

OS PODERES DO EMPREGADOR FRENTE AOS RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE SEUS EMPREGADOS NO AMBIENTE LABORAL

Maura Helena Caldeira Silva¹

Jussara Melo Pedrosa²

RESUMO

O presente trabalho se justifica na importância de compreender que o tema faz parte de um dos legados no Direito do Trabalho; presente desde às primeiras interações até os dias correntes, dado que, o trabalho é um direito social, logo, acompanha a sociedade ao longo de suas modificações. A partir do envolvimento amoroso, os empregados e o empregador, tutelados como sujeitos de análise comportamental, tornam-se objetos de estudo; matéria que se circunscreve ao âmbito legal. Nesse contexto, o trabalho contribuirá para proporcionar uma visão não romantizada, mas jurídica, com escopo de instigar o conhecimento e a formação de opinião, uma vez que o tema proposto é ainda pouco abordado nas publicações brasileiras, pois inexistente legislação específica. E para análise, o cenário primitivo é o meio ambiente laboral, no qual empregado e empregador são sujeitos da investigação e as ferramentas são os poderes que a lei confere ao empregador.

Palavras-chave: Direito Social. Meio ambiente. Relacionamento amoroso. Poderes. Investigação.

LOS PODERES DEL EMPLEADOR FRENTE A LAS RELACIONES AFECTIVOS ENTRE SUS EMPLEADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

RESUMEN

El presente trabajo se justifica en la importancia de entender que el tema forma parte de uno de los legados del Derecho Laboral; presente desde las primeras interacciones hasta la actualidad, dado que el trabajo es un derecho social, por lo que acompaña a la sociedad en sus cambios. A partir de la implicación amorosa, los empleados y el empresario, instruidos como sujetos de análisis conductual, se convierten en objetos de estudio; Materia que se limita al ámbito legal. En este contexto, el trabajo contribuirá a brindar una visión no romantizada, pero jurídica, con el objetivo de instigar conocimiento y formar opiniones, ya que el tema propuesto aún es poco abordado en las publicaciones brasileñas, ya que no existe una legislación específica. Y para el análisis, el escenario primitivo es el entorno laboral, en el que empleados y empresarios están sujetos a investigación. Y las herramientas son los poderes que la ley otorga al empleador.

Palabras clave: Derecho social. Medio ambiente. Relación amorosa. Potestades. Investigación.

¹ Acadêmico(a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. *maurahelena1@gmail.com*.

² Professora na Universidade desde 1992. Advogada. Mestre em Direito Empresarial nas relações de trabalho. *jussara.pedrosa@uniube.br*.

1 INTRODUÇÃO

O relacionamento humano é potencializado em qualquer grupo social e não pode ser diferente no meio ambiente laboral. Porém, é sabido que empresas preveem expressivamente, por meio de regulamentos internos, a proibição de envolvimento afetivo entre empregados no ambiente de trabalho, acarretando inúmeras indagações. Pois, de um lado, os poderes que são conferidos ao empregador de dirigir a relação laboral, em contrapartida, a liberdade de escolha e vida privada do empregado; visto como ator vulnerável no atual cenário.

Desta forma, os questionamentos norteiam o presente tema, que aduz as reflexões jurídicas. A análise parte do pressuposto de identificar se o empregador possui fundamentos jurídicos para proibir os relacionamentos ou se esse determinado ato excede os seus poderes legais, conforme legislação do trabalho. Em caso de inibição, se essa determinação seria ingerência na vida privada do empregado, afetando os direitos da personalidade previstos no artigo 5º, inciso X, da CR/88 (Constituição da República Federativa do Brasil), ou se as extensões desses poderes implicam na justificativa de aplicação do instituto da justa causa por incontinência de conduta ou mau procedimento, expressamente elencadas no artigo 482, “b”, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Com isso, o presente trabalho busca envolver aspectos dinâmicos, com o fim de ressaltar o Direito do Trabalho como direito social, visto que acompanha a sociedade na essência das relações pessoais. Ressalta-se também as possíveis consequências jurídicas que abarcam nas implicações do relacionamento afetivo dos empregados no ambiente de trabalho. Dessa forma, cumpre salientar a compreensão do meio ambiente do trabalho, as ferramentas primordiais que conduzem o desenvolvimento das relações trabalhistas e as incompatibilidades práticas do vínculo amoroso de empregados no exercício da atividade laboral, frente aos poderes legais conferidos ao empregador, a serem analisados de forma descritiva, aplicando o contexto na realidade fática.

