



**OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR E O CONTROLE DE
RELACIONAMENTO AMOROSO NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**THE RIGHTS OF THE PERSONALITY OF THE WORKER AND THE CONTROL
OF RELATIONSHIP AMOROSO IN THE WORKING ENVIRONMENT**

Adriana Wyzkowski¹
Gabriela Sepúlveda²

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO; 3 DIREITO À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS; 3.1 BREVES NOTAS SOBRE A VINCULAÇÃO DOS PARTICULARES AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS; 3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO; 4 A (IM)POSSIBILIDADE DE PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AMOROSOS ENTRE EMPREGADOS; 5 CONCLUSÕES; REFERÊNCIAS.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar até que ponto é permitido ao empregador, no uso do seu poder diretivo, intervir na esfera pessoal do empregado, impedindo ou permitindo relacionamentos amorosos entre funcionários a ele subordinados. Para tanto, será analisada a abrangência do poder diretivo do empregador e a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas, principalmente, o direito à intimidade e privacidade. O método utilizado foi o argumentativo dialético e a pesquisa exploratória através da análise de obras, legislação e jurisprudência.

PALAVRAS-CHAVE: Relacionamento amoroso. Ambiente de trabalho. Intimidade do trabalhador.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the extent to which the employer is allowed, in the use of his or her directive power, to intervene in the employee's personal sphere, preventing or permitting loving relationships between subordinate employees. To do so, the scope of the executive power of the employer and the incidence of fundamental rights in private relations, especially the right to intimacy and privacy, will be analyzed. The method used was the argumentative dialectic and the exploratory research through the analysis of works, legislation and jurisprudence.

KEY-WORDS: Loving relationship. Workplace. Worker's intimacy.

¹ Doutoranda em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos na Universidade Federal da Bahia. Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos, estando vinculada ao grupo Relações de Trabalho na Contemporaneidade da Universidade Federal da Bahia - UFBA. É especialista em Direito e Processo do Trabalho. Professora assistente da Universidade Federal da Bahia - UFBA. Professora auxiliar da Universidade do Estado da Bahia - UNEB. Professora da Faculdade Baiana de Direito.

² Graduanda pela Universidade Federal da Bahia. Membro do Grupo de Pesquisa Direitos Fundamentais e Relação de Trabalho, coordenado pela Professora Adriana Wyzkowski e membro do Grupo de Pesquisa da Reforma Trabalhista, coordenado pela Professora Renata Dultra.

1 INTRODUÇÃO

Nota-se, pela própria definição de empregador, contida no art. 2º da CLT, que este deve fiscalizar e comandar os trabalhadores, possuindo, portanto, o chamado poder diretivo da empresa. Todavia, muitas vezes, este poder ultrapassa a relação de emprego e o ambiente de trabalho, adentrando em questões de cunho exclusivamente pessoal, a exemplo do que ocorre com os relacionamentos amorosos do trabalhador. A escolha de se relacionar ou não com uma determinada pessoa é algo de foro íntimo, que, via de regra, não diz respeito ao empregador. Contudo, quando este relacionamento envolve duas pessoas que laboram no mesmo local, a linha que separa a intimidade e as questões de trabalho, que, conseqüentemente, estão abarcadas pelo poder diretivo do empregador começa a ficar mais tênue.

Neste sentido, o presente trabalho busca abordar este conflito entre o poder diretivo e a intimidade, como direito fundamental e direito à personalidade, do trabalhador, em casos de interferência, por parte do empregador, em relacionamentos amorosos. A questão problema a ser analisada é: até que ponto o poder diretivo do empregador pode interferir na vida privada, mais especificamente, nos relacionamentos do trabalhador? Para responder tal questão, primeiramente, serão analisados os riscos dos relacionamentos amorosos à atividade empresarial, a incidência do poder diretivo do empregador - seu conceito e sua abrangência -, em seguida observar-se-á a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego, dando ênfase ao direito à intimidade e privacidade e, por fim, a temática será observada pelo prisma dos direitos à personalidade do trabalhador.

Essa análise será realizada com base na legislação brasileira, mais especificamente a Compilação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal e Código Civil, bem como pela doutrina e jurisprudência nacional.

2 OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE EMPREGO

O ambiente de trabalho é um dos locais onde as pessoas passam mais tempo da sua vida, neste sentido, esses são palcos e fomentam diversos tipos de relacionamento, sejam de coleguismo, amizade e até mesmo amorosos. Este último tipo é a mais profunda das relações supracitadas e, de acordo com Maniero (1986 *apud* BARROS, 2012, p. 8), consiste em um vínculo íntimo entre dois empregados de uma mesma empresa.

Para compreender como essas relações se dão, primeiramente, faz-se necessário compreender como se forma o vínculo empregatício, de forma breve, para, então, se tratar dos poderes que o empregador possui durante o contrato de emprego.

Sabe-se que o vínculo empregatício, para ser entendido como tal, possui como requisito a verificação da subordinação, não-eventualidade, onerosidade e pessoalidade (BONFIM, 2015, p. 292). O primeiro elemento, qual seja a subordinação, entende-se como a situação jurídica, derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado deve acolher o poder de direção do empregador na prestação laboral. Deste modo, em razão da subordinação jurídica, surgem poderes do empregador, institucionalizados somente em virtude da existência de um vínculo de emprego (MARTINEZ, 2016, p. 425).

