



Opção sexual não garante estabilidade no emprego

01/12/2005

Opção sexual do trabalhador não garante estabilidade no emprego. Com esse entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) dispensou a Fortec Assessoria e Treinamento de recontratar um professor de Educação Física, demitido depois de posar para uma revista dirigida ao público gay. Cabe recurso.

No entendimento dos juízes, atitudes de discriminação ou preconceito do empregador, embora inaceitáveis, não asseguram ao empregado a permanência no trabalho, pois a garantia de emprego exige previsão expressa em lei ou norma coletiva.

Depois de demitido, o professor entrou com ação na 2ª Vara do Trabalho de São Vicente alegando que a escola o dispensou, pressionada pelos pais dos alunos, por ter uma fotografia publicada em revista gay.

Sustentou que era “funcionário exemplar, inexistindo qualquer razão para a dispensa que não o preconceito”. Para ele, sua demissão foi arbitrária e deveria ser anulada, por isso buscava o direito à reintegração.

Para se defender, a Fortec afirmou que o professor foi demitido porque não havia mais condições de continuar a fazer parte do quadro de funcionários da empresa.

“O que ocorreu foi que com a exposição do professor em revista procurando ‘prazeres’ (...), finalizado com um abaixo assinado dos pais dos alunos que entendiam que esse não seria um professor adequado para ministrar aulas de Educação Física cujos alunos têm idade variada entre 15 e 19 anos”, para a Fortec, não restou outra alternativa “senão dispensar o reclamante”.

A primeira instância negou o pedido de reintegração ao emprego. O professor apelou ao TRT paulista. O relator, juiz Luiz Antonio Moreira Vidigal, esclareceu que “o pedido de reintegração não se acha fundado em espécie alguma de garantia de emprego que, como bem se sabe, exige previsão em dispositivo expresso de lei ou norma coletiva e tem por finalidade assegurar a subsistência da relação em situações especialíssimas da vida profissional”.

Segundo o relator, “em que pese se constituírem, em sua perfeita acepção, máculas inaceitáveis no comportamento humano, ainda que efetivamente verificadas não ensejam ao empregado o direito de permanência no emprego”.

“Para o empregador, ao lado do dever de respeito aos princípios que qualificam e quantificam a dignidade humana, situa-se o direito ao poder de rescindir o contrato de trabalho quando isto lhe aprouver, pouco ou nada importando as concepções íntimas geradoras dessa iniciativa”, observou o juiz.



“Ao empregado, ao lado do direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem conforme lhe assegura o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, situa-se o dever de zelar pela preservação dessa mesma imagem de modo a que suas ações da vida privada não produzam efeitos nocivos aos interesses do empregador e aos fins sociais do trabalho”, concluiu o relator.

A 7ª Turma acompanhou o voto do juiz relator, negando ao professor a reintegração ao emprego.

RO 02237.2000.482.02.00-6

PROCESSO TRT/SP Nº 02237.2000.482.02.00-6

RECURSO ORDINÁRIO

origem: 02ª VARA DO TRABALHO DE são vicente

RECORRENTE: marcelo oliveira de lima

recorrido: fortex assessoria e treinamento s/c ltda

Ementa: Discriminação e preconceito. Pedido de Reintegração fundado em dispensa ilegal, ofensiva da inviolabilidade da vida privada e da imagem. Inexistência de garantia de emprego. – Apesar de se constituírem máculas inaceitáveis no comportamento humano, atitudes discriminatórias ou preconceituosas, ainda que efetivamente verificadas, não ensejam ao empregado a permanência no emprego.

A ele, ao lado do direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem conforme lhe assegura o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, situa-se o dever de zelar pela preservação dessa mesma imagem de modo a que suas ações da vida privada não produzam efeitos nocivos aos interesses do empregador e aos fins sociais do trabalho. Para o empregador, ao lado do dever de respeito aos princípios que qualificam e quantificam a dignidade humana, situa-se o direito ao poder de rescindir o contrato de trabalho quando isto lhe aprouver, pouco ou nada importando as concepções íntimas geradoras dessa iniciativa.

Adoto o relatório da r. sentença proferida às fls. 307/309 que julgou a reclamação improcedente.

Inconformada recorre o reclamante às fls. 312/317 afirmando que o julgado originário não pode subsistir vez que, diferentemente do quanto ali se entendeu, a dispensa revelou-se nitidamente calcada em atitude discriminatória do empregador, vedada pelo artigo 5º da Constituição Federal e, portanto, ensejadora da estabilidade e reintegração postuladas. Afirma que a testemunha trazida não era suspeita e não evidenciada troca de favores que invalidasse seu depoimento, estando comprovada a irregularidade na redução das aulas, o que lhe assegura o direito ao recebimento das diferenças vindicadas, inclusive no que concerne ao valor da hora aula pela inobservância do piso da categoria. Afirma fazer jus ao recebimento de horas extras pelas folgas trabalhadas e irregularmente compensadas.



