



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GISELLE PASSOS HASSELMANN**

**A (IM)POSSIBILIDADE DA PROIBIÇÃO DE  
RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Salvador  
2018

**GISELLE PASSOS HASSELMANN**

**A (IM)POSSIBILIDADE DA PROIBIÇÃO DE  
RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Baiana de Direito e Gestão, como requisito para obtenção de grau de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Adriana Wyzykowzki

Salvador  
2018

**TERMO DE APROVAÇÃO**

**GISELLE PASSOS HASSELMANN**

**A (IM)POSSIBILIDADE DA PROIBIÇÃO DE  
RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em  
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_/\_\_\_\_/ 2018.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por olhar por mim sempre e por ter me dado força e paciência para que eu conseguisse concluir este trabalho com toda dedicação e cuidado.

Aos meus familiares, principalmente à minha mãe, meu padrasto, meus avós, pai e minhas irmãs, por acreditarem em mim, me apoiarem e por estarem sempre ao meu lado quando preciso.

Ao meu noivo, por me apoiar em todos os momentos, inclusive os mais difíceis, me compreender, me escutar sempre que eu preciso, me incentivar e nunca me deixar desistir.

Aos meus amigos, que estiveram durante toda a minha jornada de faculdade ao meu lado, sempre emanando energias positivas e me apoiando.

Agradeço imensamente à minha orientadora, professora Adriana Wysykwzki, pela maravilhosa orientação, cuidado, pelas palavras e demonstrações de carinho e preocupação, enfim, pela pessoa maravilhosa que ela foi durante os anos em que tive o prazer de ser sua aluna e ao longo de todo o período de orientação. Obrigada por acreditar em mim e no meu trabalho.

Aos funcionários da Biblioteca da Faculdade Baiana de Direito, pelo auxílio nas pesquisas bibliográficas.

E, por fim, o meu agradecimento a todos que contribuíram de alguma forma durante todos os meus cinco anos de curso, em especial, a todos os professores que tanto me ensinaram.

"O tempo muito nos ensinou. Ensinou a amar a vida, não desistir da luta, recomeçar na derrota, renunciar as palavras e pensamento negativo, enfim, acreditar nos valores humanos".

Cora Coralina

## RESUMO

O presente trabalho científico tem como premissa analisar as implicações jurídicas da proibição do relacionamento amoroso entre empregados na relação de emprego, buscando saber se há fundamentos legais para essa proibição e se o relacionamento amoroso entre os colegas de trabalho pode vir a ensejar uma dispensa por justa causa ou se seria o caso de uma dispensa discriminatória. Para atingir esta finalidade, se faz necessário explicar quais são os poderes do empregador na relação de emprego bem como os limites desse poder, principalmente quando o empregador estiver diante de um direito fundamental dos seus empregados e qual direito deve prevalecer frente a um conflito de interesses. Para tanto, o objetivo geral deste trabalho científico é destacar o tratamento que a doutrina e a jurisprudência trabalhista aplicam para os casos que envolvem condutas discriminatórias e abusivas praticadas pelo empregador, como a proibição do relacionamento amoroso entre seus empregados no ambiente da relação de emprego. Ademais, busca também destacar quais direitos são cabíveis ao empregado diante dessa possível extrapolação do empregador.

**Palavras-chave:** Relacionamento amoroso; Poder diretivo; Ambiente de trabalho; Dispensa discriminatória; Direitos da personalidade.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art	Artigo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
CF	Constituição Federal
CC	Código Civil
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	09
<b>2 PODERES NA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	12
2.1 HISTÓRICO, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	14
2.2 FUNDAMENTOS DO PODER EMPREGATÍCIO	19
<b>2.2.1 Fundamentos Legais</b>	20
<b>2.2.2 Fundamentos Doutrinários</b>	21
2.3 CLASSIFICAÇÃO	24
<b>2.3.1 Poder Diretivo</b>	25
<b>2.3.2 Poder Disciplinar</b>	28
<b>2.3.3 Poder Regulamentar</b>	33
<b>2.3.4 Poder de Fiscalização</b>	34
2.4 LIMITES AOS PODERES DO EMPREGADOR	37
<b>3 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	40
3.1 DIFERENÇAS ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DA PERSONALIDADE	41
<b>3.1.1 Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento dos Direitos da Personalidade</b>	44
3.2 CONCEITO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE	47
3.3 NATUREZA JURÍDICA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE	48
3.4 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE	49
3.5 DIREITOS DA PERSONALIDADE EM ESPÉCIE	52
<b>3.5.1 Direito à Privacidade e Intimidade</b>	52
<b>3.5.2 Direito à Honra</b>	56
<b>3.5.3 Direito à Imagem</b>	58
<b>3.5.4 Liberdade de Expressão</b>	59
3.6 DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	61
<b>4 A (IM)POSSIBILIDADE DE PROIBIÇÃO DO RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	64



4.1 RELACIONAMENTO AMOROSO NO TRABALHO X ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO	65
4.2 DIREITO DE PROPRIEDADE X DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO DIANTE DE TAL PROIBIÇÃO (COLISÃO DE DIREITOS)	70
<b>4.2.1 Posicionamento da empresa e o controle do empregador em relação ao relacionamento amoroso no ambiente de trabalho e diante da descoberta do relacionamento amoroso</b>	73
<b>4.2.2 Postura e deveres dos empregados quando envolvidos em relacionamento amoroso</b>	79
4.3 DISPENSA DO EMPREGADO POR ENVOLVIMENTO AMOROSO NO AMBIENTE DE TRABALHO - ATO DISCRIMINATÓRIO? QUAIS OS DIREITOS DO EMPREGADO DIANTE DE TAL DISPENSA?	81
4.4 QUAL É A SOLUÇÃO ADEQUADA PARA ESSE CONFLITO DE INTERESSES?	86
<b>5 CONCLUSÃO</b>	90
<b>REFERÊNCIAS</b>	94

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é fruto do capitalismo, nascido no bojo da Revolução Industrial e surge da combinação de um conjunto de fatores, tais como os fatores econômicos, políticos e sociais e, desde o início, marcado pela disparidade existente entre empregado e empregador dentro da relação de emprego.

Foi após a Primeira Guerra Mundial que adveio a fase da institucionalização do Direito do Trabalho, marcada pela Constituição de Weimar e a criação da OIT e, junto a essa nova fase, também surgiu a preocupação com a não coisificação do homem e a importância do mesmo ter acesso a melhores condições de trabalho.

O presente estudo trata sobre "A (im)possibilidade de proibição do relacionamento amoroso entre empregados no ambiente de trabalho". Cabe destacar que este trabalho visa tão somente analisar a fase empregatícia, não dando enfoque à fase pré-contratual. Além disso, tem como intuito analisar qual é a amplitude do poder diretivo do empregador na vida de seus empregados e quais são os direitos desses empregados caso esse limite seja extrapolado.

Sabe-se que, em essência, a noção de direitos fundamentais é inerente à própria condição de ser humano, mas verdadeiramente só se pode falar em uma teoria dos direitos fundamentais após a Revolução Francesa. Foi com ela que se consagraram os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, resultando em um instrumento voltado à afirmação desses direitos fundamentais: a Carta dos Direitos dos Homens e Cidadãos.

É incontestável que, cada vez mais, as pessoas têm se dedicado de forma demasiada à relação de emprego e vem fazendo do ambiente laboral uma moradia, uma vez que estão passando a maior parte do seu tempo no trabalho do que na própria casa. Diante disso, é de extrema importância a incidência dos direitos fundamentais na relação de emprego. Dentre tais direitos, destaque-se a importância da privacidade e intimidade dos sujeitos dessa relação.

O aumento do convívio entre os colegas de trabalho inevitavelmente faz surgir entre eles laços afetivos, que, muitas vezes, se transformam em relações amorosas. O grande problema é que nem sempre esse relacionamento é visto com bons olhos

pelo empregador, que teme vir a ser prejudicado e, em alguns casos, toma medidas desproporcionais para coibir tal prática.

Desse modo, se faz necessário avaliar o conflito existente entre o poder do empregador e o direito da personalidade do empregado, tais como o de intimidade e privacidade. Está-se diante de um conflito de interesses bastante comum no dia a dia e que precisa ser solucionado caso a caso.

Chega-se, então, ao seguinte problema de pesquisa: é possível que o empregador proíba o relacionamento amoroso entre seus empregados no ambiente laboral? Nesse caso, há fundamentos para dispensa por justa causa ou seria uma dispensa discriminatória?

Primeiramente, é preciso entender que, apesar dos avanços, a relação de emprego é ainda marcada por desigualdades entre as partes, quais sejam empregador e empregado. Então, para compreender de forma mais dinâmica, verifica-se que se fez essencial tratar sobre o conceito e os fundamentos legais e doutrinários do poder patronal, bem como a relação de subordinação existente no âmbito empregatício e os limites aplicados ao empregador, em especial, a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade dos empregados.

Assim, importante investigar o poder fiscalizador da empresa, avaliando de que forma o relacionamento amoroso pode vir a ser ou não um prejuízo ao empregador e quais soluções e medidas podem ser tomadas diante dessa colisão de direitos, em que, de um lado, tem-se o poder diretivo e fiscalizatório do empregador, e de outro, o direito à intimidade e privacidade do empregado. Objetiva-se, também, averiguar se e quando é possível que haja essa proibição por parte do empregador e se essa atitude está em conformidade com o poder diretivo que é assegurado ao mesmo ou se há uma extrapolação desse poder ensejando em violações aos direitos da personalidade assegurados aos empregados.

Para tanto, a metodologia utilizada nesta pesquisa foi o método cartesiano, haja vista que se utilizam inicialmente premissas mais gerais e, posteriormente, mais específicas, de modo a apurar o tema com mais cuidado e atingir a melhor solução para o problema central. Ademais, também foram realizadas pesquisa bibliográfica e coleta de jurisprudência.

Outrossim, a estrutura deste trabalho monográfico é composta pela divisão em cinco capítulos, sendo o primeiro Capítulo esta introdução. O segundo Capítulo acaba por discorrer sobre o poder patronal na relação de emprego, o conceito de poder, histórico, natureza jurídica, os fundamentos, além de esclarecer os limites aplicados ao empregador no momento da utilização dessas prerrogativas. Destaca ainda quais são as espécies dos poderes destinados ao empregador e a sua extensão.

O terceiro Capítulo, por sua vez, faz um estudo dos direitos da personalidade do empregado dentro do ambiente laboral. Para isso, inicialmente, foi realizada uma diferenciação entre os direitos fundamentais e os direitos humanos para, assim, conceituar os direitos da personalidade e classificar algumas de suas espécies. Logo após, foram pontuados os princípios basilares para a efetivação desses direitos, tendo como destaque o princípio da dignidade da pessoa humana por servir de fundamento primordial dos direitos da personalidade. Por fim, o enfoque foi relatar, de forma mais específica, uma das espécies deste direito, isto é, a intimidade e a privacidade dentro da órbita da relação empregatícia.

O quarto Capítulo representa o ponto central da presente pesquisa. Trata sobre a possibilidade ou não do empregador, usufruindo de suas prerrogativas decorrentes do contrato de trabalho, poder proibir o relacionamento amoroso entre seus empregados no ambiente laboral. Destaca aqui a diferença entre relacionamento amoroso e assédio sexual no trabalho, bem como o conflito existente frente a essa proibição entre o direito de propriedade e o direito à privacidade e intimidade do empregado. Além disso, visa esclarecer quais são os deveres dos empregados diante de tal imposição e a postura a ser adotada pelo empregador ao se deparar com esta situação. Por fim, busca analisar as implicações jurídicas relativas a tal proibição, qual é o posicionamento da jurisprudência sobre o tema e trazer a solução adequada para o conflito existente.

Para finalizar o trabalho, o capítulo Cinco traz uma pequena reflexão sobre o tema e os aspectos conclusivos.

## 2 PODERES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O poder do empregador no contrato de emprego consiste em um tema de extrema importância no âmbito trabalhista, pois constitui a faceta reversa da subordinação existente na relação de emprego. Logo, devem-se verificar quais poderes que o empregador possui e os limites que devem ser respeitados.

A expressão “poder” sempre esteve presente nas relações entre os homens e não é diferente na relação de emprego. O mencionado termo parte da ideia de dominação e força que, nesse caso em específico, é exercido pelo empregador sobre o empregado.

A relação de emprego é marcada pela existência de um desequilíbrio entre o empregado e o empregador. Consiste em uma relação privada e, justamente por ser essa, uma relação desequilibrada, deve-se ter ainda mais a incidência dos direitos fundamentais como forma de proteger a parte mais desfavorecida da relação.

Surgem, então, questionamentos, doutrinários e jurisprudenciais acerca do poder do empregador e seus limites em uma relação de emprego, juntamente com a necessidade da incidência dos direitos fundamentais para proteção dos empregados.

O contrato de trabalho confere ao empregador poderes que lhe permitem criar condições para executar da melhor forma e da maneira mais eficiente possível o trabalho e a atividade empresarial e profissional (GUERRA, 2004, p. 24-25).

Conforme diz Everton da Silva Teles (2014, p. 3), “o poder diretivo do empregador é resultado natural do vínculo empregatício, que decorre da subordinação jurídica do empregado”.

Segundo Luciano Martinez (2016, p. 255):

No contexto do contrato de emprego, o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. Ele pode materializar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos) ou até entes despersonalizados.