Estes poderes, fundados no art. 2º da CLT, dividem-se em poder de direção, regulamentação, fiscalização e disciplinar. Este primeiro, diz respeito à possibilidade de o empresário sistematizar a atividade da forma que mais lhe convier, isto é, o tipo de sociedade, número de cargos, horários de trabalho, entre outros.

O poder diretivo, em verdade, aparece como uma realidade complexa, haja vista que muda de perspectiva a depender da realidade analisada. Aparece como uma expressão da própria liberdade de empresa, em face do exercício da atividade econômica pelo empregador. Também surge como um sistema delimitador de espaços recíprocos de poder entre empregados e empresários numa perspectiva de organização da empresa. Por fim, também pode ser considerado no plano estrutural do contrato de emprego (ASSIS, 2005, p. 14).

Assim, o poder diretivo possui como vetor constitucional a liberdade de empresa, na vertente da liberdade de constituição de uma empresa, na análise de sua finalidade e no que diz respeito ao próprio gerenciamento desta. Apresenta, ainda, como vetor o direito fundamental ao trabalho, visto na perspectiva de um modelo adequado de relações laborais com fundamento no conjunto de princípios e regras constitucionais e trabalhistas (ASSIS, 2005, p. 16-19).

Nesta senda, conceitua-se o poder diretivo como o poder que confere ao empregador o direito de emitir comandos adequados para responder à necessidade de estruturação da atividade empresarial, englobando funções de comando, controle e gestão da atividade do empregado (GUERRA, 2004, p. 26).

Já o poder de regulamentação é uma espécie de poder do empregador vinculado à criação de regramentos internos na empresa, tais como regulamentos internos. A priori, não teria status normativo, haja vista que produzido de forma unilateral pelo empregador (DELGADO, 2017). Contudo, a lei 13.467/17 trouxe, nos termos do artigo 611-A da CLT, a possibilidade de negociação coletiva no que tange aos regulamentos internos da empresa, fazendo com que este prevalecesse em detrimento da lei, inclusive. Teria, assim, condão normativo nesta situação (BRASIL, 2017).

Por fim, o poder de fiscalização é aquele que permite que o empregador fiscalize o cumprimento das regras estabelecidas. Já no que tange ao poder disciplinar, este consiste no poder que o empregador possui de aplicar as sanções³ dispostas no ordenamento jurídico brasileiro para aqueles que cometem falta grave no âmbito trabalhista.

Neste sentido, tendo em vista as faculdades do empregador, será que este poderia criar uma norma, no gozo do seu poder regulamentar, que proibisse relacionamentos entre funcionários? E, ainda, dispensar quem descumprisse a regra?⁴

De um modo geral, estes poderes podem ser entendidos como as prerrogativas dadas ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados, com vistas ao alcance dos propósitos preestabelecidos (MARTINEZ, 2016, p. 425). Todavia, pelo próprio conceito, nota-se que estas prerrogativas não são ilimitadas, sendo necessário respeitar as leis e existir uma relação entre a exigência realizada e a atividade laboral.

Logo, o poder diretivo do empregador não pode ser entendido de modo absoluto, existindo limites, internos e externos. Uma dessas limitações é a legalidade, isto é, o empregado não é obrigado a cumprir ordens manifestamente ilegais, possuindo, portanto, o direito de resistir. Este direito de resistência não se manifesta no sentido de anular o poder diretivo, mas sim, no intuito de, em existindo o uso irregular do mando, nasce a resistência. Entende-se como uso irregular do poder diretivo aquele no qual as ordens são ilícitas ou tratem de aspectos alheios à relação de emprego, a exemplo da vida privada (ABRANTES, p. 174).

É claro que as relações interpessoais dos trabalhadores não dizem respeito aos seus empregadores, contudo, a partir do momento que estas se dão no bojo da empresa e podem gerar possíveis danos à atividade empresarial, a linha entre o interesse do negócio e, conseqüentemente, a incidência do poder diretivo do empregador, e a intimidade e privacidade do empregado fica mais tênue.

Viver um relacionamento amoroso, em qualquer contexto, é algo bastante difícil e desafiador, já que é necessário lidar com pessoas de hábitos, ideias e comportamentos, em certa medida, diferentes. Contudo, relacionamentos no ambiente de trabalho podem ser mais desafiadores ainda, podendo, inclusive, apresentar certos prejuízos para a atividade empresarial (BARROS, 2012. p.9).

³ Permite-se, no Brasil, a aplicação das seguintes penalidades: advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa, nos moldes do artigo 482 da CLT (DELGADO, 2017).

⁴ A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a WMS Supermercados do Brasil Ltda. (Walmart) a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 30 mil a um empregado demitido com base em norma interna que proíbe relacionamento amoroso entre empregados. (BRASIL, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO).

O primeiro risco apresentado são as ameaças à reputação profissional, isto é, cônjuges, em situação de atrito, podem transferir para o ambiente de trabalho a situação conflituosa, gerando consequências negativas à empresa (MAROUELI, 2015). Esta situação modifica o ambiente de trabalho, o que reflete, não só no casal, como nos colegas, causando um descontentamento e desconforto no local. Além disso, o relacionamento pode distrair o trabalhador, de modo que ocorra uma perda de produtividade ou um desvio de foco durante a jornada de trabalho.