O recurso é tempestivo e subscrito por quem tem poderes. O autor foi contemplado com isenção das custas.

Contra-razões às fls. 320/322.

Parecer circunstanciado da D. Procuradora Regional às fls. 323/326 pelo conhecimento e não provimento do apelo.

É o relatório.

V O T O

Conheço, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

DA DISPENSA

O autor não se conforma com a r. decisão originária que julgou improcedente sua pretensão de se ver reintegrado ao emprego. Assevera que a dispensa, além de imotivada, teria sido pautada em atitude discriminatória do empregador, após ter chegado ao conhecimento deste a publicação de uma foto sua em revista direcionada a público "gay", expressão que, segundo o dicionário Aurélio, "*1. Diz-se de homossexual. 2. Pertencente ou relativo a guei (4). 3. Que se destina a público homossexual:*" Diferentemente do que pretende fazer crer o recorrente, o julgado originário não merece qualquer reparo. Inicialmente há que se frisar que o pedido de reintegração não se acha fundado em espécie alguma de garantia de emprego que, como bem se sabe, exige previsão em dispositivo expresso de lei ou norma coletiva e tem por finalidade assegurar a subsistência da relação em situações especialíssimas da vida profissional.

A petição inicial veio singelamente vazada no sentido de que a dispensa foi arbitrária e decorrente de atitude discriminatória e preconceituosa do empregador. No entanto, nada restou provado em tal sentido e, ainda que assim não fosse, discriminação ou preconceito não dão azo a estabilidade alguma. Em que pese se constituírem, em sua perfeita acepção, máculas inaceitáveis no comportamento humano, ainda que efetivamente verificadas não ensejam ao empregado o direito de permanência no emprego.

Neste entrecho, vale invocar em subsidio a estas razões aquelas brilhantemente tecidas no parecer da D. Procuradora Regional, perfeitamente sintonizadas com a dimensão da matéria de índole subjetiva e moral vertida nesta lide. Para o empregador, ao lado do dever de respeito aos princípios que qualificam e quantificam a dignidade humana, situa-se o direito ao poder de rescindir o contrato de trabalho quando isto lhe aprouver, pouco ou nada importando as concepções íntimas geradoras dessa iniciativa.

Não se pode perder de vista que o comportamento pessoal do empregado pode, ainda que por atos praticados em esfera estritamente privada, produzir efeitos que atinjam a relação de emprego a ponto de comprometer sua viabilidade. Daí porque se afirmar que, ao empregado, ao lado do direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem conforme lhe assegura o inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, situa-se o dever de zelar pela preservação dessa mesma imagem de modo a que suas ações da vida privada não produzam efeitos nocivos aos interesses do empregador e aos fins sociais do trabalho. Nego provimento.

DIFERENÇAS PELO NÚMERO e PELO VALOR DAS AULAS - COMPENSAÇÃO DE FOLGAS

A pretensão veio escorada na alegação de que indevidamente reduzidas quantidades de aulas ministradas até 1997, mediante solicitação do próprio autor, obtida por coação (fls. 03 – item 02). As informações trazidas pela depoente ouvida às fls. 283 não têm o condão de fazer prova em assentimento ao desiderato do recorrente.

Nada restou provado em relação à propalada coação ou qualquer outro vício capaz de invalidar a livre manifestação de vontade do recorrente. Tal como decidido na origem, a redução de aulas, a pedido do próprio empregado, não é ofensiva do princípio da irredutibilidade de salários e tampouco restou evidenciada infração ao artigo 468 da CLT. O mesmo se diga em relação ao valor da hora aula, eis que não demonstrada de forma cabal qualquer irregularidade.

A própria inicial não ofereceu subsídios por meio dos quais se pudesse aferir os valores nela apontados a título de salários nos anos de 1997 e 1998, inexistindo fundamentos que autorizem a condenação pretendida. Não se vê do libelo qualquer argumentação em torno de folgas trabalhadas, tendendo o apelo à inovação. A pretensão de recebimento de atividades extras foi rechaçada também em razão da inexistência de qualquer comprovação de irregularidades, inclusive no que concerne às compensações realizadas, não invalidadas por fator algum. Nego provimento.

Pelo exposto, NEGO PROVIMENTO ao recurso, mantendo na íntegra a r. decisão de origem, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

LUIZ ANTONIO M. VIDIGAL

Juiz Relator

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2005-dez-01/opcao_sexual_nao_garante_estabilidade_emprego/