O poder diretivo conferido ao empregador se encontra expressamente previsto no artigo 2º da CLT, que diz: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige

a prestação pessoal de serviços”. Desse dispositivo, é possível extrair o conceito de empregador, sujeito da relação jurídica que tem o poder e o dever de gerir a prestação de serviço, além de assumir os riscos da atividade empresarial. Além disso, o dispositivo legal acaba por equiparar empregador à empresa, algo bastante criticado pelos doutrinadores.

Isso porque a empresa consiste na atividade, enquanto que o empregador é, em verdade, a pessoa física ou pessoa jurídica. Não é a empresa que faz parte da relação de emprego, porém a CLT utiliza essa expressão como forma de facilitar a sucessão trabalhista.

Já o artigo 3º da CLT traz o conceito de empregado, conceito este de extrema importância para entendermos o papel e a função do empregador nessa relação.<sup>1</sup>

Portanto, percebe-se que o conceito de empregador está intimamente relacionado ao conceito de empregado. Conforme afirma Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 49), “o empregador assim como o empregado, é sujeito da relação de emprego. É aquele tomador de serviços, ou seja, aquele que contrata o trabalho do empregado de forma pessoal, subordinada, contínua e mediante uma remuneração”.

O conceito de empregador é caracterizado pela observância de alguns critérios, tais como despersonalização e alteridade. O primeiro consiste no fato de não ser necessária a presença de personalidade, como ocorre na figura do empregado, haja vista que há a possibilidade de mudar o empregador sem que se precise alterar o contrato de trabalho. O segundo critério, no entanto, se refere ao ônus que o empregador possui de assumir os riscos da atividade econômica, independentemente de culpa.

De acordo com Arnaldo Sussekind (2002, p. 185), é justamente devido a essa alteridade, ao fato de o empregador assumir os riscos da atividade, que o poder de comando é atribuído a ele.

Portanto, diante do diploma legal, verifica-se que ao empregador é garantido o poder de comando constante do contrato de trabalho. E é justamente devido a esse tamanho poder concentrado nas mãos do empregador, que se vem estudando sobre o tema e o seu reflexo não só dentro da relação de emprego como também na vida

---

<sup>1</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

peçoal do empregado e se buscar um limite entre esses poderes do empregador e o direito que o empregado possui de ter preservada sua intimidade.

## 2.1 HISTÓRICO, CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

Como dito, o poder empregatício corresponde a uma das consequências do contrato de trabalho. O mencionado poder se manifesta em suas várias dimensões: diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar, e concentra uma relevante carga social e econômica que favorece o empregador (GODINHO, 2012, p. 657).

A primeira manifestação de poder de comando pode ser visualizada na Antiguidade. É o poder advindo do *pater familias*. Em Roma, essa expressão correspondia ao chefe da família, este exercia seu poder sobre os demais membros da família e sobre seus escravos.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2017, p. 384):

Na Antiguidade romana, a vida no círculo familiar constituía um mundo à parte, cuja direção pertencia exclusivamente ao *pater familias*, detentor do poder político e jurisdicional nesse âmbito, pois a ordem jurídica do Estado não penetrava nos limites do *domus*.

Segundo Fernanda Nigri Faria (2008, p. 27-28), este poder se estendia ao escravo, objeto de propriedade do *pater familia*, como também aos homens livres, que se obrigam a prestar serviços de modo a comprometer toda a sua liberdade, pois ficavam sob o comando e as ordens do credor do trabalho (*locatio operarum*).

Essa sujeição/dependência dos trabalhadores continuou existindo na Idade Média, durante o Feudalismo, que consistia na relação dos servos com os senhores feudais. No início do século XI, esse sistema de organização social começou a declinar, devido às transformações no modo de produção que marcou a transição para o modelo capitalista, modelo caracterizado pela independência do proprietário dos meios produtivos e aqueles que criavam esses meios (FARIA, 2008, p. 26).

Relata Fernanda Faria (2008, p. 26-27) que as transformações nas cidades em virtude do comércio do excedente da produção foram um dos motivos que fizeram surgir na sociedade a figura do trabalhador livre dos meios de produção e dos proprietários desses meios. Desse modo, esses trabalhadores passam a se vincular ao empregado mediante um contrato pelo qual se obriga à prestação de serviço em

troca de salário. De acordo com Fernanda Faria (2008, p. 27), “assim, a forma de explorar o trabalho humano se afasta da noção de imposição. A forma pela qual é explorado o trabalho humano muda de figura: ao invés de exigir trabalho forçado, o empregador paga por ele”.

O poder trabalhista começa a adquirir os contornos vistos hoje em dia na Revolução Industrial. Surgem nesse período duas figuras importantes: o *jus variandi* e o *jus resistentiae*. O primeiro consiste no direito que o empregador possui de fazer alterações no contrato de emprego, enquanto que o segundo corresponde ao direito do empregado em resistir às ordens manifestamente abusivas do empregador. Diante dessa perspectiva, o poder se desenvolveu e atualmente é visto como o direito que o empregador possui de comandar as atividades realizadas pelos seus empregados, dirigir essas atividades, comandar a relação de emprego, sancionando quando for o caso, fiscalizar e regulamentar às situações inerentes a essa relação existente.

O artigo 2º da CLT é de extrema relevância, pois indica a existência de subordinação na relação de emprego. O fato de ser essa uma relação subordinada, significa que o empregador detém certos poderes frente ao empregado.

O poder empregatício, para Maurício Godinho Delgado (2012, p. 658), consiste em um conjunto de prerrogativas asseguradas por lei ao empregador para que ele as exerça na relação de emprego.

O supracitado dispositivo legal é um dos fundamentos do poder diretivo do empregador juntamente com a teoria contratualista, que será tratada mais adiante neste trabalho.

Tal poder é compreendido pelo poder de organização, fiscalização e disciplinar. O poder diretivo/disciplinar engloba dimensões do poder intraempresarial, possui identidade própria e certa amplitude, ao ponto de ser considerado modalidade específica do poder empregatício. Por sua vez, o poder regulamentar/fiscalizatório questiona se se trata de uma modalidade específica, preferindo vê-la como manifestação extensiva do poder de direção (GODINHO, 2012, p. 660).

Segundo Sandra Lia Simón (2000, p. 108):

Percebe-se, portanto, que o poder diretivo, por excelência, é o poder organizacional, já que os demais, na verdade, servem para lhe dar efetividade e podem ser vistos como desdobramentos daquele. O poder de



controle possibilita que o patrão verifique se a estratégia previamente traçada por ele próprio, para a administração/produção, está sendo cumprida de forma satisfatória. O poder disciplinar permite que sejam punidos os trabalhadores que não se tenham adequadamente à estratégia em questão, desrespeitando as determinações que lhes foram impostas.

Logo, é de suma importância reconhecer que a relação de emprego é uma relação, em sua maioria, desequilibrada e, para isso, são necessários mecanismos que protejam os empregados.

Sobre esse possível desequilíbrio existente na relação de emprego, é importante ressaltar que a reforma trabalhista de 2017 criou a figura do empregado hiperssuficiente em seu artigo 611A<sup>2</sup> (BRASIL, 2017), que tem como objetivo equalizar essa relação.

A partir de novembro de 2017, os acordos e convenções coletivas de trabalho passaram a prevalecer sobre a lei quando tratarem dos assuntos descritos no novo texto legal, visando, dessa forma, privilegiar a autonomia da vontade no âmbito empregatício. O grande problema, porém, visualizado com tal mudança é que essa

---

<sup>2</sup> Art. 611 A: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: *(Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)*

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017);

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

negociação acaba por flexibilizar alguns direitos constitucionalmente previstos ao empregado. Então, esse novo texto legal deve ser interpretado conforme a CF/88, de modo a evitar abusos da parte empregadora e permitir o equilíbrio desejado na relação de emprego entre as partes integrantes.

Deve-se compreender, porém, que essa subordinação jurídica do empregado para com o empregador não faz com que este tenha que aceitar toda e qualquer ordem do empregador, haja vista que não existe nenhum direito ilimitado.

De acordo com o que pensa Sandra Lia Simón (2000, p. 120), diante do exposto sobre os poderes do empregador, o poder de controle e fiscalização é que o mais tem a possibilidade de entrar em conflito com os direitos da personalidade do empregado, como intimidade e vida privada do trabalhador.

No que tange à natureza jurídica do poder empregatício, de acordo com o que pensa Maurício Godinho Delgado (2012, p. 675), buscar a natureza jurídica de algo consiste em observar os elementos fundamentais que compreendem esse instituto e, em seguida, contrapor às figuras jurídicas mais próximas. Acerca da natureza jurídica do poder empregatício, é possível encontrar quatro vertentes: a concepção do poder como direito potestativo; o poder como direito subjetivo; como fenômeno de caráter hierárquico e como direito-função.

A primeira corrente diz que o poder empregatício tem natureza jurídica de direito potestativo. Direito potestativo é o poder que alguém tem de, por sua vontade, criar, alterar ou extinguir uma situação jurídica relacionada à outra pessoa, sem exigir dessa pessoa que sofre a sujeição nenhuma espécie de conduta.

Essa primeira concepção, portanto, trazia a possibilidade de o empregador modificar ou extinguir, de forma unilateral, as bases da relação jurídica (SIQUEROLO, 2014, p.6). A mesma teve importância no Direito do Trabalho do século XIX e primeira metade do século XX, perdendo relevância na atualidade devido à incompatibilidade e limitação para explicar o poder intraempresarial nas suas manifestações, no caso concreto (GODINHO, 2012, p. 676 - 677).

Tal dificuldade dessa primeira vertente fez surgir a segunda concepção da natureza jurídica do poder empregatício, como sendo direito subjetivo, também chamado de direito a uma prestação. Consiste na prerrogativa que o ordenamento jurídico

confere a alguém o poder de exigir de outra pessoa a prática de uma conduta, seja ela omissiva ou comissiva.

De acordo com Priscila Ávilla (2011, p.11), contudo, a natureza jurídica do poder de direito também não será de direito subjetivo, pois este seria “satisfação de interesse próprio em estrita conformidade com a norma ou cláusula contratual por esta protegida”.

Para Maurício Godinho Delgado (2012, p. 677), essa concepção mantém com o empregador a titularidade de uma vantagem propiciada pela conduta em conformidade com a ordem jurídica, conservando em suas bases estruturais a percepção vertical, unilateral e assimétrica do poder empregatício.

Surgem no século XX as concepções unilaterais e rígidas da natureza jurídica do poder empregatício, visualizadas na terceira vertente, que o considera como fenômeno de natureza hierárquica e se pautava em duas premissas teóricas: uma considera a natureza hierárquica inerente à estrutura de empresa e a outra leva em conta uma consequência necessária do contrato de emprego.

Surge, então, a linha teórica que entende a natureza jurídica do poder da relação de emprego como sendo de direito - função, trazendo a possibilidade de o empregado participar, ainda que de forma mínima, das decisões na empresa, limitando, desse modo, o amplo poder que até então era concedido ao empregador (SILVA, 2006, p.273).

Assim entende Maurício Godinho Delgado (2012, p.679):

Direito - função constitui o poder atribuído ao titular para agir em tutela de interesse alheio, e não de estrito interesse próprio. A potestade inerente ao direito - função não se esgotaria na prerrogativa favorável ao titular, importando também na existência correlata de um dever a ele atribuído. O direito - função caracterizaria, ilustrativamente, as relações do pai perante a família (hoje, pai e mãe, é claro), do administrador perante a fundação, do sindicato perante a categoria, do empresário perante a empresa. O empregador exerceria, desse modo, seu direito - função não em seu exclusivo interesse, mas tendo em vista o interesse da comunidade dos trabalhadores contratados.

Nas palavras de Liz Bittencourt (2015, p. 45),

o poder diretivo decorre de uma relação jurídica complexa, relação de emprego, configurando-se não só como um direito, mas também como um dever, trazendo um caráter dialético ao instituto, que dependerá de ambas as partes para que se concretize.

Essas três primeiras noções de natureza jurídica do poder empregatício não conseguiram explicar o processo de democratização da gestão do empregador na relação de emprego e fracassaram, portanto, na tentativa de tentar explicar a natureza jurídica desse poder. Diante disso, se mostrou necessário o surgimento de uma nova vertente que melhor explica a natureza do poder empregatício na atualidade.

## 2.2 FUNDAMENTOS DO PODER EMPREGATÍCIO

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2012, p. 666),

fundamentos para a ciência do direito, consiste no estudo acerca do fato jurídico que responderá pela origem do fenômeno ou instituto a ser pesquisado e que lhe confere validade no campo do direito.

A análise da fundamentação jurídica do poder do empregador pode ser dividida em duas perspectivas: fundamentos legais e fundamentos doutrinários. A análise legal é aquela amparada nas normas jurídicas que vão conferir substrato jurídico ao poder empregatício. Enquanto que a análise doutrinária vai buscar a efetiva fundamentação do poder do empregador na relação de emprego, ou seja, o que causou a sua existência e o que permitiu a sua incorporação no ordenamento jurídico (GODINHO, 2012, p. 666).

A própria palavra “poder” traz uma ideia de hierarquia, porém os poderes do empregador não perpassam mais pela hierarquia, isto é, o fundamento desse poder não é o fato de o empregador ocupar uma posição superior ao empregado.