E, por fim, algumas profissões exigem sigilo profissional em relação aos clientes e, até mesmo, entre os departamentos. Com o relacionamento, muitas vezes, este sigilo não consegue ser mantido, prejudicando os interesses e o funcionamento do negócio (BARROS, 2012. p. 9). Assim, diante dos aparentes riscos apresentados pelo relacionamento amoroso no ambiente de trabalho, poderia o empregador, no gozo do seu poder diretivo proibir tais relações?

Além disto, existem alguns limites externos, como aqueles impostos pela Constituição: respeito à liberdade, igualdade, intimidade e privacidade. Nestes dois pontos, é que se insere a discussão proposta no presente texto: até que ponto o empregador pode fazer uso do seu poder diretivo, de modo a influenciar na vida privada do empregado?

A presente questão trata-se de uma colisão de direitos: de um lado há o poder diretivo do empregador sob os seus subordinados, de outro, há a intimidade do empregador. É necessário realizar o sopesamento destes, observando a limitação do poder diretivo, o direito de resistência e o respeito à esfera pessoal do empregado, concluindo pela (im)possibilidade de interferência do empregador nos relacionamentos amorosos entre funcionários a ele subordinados.

3 DIREITO À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS

Em contraponto ao poder diretivo do empregador, tem-se o direito à privacidade e intimidade do empregado, direito constitucionalmente assegurado, com caráter de direito fundamental.

Neste sentido, cumpre observar a incidência dos direitos fundamentais nas relações laborais, bem como a aplicabilidade do direito à privacidade e intimidade do empregador no que diz respeito às relações amorosas no ambiente de trabalho.

3.1 BREVES NOTAS SOBRE A VINCULAÇÃO DOS PARTICULARES AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Faz-se mister salientar, neste ponto, a importância da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, para que, então, se possa compreender como se dá a incidência dos direitos da personalidade do empregado, em especial intimidade e privacidade.

Num primeiro momento, os direitos fundamentais foram vistos com eficácia vertical, sendo direitos que vinculariam apenas o Estado. No entanto, abusos e violações a direitos fundamentais também poderiam advir de particulares, de sorte que estes também estariam, em alguma medida, vinculados aos direitos fundamentais.

Tal fato se dá pela marca da constitucionalização do direito privado, que indica que os valores, fins e princípios dispostos no texto constitucional devem ser a base de parâmetro para a validade das normas infraconstitucionais (BARROSO, 2005, p. 15).

No constitucionalismo liberal, os direitos fundamentais eram vistos numa perspectiva subjetiva, onde, ao titular dos direitos era aberta a possibilidade de "impor judicialmente seus interesses juridicamente tutelados perante o destinatário" (SARLET, 2008, p. 168). Com o passar do tempo, percebeu-se que os direitos fundamentais também poderiam ser vistos numa perspectiva objetiva, consagrando os valores ou fins de uma coletividade (SARMENTO, 2008, p. 106).

Assim, segundo Ana Cristina Costa Meireles (2008, p. 339), "a concepção de uma dimensão objetiva dos direitos fundamentais leva em conta não apenas a abstenção do Estado, como, ainda, a promoção, por parte deste, dos princípios açambarcados naquelas normas e uma irradiação nas relações entre particulares".

Tais entendimentos fundamentam a eficácia dos direitos fundamentais em relações particulares, uma vez que estas relações são inundadas com os valores de uma sociedade por meio da eficácia irradiante destes direitos. No entanto, existem diversas teorias que buscam compreender como e em que medida os direitos fundamentais vinculam os particulares.

A primeira teoria visa negar a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. Chamada de teoria da *state action*, surgiu na Alemanha, mas se consagrou no direito norte americano. Justifica-se a sua utilização pelo argumento de que a literalidade do texto constitucional dos Estados Unidos apenas se refere aos Poderes Públicos no tocante às normas de direitos fundamentais. Ademais, afirma-se que tal teoria preservaria a autonomia privada dos sujeitos particulares (SARMENTO, 2009, p. 147).

Ocorre que a jurisprudência estadunidense passou a relativizar a teoria da *state action* toda vez em que o particular estivesse exercendo função pública. A *public function theory* faria com que os particulares se vinculassem de igual modo que o Estado, no tocante aos direitos

fundamentais, sempre que estivesse numa função pública ou numa função que fosse conexas a esta (UBILLOS, 2003, p. 318).

Em oposição à teoria da *state action*, tem-se a chamada teoria da eficácia indireta ou mediata dos direitos fundamentais. Estes direitos não poderiam ser invocados diretamente do texto constitucional nas relações privadas, contudo, incidiriam indiretamente com base no sistema de valores constitucionais (STEINMETZ, 2004, p. 140).

Os direitos fundamentais adentrariam nas relações particulares, por esta teoria, por meio da realização, pelo legislador privado, de normas compatíveis com os valores advindos da Constituição. Ao Judiciário, caberia realizar a interpretação das normas de direito privado em conformidade com a ordem de valores advinda dos direitos fundamentais, além de preencher cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados com os mesmos valores diante da interpretação jurídica (SARMENTO, 2009, p. 177).

Já a teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas defende que ofensas a direitos fundamentais podem advir de uma esfera privada ou em relação a terceiros, sendo necessária a atuação dos poderes públicos para que as liberdades e igualdades dos indivíduos e grupos sejam resguardadas (LUÑO, 2007, P. 23).