Cumpre salientar, sem intenção de esgotar o assunto, em meio a relevância do conflito de interesses, o Direito do Trabalho como matéria fundamental para a pacificação social. Por meio do seu caráter democrático, os ditames constitucionais trabalhistas têm pertinência no que se refere ao fortalecimento da cultura de estudar e aplicar o Direito do Trabalho concomitantemente com a Constituição.

2 RELAÇÃO DE EMPREGO

As vertentes trabalhistas demonstram que todas as pessoas que exercem atividades são consideradas trabalhadoras, no entanto, para caracterização de empregado faz-se necessário requisitos distintivos, práticos e essenciais que reforçam a relação de emprego. Como fundamento, os artigos 2º e 3º, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prelecionam esses critérios, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação hierárquica ou jurídica e onerosidade. Cumpre evidenciar a extrema relevância da atuação conjunta desses elementos apregoados.

Dentre os pressupostos indispensáveis para consolidar a relação empregatícia, encarrega-se de analisar a forma extensiva sobre a subordinação clássica e jurídica, a qual decorre da existência de hierarquia, sendo, portanto, conforme Lapa e Kertzman (2020, p. 107), “[...] reflexo do poder diretivo do empregador”. Ainda nesse propósito, os professores supracitados enfatizam que “[...] em uma economia instável, como o caso do Brasil, o mínimo que se poderia outorgar ao empregador, é o direito de gerir sua empresa, o poder de dar ordens, sobre o que deseja”.

Conforme ministra Cassar (2018, p. 49), “em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados), ou em potencial (profissionais)”. Ainda assim, existe ponderação para os atos conferidos ao empregador. O dever de obediência ou estado de dependência na conduta da profissão devem ser inerentes ao contrato, desde que legais e não abusivas.

Dessa forma, a doutrinadora Calvo (2020, p. 32) defende que “[...] a subordinação jurídica é de forma objetiva, atuando sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador.”.

Nesse diapasão, o ministro do Tribunal Superior do Trabalho Delgado (2019, p. 350), discorre ainda acerca da subordinação:

Como se percebe, no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*).

Leite (2020, p. 296) esclarece não tratar-se de dependência clássica, mas sim, dependência genérica, em razão da sua atividade laboral, seja ela física, mental ou intelectual.

Nos dizeres de Garcia (2020, p. 155):

[...] a subordinação, inerente à relação de emprego, é quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se verificavam ordens diretamente emanadas do empregador.

Logo, observa-se que a subordinação decorre do contrato de trabalho. Considerando conseqüentemente sobre a subordinação jurídica, verifica-se que esta é revelada por meio da relação de emprego, tornando-se um ponto essencial para sua caracterização. A doutrina majoritária entende o conceito de subordinação jurídica como sendo pressuposto de maior evidência na relação de emprego.

Não obstante, a doutrina apresenta outras espécies de subordinação, que não suportariam ao novo direito do trabalho, pois o empregado pode ser tecnicamente mais qualificado que o empregador, e também no aspecto econômico possuir melhores condições. Mas a subordinação jurídica é imposta pela própria legislação trabalhista, e depende, em sua matéria, do fundamento do poder diretivo, correlacionado ao risco do negócio.

Reforça-se, portanto, conforme pensamento do professor Amado (2020, p. 122) “[...] a subordinação jurídica conhece limites”. Com isso, em razão desse cenário de subordinação e relação de emprego, pode-se dizer que aquela é o fruto de autonomia da vontade entre as partes, sendo exercida sob um prisma limitado.