Dizia Evaristo de Moraes Filho (1982, p.228) que “o poder hierárquico ou administrativo do empregador decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que, de maneira contínua e geral, se encontra o empregado”.

Não se defende aqui a hierarquia no contrato de trabalho, contudo, destaca-se que o fato de o empregador impor ordens aos empregados fundamentando-se no direito de propriedade, julgando-se como “senhor do céu e da terra”, era visto por muitos como uma forma de hierarquia, mas esse pensamento já foi desconstituído. Já se entende, portanto, que a hierarquia não fundamenta o poder diretivo do empregador.

Como já se sabe, a relação de emprego é marcada por algumas características,

como a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

A última característica – a subordinação jurídica do empregado para com o empregador – corresponde ao fato de o empregador possuir direitos sobre a atividade desempenhada pelo empregado, e não direitos sobre a pessoa do empregado (NASCIMENTO, 1986, p. 357).

Como diz Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 50-54), com referência à subordinação, ela consiste no traço fundamental da relação de emprego e é justamente analisando essa subordinação que se constitui a ideia de poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, o direito do empregador de poder determinar a forma como o empregado irá executar as suas atividades.

Reginaldo Melhado, citado por Fernanda Nigri Faria (2008, p. 31), afirma que “[...] o estudo dos fundamentos de um fenômeno ou instituto jurídico é desenvolvido a partir de uma premissa, muitas vezes apenas subentendida, oculta: a de legitimidade do objeto”.

Então, para compreender esse poder manifesto no contrato de trabalho, se faz necessário investigar sua origem, bem como identificar o fundamento que lhe confere legitimidade. Diante disso, passa-se a analisar os fundamentos do poder sob o prisma legal e doutrinário.

### **2.2.1 Fundamentos Legais**

No que se refere à análise do aspecto legal, percebe-se que não há em nosso ordenamento jurídico normas jurídicas expressas que regulem e instituem o poder empregatício.

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. Entre essas normas, destaca-se o artigo 2º da CLT, que disciplina que o empregador vai dirigir a prestação de serviços e assumir os riscos da atividade econômica (GODINHO, 2012, p. 674).

Além do artigo 2º da CLT, é possível verificar outra razão legal para justificar esse poder, que é justamente a possibilidade de o empregador aplicar sanções aos empregados em caso de descumprimento do contrato de trabalho – artigo 474 da CLT<sup>3</sup> (BRASIL, 1943) –, bem como o artigo 373-A que, segundo Fernanda Nigri (2008, p.52), “permite ao empregador exercer poder de fiscalização mediante a revista dos empregados”.

O capítulo III do referido diploma legal, ao tratar da alteração do contrato de trabalho, acaba, por via reflexa, também fundamentando legalmente o poder diretivo do empregador. Os artigos 468<sup>4</sup> e 469<sup>5</sup> compreendem o *jus variandi*, ou seja, se referem ao poder que o empregador tem na relação de emprego de realizar algumas modificações na prestação de serviço a depender das circunstâncias. Além disso, o *jus variandi* serve também como um instrumento que relativiza a ideia de *pacta sunt servanda*<sup>6</sup> das cláusulas do contrato de trabalho, haja vista que estas poderão ser modificadas a depender da situação.

### 2.2.2 Fundamentos Doutrinários

Uma vez já vencida a análise dos fundamentos legais, é preciso tratar dos fundamentos doutrinários, aqueles ligados à efetiva fundamentação do poder diretivo do empregador.

No aspecto doutrinário, destacam-se três concepções teóricas que cumprem interpretar o fundamento do poder do empregador em face do empregado na relação

---

<sup>3</sup> Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

<sup>4</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>5</sup> Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

<sup>6</sup> *Pacta sunt servanda* consiste no fato do acordo ter que ser cumprido conforme foi acordo - imutabilidade da norma.

de emprego. São elas: as correntes privatísticas, publicista/institucional e as teorias contratuálistas.

A concepção privatística consiste na teoria da propriedade privada e corresponde à corrente de fundamento doutrinário do poder empregatício, a mais antiga do Direito do Trabalho.

Então, de acordo com Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 66), a supracitada teoria diz que o poder diretivo do empregador se fundamenta no seu direito de propriedade que possui sobre a empresa. O detentor desse poder, portanto, é soberano no que se refere a dirigir a empresa e as atividades de seus empregados. Ademais, essa concepção é construída com base na estrutura empresarial rígida e unilateral, que demonstra a subordinação do empregado como algo natural, que não precisa ser previsto no contrato de trabalho.

Isto posto, finaliza Nascimento (2009, p.66): “O empregador manda porque é o dono e o empregado, que é subordinado, tem o dever de respeitar a ordem do empregador”.

Vale ressaltar que Floriano Barbosa Júnior (2008, p. 64), em suas lições, relata que o direito de propriedade na relação empregatícia condensou nas mãos dos empresários um enorme poder que ameaça a garantia do respeito aos direitos da personalidade dos empregados, dentre eles, o direito à intimidade. Em decorrência também desse direito de propriedade, o risco da atividade empresarial ficaria ao empregador como um ônus, porém também conferiria a ele o poder de comando da atividade empresarial.

Ocorre, porém, que a teoria da propriedade privada caiu em desuso, haja vista que seu conteúdo teórico não condiz verdadeiramente com a essência do fundamento do poder empregatício, pois o empregado não aceita se subordinar ao empregador apenas por conta de este ser proprietário da empresa (GODINHO, 2012, p. 667).

Devido a não sustentação da teoria privatística, surge, na primeira metade do século XX, a teoria do institucionalismo. Diz Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 67) “que, para a teoria institucional, a empresa era equiparada a uma instituição e o empregado desta empresa teria o dever de colaborar em prol da mesma, de forma a alcançar os objetivos do seu empregador”.

Consiste, portanto, na colaboração e cooperação entre as partes da relação de emprego, empregador e empregado, em prol de atingir um objetivo comum, a finalidade da empresa, que prevalece em detrimento do interesse particular.

Afirma Maurício Godinho Delgado (2012, p. 668-669) que o institucionalismo também não consegue retratar com exatidão o fundamento do poder de direção do empregador. Trata-se, preferencialmente, de uma concepção que justifica certo tipo de situação de poder, possuindo um caráter muito mais político e social do que jurídico.

Ainda Godinho aduz que o institucionalismo (2012, p. 669):

Dissimula a presença da liberdade na relação empregatícia - embora essa liberdade seja-lhe conceitual e distintiva perante as relações de produção anteriormente existentes na história. Nega o caráter dialético do poder nessa relação, reduzindo-o a um instrumento de direção e manipulando uniformes. Dissimula a presença dos sujeitos envolvidos no fenômeno do poder empregatício através da ideia de instituição, supostamente agregadora de vontade e interesses próprios.

Também na primeira metade do século XX, surge a teoria contratualista, que prevalece hoje em dia. Para essa teoria, o poder diretivo do empregador encontra seu fundamento no contrato de trabalho, conforme os ajustes de vontades das partes, no qual o empregado, de forma livre e espontânea, aceita se subordinar juridicamente ao poder atribuído ao empregador (GODINHO, 2012, p. 670-671).

Ratifica Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 69) que a teoria contratual parte da ideia de que é através do contrato de trabalho e, conseqüentemente, do acordo de vontade das partes, empregado e empregador, que surge a estrutura da relação de emprego e com ela as noções de subordinação e de poder de direção.

Alice Monteiro de Barros (2017, p. 386) reafirma que esta é a teoria mais consistente e que melhor fundamenta a existência dos poderes do empregador no contrato de emprego. Tais poderes são consequência imediata da celebração do ajuste de vontade entre empregado e empregador, ficando sob a responsabilidade deste último a organização e disciplina dos trabalhos realizados pelos empregados na empresa.

De fato, o contrato de trabalho é o que melhor fundamenta o poder diretivo do empregador, pois, através dele, o empregado exprime sua vontade de prestar o serviço ao assiná-lo. Como resultado, aceita se subordinar às ordens do



empregador. Ocorre, porém, que esse contrato não pode ser absoluto. O mesmo deve sofrer limitações, de modo a evitar o abuso de direito e o desrespeito aos direitos constitucionalmente garantidos aos empregados.

Gabriela Curi Ramos Gaspar (2015, p. 160) destaca:

Assim, pois, pode-se afirmar que o contrato de trabalho é o título jurídico que permite explicar que as ordens e instruções do empregador devam ser obedecidas pelo trabalhador, parte deste contrato. Isso evidencia a dupla dimensão, constitucional e contratual, na qual se desenvolve a faculdade de direção do empregador. [...] 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.

Em conclusão, pode-se afirmar que os poderes do empregador se fundamentam no contrato de trabalho, livremente pactuado entre as partes, do qual surgem o dever de obediência do empregado no curso da relação de emprego e o poder de comando e organização para o empregador, comando este não absoluto, devendo respeitar os direitos fundamentais dos seus subordinados.

### 2.3 CLASSIFICAÇÃO

Segundo Arion Sayão Romita (2015, p.43), “na execução do contrato individual de trabalho, o empregador exerce poderes em face do empregado”, e, em decorrência, desse poder exercido pelo empregador emerge o dever do empregado de cumprir os comandos e determinações.

Como já citado anteriormente, os poderes conferidos ao empregador são corolários do contrato de trabalho e constituem a faceta reversa da subordinação existente na relação de emprego.

Este se exterioriza em poder diretivo (também chamado de poder organizacional), poder de controle ou de fiscalização, poder regulamentar e poder disciplinar ou sancionador e tem como objetivo a execução da atividade da empresa para que se alcance a finalidade da mesma e o interesse do proprietário.

Há duas dimensões do poder empregatício que têm alcançado maior amplitude por possuir consistência e características próprias, que são os poderes diretivos e

disciplinares. Os outros dois poderes ainda são questionados quanto a sua real identificação como modalidades específicas e autônomas do poder do empregador, o que faz ainda serem vistos como manifestações extensivas do poder de direção (DELGADO, 2012, p. 659-660).

Assim como Godinho, a maior parte dos autores, como Enoque Ribeiro (2008, p.63), defende a tese que diz que todos os outros poderes decorrem do poder diretivo. No presente trabalho, porém, os poderes serão apresentados separadamente e de forma específica, principalmente ao tratar do poder regulamentador, ponto de grande relevância para este estudo.

### **2.3.1 Poder Diretivo**

O poder diretivo é o principal poder existente na relação de emprego e, como já mencionado, decorre diretamente do instrumento de vontade, qual seja, o contrato de trabalho acordado entre empregador e empregado.

Em face da existência deste contrato, o empregador tem o poder de comando, controle e direção das atividades realizadas pelos seus empregados, em busca de maiores ganhos, melhor aproveitamento e cumprimento de metas.

O referido poder – também chamado de poder organizativo, ou, ainda, poder de comando – e a subordinação jurídica existente na relação empregatícia são duas faces da mesma moeda: é por meio do poder diretivo que se visualiza a relação subordinada entre empregado e empregador.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 660), poder diretivo consiste no conjunto de prerrogativas concentradas nas mãos do empregador que visam não apenas à organização da estrutura e ao espaço interno da empresa, como ao trabalho adotado pelos empregados dentro do estabelecimento.

De acordo com Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 70):

O poder de organização consiste na faculdade atribuída ao empregador de harmonizar fatores de produção - trabalho e capital - para determinar as condições da utilização concreta da prestação de serviços do empregado a que este se obrigou através do contrato de trabalho, visando atender aos fins da empresa.

O poder diretivo é muito mais do que apenas ditar normas de administração e organização da empresa, o mesmo envolve a função de direção, controle<sup>7</sup> (BRASIL, 2005) e até mesmo fiscalização. O fato de ditar normas traz a ideia de imposição e, por isso, o poder organizativo deve ser exercido com muita cautela pelo empregador, de forma a não se tornar abusivo.

Nas precisas lições de Alice Monteiro de Barros (2017, p. 386), o titular do poder diretivo é o empregador e este pode delegar parcela do seu poder diretivo aos seus prepostos, de acordo com o artigo 932, III do Código Civil<sup>8</sup> (BRASIL, 2002). Além disso, a intensidade desse poder acaba variando de acordo com a natureza da relação de emprego.

---

<sup>7</sup> Um exemplo que ilustra o controle exercido pelo empregador pode ser visualizado na seguinte decisão: PROVA ILÍCITA. EMAIL CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (email particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado e-mail corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o e-mail corporativo não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de e-mail corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à internet e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de e-mail de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é lícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5, X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. (TST 10 R., RR 613/007, 1 T., Rel. Min João Oreste Dalazen, DJU 10.06.2005, p. 901).

<sup>8</sup> Art. 932, III do Código Civil: "Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: II - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele";

É importante salientar que o poder diretivo também deve ser visualizado como um dever do empregador, pois, a partir do seu exercício, surgem obrigações dentro da relação jurídica trabalhista, devendo ser sempre limitado pela boa-fé.

Diz Alice Monteiro de Barros (2017, p. 386-387) que existem duas vertentes que buscam explicar a natureza jurídica do poder em análise: natureza de direito potestativo, pois esse poder habilita uma pessoa para que estabeleça uma relação jurídica com outra pessoa, além de modificar ou extinguir esta relação apenas com uma declaração de vontade, cabendo à outra pessoa, nesse caso, o empregado, aceitar e tolerar as modificações. E a outra vertente atribui à natureza de direito-função, que consiste no fato de que, além do titular do poder ter direito de impor o exercício de uma função a alguém através da norma jurídica, o mesmo passa a ter também obrigações a serem cumpridas. Além disso, tal direito-função pode ocorrer não só na esfera pública como também na esfera privada.