Para Ubillos, a condição de desigualdade é o fator base para a aplicação da teoria da eficácia imediata. Dessa forma, um direito fundamental poderia incidir, de forma mais acentuada ou menos, numa relação privada, conforme o grau de desequilíbrio da mesma. (UBILLOS, 2003, p. 322).

Para o direito do trabalho, tal concepção é devesas importante, haja vista que se trata de uma relação de natureza privada, pautada na hipossuficiência de uma das partes da relação jurídica estabelecida. Assim, justificar-se-ia a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais na seara trabalhista, diante do desequilíbrio marcante existente na mesma.

No Brasil, tal teoria tem ampla aceitabilidade jurisprudencial. O dos primeiros casos é referente ao recurso extraordinário 158215-4, onde o STF - Supremo Tribunal Federal - decidiu que caberia à cooperativa dar direito de defesa aos cooperados no tocante à alegação de violação do estatuto, não sendo possível a exclusão sumária (BRASIL, 1996). Outro caso recente sobre o tema deu-se no Recurso Extraordinário 201819, onde o STF acordou pela possibilidade de aplicação da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas diante da exclusão de um sócio da União Brasileira de Compositores sem o devido processo legal (BRASIL, 2005).

Ainda sobre as teorias acerca da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, destaca-se a teoria dos deveres de proteção. Canaris (2003, p. 235-238) defende que, no plano

das relações entre Estado e particulares, os direitos fundamentais são vistos como proibição de intervenção e proibição de excesso. Contudo, em relações particulares, o Estado atua por conta dos imperativos de tutela, sendo obrigado a fornecer à sociedade proteção no tocante aos direitos fundamentais diante de possíveis ameaças ou lesões.

Por fim, ressalta-se a existência de outras teorias sobre o tema, como a teoria da convergência estatista, de Jüngen Schwabe e a teoria integradora, de Robert Alexy (STEINMETZ, 2004). No entanto, para esta pesquisa, limitar-se-á às correntes supracitadas, destacando a adoção, pelo ordenamento jurídico brasileiro, da teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Em âmbito trabalhista, tal teoria ganha destaque, uma vez que os direitos fundamentais funcionam como vetores interpretativos do sistema jurídico (SILVA NETO, 2005, p. 15). Outrossim, diante da estrutura econômica do país, onde não há consagração do direito fundamental ao trabalho, as desigualdades são ainda mais marcantes por conta da dependência econômica do empregado em relação ao seu emprego. A estrutura do contrato de emprego faz com que haja a necessidade de atuação dos direitos fundamentais, uma vez que o empregado, quando celebra um contrato com o empregador, cede sua força de trabalho, criando uma relação de dependência entre eles (AMARAL, 2007, p. 81).

Diante do já citado poder diretivo, o empregado encontra-se em posição de hipossuficiência perante o empregador. A vinculação aos direitos fundamentais funciona, destarte, como um mecanismo para combater injustiças e possíveis violações a estes direitos no desenrolar da relação empregatícia.

Tratar-se-á, neste momento, da eficácia dos direitos à intimidade e privacidade do empregado diante da relação de emprego firmada, para, então, se chegar à problemática desta pesquisa: a possibilidade ou não de proibição de relacionamentos amorosos entre empregados.

3.2 O DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE E PRIVACIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Observou-se, no tópico anterior, que os direitos fundamentais vinculam as relações particulares, incidindo no direito do trabalho. Dessa forma, como os trabalhadores possuem direitos fundamentais, não apenas pela sua condição de trabalhador, mas, também, pela sua condição de cidadão, seria possível falar em incidência dos direitos da personalidade no contrato de emprego (GOÉS, 2008, p. 53).

Neste momento, insta salientar que a Constituição consagrou os direitos da personalidade como direitos fundamentais, não havendo propriamente uma distinção, mas sim,

uma integração. Todavia, Bittar (2001, p. 7) defende que os direitos da personalidade são inatos ao ser humano, estando num patamar anterior aos direitos fundamentais, pois independem de reconhecimento da ordem jurídica. Discorda-se da posição adotada, uma vez que os direitos fundamentais também são inerentes à condição humana, garantindo dignidade aos indivíduos.

São os direitos da personalidade, assim, os direitos próprios da pessoa, decorrentes de seu nascimento e que se apresentam diante da interação da pessoa com a sociedade na qual está inserida, sendo essenciais ao desenvolvimento humano (BITTAR, 2001, p. 10).

A Constituição Federal buscou, através do seu art. 5º, inciso X, proteger os direitos da personalidade, incluindo a intimidade e a privacidade dos indivíduos. Sucede que a consagração do direito à privacidade é uma previsão em sentido amplo, que abarca diversas manifestações da esfera íntima (DIRLEY, 2015, p. 572). Neste sentido, é necessário compreender essa divisão da esfera privada, para, em seguida, enquadrar os relacionamentos amorosos em um desses âmbitos, com o objetivo de verificar a amplitude da sua proteção.