3 O PODER DIRETIVO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

A legislação trabalhista, em especial o artigo 2º da CLT, confere ao empregador poderes para orientar a relação laboral. Os poderes outorgados são denominados por Delgado (2016, p. 478) “[...] como efeitos próprios do contrato de trabalho”. A prerrogativa se expressa por meio do poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

Ante o exposto, explica a doutrinadora Romar (2018, p. 328):

Também caracteriza **efeito próprio do contrato de trabalho** a obrigação do empregador de **respeitar a personalidade moral do empregado** e a sua **dignidade humana**. Nesse sentido, o empregador deve abster-se de praticar atos, por si ou por seus prepostos, que causem dano moral ao empregado e que firam a sua dignidade de pessoa humana. (**grifo feito**)

Nesta senda, a pesquisadora Hasselmann (2018, p. 21) enfatiza:

Diante disso, o reconhecimento desse poder deriva da dinâmica do próprio contrato de trabalho e do conjunto de prerrogativas (direitos e deveres) inerentes ao empregador e empregado, partes contratuais. No entanto, a legislação trabalhista atual (Consolidação das Leis Trabalhistas), por via indireta, tenta tratar do assunto estabelecendo os poderes do empregador e os limites a esses poderes.

Notório, à vista disso, quanto aos efeitos, que, embora não sejam de natureza trabalhista, possuem como dinamismo e submissão a própria estrutura do contrato de trabalho por meio da vinculação automática.

Por conseguinte, com base no poder de direção que o empregador, considerado como titular do exercício, é autorizado a organizar, controlar e disciplinar a prestação laboral, mediante subordinação. É por meio do regulamento de empresa, filtrado no poder de organização, que o empregador manifesta o seu desempenho de atuação. Porém, essa vontade exercida de forma bilateral ou unilateral, precisa respeitar os preceitos mínimos e os demais instrumentos normativos.

Veja-se que o poder de direção não é ilimitado, mas deve ser analisado através dos parâmetros legais do sistema jurídico, bem como também os direitos e garantias da classe obreira.

Nesse sentido, entendem os doutrinadores Lapa e Kertzman (2020, p. 207): “cumpre salientar, que o poder diretivo não é exercido sobre a pessoa do empregado, mas sim sobre o trabalho que ele executa.”

Frisa-se, ainda, o entendimento do jurista Gaspar (2015, p. 160):

A faculdade de direção não é absoluta e, tampouco, permite que o empregador possa comandar a empresa de forma unilateral, suprimindo os direitos fundamentais do empregado, afinal, estes tem eficácia imediata nas relações privadas. Assim, essa **faculdade de direção encontra limites** nas **normas constitucionais**, infraconstitucionais, na **dignidade da pessoa humana**, no próprio regulamento da empresa, no fim perseguido por esta, nos acordos e convenções coletivas e no contrato de trabalho. **(grifo feito)**

Ademais, além das regras estipuladas para o cumprimento das atividades, o empregador possui o poder de fiscalização. Esse ponto foi abordado pelos professores Lapa e Kertzman (2020, p. 208) como preocupante, no que tange aos excessos, porque “[...] sob o argumento de fiscalizar o trabalho do empregado, muitas empresas passaram a exceder os

limites da razoabilidade, causando transtornos psíquicos e constrangimentos morais ao trabalhador.”.

O direito à intimidade e a vida privada possuem garantia constitucional, expressamente definidas nos artigos 1º, III, e 5º, X, ambos da CR/88, justificando a impossibilidade de condutas da parte do empregador que extrapolem o texto normativo. Outrossim, o direito à intimidade e vida privada também representam direitos da personalidade, e estão inseridos no Código Civil, no artigo 21.

Calvo (2020, p. 501) aborda um conceito moderno dos direitos da personalidade, sendo, portanto, “[...] aqueles que dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade.”.

Por meio disso, aduz Leite (2020, p. 150):

O epicentro de todo ordenamento jurídico brasileiro é o **princípio da dignidade da pessoa humana** (art. 1º,III, CR/88), razão pela qual não há necessidade de muito esforço intelectual para mostrar que tal princípio **alcança em cheio o direito do trabalho**, pois **todo trabalhador, ou trabalhadora**, é antes de tudo, uma **pessoa humana**. (grifo feito)

É cediço que a pessoa humana está no centro do ordenamento jurídico, e o empregador deverá buscar além da produtividade, ou seja, estabelecer as melhores medidas e interações, visando o equilíbrio ao meio ambiente de trabalho, proporcionando, outrossim, um espaço confortável que resgate a essência dos direitos, liberdades e garantias individuais.

Nesse mesmo propósito, Silva (2013, p. 4) apresenta seu raciocínio:

No ambiente de trabalho, a tutela do direito à privacidade tem externado as suas patologias jurídicas. No âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, o direito à privacidade é tido não só como um direito fundamental, mas também, reconhecidamente, como um direito de personalidade, como projeção de uma tutela constitucional enfática no campo do direito privado.

Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, mais precisamente no art. XII, menciona a proteção de forma integral, e salienta, ainda, respeitosamente, que ninguém será sujeito à interferência na vida privada.

Conforme ministra Tavares (2020, p. 678), “significa a intimidade tudo quanto diga respeito única e exclusivamente à pessoa em si mesma, a seu modo de ser e de agir em contextos mais reservados ou de total exclusão de terceiros”.

Ainda nesse ensejo, ao versar sobre os atos do poder diretivo, Delgado (2019, p. 352) menciona que se eles “[...] esbarrarem nos direitos de privacidade do trabalhador, essas ações

são consideradas ilegais, uma vez que agredem a liberdade e dignidade do indivíduo”. Portanto, esses poderes não são absolutos.

Segundo os apontamentos de Romar (2018, p. 335):

Intimidade refere-se ao que é íntimo, interior, particular e restrito ao indivíduo. O direito a intimidade insere-se no âmbito de proteção à dignidade humana e deve ser assegurado não só no ambiente domiciliar da pessoa (onde revela ser mais incisivo), mas também no ambiente de trabalho (onde há uma certa relativização do direito que, no entanto, não deixa de existir e de necessitar de proteção).

Leite (2020, p. 92) explica que:

[...] na relação empregatícia o empregador exerce poderes como corolário do direito de propriedade, ficando o trabalhador num estado de subordinação jurídica e, não de dependência econômica. É exatamente em função desse conflito entre os poderes do empregador e a subordinação do trabalhador que surgem as lesões aos direitos da personalidade do trabalhador.

Nesse diapasão, prevalece a relação de desigualdade econômica, bem como a de subordinação jurídica, ocasionando ao trabalhador a afetação de sua honra, mediante atos de omissão do empregador. No entanto, cumpre evidenciar que o empregador também é considerado titular de direito da personalidade.

Para que ocorra a eficácia dos direitos da personalidade nas relações de emprego, faz-se necessário observar o princípio da dignidade da pessoa humana como pilar e fundamento de todos os direitos e garantias fundamentais.

Com ênfase no princípio supracitado, na relação laboral e privacidade do trabalhador, o doutrinador Novelino (2013, p. 489) explica:

Os direitos da personalidade emanam diretamente da dignidade da pessoa humana. Como decorrência da autonomia da vontade e do respeito ao livre arbítrio, o direito à privacidade confere ao indivíduo a possibilidade de conduzir sua própria vida da maneira que julgar mais conveniente, sem intromissão da curiosidade alheia.

No que se refere a ofensa à vida privada, busca-se observar um conceito mais amplo do que o de intimidade. A esfera privada do empregado abarca os aspectos de convivência familiar e ciclo de amizades. Intromissões dessa natureza configuram lesão e ofensa ao direito da personalidade.

É notório identificar na rotina trabalhista os poderes do empregador ultrapassarem as diretrizes constitucionais, e a dignidade do trabalhador não pode sofrer impedimentos perante interesses particulares, pois está atrelada como condição humana.

Com isso, na ótica das limitações legais, a falecida desembargadora Barros (2017, p. 387) registrou que “[...] os empregados não são obrigados a acatar ordens que não se refiram aos aspectos ligados à relação de emprego e que não gerem nenhuma repercussão sobre ela.”.

Sendo assim, na perspectiva clássica dos direitos inerentes ao trabalhador, o Estado precisa garantir que a dignidade do empregado seja preservada, posto que em todas as hipóteses de afetação vislumbra-se, obviamente, o abuso do poder diretivo do empregador no meio ambiente laboral.

4 A INTERFERÊNCIA DO EMPREGADOR NOS RELACIONAMENTOS AFETIVOS

As interações do homem no ambiente laboral são significativas para o contexto. Segundo Martinez (2020, p. 62), “o indivíduo, motivado pelas relatadas necessidades instintivas, sempre optou pela agregação social [...]. Os poderes decorrentes da liderança familiar, então, revelaram que relações profissionais poderiam funcionar sob o mesmo esquema”.

Com isso, firmando a naturalidade dos relacionamentos amorosos entre empregados no ambiente de trabalho, uma vez que a jornada de trabalho, considerando, regra geral, a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com a possibilidade de labor extraordinário, além do intervalo intrajornada, possibilitam a fertilidade do convívio.