Relata a autora, também, que os empregados não estão obrigados a acatar ordens que não se refiram aos aspectos ligados à relação de emprego e que não gerem nenhuma repercussão sobre ela. Então, o empregado não estará obrigado a cumprir as determinações do empregador quando estas não forem relacionadas à atividade empregatícia ou venham a atingir direitos constitucionalmente garantidos. Tal descumprimento não serviria de argumento para uma justa causa.

Logo, o poder diretivo atribuído ao empregador deve girar em torno da relação empregatícia existente, estando fora do alcance, portanto, da vida privada do empregado, inclusive no que diz respeito à sua intimidade, assim como depreende o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal<sup>9</sup> (BRASIL, 1988).

De acordo, porém, com a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXIII, essa liberdade do empregado também deve ser limitada, de modo a assegurar o direito de propriedade. Então, de forma excepcional, o empregador poderá intervir na vida extralaboral do mesmo, quando o comportamento do empregado ocasionar danos

---

<sup>9</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

aos interesses da empresa, bem como interferir negativamente na sua prestação de serviço<sup>10</sup> (BRASIL, 1988).

Alice Monteiro de Barros (2017, p. 387) destaca que o poder diretivo compreende três funções: a de decisões executivas, relacionadas à organização do trabalho, manifestadas por meio de atos constitutivos; a de instrução, exteriorizada através das ordens ou recomendações que devem ser observadas pelos empregados para se tornarem eficazes e, por fim, não menos importante, a função de controle, faculdade do empregador de fiscalizar as atividades realizadas pelos seus empregados.

Assim sendo, será através do poder diretivo conferido ao empregador que este irá determinar como as atividades serão desenvolvidas, ou seja, outorga ao empregador a função de dirigir não só a empresa como também a prestação de serviço dos seus trabalhadores. Por via de consequência, encontram-se os empregados subordinados juridicamente a essas ordens, podendo, inclusive, sofrer penalidades em caso de descumprimento.

### **2.3.2 Poder Disciplinar**

Este poder consiste na capacidade que é atribuída ao empregador de aplicar sanções ao empregado que não obedecer aos deveres estabelecidos no contrato de trabalho, norma coletiva ou deveres legais. O poder disciplinar, porém, deve ser a *ultima ratio*, só podendo ser aplicado quando o empregado cometer alguma infração referente ao contrato de emprego (MARTINEZ, 2016, p. 263).

Relata Maurício Godinho Delgado (2012, p. 664) que o poder disciplinar corresponde ao conjunto de prerrogativas que estão concentradas nas mãos do empregador e que visam propiciar a imposição de sanções aos empregados decorrentes do descumprimento destes para com suas obrigações estabelecidas no contrato de emprego.

De acordo com Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 74), o poder disciplinar possui atuação preventiva e repressiva, objetivando, dessa forma, manter a ordem

---

<sup>10</sup> Art. 5º, XXIII, da Constituição Federal: Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

da empresa e o bom ambiente de trabalho. A atuação preventiva é demonstrada através das medidas profiláticas, de modo que não venha a ocorrer a lesão. Já a atuação repressiva é após a lesão e se concretiza com a aplicação das sanções disciplinares, visando restituir a ordem interna para que sirva de bom exemplo para os demais empregados da empresa e eles não venham a praticar a conduta faltosa.

Cabe salientar que, embora essencial e de extrema importância na relação de emprego, o exercício do poder disciplinar não é absoluto. O empregador, ao exercer o seu poder disciplinar, deve ter atenção e respeitar os direitos fundamentais de seus empregados, de forma a não invadir sua privacidade ou intimidade, visto que a aplicação de sanções deve estar sempre atrelada às práticas que venham a prejudicar o desempenho destes na empresa ou prejudicar o interesse do empregador.

No que diz respeito às sanções aplicadas aos empregados, estes podem acionar o Poder Judiciário sempre que se sentirem injustiçados diante do exercício do poder disciplinar pelo empregador. Cabe ao Judiciário, nesses casos, analisar a proporcionalidade e adequação entre a conduta faltosa e a sanção utilizada.

Conforme destaca Maurício Godinho Delgado (2012, p.685), dentre a variedade de dimensões do poder empregatício, o poder disciplinar é o que possui mais destaque. Sobre ele, é questionável seu fundamento, que não se esgota nos limites da discussão sobre os fundamentos do poder empregatício em geral. Surgem posições doutrinárias para explicar apenas o poder disciplinar. A primeira delas é a posição negativista, que diz ser inviável aferir a validade legal ao poder disciplinar dentro de uma relação de emprego, visto que, para essa corrente, o poder de punir é uma prerrogativa estatal e não seria possível ser aplicada a uma relação privada. Ocorre, porém, que essa posição não perpetuou, primeiramente, por não possuir nenhum amparo sob o ponto de vista jurídico, visto que o poder disciplinar assim como o poder empregatício como um todo possuem previsão no Direito do Trabalho. A CLT, inclusive, em seu bojo, prevê algumas faltas disciplinares, como a justa causa quando o empregado cometer qualquer das condutas gravosas ali estabelecidas no rol taxativo, previsto no artigo 482<sup>11</sup> (BRASIL, 1988) do diploma legal acima citado,

---

<sup>11</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;  
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

bem como o artigo 474<sup>12</sup> (BRASIL, 1988) do mesmo diploma legal, que se refere à suspensão contratual punitiva no prazo de 30 dias. Portanto, o exercício desse poder possui respaldo legal.

Por outro lado, em caminho totalmente oposto, surge o fundamento autonomista, ao invés de negar a validade do mencionado poder, esta corrente exacerba a sua validade, estruturação e abrangência. Tal teoria vê a empresa como uma instituição, cabendo aos empregados atingir os seus fins em prol do bem comum e o empregador atuar como o intérprete da empresa. Justamente pelo fato da posição autonomista ter uma noção unilateral e autocrática, essa corrente também não pode ser acatada, haja vista que o Direito do Trabalho vem cedendo espaços para a democratização do poder disciplinar, de modo a impor limites para a atuação do empregador no exercício desse poder.

Em meio a esses dois fundamentos, surge a vertente intermediária e que vem sendo aplicada atualmente. A mesma não nega a validade e a existência do poder disciplinar, mas não lhe confere tamanha amplitude de estruturação e prerrogativas.

Atualmente e em consonância com a Constituição Federal de 1988, o empregador, ao aplicar a pena aos seus empregados, deve observar o mínimo de limites, de forma a não ferir a personalidade daqueles que irão se submeter às sanções em questão.

---

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

<sup>12</sup> Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Ainda nas palavras do autor Maurício Godinho Delgado (2012, p. 695), o critério para fixar as penalidades na relação empregatícia impõe que o detentor do poder disciplinar observe três grupos conjuntamente diante do caso concreto, são eles: requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Considera-se requisito objetivo do exercício do poder disciplinar a tipicidade e gravidade da conduta do trabalhador. No que diz respeito à tipicidade da conduta do obreiro, o que é tido como infração laboral será exclusivamente o comportamento do empregado que seja prejudicial às suas obrigações estabelecidas contratualmente (GODINHO, 2012, p. 695).

Portanto, percebe-se diante do exposto que não pode o empregado ser penalizado por conduta irregular que diga respeito ao universo pessoal, familiar, social e político do mesmo. A aplicação das sanções restringe-se apenas em relação ao seu comportamento no âmbito laboral, exceto algumas situações em que a lei determina a aplicação de pena mesmo a conduta se relacionando a algo ocorrido fora do ambiente laboral, como, por exemplo, a violação do segredo de empresa ou ofensa ao empregador ou superiores hierárquicos, conforme o artigo 482, g e k, CLT<sup>13</sup> (BRASIL, 1943), hipótese de justa causa.

Já no que diz respeito ao requisito da gravidade, o mesmo não é absoluto, mas interfere, sem dúvidas, no exercício do poder disciplinar pelo empregador. O Direito do Trabalho espera que o empregador se valha das prerrogativas diretivas do poder de fiscalização e disciplinar, em especial com fim educacional, objetivando que o obreiro não venha a repetir determinado comportamento. Sendo assim, apenas se a conduta faltosa se repetir, serão cabíveis as punições mais graves (GODINHO, 2012, p. 695).

Tratando-se dos requisitos subjetivos para a aplicação do poder disciplinar, há de se referir à autoria obreira da infração e saber se a ação incorreu em dolo ou culpa. Saber se o empregado agiu com dolo ou culpa é de extrema importância, pois se este não tiver tido a intenção de praticar a conduta faltosa, não será válido o exercício de aplicar a penalização (GODINHO, 2012, p. 696).

---

<sup>13</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

g) violação de segredo da empresa;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;



Por fim, cabe ao empregador também observar, durante o exercício do seu poder disciplinar, os requisitos circunstanciais, que são aqueles que dizem respeito à sua atuação disciplinar diante da conduta faltosa cometida pelo seu empregado. O detentor do poder disciplinar, portanto, deverá observar se houve nexo de causalidade entre a conduta faltosa e a penalidade aplicada; a adequação entre a falta e a pena; a proporcionalidade da medida tomada; imediatividade da punição (ou seja, a aplicação da pena deve se dar logo que se tiver conhecimento da falta cometida); ausência de perdão tácito; singularidade da punição para que não haja *bis in idem*; ausência de discriminação no momento da punição; caráter educacional do exercício do poder disciplinar e a correspondente gradação da penalidade (GODINHO, 2012, p.697).

Cabe salientar, conforme as palavras de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 702), que a situação jurídica constituída pelo contrato de emprego não cria, contudo, um estado de sujeição do empregado ao empregador, cabendo ao primeiro, portanto, o direito de resistir diante de ordens ilícitas perpetradas pelo empregador. Esse direito é chamado de *jus resistentiae* e integra o contrato de emprego, sendo considerado exercício regular de um direito, conforme o previsto nos artigos 187 e 188, I, do Código Civil Brasileiro<sup>14</sup> (BRASIL, 2002). Dessa forma, não corresponde a uma falta trabalhista do obreiro.

Apesar de ainda serem poucos, a CLT já apresenta alguns mecanismos para que o empregado possa exercer o direito de resistência, tais como o mecanismo previsto no artigo 659, IX<sup>15</sup> (BRASIL, 1943).

Isto posto, deve o empregador aplicar uma sanção que seja compatível com a gravidade da conduta do empregado. Entre as modalidades de sanções, em ordem gradativa, estão: advertência, que pode ser verbal ou escrita, suspensão disciplinar e a dispensa por justa causa (MARTINEZ, 2016, p. 264). Portanto, trata-se de uma conduta lícita exercida pelo empregador, porém, é necessário que, no momento de

---

<sup>14</sup> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Ar. 188: Não constituem atos ilícitos: I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

<sup>15</sup> Art. 659 - Competem privativamente aos presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

IX - conceder medida liminar até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos §§ do artigo 469 desta Consolidação.

aplicação das sanções, o empregador tome os devidos cuidados, de modo a não ter seu ato rejeitado e anulado pelo ordenamento jurídico. Um exemplo disso são as dispensas discriminatórias em decorrência da opção de gênero da pessoa.

Enfim, diante do exposto, tem-se percebido que o poder empregatício vem vivendo um processo de mudança e transição com vistas a se democratizar, o poder empregatício está se tornando menos autoritário, com a criação de limites ao seu exercício, visando impedir arbitrariedades patronais que afetem o universo pessoal e íntimo do trabalhador.

### **2.3.3 Poder Regulamentar**

Nas lições de Amauri Mascaro Nascimento (2014, p.718), o poder regulamentar se caracteriza como sendo um conjunto de prerrogativas dadas ao empregador, para que este fixe regras gerais a serem seguidas pelos empregados dentro do ambiente de trabalho.

Diante do alto grau de importância deste poder, é necessário salientar ainda a natureza das regras regulamentares. O aspecto jurídico mais relevante sobre o poder regulamentar é que o mesmo não tem capacidade de produzir normas jurídicas efetivas, pois são fruto da vontade unilateral privada. No entanto, do mencionado poder surgem cláusulas contratuais/obrigacionais, cujas regras são de cumprimento obrigatório no âmbito da relação de emprego desde que lícitas (GODINHO, 2012, p.662).

Em sendo assim, ainda de acordo com Maurício Godinho Delgado (2012, p.661), o mencionado poder não possui identidade própria, sendo, apenas uma manifestação do poder diretivo e este efetivamente só se concretiza através da utilização de meios informais e formais de interação e comunicação com os sujeitos intraempresariais.

Segundo Rui Assis, citado por Aline Lessa (2015, p. 32), o poder regulamentar pode ser visualizado como o poder de criar normas gerais que irão organizar as relações de trabalho e que se diferencia do poder diretivo, este aplicado de forma concreta e individual.

Nesse sentido, já há súmula do TST sobre o assunto (BRASIL, 2005):

**Súmula 51 do TST: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973).

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).