A doutrina brasileira, via de regra, afirma que a intimidade é um âmbito mais restrito do que a privacidade. Todavia, a jurisprudência alemã se aprofunda no assunto, distinguindo o direito à privacidade em três esferas: esfera íntima - esta seria uma parte intangível do direito à privacidade e intimidade-, esfera privada - que diz respeito a aspectos não sigilosos da vida privada - e esfera social - nesta esfera não se enquadra mais o direito à privacidade, mas sim, o direito à imagem e à palavra, direitos relacionados à privacidade. (SARLET, 2012. p. 392).

Obviamente, ainda assim é muito difícil demarcar a separação do que seria vida privada e o que seria vida social, marcada por um viés da publicidade. Paula Quintas (2013, p. 220) defende que é a determinação da vontade do homem que deve determinar o que pode ou não ser partilhável, adotando o critério da autodeterminação explicativa quanto à discricionariedade de cada um em partilhar ou não informação.

Assim, os relacionamentos amorosos estariam no âmbito da esfera privada, uma vez que esta diz respeito a aspectos não sigilosos ou restritos da vida familiar, profissional e comercial do indivíduo, sendo passível de uma ponderação em relação a outros bens jurídicos (SARLET, 2012. p. 392).

Como é cediço, os direitos fundamentais não são absolutos, de modo que a necessidade de proteção de outros bens jurídicos diversos, também revestidos de envergadura constitucional, pode justificar restrições aos direitos fundamentais (SARMENTO, 2006, p. 293). Então, é possível uma ponderação entre o direito à privacidade e outros direitos, desde que estes últimos possuam o caráter de direito fundamental.

Neste sentido, se considerarmos que o poder diretivo é uma derivação do direito à propriedade do empregador, e, conseqüentemente, se enquadra nas categorias de direito fundamental, há, no presente caso, uma colisão do direito fundamental à propriedade e do direito à privacidade (ABREU, 2018).

Conforme determina Marmelstein (2008, p. 368), quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais, deve-se buscar a máxima otimização de ambas as normas, pelo agente concretizador, devendo efetivá-la até onde for possível atingir ao máximo a vontade constitucional sem sacrificar outros direitos igualmente protegidos.

Logo, o poder diretivo e o direito à privacidade podem coexistir, isto é, o empregado pode manter um relacionamento no ambiente de trabalho, e o empregador pode manter o seu poder diretivo, realizando algumas ressalvas ao modo em que o casal irá se comportar no ambiente de trabalho.

As limitações aos direitos da personalidade, assim, devem respeitar três esferas de atuação. Primeiramente, deve o empregador enxergar o empregado como titular de direitos da personalidade por sua condição de trabalhador e cidadão. Ademais, os direitos da personalidade devem ser vistos à luz da proteção do empregado, limitando os atos de autonomia privada. Por fim, as limitações devem preservar o respeito ao princípio do mínimo, garantindo sempre um mínimo de efetividade dos direitos da personalidade (RAMALHO, 2014).

Contudo, de acordo com o quanto afirmado por Barroso (2009, p.329), a determinação da prevalência de um direito fundamental em relação ao outro, deve ser realizada à luz do caso concreto. Para tanto, existem algumas técnicas como o sopesamento, método mais utilizado para a resolução de colisão de direitos fundamentais, apesar de existirem diversas críticas à hipertrofia da ponderação (SILVA, 2011, p. 2 - 3). A ponderação é uma técnica de decisão, diferente das comumente utilizadas na hermenêutica, empregada para solucionar conflitos normativos que envolvam a colisão de normas constitucionais, já que, nestes casos, não se pode adotar um critério hierárquico cronológico ou de especialidade (MARMELSTEIN, 2008, p. 386).

Neste sentido, a colisão entre o direito fundamental à privacidade e o poder diretivo, deve ser resolvido diante de um caso concreto, sendo necessário analisar a proporcionalidade e razoabilidade da medida.

4 A (IM)POSSIBILIDADE DE PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AMOROSOS ENTRE EMPREGADOS

Como se sabe, o ser humano é um ser sociável, que estabelece diversas conexões afetivas ao longo da vida. No que tange à vida amorosa, é comum que ocorram, durante a vida, relacionamentos mais ou menos duradouros, como namoros, casamentos, uniões estáveis, relacionamentos pontuais, dentre outros.

O ambiente laboral é palco do desenrolar desses relacionamentos em diversas oportunidades, haja vista que é comum que se passe tempo considerável no ambiente de trabalho. O bom relacionamento entre pessoas, diga-se de passagem, é valorizado em termos culturais e organizacionais, o que facilita a ocorrência de relações afetivas e amorosas.

O estabelecimento de um relacionamento amoroso entre colegas se dá por uma série de condições que ocorrem de forma concomitante, tais como o convívio constante, seja durante a jornada de trabalho, seja no tocante ao compartilhamento de opções de entretenimento, atração física e intelectual, ideais e vivência comum, dentre outros fatores (BARROS, 2012, p.8).

Relacionamentos amorosos, inclusive, podem se dar entre empregados que estejam na mesma escala hierárquica da empresa ou que se encontrem em níveis hierárquicos distintos. Nesta última circunstância, faz-se necessário diferenciar um relacionamento amoroso da conduta do assédio sexual, tipificada no artigo 216-A, do Código Penal (BRASIL, 1940)⁵.

O mencionado tipo penal ocorre na modalidade dolosa, devendo haver o propósito do constrangimento do superior hierárquico em relação ao inferior hierárquico por meio de atos libidinosos (LIPMAN, 2004, p. 19).

