atos deste tipo não deveriam ser tolerados. Iriam contra os valores e cultura da organização. Falando com o presidente da organização, a decisão foi tomada rapidamente: Luís e Ana teriam de se demitir de imediato, sob pena de se iniciar um processo de despedimento com justa causa, com consequências ainda mais graves para eles. O mercado é pequeno e não queriam que tudo se soubesse. A decisão era profissional, e obviamente que a empresa manteria confidencialidade sobre o sucedido, quer internamente, quer perante quaisquer perguntas das famílias de ambos. Sofia e Raquel tiveram de aceitar e executar a decisão. Sem grande alternativa, Luís e Ana acabaram por se demitir, sabendo que seria a única forma de saírem melhor da situação e definir novo rumo para as suas vidas.

Pedro soube mais tarde que a esposa de Luís soube de tudo. Pressionando-o para conhecer os motivos de uma demissão, Luís acabou por confessar. A esposa deu início a um processo de divórcio e tentou que a sucursal explicasse por escrito as razões da demissão, de forma a utilizar essa informação em tribunal. A empresa sempre recusou prestar quaisquer informações.



O que diz a lei?



César Sá Esteves e Ana Margarida Henriques, SRS Advogados

A delicada situação em apreço remete para uma relevante, complexa e muito atual problemática associada ao enquadramento, à luz do Direito Laboral, de comportamentos integrados na designada reserva da vida privada do trabalhador. Discute-se se, nesses casos, assiste ao empregador a faculdade de avaliar e sancionar disciplinarmente estes comportamentos.

A análise de situações semelhantes tem dividido a Doutrina *Juslaboralista* ao longo dos anos, o que comprova a natureza movediça do terreno em que nos movimentamos.

Há quem defenda – aliás, com bons argumentos – que não compete ao empregador julgar/avaliar as condutas pessoais do trabalhador, nomeadamente do foro íntimo, como aquelas que se encontram relatadas nesta situação concreta, desde que as mesmas não afetem, em termos quantitativos ou qualitativos, a prestação profissional do mesmo.

Para outros, nos quais modestamente nos incluímos, a natureza da atividade prestada pelo trabalhador ou o nível de confiança que a relação laboral sempre implica, determina que o exercício dos direitos de personalidade do trabalhador exorbitando e conflituando com o respetivo enquadramento funcional, é apto a gerar responsabilidade disciplinar. Não está obviamente em causa nenhum juízo moralista, nem sequer uma avaliação dos deveres conjugais, mas sobretudo um dever de probidade no local e/ou no tempo de trabalho.

O DRH foi hábil na gestão da situação, tirando sobretudo partido da necessidade de minimização de consequências que os intervenientes procuraram obter, mas noutro contexto e com outros agentes, estamos certos que a questão teria gerado um interessante litígio laboral de desfecho imprevisível.

Como alguém já disse, e a situação o poderia comprovar, no nosso Direito é mais simples um divórcio do que um despedimento.

SEMINÁRIO

GESTÃO DE CONFLITOS ORGANIZACIONAIS

- Identificar conflitos e negociar soluções

Porto, 17 de Junho de 2015
Lisboa, 18 de Junho de 2015

Organização:
vantagem+
Consultores de Formação • Empresas
A Trustful Training Company

Media Partners
human PESSOAL RH online

Contactos:
Tel: +351 218 493 333 | Email: formacao@vantagem.com | www.vantagem.com