Percebe-se que a Súmula 51 do TST trata de normas de natureza abstrata, que englobam todo o grupo de trabalhadores. Além disso, nota-se que as alterações devem ser sempre em benefício do empregado, de modo que, quando não benéficas, só alcançariam os empregados admitidos após a mudança do regulamento.

De acordo com Bárbara Castilhos Rypl (2014, p. 33), os regulamentos internos criam normas para a empresa, porém devem respeitar a legislação trabalhista, não podendo suprimir nenhum direito legalmente garantido.

Completa Estêvão Mallet (2013, p.83): “Não prevalece a regra de regulamento da empresa que exclua admissão de empregado, ou imponha sua dispensa, por motivo discriminatório”. Relata, inclusive, o supracitado autor um exemplo de norma discriminatória da empresa, na qual a Corte de Cassação Francesa reputou ser ilícita a cláusula do regulamento da empresa que proibia a contratação de cônjuges “*ofensiva à la liberté du mariage*”.

Via de regra, a confecção dos regulamentos internos empresariais ocorre de forma unilateral, apenas pelo empregador, porém, atualmente já é comum e aceito que os empregados participem do processo de elaboração em conjunto com seus empregadores.

Importante relatar que não há determinação legal no Brasil que fale sobre a existência e exigência de regulamento interno por parte do empregador. Então, trata-se de uma faculdade do empregador, justificada na vontade privada, a criação de regulamentos em conformidade com os dispositivos legais.

#### **2.3.4 Poder de Fiscalização**

Por fim, há o poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controle, que

consiste no conjunto de prerrogativas que objetivam proporcionar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho, bem como a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno (GODINHO, 2012, p.662).

De acordo com Sérgio Pinto Martins (2017, p. 335), o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar todas as atividades realizadas pelos seus empregados, e esse controle deve ser feito sobre o trabalho, e não sobre quem o está exercendo.

Entre as diversas formas de externalização do poder diretivo, o poder de controle é a que mais gera conflitos com os direitos fundamentais dos empregados, inclusive no que diz respeito ao comportamento do trabalhador e o cumprimento das ordenadas emanadas pelo empregador.

Portanto, através dessa faculdade, é que o empregador fiscalizará e controlará os passos de seus empregados durante a jornada de trabalho, visando aferir se as atividades estão sendo cumpridas da maneira como foram pactuadas no contrato de trabalho e se estão alcançando os fins almejados pela empresa e pelo empregador.

As empresas, ademais, com fundamento nesse poder, se valem dos sistemas de controle, como, por exemplo, monitoramento de *e-mails*, revista em bolsas e sacolas dos empregados, dentre outras formas de fiscalização (BITTENCOURT, 2015, p. 51)

<sup>16</sup>.

Tal modelo de fiscalização, revista pessoal, vem sendo aceito pela jurisprudência, se realizada em local reservado, sem que haja contato físico e nem necessidade de descobrir o corpo, de modo a não causar constrangimento ao empregado (MORAES, 2007, p. 345).

Sobre o tema, é importante destacar que o ordenamento jurídico brasileiro, no artigo 373 A, VI, da CLT, já determinou expressamente a proibição da revista íntima nas

---

<sup>16</sup> RECURSO DE **REVISTA**. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS SEM CONTATO FÍSICO OU REVISTA ÍNTIMA**. A E. Subseção de Dissídios Individuais pacificou o entendimento no sentido de que a revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados de modo indiscriminado e sem contato físico ou **revista íntima**, por si só não caracteriza ofensa à honra ou à intimidade da pessoa, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Ressalva de entendimento do Relator. O e. TRT registrou que a hipótese dos autos não se refere à **revista íntima**, aquela realizada diretamente no corpo do empregado, em suas partes íntimas, a qual é expressamente vedada, consoante art. 373-A, inciso VI, da CLT. Consignou que se trata, no caso, de **revista** que se limitava às bolsas e pertences pessoais. Nesse contexto, a decisão regional, ao reconhecer o dano moral, incorreu em ofensa direta e literal ao artigo 5º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, X, da Constituição Federal e provido. **Encontrado em:** 3ª Turma DEJT 21/08/2015 - 21/8/2015 RECURSO DE REVISTA RR 1303481220145130008 (TST) Alexandre de Souza Agra Belmonte

mulheres<sup>17</sup> (BRASIL, 1943), mas não se manifestou quanto à revista pessoal realizada nos pertences do empregado, por isso, a jurisprudência vem permitindo. De acordo com Gabriela Gaspar (2015, p. 71-72), através de uma interpretação extensiva do artigo 5º da CF/88, que confere igualdade, os homens poderiam invocar o presente artigo.

Conforme indica Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p.73), esse poder é inerente à figura do empregador, sendo, dessa forma, indispensável à atuação empresarial, porém, seu exercício não é absoluto e incondicionado, devendo o empregador exercê-lo com respeito aos direitos fundamentais do empregado, não podendo invadir a privacidade ou a intimidade deles, visto que seu exercício deve ser restrito ao ambiente laboral e às atividades desempenhadas por eles.

Como direito à intimidade e à vida privada, é um direito consagrado pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso x. O empregado, como ser humano, também possui esse direito garantido, ainda mais dentro de uma relação onde ele é vulnerável.<sup>18</sup> (BRASIL, 1943)

Dentro do que se entende por intimidade e direito à privacidade, discute-se se o empregador pode adentrar na vida extralaboral do empregado. Diante disso, surge a dúvida, objeto deste trabalho científico a ser tratado no último capítulo, se o empregador pode proibir o relacionamento amoroso entre os empregados, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Importante lembrar que a inserção do empregado em uma relação de emprego não lhe retira esses direitos. Portanto, entende-se que o poder conferido ao empregador permite a convivência harmônica com o respeito aos direitos fundamentais dos seus empregados, sob pena de possível responsabilização. Por outro lado, os empregados também devem atuar em respeito aos interesses dos empregadores, visando, dessa forma, não haver conflito de interesses entre as partes, o que, na prática, ocorre muito.

---

<sup>17</sup> Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

<sup>18</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

## 2.4 LIMITES AOS PODERES DO EMPREGADOR

Como já dito anteriormente, é por meio do poder diretivo que o empregador organiza a sua empresa, fiscaliza e controla o serviço de seus empregados, bem como direciona as prestações de serviços, de modo a alcançar seus objetivos e os objetivos de seu empreendimento.

Ocorre, porém, que este poder não é absoluto e, portanto, não pode o empregador, usufruindo do mesmo, comandar a empresa de forma unilateral ao ponto de desrespeitar direitos garantidos legalmente aos empregados, devendo, dessa forma, sempre observar a autonomia da vontade de seus subordinados, assim como mandam a lei, a ética e a moral.

Consoante os ensinamentos de Floriano Barbosa Júnior (2008, p.64), o regime capitalista deu ao empregador grandes poderes capazes de ameaçar alguns dos direitos fundamentais de seus empregados se não usados de forma adequada, respeitando a razoabilidade e a proporcionalidade. O autor ainda comenta que o direito de fiscalizar as atividades dos empregados é resguardado por lei aos empregadores, mas, para tanto, estes devem utilizar métodos que consigam manter protegida a intimidade dos empregados.

Logo, por mais que o poder diretivo seja essencial à atividade empresarial, e que os empregados estejam vinculados ao dever de obedecerem às ordens emanadas de seus superiores, estes não podem exercer seus poderes de forma absoluta, devendo, dessa forma, tratar seus subalternos com respeito e educação no momento da fiscalização e organização da empresa.

Nas palavras de Nilson Nascimento (2009, p. 75),

o poder de direção do empregador encontra seus limites na dignidade da pessoa humana, e, portanto, a atividade do trabalhador na empresa está protegida pelos direitos fundamentais que são assegurados a todas as pessoas e que envolvem o respeito à sua imagem, vida privada e intimidade.

Além dos direitos fundamentais garantidos aos cidadãos no artigo 5º da Constituição Federal, a referida lei, em seus artigos de 7 a 9, sujeita os empregados a uma série de obrigações positivas e negativas e também destaca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, tais como, relação de emprego protegida contra despedida

arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (Art. 7, inciso I).

Cabe destacar que o CC/02, no seu artigo 187, prevê: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Então, verifica-se que, quando o detentor do poder diretivo o exerce sem observar os limites impostos, atuando de má-fé e de forma arbitrária, transborda a abusividade, devendo, dessa forma, ser punido, tanto como a anulação do ato (reparação *in natura*) como gerando a responsabilidade civil de reparar o dano (GRABOWSKI; PAVELSKI, p.10).<sup>19</sup>

Dessa forma, o empregador, na atuação dos seus poderes diretivos, dentre eles, o poder disciplinar, deve se conformar com o descrito nas leis, sentenças normativas, convenções coletivas, regulamentos profissionais e contrato de trabalho. Deve atentar, em especial, às normas constitucionais que garantem ao trabalhador os seus direitos fundamentais que repercutem nas suas relações jurídicas da esfera privada, haja vista que não se pode dar aos empregados ordens que contrariem as regulamentações do trabalho e exigências de ordem pública ou de bons costumes.

Ainda conforme Nilson Nascimento (2009, p.77), os empregadores também têm seus poderes autolimitados quando estabelecem normas indicando a maneira como vão exercer esses poderes ao criarem o regulamento interno de suas empresas, visando regular a atividade e as prestações de serviços de seus empregados para que, dessa forma, consigam atingir seus objetivos empresariais. Do mesmo modo, o autor também destaca o contrato de trabalho como uma circunstância limitadora do poder diretivo pertencente aos empregadores, visto que as condições ali fixadas não podem ser alteradas de forma unilateral por parte do empregador. Eis que incide sobre este instrumento o princípio da força obrigatória dos contratos, tornando necessária a observância e o respeito às condições ali ajustadas, além de vigorar o

---

<sup>19</sup> TRT-PR-18-05-2012 ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Não se pode confundir o poder fiscalizatório conferido ao empregador, consistente no conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento da prestação dos serviços, com tratamento desrespeitoso, humilhante e ameaçador dispensado a seus empregados, em flagrante abuso de direito. A constituição encerra vários princípios que vedam condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços agressivas à dignidade do trabalhador, entre eles o assédio moral. A inobservância desses preceitos enseja reparação, na forma dos artigos 5º, inciso V, da Constituição, 186 e 927 do Código Civil.

princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que veda ao empregador fazer alterações do contrato de trabalho que resultem em prejuízo aos seus empregados.

Em suma, observa-se que o poder de direção destinado ao empregador confere-lhe condições para exercer o domínio sobre seu empreendimento, porém esse é concedido de forma relativa, uma vez que o trabalhador não se encontra obrigado a se sujeitar a todas as ordens dadas pelo seu empregador.

Resta concluído que o poder de controle concedido ao empregador sobre a prestação de serviço de seus empregados não é absoluto, encontrando limites, tais como dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos constitucionalmente garantidos. Os empregados não são obrigados a se submeter a ordens que extrapolem o conteúdo dos regulamentos internos e do contrato de trabalho ou qualquer outro assunto que não seja relacionado à atividade laboral ou que interfira na mesma.



### **3 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

O direito clássico cível sempre foi marcado pelo seu viés patrimonialista e individualista, que não condiz mais com a atual sociedade formada pelos avanços tecnológicos. Foi necessária uma reformatação somente concretizada com a Constituição Federal de 1988 e, posteriormente, com o Código Civil de 2002.

A Constituição Federal de 1988, embora não tenha utilizado de forma expressa o termo “direitos da personalidade”, elencou em seu corpo alguns direitos considerados fundamentais a todo e qualquer ser humano, como a dignidade da pessoa humana na qualidade de fundamento da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º, III<sup>20</sup> (BRASIL, 1988), bem como os direitos previstos pelo seu artigo 5º e incisos (direito à vida, liberdade, igualdade, integridade física e moral, direito à honra, vida privada, intimidade, dentre outros igualmente importantes e essenciais).

Ocorre, porém, que a matéria em questão só foi, de fato, sistematizada com o advento do Código Civil de 2002, que acabou por elencar em seus artigos alguns desses direitos (como a inviolabilidade da vida privada, presente no artigo 21<sup>21</sup> da referida lei) (BRASIL, 1988), não trazendo, desse modo, todos os direitos já que eles são inumeráveis e variam no tempo e no espaço.

No momento em que a Constituição foi publicada, todos os seus princípios constitucionais que sustentam a ordem jurídica automaticamente adentraram e produziram seus efeitos sociais e jurídicos em todos os ramos do direito, inclusive no Direito do Trabalho. Este surgiu em um contexto social marcado por grupos, oprimidos, lutando pelos seus anseios, justificando ainda mais essa proteção exacerbada para com o trabalhador devido ao seu caráter revolucionário (VÁLIO, 2006, p. 59).

Assim, torna-se clara a aplicabilidade dos direitos da personalidade no âmbito da relação de emprego, como sendo um dos mecanismos utilizados para fixar limites ao poder patronal e obstar abusos por parte dos empregadores para com seus

---

<sup>20</sup> Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
III - a dignidade da pessoa humana;

<sup>21</sup> Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

empregados, objetivando alcançar uma igualdade substancial entre as partes, além de proteger a dignidade desses empregados e fazer valer um dos princípios juslaborista, o princípio da proteção ao trabalhador.