Nota-se que o assédio sexual implica a importunação do superior hierárquico em face do inferior hierárquico, bem como inconveniência na busca pelos atos libidinosos e abuso de direito⁶ do superior hierárquico (CARPENA, 2003, p. 393), que se utiliza do poder existente na relação jurídica laboral para buscar favorecimentos sexuais (LIPMAN, 2004, p. 24).

Os romances advindos do convívio laboral em nada se confundem com o tipo penal de assédio sexual, portanto. Isso porque tais relacionamentos advêm de uma relação consensual e pautada no afeto e na vontade de ambos. Proibir relacionamentos amorosos entre empregados

⁵ "Art. 216-A, Código Penal Brasileiro: constranger alguém com o intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico ou ascendência inerentes a exercício, cargo ou função: Pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos". BRASIL.

⁶ O abuso de direito mostra-se como um meio de controle daquilo que se entende por um exercício razoável do poder diretivo. Tal fundamento encontra-se no artigo 187 do Código Civil Brasileiro, que afirma que o abuso de direito se configura quando se excede manifestamente os limites dos fins econômicos ou sociais do direito, da boa-fé ou dos bons costumes, sendo, portanto, ato ilícito. Comporta qualquer forma de conduta, seja por ação ou omissão.

em nada contribui para a diminuição dos casos de assédio sexual, haja vista que são situações jurídicas distintas.

Superada tal distinção, nota-se que a proibição de relacionamentos amorosos entre empregados perpassa pela incidência de dois direitos fundamentais nas relações de emprego: o direito de propriedade do empregador, materializado por meio do exercício do poder diretivo existente no vínculo empregatício e o direito à intimidade e vida privada do empregado, direitos da personalidade que consagram o ideal de dignidade humana disposto pelo texto constitucional.

Faz-se importante mencionar, conforme foi visto linhas atrás, que o exercício do poder diretivo encontra limites no próprio ordenamento jurídico. Isto porque este não pode ser exercido de forma abusiva (MARTINS, 2002, p.7), limitando-se à atividade realizada pelos empregados. Tal premissa é compartilhada no que diz respeito ao exercício do poder regulamentar pelo empregador, que encontra limites internos no próprio ordenamento jurídico.

Nesta pesquisa, defende-se que o poder regulamentar do empregador pode trazer disposição acerca dos relacionamentos amorosos dos empregados, desde que não traga proibições ou empecilhos acerca deste. Busca-se, assim, com o exercício do poder regulamentar apenas gerir os relacionamentos advindos do ambiente laboral, criando-se redes de apoio e de resoluções de problemas que possam advir deste relacionamento (BARROS, 2012, p 16-17).

Sabe-se que um relacionamento amoroso pode gerar tensões, fofocas, dificuldades na separação da vida pessoal e da vida laboral, que podem vir a prejudicar o desempenho das atividades. As empresas temem, portanto, conflitos e queda da produtividade diante do relacionamento amoroso.

Tal situação concreta não é suficiente para que a empresa possa tomar a atitude de prever, em seu regulamento, a proibição de relacionamentos amorosos. Muitas vezes, visando trazer padronização acerca de condutas e disciplina no ambiente laboral, as empresas não proíbem relacionamentos amorosos, mas dificultam sua manutenção por meio de limitações. Tal situação é visualizada, por exemplo, no regimento interno do Grupo Ser Educacional, que afirmar que se deve evitar que cônjuges, companheiros e namorados estejam na esfera de influência ou atuação de cada um. (GRUPO SER EDUCACIONAL, 2014).

No entanto, tal conjuntura não seria possível à luz dessa pesquisa, pois o empregador estaria adentrando na esfera da intimidade e privacidade do empregado. Nota-se que o empregador possui o direito de organizar o ambiente laboral, de sorte a prevenir conflitos. Contudo, tal poder encontra limites na própria existência dos direitos e garantias fundamentais

dos obreiros envolvidos, não sendo possível seu exercício abusivo desconsiderando a dignidade humana (NASCIMENTO, 2009, p. 77).

Caso tal regra venha descrita no regulamento de empresa, num caso concreto, deve ser desprezada por incurrir um tratamento discriminatório (MALLET, 2013, p. 77) a empregados que estejam em relações amorosas, além de violar os direitos à intimidade e privacidade dos obreiros.

Já no que diz respeito às condutas dos empregados envolvidos numa relação amorosa, algumas ressalvas são necessárias. O contrato empregatício enseja direitos e deveres aos empregados, de sorte que se espera que este seja leal, tenha diligência e obedeça às ordens emanadas do empregador, se exercidas nos limites já mencionados anteriormente (BARROS, 2013, p. 483).

Por conseguinte, diante do estabelecimento de um vínculo amoroso entre empregados espera-se que os empregados atuem com o dever de obediência, diligência e lealdade supracitados. Não poderiam, portanto, alterar o desempenho nas atividades empresárias por conta do relacionamento amoroso, tampouco compartilhar problemas amorosos no ambiente laboral, misturando as esferas da vida privada e da vida empregatícia.

Deseja-se, ainda, que os empregados atuem dentro dos limites éticos estabelecidos pelo empregador, evitando contatos físicos, beijos, apelidos ou qualquer manifestação íntima que possa vir a causar constrangimento no ambiente laboral.