É por meio do poder regulamentar que o empregador se vê apto a editar regras proibindo o relacionamento afetivo entre empregados no ambiente laboral e, com isso, provocando inúmeras reflexões, que perfazem a ingerência ao âmbito privado.

Expressamente inexistente legislação que proíba o relacionamento amoroso dos empregados no ambiente laboral, e não é pouco comum que empresas criem normas de condutas por meio de suas políticas ou código de ética a serem seguidas nessas hipóteses.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho aponta sobre a proibição constituir abuso do poder diretivo, e, como consequência jurídica, o ato praticado seja nulo, até mesmo na conversão de uma possível justa causa, matéria que será analisada em momento oportuno.

Uma rede de lojas foi condenada, no Rio Grande do Sul, a pagar danos morais aos empregados que mantinham relacionamento afetivo. Essa posição foi defendida pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Em sede de alegação, os trabalhadores enfatizaram tratar-se de ato discriminatório e violação de intimidade. Os compartimentos dos empregados foram

analisados, como também o desempenho das funções exercidas na empresa. Restou definido o abuso dos poderes legais por parte do empregador. A relatora do recurso da rede de lojas, ministra Dora Maria da Costa, identificou a dispensa discriminatória, no entanto, seu posicionamento foi marcado pela razoabilidade, ao buscar a proporcionalidade do valor da condenação (TST, 2020).

A atual ministra do TST, Maria Cristina Peduzzi, acompanhou a relatora, afirmando que “[...] proibir a relação amorosa entre empregados me pareceu uma atitude que deve ser afastada, e nossa decisão pode contribuir para que esse procedimento não se repita.”.

Segundo entendimento da falecida desembargadora Barros (2012, p. 62), a postura das empresas que concentram na proibição de relações afetivas entre empregados no ambiente de trabalho “[...] constitui intromissão na esfera pessoal do empregado, fruto de uma supremacia hierárquica do empregador completamente ultrapassada.”.

Nos dizeres de Romar (2018, p. 300):

[...] durante a vigência do contrato de trabalho, caracterizam-se como ofensa à privacidade situações em que o empregador, por exemplo, **pretende impedir que o empregado mantenha relacionamentos pessoais, namoros ou casamento com outros empregados da empresa** ou realize investigações sobre sua vida pessoal. (grifo feito)

[...] considerando que dano moral é todo sentimento de sofrimento, de humilhação, de dor psíquica decorrente da prática de atos lesivos a interesses não patrimoniais de alguém, toda vez que o empregador ou seus prepostos agirem de forma ofensiva aos direitos imateriais do empregado, tais como procedimentos discriminatórios, vexatórios, excessivamente rigorosos, degradantes, **invasivos da intimidade ou da privacidade, a Constituição Federal garante-lhe o direito de ser indenizado pelos danos morais sofridos.** (grifo feito)

Em matéria de danos morais, o professor Luciano Martinez (2020, p. 421) esclarece:

Os danos imateriais ou morais, por outro lado, não são visíveis a partir de uma operação contábil de perdas e ganhos. Não há como tatear as ofensas à sensibilidade, à afetividade. É certo, sim, que, uma vez constatadas tais transgressões, elas conduzem à presunção de dolorosas percepções anímicas como, por exemplo, a perda, o desprestígio, o desalento, a amargura ou a indignidade. Há neste plano um dano que atinge o patrimônio imaterial, intangível ou sensível.

Reserva-se, de modo geral, que os direitos constitucionais, que são inerentes também ao obreiro, não são dissociados no ambiente laboral, dado que servem como estopim para

limitação dos poderes conferidos ao empregador, restringindo-os tão somente às respectivas obrigações do contrato de emprego.

4.1 O ALCANCE DO PODER DIRETIVO

Na órbita de alcance do poder de direção, o ‘poder diretivo patronal’, no entendimento de Martinez (2020, p. 410), “[...] funciona como prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos.”.

Dessa forma, o empregador possui o direito de elaborar regulamentos e explicar sobre as condutas permitidas, com enfoque de organizar o ambiente do trabalho, a fim de determinar o equilíbrio na prestação laboral, e assim disciplinar os empregados, de modo a evitar atitudes inapropriadas durante a jornada de trabalho.