Nesse cenário, mister se faz abordar os direitos fundamentais e os direitos da personalidade, sobretudo no âmbito das relações de emprego, uma vez que eles visam garantir um mínimo de equilíbrio nessa relação em que o empregado fica submetido às determinações de seu empregador, por conta da concentração de poder, em contraponto com as suas necessidades alimentares. Além de pretenderem, também, preservar e proteger a dignidade do próprio indivíduo.

### 3.1 DIFERENÇA ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS, DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DA PERSONALIDADE

A princípio, para oferecer um estudo mais aprofundado a respeito dos direitos da personalidade, faz-se imprescindível tratar acerca da diferenciação terminológica entre os direitos fundamentais e os direitos humanos. Ainda que, correntemente, a doutrina trate todos os termos como sinônimos, é possível relatar algumas diferenças consideráveis.

Os direitos fundamentais e os direitos humanos, ou direitos do homem, tecnicamente não podem ser considerados sinônimos. Direitos fundamentais são designados como o conjunto de direitos que compõem um sistema normativo-constitucional interno, enquanto que a terminologia “direitos humanos” se refere ao conjunto de direitos empregados no âmbito internacional, nos tratados e convenções internacionais, como, por exemplo, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1791 (SILVA NETO, 2013, p.665). Portanto, são esses últimos supranacionais, universais e independem de ordem constitucional.

Nas palavras de Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2014, p.41),

direitos fundamentais são direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.

Arion Sayão Romita (2007, p. 45) define direitos fundamentais como direitos que são fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana e que, assim,

asseguram a cada homem as garantias de liberdade, solidariedade, igualdade, cidadania e justiça, além de confirmar que essas garantias sejam respeitadas pelos demais homens e Estado, e atestar a possibilidade de cada indivíduo postular a efetiva proteção do Estado em caso de ofensa.

Apesar das diferenças terminológicas, nada impede que os direitos humanos venham a se transformar em direitos fundamentais. Segundo Manoel Jorge e Silva Neto (2013, p. 666), isso é possível “desde que cada ordenamento jurídico implante a norma internacional sobre direitos humanos, incorporando-a ao sistema nacional, conferindo-lhe, assim, natureza de direito fundamental”.

Finaliza Paula Quintas (2013, p. 106):

Os direitos humanos (em particular, os fundamentais) seriam um fim em si mesmo que os Estados e às organizações internacionais caberia proteger e promover... Os direitos do Homem ganharam fôlego no direito internacional e os direitos fundamentais, no direito constitucional.

Então, uma norma de direito fundamental tem o efeito positivo de impor ao Estado o dever de proteger determinado bem, garantindo o efetivo ou potencial acesso do cidadão a esse bem constitucionalmente garantido a ele (QUINTAS, 2013, p.107).

Os direitos fundamentais são desmembrados em duas espécies: os direitos de defesa, também chamados de direitos de liberdades, e os direitos a prestações (ou direitos cívicos).

Direitos de defesa, pois, impõem ao Estado um dever de abstenção. Eles atuam de modo a não permitir que o Estado interfira no espaço de autodeterminação do indivíduo. Isto é, obrigam o Estado a respeitar os direitos de cada ser humano. São exemplos de direitos de defesa os previstos no art. 5º da CF/88. E direitos a prestações, já que exigem do Estado uma atuação para diminuir as desigualdades, além de proteger os direitos de cada indivíduo contra as agressões de terceiros e do próprio Estado (MENDES; BRANCO, 2012, p. 231-234).

Como se depreende até aqui, é essencial tratar neste Capítulo acerca das repercussões desses direitos fundamentais no ordenamento jurídico, bem como as repercussões dos princípios a eles relacionados, com o propósito de entender e assimilar quais são os valores que norteiam uma relação de emprego e até que ponto esses empregados, antes de tudo, seres humanos, estão amparados pelos direitos garantidos constitucionalmente e infraconstitucionalmente.

Por fim, é basilar distinguir, também, direitos fundamentais dos direitos da personalidade, mas, antes, é primordial versar sobre a noção de personalidade jurídica. De forma quase que unânime, personalidade jurídica corresponde ao atributo necessário para a pessoa ingressar no mundo jurídico e passar a ser reconhecida como sujeito de direitos e deveres. Como se sabe, o ordenamento jurídico brasileiro atribui personalidade jurídica a todos os indivíduos (pessoa física ou natural) e a algumas pessoas jurídicas (BORGES, 2005, p. 9-10).

Assim sendo, Roxana Borges (2005, p. 20) enxerga os direitos da personalidade como uma categoria especial do direito, haja vista que é por meio deles que se protegem a essência da pessoa e suas principais características, tendo como objetos os bens e valores essenciais para um ser humano. São, portanto, direitos que decorrem da condição de ser humano.

Nas palavras de Carlos Alberto Bittar (2001, p.7), são os direitos da personalidade inatos ao ser humano, ao passo que possuem origem anterior e independem de reconhecimento por parte da ordem jurídica positiva, uma vez que sua proteção decorre da própria categoria humana.

Então, apesar de os direitos da personalidade serem tratados, em sua maioria, como direitos fundamentais, há distinções entre eles. Nos dizeres de Sílvio Romero Beltrão (2013, p. 221):

os direitos da personalidade exprimem aspectos que não podem deixar de ser conhecidos sem afetar a própria personalidade humana, enquanto que os direitos fundamentais demarcam em particular a situação do cidadão perante o Estado, com a preocupação básica da estruturação constitucional.

À vista de todo o exposto, é possível perceber que há uma relação sistemática entre esses direitos, posto que os direitos fundamentais são direitos humanos positivados em uma Constituição, enquanto que os direitos da personalidade são uma espécie desses últimos e se encontram positivados no plano infraconstitucional.

Dito isto, ao presente estudo importa saber exatamente o que são os direitos da personalidade (conceito), natureza jurídica, suas características, como são aplicados ao direito e à sociedade, como se dá a proteção para cada pessoa e, para finalizar, como eles influenciam na relação de emprego, em especial, o direito à intimidade e à privacidade.

### **3.1.1 Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento dos Direitos da Personalidade**

A dignidade da pessoa humana, antes de qualquer coisa, consiste em um valor que advém da própria cultura humana e sofre interferência no tempo e no espaço. Conforme assevera Ricardo Maurício Soares (2010, p. 129), “longe de ser enclausurado como um ideal metafísico, absoluto e invariável, o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser compreendido em sua dimensão histórico-cultural”.

Consiste, portanto, em um valor basilar e supremo que dá fundamento aos direitos humanos e que, ao ser inserido no contexto dos direitos fundamentais, estabelece um conjunto de direitos e garantias individuais com o intuito de proteger a pessoa humana de qualquer ato que a atinja negativamente.

O princípio da dignidade humana está previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal brasileira de 1988, sendo dessa forma elevado ao patamar de fundamento do Estado Democrático de Direito e compondo a categoria dos princípios fundamentais.

Nessa mesma sequência, entende Oscar Vilhena (2006, p. 63-64) que a realização da dignidade da pessoa humana se encontra vinculada à realização de outros direitos fundamentais, o que não quer dizer que não possua um sentido autônomo e juridicamente relevante, já que se trata de um direito que impõe deveres ao Estado e a toda sociedade.

Desse princípio, é possível extrair que todo ser humano deve ser tratado e deve tratar com respeito todos que o circundam, devendo, dessa maneira, cumprir os deveres constitucionais, além de exercer plenamente também os seus direitos e respeitar a dignidade de cada pessoa, só assim seria possível viver de forma saudável.

Afirma Francisco Giordani (2013, p. 185):

Embora seja esse um sentimento que, passe à singeleza da comparação, parece ‘nascer’ com o ser humano, juntamente com seu corpo físico, sempre precisou ser afirmado no curso da história, ontem e hoje; afirmado e defendido, pois, ainda que experimentando um reconhecimento cada vez mais consistente, nem por isso deixou/ deixa de ser, relativamente a grande parcela da população mundial, facilmente desrespeitada, ontem e hoje,

mudando, em realidade, a forma como é agredida e os meios utilizados para fazê-lo.

Diante disso, conclui-se que o legislador passou a conferir à dignidade da pessoa humana o caráter de norma embasadora de todo o sistema constitucional, capaz de orientar o Estado na concretização dos direitos fundamentais. Mas, apesar de todo esse reconhecimento, é possível verificar que a dignidade da pessoa humana ainda é desrespeitada, mudando apenas o meio utilizado para isso.

Nas precisas palavras de Oscar Vilhena (2006, p. 67):

O princípio da dignidade, expresso no imperativo categórico, refere-se subjetivamente à esfera de proteção da pessoa enquanto fim em si, e não como meio para a realização de objetivos de terceiros. A dignidade afasta os seres humanos da condição de objetos à disposição de interesses alheios. Nesse sentido, embora a dignidade esteja intimamente associada à ideia de autonomia, de livre escolha, ela não se confunde com a liberdade no sentido mais usual da escolha - qual seja, o da ausência de constrangimentos. A dignidade humana impõe constrangimentos a todas as ações que não tomem a pessoa como fim.

Para Gilmar Mendes e Paulo Gustavo Branco (2012, p. 405), considera-se respeitada a dignidade da pessoa humana quando o indivíduo é posto acima de todas as coisas e passa a ser visto e tratado como sujeito, em patamar de igualdade com os demais. Em contraponto, terá o desrespeito a esse princípio quando a pessoa é objetificada para satisfazer um interesse imediato.

Então, se entende que deve sempre haver o respeito à dignidade da pessoa humana e isso é possível através do tratamento igualitário a todos os indivíduos e um olhar não objetificado dos mesmos. Não se pode aceitar que seja colocado o interesse individual e imediato à frente do respeito ao ser humano.

Como refere Ricardo Maurício Soares (2010, p. 142):

A dignidade da pessoa humana identifica um núcleo de integridade física e moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua existência no mundo, relacionando-se tanto com a satisfação espiritual quanto com as condições materiais de subsistência do ser humano, vedando-se qualquer tentativa de degradação ou coisificação do ser humano em sociedade.

Diante da objetivação da dignidade da pessoa humana, faz-se imprescindível que os direitos fundamentais venham a servir como uma guia de interpretação sempre respeitando a CF/88 e sempre escolhendo e aplicando a interpretação que melhor se adeque ao significado de vida digna (SOARES, 2010, p. 144-145).

Necessário dizer que o termo “dignidade da pessoa humana” não possui um conceito universal e absoluto, devendo ser buscado em cada contexto histórico e cultural ao qual o indivíduo pertence.

Nesse sentido, o autor Ricardo Maurício (2010, p. 144) entende que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana é dotado de uma dupla dimensão eficaz, quais sejam, as dimensões subjetiva e objetiva.

A dimensão subjetiva desse princípio diz respeito ao direito que todo indivíduo tem de resistir e lutar contra a intervenção do Estado na sua esfera de liberdade individual e também o fato de o Estado ter a obrigação de agir para dar uma condição, ainda que mínima, de subsistência para os cidadãos. Tem, portanto, um caráter negativo e positivo (SOARES, 2010, p. 144).

Noutro viés, completa o referido autor (2010, p.144), se baseia na ideia de que os direitos fundamentais não dependem dos seus titulares, eles trazem valores objetivos a serem concretizados pelo Poder Público.

Assim, o certo é que os direitos fundamentais, previstos constitucionalmente ou não, têm como fundamento e base o princípio da dignidade da pessoa humana, cujo objetivo maior é a concretização dos valores necessários e suficientes para dar aos cidadãos uma vida digna. Para tanto, esse princípio não só impõe o respeito e a abstenção do Estado e sociedade como também exige que o Poder Público e o privado efetivem e promovam essa vida digna (SOARES, 2010, p. 145-147).

Note-se que a dignidade da pessoa humana e a tutela dos direitos humanos fundamentais de personalidade se aplicam em todos os momentos da vida dos indivíduos e em todos os ramos do direito, não sendo diferente no ramo do Direito do Trabalho (GIORDANI, 2013, p.196).

Logo, em uma relação de emprego, cabe ao empregador promover as condições necessárias de um trabalho digno, de modo a respeitar a integridade física, intelectual e moral de seus empregados, proporcionando-lhes um ambiente digno e saudável, haja vista que não se deve admitir um trabalho que viole a dignidade dos seus obreiros.

Segundo Rúbia Alvarenga (2004, p.9),

o trabalho é, junto com a vida, a liberdade e a segurança, um valor fundamental, fazendo parte do núcleo daqueles direitos essenciais que,

sendo garantidos socialmente pelo Estado, permitirão efetivar a dignidade da pessoa humana.

Isto posto, conclui-se que a dignidade da pessoa humana é inerente ao homem e constitui uma proteção prevista constitucionalmente a todo e qualquer ser humano, inclusive a pessoa do trabalhador. Sua finalidade precípua é garantir a todas as pessoas as condições necessárias, o mínimo existencial para sua subsistência, dando-lhes o poder de exigir isso ao Estado, além de oferecer à sociedade os recursos necessários para se proteger da intervenção estatal e de qualquer outro indivíduo que queira atingir seus direitos.

### 3.2 CONCEITO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Preliminarmente, importa dizer que o conteúdo dos direitos da personalidade é de extrema relevância no contrato de emprego, já que a relação empregatícia é um ambiente propício para a violação de alguns desses direitos do empregado.

Faz-se importante examinar o conceito de personalidade antes de destrinchar o conceito de direitos da personalidade. De acordo com o CC/02, em seu artigo 2º, a personalidade civil da pessoa surge com o nascimento com vida.