Destarte, cabe ao empregador buscar a organização do meio ambiente de trabalho durante o exercício do poder diretivo. Não seria permitida a proibição dos relacionamentos amorosos em si, pelas razões já expostas, mas poderia o empregador buscar o cumprimento dos deveres de ética e lealdade dos empregados que se encontram num convívio romântico, para garantir a harmonia no ambiente laboral e o cumprimento dos deveres desses empregados.

Com base no disposto no artigo 482 da CLT, seria possível que o empregador aplicasse penalidades aos empregados que possuíssem condutas inapropriadas do ponto de vista sexual ou que estivessem sendo desidiosos, indisciplinados ou insubordinados no desempenho das atividades.

Nota-se que a aplicação das sanções decorrentes do poder disciplinar não se dá em face do relacionamento em si, mas pela falta grave em que incorre o empregado que não desempenha suas funções adequadamente, seja do ponto de vista da desídia, da moral sexual, ou dos atos de indisciplina ou insubordinação.

A dispensa de um empregado pelo convívio amoroso seria considerada discriminatória, portanto, por violar direitos fundamentais do trabalhador, de sorte que não poderia produzir

efeitos por se tratar de uma intromissão não consentida do empregador na esfera pessoal do empregado, sendo possível a reintegração do empregado (BARROS, 1997, p. 116).

Nasce ao empregado que se encontra nesta situação o direito à reparação por dano material e moral⁷ diante da intromissão indevida do empregador na esfera da sua vida privada, afetando direito de cunho extrapatrimonial.

Tal prejuízo extrapatrimonial sofrido pelo empregado dispensado em face do seu relacionamento amoroso fere o ego, a alma, os sentimentos, atingindo a esfera mais íntima do ser humano. A violação aos direitos da personalidade do empregado, por si só, já é suficiente para se falar em reparação do dano, não sendo necessário adentrar na esfera sentimental do ser humano, embora o sofrimento esteja diuturnamente presente (ZENUN, 1998, p. 99).

Também não seria possível a imposição de modificação de local de trabalho ou remoção de empregados diante do relacionamento amoroso pelo mesmo motivo supracitado. Tais circunstâncias afetam a vida íntima e privada do empregado, haja vista que terá que se adaptar a novo local ou função exercida no trabalho, sendo penalizado de forma direta e indireta pela manifestação de seus sentimentos perante outro indivíduo.

Conclui-se, portanto, que sanções apenas seriam possíveis diante da conduta faltosa dos empregados no exercício das funções e prerrogativas inerentes ao vínculo empregatício, nunca podendo ser atribuídas por conta do relacionamento amoroso em si. Embora o empregador possua o direito de propriedade e poderes diante do vínculo empregatício, tais direitos não são ilimitados, podendo ser restringidos em prol da consagração de outros direitos - intimidade e privacidade- com carga axiológica concreta mais densa.

5 CONCLUSÕES

O ambiente de trabalho é um dos locais, nos quais as pessoas despendem maior parte do tempo na sua rotina. Assim, nestes locais são criadas diversas relações, como as de amizade, coleguismo e até mesmo amorosas.

⁷ Sobre o dano extrapatrimonial, a lei 13.467/17 trouxe uma modalidade de tabelamento acerca da indenização a ser fixada. Tal questão encontra-se disposta no art. 223-G, §1º, que afirma que: [...]§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. Discorda-se da opção feita pelo legislador por entender que a mesma viola o princípio constitucional da isonomia, na medida em que estabelece indenizações fixadas com base no salário contratual do ofendido, tornando uma indenização maior ou menor mesmo diante de situações jurídicas semelhantes (BRASIL, 2017).

É claro que as relações interpessoais dos trabalhadores não dizem respeito aos seus empregadores, contudo, a partir do momento em que estas se dão no bojo da empresa e podem gerar possíveis danos à atividade empresarial, a linha entre o interesse do negócio e, conseqüentemente, a incidência do poder diretivo do empregador, e à intimidade e privacidade do empregado fica mais tênue.

Tendo em vista esta questão, o presente artigo buscou analisar os limites do poder diretivo do empregador e a abrangência do direito à liberdade e privacidade do empregado. Neste caso, por se tratar de uma colisão de direitos fundamentais, busca-se, sempre, compatibilizar e concretizar ambos os direitos na maior medida possível. Isto é, o direito à privacidade do empregado impede a proibição da existência de relações amorosas no ambiente de trabalho, todavia, o poder diretivo do empregado pode realizar ressalvas e criar balizas para o comportamento do casal no trabalho.

Por fim, este estudo também apontou para a importância de observar a incidência dos direitos fundamentais na relação de labor, de modo a realizar uma ponderação entre os direitos do empregador, qual seja, o poder diretivo, e os direitos fundamentais do empregado, enquanto ser humano. Assim, da mesma forma que foi realizado, neste estudo, com o direito à privacidade em relação ao direito à propriedade do empregador, a perspectiva constitucional deve ser trazida para o âmbito da justiça do trabalho, tornando as discussões mais ricas, humanas e interrelacionadas.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

ABREU, Paula. *Direito de personalidade do empregado como limitador do poder de controle do empregador*. Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9317> Acesso em 18 de setembro de 2018.