Hasselmann (2018, p. 69-70), em seus apontamentos, esclarece:

De modo geral, na prática, os romances no local de labor não são aceitos facilmente, porém essa proibição se mostra totalmente descabida e inconstitucional, salvo em alguns casos como, por exemplo, o do assédio ou até mesmo quando o relacionamento acaba por atrapalhar e prejudicar os interesses da parte empregadora.

Pondera-se a relação amorosa entre superiores e subordinados, considerando a possibilidade de configurar como assédio moral vertical descendente. Nessa linha de assédio, conceituam Lapa e Kertzman (2020, p. 218): “[...] é aquele em que o superior hierárquico é o assediador e a vítima é um trabalhador subordinado, tratando-se de uma imposição de poder.”.

Concomitantemente, outros pontos que envolvem o poder de direção vislumbra-se no sentido de o empregador exigir com que o empregado afirme estar em um relacionamento amoroso por meio do polígrafo. Conforme informativo nº 170 do Tribunal Superior do Trabalho, em linhas gerais, considera-se o uso de polígrafo como violação da intimidade e vida privada, pois não é permitido no ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle da prestação laboral.

Nessa conjuntura, na relação laboral, quanto aos efeitos de vigilância, os equipamentos eletrônicos, como por exemplo as câmeras, são esclarecidas pelo professor Garcia (2020, p. 377-378). Cita-se um trecho de extrema relevância:

[...] entende-se que os equipamentos não devem ser instalados em áreas que possam violar a dignidade e a intimidade das pessoas, como toaletes, vestiários e, em regra, mesmo em refeitórios, sob pena de ser devida a consequente indenização do dano extrapatrimonial (art. 5º, incisos V e X, da Constituição da República). Desse modo, são admitidos os mencionados recursos tecnológicos apenas quando tiverem como objetivo a segurança no ambiente de trabalho, isto é, a proteção patrimonial e das pessoas no local, ou quando fundadas exigências relativas à natureza da atividade justifiquem essa medida, sendo relante que haja conhecimento prévio dos trabalhadores a respeito.

Em suma, a pesquisadora Hasselmann (2018, p. 71) defende, e, ao mesmo tempo, pondera, sobre os limites de extensão da interferência do empregador no ambiente laboral:

[...] **é unânime o entendimento de que os poderes destinados ao empregador valem apenas para a esfera da relação de emprego**, ou seja, se restringem às atividades exercidas pelos empregadores no âmbito empregatício. Não é correto, portanto, que o empregador usufrua desses poderes para invadir a vida privada de seus empregados.

[...]

Se o empregador, porém, perceber que certas atitudes dos seus subordinados, tais como demonstrações de carinho no âmbito de trabalho, **estão afetando ou podem afetar o bom andamento e rendimento da empresa ou prejudicar a prestação de serviços dos empregados envolvidos ou dos demais empregados do quadro, será plenamente viável e aceito, desde que haja respeito aos direitos fundamentais da personalidade**, que se adotem medidas com o propósito de regular tais comportamentos e assegurar que o envolvimento dos empregados não venha a interferir negativamente na dinâmica da relação empregatícia. (**grifo feito**)

Convém elucidar, quanto ao direito às férias, nas formas do poder de direção, na fundamentação da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho e art. 136 da CLT, que é da capacidade do empregador quanto a organização da melhor época para concessão. Em observância ao § 1º do art. 136 da CLT, os empregados membros de uma família, trabalhando no mesmo local, podem desfrutar das férias de forma conjunta. Essa é uma exceção à regra, porém, faz-se imprescindível identificar que o empregador não poderá sofrer os prejuízos dessa determinação. O mesmo aconteceria se os empregados trabalhassem no mesmo setor e os dois se ausentassem por igual período.

Os poderes diretivos são encarados como ferramentas para os empregadores, e são, ainda, atributos patronais. Desse modo, o desafio de desenvolver a extensão dos poderes inerentes ao empregador sem violar os direitos a personalidade, intimidade e vida privada dos empregados, estão condicionados aos limites de direção. Diante do conflito de forças, de um

lado, normas proibitivas, e do outro, direitos constitucionais, sustenta-se, nesse aspecto, a ponderação dos valores que colidem.