Diz Carlos Roberto Gonçalves (2017, p. 94): “O conceito de personalidade está umbilicalmente ligado ao de pessoa. Todo aquele que nasce com vida torna-se uma pessoa, ou seja, adquire personalidade”.

Estabelecida a definição de personalidade, importa adentrar no conceito de direitos da personalidade. Segundo Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald (2017, p.183-184), “são os direitos da personalidade situações jurídicas reconhecidas à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais”. Isto é, são direitos que atuam para defender a própria pessoa, que decorrem do seu nascimento e que possuem como objetos os bens e valores essenciais para o ser humano (BORGES, 2005, p. 20).

No mesmo sentido, Ana Cláudia Spineli (2008, p.373) traz em sua obra que

os direitos da personalidade são limites impostos contra o Poder Público e contra os particulares na proteção da pessoa humana, garantindo o seu desenvolvimento e sua própria existência.



Em síntese, é possível perceber que os direitos da personalidade são inerentes aos seres humanos e foram criados com o condão de proteger a dignidade destes frente a vivência em sociedade. O respeito a esses direitos constitui, portanto, limites impostos a toda e qualquer pessoa humana, bem como ao Estado.

Observa-se que esses direitos estão intimamente ligados à figura do indivíduo e à sua proteção e desenvolvimento diante da sociedade, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana, contido no artigo 1º, III, CF/88, como já visto no presente trabalho.

Sabendo do que se tratam os direitos da personalidade, volta-se este estudo a analisar a sua natureza jurídica.

### 3.3 NATUREZA JURÍDICA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

É relevante destacar que ainda se discute na doutrina acerca da natureza jurídica dos direitos da personalidade. De início, prevalecia o entendimento que negava a existência dos direitos da personalidade como direitos subjetivos sob o fundamento de que não poderia haver direito do homem sobre sua própria pessoa, pois seria uma justificativa ao suicídio e, com isso, perderia toda a finalidade dos direitos da personalidade, ou seja, a proteção do indivíduo. Nada obstante, prevalece nos dias atuais a tese que reconhece concretamente esses direitos, embora ainda persistam discussões e dúvidas quanto sua natureza (BITTAR, 2001, p. 4).

Sobre o tema, José Castan Tobeñas, citado por Priscilla de Oliveira Pinto (2011, p. 27), cria uma tese. Para esse autor, o objeto dos direitos da personalidade não se encontra nem na própria pessoa, tampouco nos demais indivíduos, e sim nos bens compostos por atributos ou qualidades físicas ou morais do homem, individualizados pelo ordenamento jurídico.

Ensina Pablo Stolze (2012, p.161) que, atualmente, a tese considerada dominante é a que entende os direitos da personalidade como sendo poderes exercidos pelo homem sobre sua própria pessoa. Ressalta, ainda, que há quem entenda haver direitos sem sujeitos, portanto, não são encontrados na própria pessoa, mas nos outros indivíduos, que devem respeitá-los.

Conclui o autor (2012, p.162) que os direitos da personalidade têm como objeto seus aspectos físicos, psíquicos e morais na relação com si mesmo e na relação com a sociedade.

Tentando dar fundamento a esses direitos, duas correntes surgiram: a corrente positivista e a jusnaturalista. A primeira depreende que os direitos da personalidade não surgem com o ser humano, eles são reconhecidos pelo Estado e, só após esse reconhecimento, obteriam força jurídica. Já a segunda corrente entende que os direitos da personalidade são faculdades exercidas pelo homem e que surgem com a própria condição de pessoa humana (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2012, p.162).

O presente trabalho acaba por adotar a corrente jusnaturalista. Entende-se, dessa forma, que os direitos da personalidade despontam com os seres humanos e servem como condição de sua existência dos mesmos.

Nesse sentido, percebe-se que ainda não se tem plena convicção quanto à natureza jurídica dos direitos da personalidade, no entanto, se sabe que, independentemente da tese escolhida, esses direitos foram criados com o objetivo de proteger o homem, garantindo-lhe, pela Constituição, todas as condições e mecanismos necessários para resguardar a sua condição humana de todo e qualquer ato que queira suprimi-la.

### 3.4 CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

É de se observar que há certa unanimidade na doutrina acerca das características dos direitos da personalidade, que os diferenciam dos demais direitos no âmbito do direito privado, sendo uma delas a sua finalidade de proteger, de forma eficaz, a pessoa humana, como já mencionado neste trabalho.

Diante disso, os direitos da personalidade possuem caracteres especiais, de modo a proteger a pessoa humana e se entende que são, em geral, absolutos, extrapatrimoniais, impenhoráveis, imprescritíveis, irrenunciáveis, indisponíveis, inatos aos seres humanos e ilimitados (BORGES, 2005, p.32-33).

Além disso, o Código Civil de 2002 prevê, em seu artigo 11, um rol exemplificativo no qual elenca algumas dessas características referentes a esses direitos inerentes

à personalidade humana: “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. (BRASIL, 2002).

O caráter absoluto, nas palavras de Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2012, p. 167), se refere ao fato de que seus efeitos são *erga omnes*, ou seja, são irradiados por todos os campos e a todas as pessoas, impondo à coletividade respeitá-los.

São também características desses direitos a irrenunciabilidade e intransmissibilidade. Pablo Stolze e Pamplona (2012, p. 169) compreendem a irrenunciabilidade como sendo a noção de que os direitos da personalidade não podem ser abdicados, de modo que ninguém pode dispor de sua intimidade, por exemplo. E entendem serem esses direitos intransmissíveis, pois não podem ser cedidos para outro sujeito, ou seja, não se permite, de modo geral, a mudança de titularidade. Porém, excepcionalmente, segundo o artigo 11 do CC/02, pode ser permitida a transferência da faculdade do uso desse direito, e não do direito em si, um exemplo é a cessão do uso dos direitos à imagem.

São, ainda, imprescritíveis, pois, de acordo com Roxana Borges (2005, p.33), eles não se extinguem com o tempo. Então, entende-se que não existe um prazo para seu exercício, logo, mesmo que esse direito não seja usado, ele não é extinto.

São também extrapatrimoniais, ou seja, não são passíveis de avaliação pecuniária e, por consequência lógica, eles são impenhoráveis, ou seja, insuscetíveis de penhora (BORGES, 2005, p.32-34).

A extrapatrimonialidade, conforme Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona (2012, p. 168), se refere à “ausência de um conteúdo patrimonial direto, aferível objetivamente, ainda que sua lesão ocasione efeitos econômicos”.

Cabe ressaltar que mesmo não sendo suscetíveis de avaliação pecuniária, isso não impossibilita a exigência do ressarcimento em valor pecuniário no caso de lesão a esses direitos, como uma forma de recompensar o indivíduo, haja vista que, por se tratar de um direito extrapatrimonial, não há como restituir à pessoa de forma satisfatória.

Ainda desmembrando cada uma das características desses direitos, torna-se claro, que eles são inerentes à pessoa humana, que os adquire automaticamente com o nascimento.

Em correlação, os direitos da personalidade são também indisponíveis, ou seja, não é permitido ao homem, titular desses direitos, se privar deles, renunciando-os ou cedendo a terceiros (BORGES, 2005, p.33). A indisponibilidade, porém, é a característica que mais gera necessidade de estudo, visto que, em alguns casos, deve ser compreendida de forma relativa, e não absoluta.

Como já visto, em geral, os direitos da personalidade são indisponíveis ao seu titular, contudo, essa característica vem sendo bastante questionada, já que a doutrina e a jurisprudência vêm admitindo relativizações visualizadas no dia a dia das pessoas. Essas relativizações, porém, nada têm a ver com a titularidade, e sim com o exercício desses direitos, desde que respeitem a dignidade do titular.

Para adentrar na discussão sobre a disponibilidade relativa dos direitos da personalidade, é importante exprimir, de logo, o conceito de autonomia privada e a sua incidência sobre eles. Nos dizeres da autora Roxana Borges (2005, p. 113), estudar autonomia privada sobre os direitos da personalidade implica exatamente estudar o poder que cada indivíduo tem de dispor sobre esses direitos ou estabelecer normas individuais sobre tais interesses, de modo a exercer esses direitos não só de forma defensiva, como também de forma positiva.

Segundo Carlos Alberto Bittar, frente às necessidades da própria pessoa e aos seus interesses negociais na sociedade em que vive, certos direitos da personalidade acabam ingressando na circulação jurídica. É possível admitir a disponibilidade em alguns casos, de forma a permitir o melhor proveito por parte do seu titular, desde que esse direito não seja descaracterizado. O autor toma como exemplos os direitos autorais, o direito à imagem, dentre outros e conclui que:

São disponíveis, por via contratual, certos direitos - mediante instrumentos adequados (como os de licença, de cessão de direitos e outros específicos) - podendo, portanto, vir a ser utilizados por terceiros e nos termos restritos aos respectivos ajustes escritos (BITTAR, 2001, p. 12).

Na realidade, o direito da personalidade não é disponível *stricto sensu*, ele não passa a ser renunciável nem transmissível, pois não é sua titularidade que é objeto da transmissão, e sim expressões da personalidade que podem ser cedidas, claro, de forma limitada, devendo-se especificar a duração dessa cessão e a finalidade da mesma (BORGES, 2005, p. 119 - 120).

Ainda, para Borges (2005, p.126), os direitos da personalidade podem ser exercidos na esfera da autonomia privada da pessoa, sendo assim, não devem ser vistos como deveres, mas, sim, como liberdade de viver, de forma autônoma, relacionados à parte mais íntima, própria e personalíssima de sua vida, podendo o indivíduo usar negócios jurídicos para satisfazer os seus interesses.

Desse modo, é possível observar que o próprio ordenamento jurídico autoriza, com base na lei ou na autonomia privada, que, em alguns casos concretos, possa haver a cessão relativa ao exercício de determinados direitos da personalidade, desde que a disposição seja minuciosa e específica, transitória e, principalmente, que respeite a dignidade do titular. Não se admite, portanto, que essa disposição viole a dignidade do titular, mesmo que este assim consinta.

Por fim, os direitos da personalidade são ilimitados, isto é, além dos direitos previstos nos artigos 11 a 21 do CC/2002, novos direitos da personalidade podem ser criados, o rol é, por conseguinte, exemplificativo e não taxativo.

### 3.5 DIREITOS DA PERSONALIDADE EM ESPÉCIE

Nas palavras de Anderson Schreiber (2014, p. 227), os direitos da personalidade desafiam todos os tipos de classificações feitas por juristas e demonstram que não são *numerus clausus*, pois são atributos essenciais à condição humana. Com isso, sua compreensão e amplitude variam no tempo e no espaço, não podendo se resumir em hipóteses taxativas.

Alicerçadas em tudo o que foi exposto no presente trabalho, serão examinadas algumas das espécies de direitos da personalidade mais recorrentes no dia a dia e que geram mais discussões legislativas e conflitos judiciais e sociais, especialmente no âmbito das relações de emprego.

#### 3.5.1 Direito à Privacidade e Intimidade

Embora a CF/88 utilize expressamente os conceitos “privacidade” e “intimidade” de forma separada, neste trabalho, ambos os preceitos serão analisados em conjunto. Sabe-se que intimidade e privacidade não são sinônimos, todavia, essas palavras

guardam uma importante relação entre si, ambas são esferas do direito à vida privada.

Sobre determinado tema, surge na Alemanha a Teoria das 3 esferas, teoria da Spharentheorie, que diferencia as esferas pública, privada e a íntima (QUINTAS, 2013, p.216). Menezes Leitão, citado por Paula Quintas (2013, p. 217), indica que essa teoria enxerga a esfera íntima como sendo a que abrange a vida familiar, a saúde, os comportamentos sexuais e as convicções políticas e religiosas de uma pessoa, sendo sua proteção, em princípio, absoluta. A esfera privada teria uma proteção relativa, podendo ceder diante de conflitos com direitos e interesses superiores. Já a esfera pública estaria relacionada às situações de conhecimento público, podendo ser livremente divulgadas.

De forma geral, segundo Gilmar Mendes (2012, p. 407-411), seria o direito à privacidade a esfera que cuida das relações domésticas, comerciais, afetivas, amorosas e profissionais do indivíduo. A intimidade seria a esfera mais delicada de um sujeito, abrange sua vida mais íntima, seus segredos, sentimentos, amizades etc.

A Constituição Federal de 1988, de modo diametralmente oposto às Constituições anteriores, em seu artigo 5º, X, tentou proteger a privacidade ao enunciar que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 1988).

Assim, nota-se que a nova ordem constitucional oferece, de forma expressa, proteção ao direito de privacidade. Este consiste na faculdade que cada ser humano tem de impedir a interferência de terceiros na sua esfera particular/familiar, além de obstar a divulgação e o acesso a informações sobre sua vida privada e íntima. Finaliza Cunha Jr. (2017, p. 625): “corresponde ao direito de ser deixado em paz, ao direito de estar só”.

Entendimento semelhante é trazido na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), no seu artigo XII, que prevê:

Ninguém será sujeito à interferência em sua vida privada, em sua família, em seu lar ou em sua correspondência, nem a ataque à sua honra e reputação. Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques (ONU, 1943).

Na mesma linha, prevê o Pacto São José da Costa Rica que “ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência”. (BRASIL, 1992).