A EMPRESA pode proibir relacionamentos amorosos no trabalho? *Revista Exame*, São Paulo. 17 de abr. de 2014. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/carreira/a-empresa-pode-proibir-relacionamentos-amorosos-no-trabalho/>. Acesso em: 04 set. 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direitos da personalidade do trabalhador e correio eletrônico*. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/26273/direitos-da-personalidade-do-trabalhador-e-correio-eletronicom>> Acesso em 04 de setembro de 2018.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

ASSIS, Rui. *O poder de direcção do empregador: configuração geral e problemas actuais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. Ed. São Paulo: LTR, 2013.

_____. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTR, 1997.

BARROS, João. *Relações amorosas no local de trabalho: eu e os outros*. 2012. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Universitário de Lisboa, Portugal, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 240, 1-42, abr/jun. 2005.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os Direitos da Personalidade*. 5. ed. rev., ampl., e atual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BONFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 11. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

BRASIL. *Lei 13.467*, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm, acesso em 05 de set. de 2018.

_____. *Código Penal*. Decreto-lei 2.248, de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm, acesso em 05 de set. de 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário RE 158215-4*. Relator: Min. Marco Aurélio. DJ 30.04.1996, Órgão Julgador: Segunda Turma. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia>; acesso em 10 de set. de 2018.

_____. Recurso Extraordinário RE 201819. Relatora: Min. Ellen Gracie, Relator p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes, DJ 11.10.2005, Órgão Julgador: Segunda Turma. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia>; acesso em 10 de set. de 2018.

CANARIS, Claus Wilhelm. A influência dos direitos fundamentais sobre o direito privado na Alemanha In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

CARPENA, Heloísa. O Abuso do Direito no Código de 2002: Relativização de direitos na ótica civil-constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (org.). *A Parte Geral do Novo Código Civil: estudos na perspectiva civil-constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.393.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. *Curso de Direito Constitucional*. 9. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTR, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

GOÉS, Maurício de Carvalho. Os direitos fundamentais nas relações de emprego: da compreensão às novas tendências. *Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário*, Porto Alegre, nº 37, Nov/dez, 2008.

GRUPO SER EDUCACIONAL. *Regulamento Interno de Conduta e Disciplina*. 2014. Disponível em:

https://www.sereducacional.com/sites/sereducacional.com/files/regulamento_interno_de_conduta_e_disciplina_14-03-14_v3.pdf; acesso em 05 de set. de 2018.

GUERRA, Amadeu. *A privacidade no local de trabalho: as novas tecnologias e o controlo dos trabalhadores através de sistemas automatizados*. Coimbra: Almedina, 2004.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. *Los Derechos Fundamentales*. 9. ed. Madrid: Tecnos, 2007.

LIPPMAN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004.

MEIRELES, Ana Cristina Costa. *A Eficácia dos Direitos Sociais: os Direitos subjetivos em face das normas programáticas*. Salvador: Juspodivm, 2008.

MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Pedro Baptista. *O abuso do direito e a ato Ilícito*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MALLET, Estêvão. *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2013.

MOURELI, Carlos Alberto. *O relacionamento amoroso no trabalho é um risco para a empresa?* Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/o-relacionamento-amoroso-no-trabalho-e-um-risco-para-a-empresa/90404/>> Acesso em 08 de setembro de 2018.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo*. São Paulo: LTR, 2009.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães; CARDOSO, Aline Almeida. *A PROTEÇÃO DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO: PONDERAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS*. Disponível em

<www.amatra20.org.br/amatravi/.../a_protecao_da_privacidade_do_empregado.doc> Acesso em 04 de setembro de 2018.

QUINTAS, Paula. *Os direitos da personalidade consagrados no Código do Trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado - direitos (des)figurados*. Coimbra: Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tutela da Personalidade e Equilíbrio entre Interesses dos Trabalhadores e dos Empregadores no Contrato de Trabalho. Breves Notas*. Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2014/10/prof_maria_rosario_ramalho.pdf, acesso em 24 de set. de 2018.

SANTOS, Daiane Mendes dos; MARINHO, Ronaldo. O alcance do poder diretivo do empregador quanto às relações amorosas no âmbito do trabalho, ante a preponderância do princípio da dignidade da pessoa humana. *Revista online FADIVALE*, Governador Valadares, ano IX, no 12, 2016. Disponível em: <http://www.fadivale.com.br/portal/revista-online/revistas/2016/Artigo_-_Daiane_Mendes_dos_Santos.pdf > Acesso em 04 de setembro de 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. 9. ed, rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado. 2008.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

_____. A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais no direito comparado e no Brasil. In: DIDIER JR., Fredie (org.). *Leituras Complementares de Processo Civil*. 7.ed, rev. e ampl. Salvador: Juspodvim, 2009.

SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flávio. *Direitos Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos Fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, Virgílio Afonso da. Ponderação e objetividade na interpretação constitucional. In: Ronaldo Porto Macedo Jr., BARBIERI, Catarina Helena Cortada Barbieri (orgs.). *Direito e interpretação: racionalidades e instituições*. São Paulo: Direito GV/Saraiva, 2011: 363-380.

STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.

WALMART é condenado por proibir relacionamento amoroso entre empregados. Disponível em: http://www.tst.jus.br/de/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/9582962. Acesso em: 02 de dezembro de 2014.

ZENUN, Augusto. *Dano Moral e sua reparação*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.