4.2 JUSTA CAUSA X DISPENSA INDIRETA, SOB O PRISMA DO MÉTODO TELEOLÓGICO

Preliminarmente, para interpretar a norma jurídica faz-se necessário compreender o seu real significado, dado que estabelecer sua proporção significa definir a aplicação na visão de um caso estritamente concreto.

No que tange à interpretação teleológica, o professor Garcia (2020, p. 67) expõe sobre o objetivo que a norma jurídica busca alcançar: “[...] na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que a lei se dirige e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.”

Ainda nesse sentido, Leite (2019, p. 189) enfatiza a estrutura do método teleológico, pois “[...] visa adaptar a finalidade da norma à realidade social, econômica e política em que vai incidir na prática.”.

Convém destacar a Lei nº 9.029/95, mais precisamente em seu art. 1º, que trata expressivamente da proibição de qualquer conduta discriminatória nas relações de trabalho:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (grifo feito)

Em contrapartida, em análise ao instituto da justa causa, taxativamente previsto no artigo 482 da CLT, a incontinência de conduta (artigo 482, “b”, da CLT) refere-se diretamente aos atos com conotação sexual, levando o empregado, por exemplo, a praticar ações que contradizem com a função social do trabalho, por meio de atos libidinosos; aqui estende-se às condutas sexuais, a depender do caso concreto e investigação do conjunto probatório. Já a conduta de mau procedimento refere-se à imoderação sem conotação sexual.

Os abusos de direito podem levar o empregado a pleitear junto à Justiça do Trabalho o pedido de extinção do contrato de trabalho por dispensa indireta, nos moldes do artigo 483, “b”, da CLT, uma vez que, se o empregador aplicar justa causa na dispensa apenas pelo fato de

os empregados se relacionarem afetivamente no meio ambiente laboral, o empregado que discordar dessa punição poderá recorrer ao Judiciário, comprovando falta grave do empregador. Cumpre ressaltar que se acolhida pelo magistrado do trabalho o pedido de dispensa indireta, o contrato será extinto, e o empregador deverá pagar todas as verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa.

Outrossim, se o relacionamento amoroso afeta a produtividade do trabalho, poderá acarretar na desídia, deixando o empregado de cumprir suas obrigações ou de zelar por elas em razão de dedicação excessiva ao relacionamento.

Cumpre ressaltar, ainda, conforme mencionam Lapa e Kertzman (2020, p. 461), “o empregador ao tomar conhecimento do ato faltoso tem o dever de puni-lo imediatamente, vez que a ausência, gera o perdão tácito do ato ilegal, que não poderá ser punido posteriormente.”.

Diante da decisão relatada abaixo, é possível verificar que prevalece no Tribunal o entendimento de que o empregador excede seu poder diretivo quando dispensa seus empregados apenas por manterem um relacionamento amoroso. Ante o exposto, verifica-se:

RECURSO DE REVISTA DO AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA. DANO MORAL. NORMA REGULAMENTAR QUE PROÍBE O RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS. ABUSO DO PODER DIRETIVO DA RECLAMADA. INOBSERVÂNCIA AOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À LIBERDADE.

Na hipótese dos autos, é preciso enfatizar que não houve nenhuma alegação ou registro de que a reclamante e seu colega de trabalho e companheiro agiram mal, de que entraram em choque ou de que houve algum incidente envolvendo-os, no âmbito interno da própria empresa.

[...]

Portanto, a dispensa por justa causa da reclamante, incontroversamente decorreu exclusivamente por conta da existência de relacionamento afetivo entre os empregados da empresa ré. Esses fatos configuram, sim, invasão injustificável ao patrimônio moral de cada empregado e da liberdade de cada pessoa que, por ser empregada, não deixa de ser pessoa e não pode ser proibida de se relacionar amorosamente com seus colegas de trabalho. Ao contrário, isso é inerente à natureza humana. **Diante desse cenário fático, não cabe a menor dúvida de que preceitos constitucionais fundamentais estão sendo atingidos, como a dignidade da pessoa humana e a liberdade, tendo em vista que a vida pessoal dessa empregada, sem nenhuma justificativa razoável e sem real necessidade, foi desproporcionalmente limitada pela empregadora.**

[...]

Diante disso, é forçoso concluir que está configurado, no caso, o abuso do poder diretivo da empresa, a qual, fundamentando-se exclusivamente em norma interna que proíbe o relacionamento amoroso entre empregados dispensou a reclamante violando direta e indiscutivelmente seu patrimônio moral. (TST – RR: 11028420125080003, Relator: José Roberto Freire

Pimenta, Data de Julgamento: 24/05/2016, 2ª Turma, Data da Publicação: DEJT 03/06/2016) (**grifo feito**)

Os empregadores que cometem abusos na utilização do poder diretivo, principalmente no ato de dispensa, são somente pelo relacionamento amoroso, devem ser responsabilizados na seara civil, desde que presentes os elementos necessários ensejadores de indenização, quais sejam: dano efetivo, conduta e nexo de causalidade. E o magistrado do trabalho analisará a casuística, antemão, valendo-se dos métodos interpretativos, como reforço nas decisões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É perceptível que as pessoas passam muito tempo no ambiente laboral, e a convivência fomenta a relação afetiva entre os que dividem o mesmo espaço. Os empregadores, pelos poderes legais conferidos, valem-se de suas atribuições para vistoriar ou proibir as proximidades no local de trabalho. Ante a submissão, o empregado não pode ser ferido em sua intimidade e vida privada, pois essas ações de intervenção configuram, nitidamente, abuso do poder diretivo e violação ao princípio basilar de dignidade da pessoa humana.

O escopo da pesquisa é proporcionar aos pesquisadores que acreditam no direito do trabalho e buscam na essência dele soluções jurídicas humanizadas, uma visão além do tema, sem intenção de esgotar o assunto, mas elevá-lo por meio de incentivo a novas produções. Embora com poucas publicações brasileiras, pode-se conduzir, ainda, novas pesquisas e novas projeções. Entende-se que empregado e empregador sempre serão sujeitos de análise comportamental, e fazem parte do cenário construído até aqui.

Assim, o meio ambiente do trabalho é terreno fértil para o fortalecimento do convívio mútuo e afloramento de emoções nas relações profissionais entre empregados no exercício de suas atribuições. Inverter ou proibir esses acontecimentos contribuiriam, mais uma vez, para o retrocesso do direito do trabalho, e não é isso que doutrinadores buscam em meio às modificações sociais, e não é isso que significa direito social.

Por fim, os relacionamentos afetivos no meio ambiente laboral, desde que não interfiram na organização empresarial, ou nas funções pretendidas, no que tange à função social do trabalho, possuem viés de acompanhar o direito nas mais profundas adaptações, considerando o tempo como escasso e as escolhas como pertencentes à pessoa em si mesma.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (coord.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção a intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em: 22 mai. 2020.

_____. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo nº 170**. Disponível em: <<https://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=39405>>. Acesso em: 20 jul. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista* nº 1102-84.2012.5.08.0003, 2ª Turma. Relator José Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/345938240/recurso-de-revista-rr-11028420125080003>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa:** refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do Trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010. Disponível em: <<https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10668>>. Acesso em: 22 mai. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 13 ed. São Paulo: Juspodivm, 2020.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de direitos fundamentais nas relações de emprego em organizações de tendência.** 2015. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/17260>>. Acesso em: 20 out. 2020.

HASSELMAN, Giselle Passos. **A (im)possibilidade da proibição de relacionamento amoroso entre empregados no ambiente de trabalho.** 2018. Monografia (Graduação em Direito) – Curso de Graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <<https://monografias.faculdadebaianadedireito.com.br/tcc/a-impossibilidade-da-proibicao-de-relacionamento-amoroso-entre-empregados-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 04 nov. 2020.

LAPA, Antonio Neto da; KERTZMAN, Ivan. **Curso prático de direito do trabalho.** 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Adalberto; MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT interpretada:** artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 10.ed. Barueri: Manole, 2019.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de Direito Constitucional, Volume Único.** 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. **Assembleia Geral das Nações Unidas**. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>> Acesso em: 23 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 132. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/mod/book/view.php?id=44526&chapterid=339>>. Acesso em: 22 mai. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto. **Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho: a (in)violabilidade do correio eletrônico**. 2013. Dissertação. (Mestrado em Direito) – Programa de Pós Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/privacidade-da-pessoa-humana-no-ambiente-de-trabalho-inviolabilidade-do-correio-eletr%C3%B4nico>>. Acesso em: 17 set. 2020.

TAVARES, André Ramos **Curso de direito constitucional**. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.