De acordo com Anderson Schreiber (2014, p. 136-137), dentre os direitos da personalidade, o direito à privacidade é o que tem a evolução mais recente, tendo seu marco inicial referido no artigo “The Right to Privacy”, 1890, publicado em uma revista norte-americana, que apresenta o direito à privacidade como o direito a ser deixado só (*right to be let alone*).

O conceito de privacidade é ainda muito delicado, principalmente quando se trata dos limites desse direito, mas é sabido que a preservação e proteção da vida privada do indivíduo são imprescindíveis para lhe assegurar uma vida digna e melhores condições para desenvolver sua personalidade, respeitando um princípio aqui já analisado – dignidade da pessoa humana (SARLET, 2017, p. 488-489).

À vista do exposto, Costa Júnior, citado por Bruno Lewicki (2003, p. 34-35), relata que a menção constitucional à intimidade e vida privada remete às teorias alemãs que tentam explicar esses conceitos através da ideia de esferas concêntricas, dentro das quais o homem estaria presente e livre das interferências externas:

Dentro da esfera privada (*lato sensu*), o primeiro círculo concêntrico seria abrangido pela esfera privada *stricto sensu*, onde estão compreendidos todos os comportamentos e acontecimentos que o indivíduo deseja que não se torne público... O segundo círculo abrange a esfera da intimidade e dela participam apenas as pessoas nas quais o indivíduo deposita confiança e com as quais mantém certa familiaridade... Por último, localiza-se o mais interno dos círculos concêntricos, a esfera do segredo, aquela parcela da vida particular que é conservada em segredo pelo indivíduo, da qual compartilham, quando muito, alguns amigos apenas.

Para melhor compreensão do direito à privacidade, Sarlet (2015, p. 491-492) trata da sua dupla dimensão, a objetiva e a subjetiva. A privacidade pode ser vista como direito subjetivo, já que funciona como um mecanismo de defesa contra a intervenção do Estado ou terceiros, além de permitir o livre exercício da vida privada pelo próprio indivíduo – direito de autodeterminação do indivíduo. E possui também o aspecto objetivo, que corresponde ao dever do Estado de proteger a privacidade na esfera das relações privadas contra a interferência de terceiros, garantido para os indivíduos a efetiva fruição desse direito.

Assim, o direito à privacidade é o direito mais vulnerável do trabalhador e, por isso, é um dos direitos mais tratados no Código do Trabalho. No Direito português, o

princípio que melhor trata da privacidade é o da irrelevância das matérias da esfera privada das partes no contrato de trabalho, seja na fase de formação do contrato, durante sua execução e até mesmo nos efeitos da sua cessação. No que se refere à execução do contrato, fase que está sendo abordada neste trabalho, o princípio da reserva da vida privada justifica a proibição de condutas invasivas por parte do empregador, funcionando como limite para o poder de direção do mesmo (RAMALHO, 2014, p. 7-9).

Por outro lado, o direito à intimidade, também garantido no artigo 5, X da CF/88, é, nas palavras de Carlos Ruiz Miguel, citado por Alice Monteiro de Barros (1997, p. 29): “O direito a não ser conhecido em certos aspectos pelos demais. É o direito ao segredo, a que os demais não saibam o que somos ou o que fazemos”.

Além disso, Alice Monteiro de Barros (1997, p.29) entende que o direito à intimidade possui conceito objetivo e conceito subjetivo. O objetivo seria relacionado à esfera de liberdade pessoal na qual o indivíduo desenvolve sua vida íntima e privada. Já o conceito subjetivo da intimidade diz respeito ao que pode ou não ser divulgado sobre a vida da pessoa de acordo com a sua permissão.

Apesar de serem direitos garantidos constitucionalmente a todos, eles não são absolutos, podendo, em alguns casos, ser relativizados, como estabelece o artigo 5º, XII, CF/88:

É inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal. (BRASIL, 1988).

O dispositivo acima mostra que é possível limitar esse direito fundamental à privacidade, desde que por ordem judicial, demonstrando, dessa forma, que, em alguns casos, pode ser mitigado, mas sempre devendo se atentar à não violação da dignidade do indivíduo.

Então, a proteção da vida privada também, assim como qualquer direito, não será absoluta, a lei pode trazer dispositivos indicando casos em que a vida privada se transforme em pública, como referido acima.

Como demonstrado no trabalho, é possível concordar com o pensamento de Sandra Lia Simón (2000, p.78), quando a mesma diz ser extremamente complexa a tarefa de conceituar o direito à intimidade e à privacidade, tanto que muitos doutrinadores



não se arriscaram a elaborar um conceito preciso e terminam por analisar casos práticos, a fim de verificar parâmetros que delimitam a definição.

Para Paula Quintas (2013, p. 223), “os dados da vida privada partem da personalidade e alegam-se a partir daí, cabendo ao empregador, além de respeitar esses direitos, efetivar o respeito pela vida privada da contraparte”.

Percebe-se, diante do exposto, que tanto o direito à intimidade quanto o direito à privacidade possuem características em comum e são direitos constitucionalmente garantidos para todo e qualquer indivíduo, devem ser respeitados e efetivados em todas as esferas da vida do indivíduo, inclusive no ambiente laboral.

### **3.5.2 Direito à Honra**

O direito à honra se encontra expressamente garantido na Constituição da República, no artigo 5º, X, que diz ser inviolável a honra de todo e qualquer indivíduo. Esse direito corresponde ao que se tem de mais profundo e íntimo do indivíduo, representa a sua própria dignidade, surgindo desde o seu nascimento até sua morte, é um direito inato (BITTAR, 2001, p. 129). Isto é, o direito à honra visa tutelar o conjunto de atributos relativos à reputação e ao bom nome de toda e qualquer pessoa (FARIAS, 2017, p. 626).

Então, como se pode verificar, a honra é um dos direitos da personalidade expressos no texto constitucional e que diz respeito ao que há de mais íntimo do ser humano, diretamente ligado à dignidade da pessoa e que deve ser respeitado por todos e em toda e qualquer situação, em especial, no ambiente de trabalho.

De modo igual, o direito à honra também se encontra consagrado no Pacto São José da Costa Rica, no artigo 11: “Toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”. (BRASIL, 1992).

A honra, para Arion Sayão Romita (2007, p.281 -282), “consiste na boa opinião e fama adquirida por mérito e virtude”. Ainda para o mencionado autor, esse direito não se confunde com decoro. O decoro é amplo e se estende a tudo que é honesto, de modo restrito, “com aquilo que é consentâneo com a natureza humana, como manifestação de moderação e temperança”. Finaliza, dizendo que seria a honra a dignidade que a pessoa realiza em si mesma, refletida na consideração dos demais.

O direito à honra se subdivide em duas vertentes: a vertente subjetiva está relacionada ao conceito que alguém faz de si próprio, reflete a sua autoestima. Em contraponto, a vertente objetiva se refere à reputação e à boa fama do indivíduo, ou seja, diz respeito à opinião que a sociedade tem de determinada pessoa (ROMITA, 2007, p. 281).

De forma resumida, estabelece Ingo Wolfgang (2017, p. 518) que o direito à honra se insere no âmbito da integridade e inviolabilidade moral. Para ele, a honra objetiva tem como bem jurídico protegido o apreço social, a boa fama e a reputação da pessoa, “seu merecimento aos olhos dos demais”, de ponto que a honra subjetiva guardaria relação com o sentimento pessoal de autoestima, “o respeito de cada um por si próprio e por seus atributos físicos, morais e intelectuais”.

Devido a sua dupla função – subjetiva e objetiva –, o direito à honra opera como direito de defesa, pois não deve ser aceita qualquer intervenção ilegítima sobre esse bem jurídico protegido, ou seja, há uma preocupação em não permitir que terceiros ofendam ou lesionem a honra e dignidade de outro indivíduo. A própria CF/88, em seu artigo 5º, X, garante o direito à indenização por dano moral e material em caso de violação a esse direito, podendo ainda gerar condenações penais. E também opera como direitos prestacionais, direitos positivos, já que encontra fundamento no dever de proteção estatal da dignidade da pessoa humana e aos direitos à integridade pessoal e moral do ser humano, portanto, cabe ao Estado assegurar a efetividade da proteção da honra (SARLET, 2017, p. 519).

Diante do exposto, é de se observar que a relação de emprego oferece diversas oportunidades em que a honra do trabalhador pode ser ofendida por atos do empregador. Isso não pode ser admitido, porque o direito à honra constitui direito da personalidade, garantido e protegido pelo ordenamento jurídico a todas as pessoas, independentemente da posição jurídica que ocupem, portanto, é garantido tanto aos empregadores quanto aos empregados (ROMITA, 2007, p. 283).

Levando em consideração a possibilidade de haver práticas lesivas contra a honra dentro da relação de emprego, a CLT estabelece alguns dispositivos para garantir ainda mais esse direito, tal como o artigo 483, alínea e, que dispõe que o empregado pode pleitear indenização quando o empregador (pessoa física) ou seus prepostos praticarem ato lesivo contra honra ou boa fama, sua ou de sua família. Em contrapartida, a CLT também estabelece proteção à honra do empregador no seu

artigo 482, k, ao dispor que constitui justa causa, podendo gerar rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a prática de ato lesivo contra a honra, boa fama ou ofensas físicas por parte do empregado contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo se em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

É, portanto, a honra um direito inerente a todo e qualquer ser humano, acompanhando-o desde o seu nascimento, durante toda sua vida e até depois da sua morte.

### 3.5.3 Direito à Imagem

Sobre o direito à imagem, cabe menção ao conceito trazido por Ilza Andrade Silva e José Sebastião de Oliveira (2006, p. 405): “O direito à imagem envolve algo além do ser físico e de sua fisionomia: abrange também o modo, a forma como esse ser é percebido e apreendido pela sociedade em que vive e com a qual convive”.

Assim como o direito à honra, intimidade e privacidade, o direito à imagem também se encontra constitucionalmente previsto no artigo 5º, X e XXVIII da CF/88, que garante a inviolabilidade da imagem das pessoas<sup>22</sup> e confere proteção da imagem e voz humanas<sup>23</sup>. O direito aqui mencionado segue ainda protegido pelo Código Civil de 2002, no artigo 20:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais (BRASIL, 2002).

Para Gagliano (2012, p. 190), a imagem é a “expressão exterior sensível da individualidade humana, digna de proteção jurídica”. A doutrina vem entendendo que este direito se divide em duas espécies: imagem retrato e imagem atributo.

A imagem retrato corresponderia à projeção exterior da pessoa, tudo o que pode caracterizar o atributo físico da mesma, bem como sua voz. Ao passo que a imagem

---

<sup>22</sup> Art.5º, X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

<sup>23</sup> Art. 5º, XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

atributo reflete a imagem do indivíduo perante a sociedade, isto é, suas características percebidas por terceiros (SILVA; OLIVEIRA, 2006, p.405).

Há, também, quem não enxergue o direito à imagem como sendo um direito autônomo, e sim um direito que deriva do direito à intimidade, haja vista que este tutela a divulgação de informações por terceiros que digam respeito ao próprio indivíduo (FREITAS, 2015, p. 86). Já se tem certeza, porém, quanto à autonomia do direito à imagem e sua diferença em relação ao direito à intimidade, tendo em vista que o próprio texto constitucional trata ambos os direitos de forma distinta.

Esse direito pode em alguns casos, sofrer limitações em razão da prática consagrada de uso da imagem do indivíduo em publicidade para efeito de divulgação e do uso da imagem de pessoas públicas como, por exemplo, celebridades ou desportistas. Tal disponibilidade permite que o titular tire proveito econômico do uso de sua imagem mediante contratos firmados com os interessados (BITTAR, 2001, p.90-91).

É possível observar, então, que o direito à imagem no Brasil, diferentemente de alguns países, é reconhecido de forma autônoma e possui proteção jurídica específica. Em alguns casos, pode ser limitada desde que com expressa anuência do titular da imagem, reforçando, dessa forma, a natureza não absoluta dos direitos fundamentais.

#### **3.5.4 Liberdade de Expressão**

A liberdade de expressão é mais um direito trazido pela Constituição Federal brasileira como sendo fundamental, além de ser considerado um pressuposto basilar do Estado Democrático de Direito (SILVA; OLIVEIRA, 2006, p. 413).

Ainda de acordo com Ilza Silva e José Oliveira, a liberdade de expressão tem como objeto ideias, pensamentos e opiniões, ao passo que a liberdade de informação trata de fatos noticiáveis:

Enquanto a liberdade de expressão não tem como limite a exigência de veracidade, por nascer do pensamento, a liberdade de informação é limitada pela veracidade, realidade concreta (SILVA; OLIVEIRA, 2006, p. 412)

Está-se, portanto, diante de direitos distintos, cada um com suas peculiaridades.

Ensina Paulo Branco (2012, p. 392):

A garantia da liberdade de expressão tutela, ao menos enquanto não houver colisão com outros direitos fundamentais e com outros valores constitucionalmente estabelecidos, toda opinião, convicção, comentário, avaliação ou julgamento sobre qualquer assunto ou sobre qualquer pessoa, envolvendo tema de interesse público, ou não, de importância e de valor, ou não – até porque ‘diferenciar entre opiniões valiosas ou sem valor é uma contradição num Estado baseado na concepção de uma democracia livre e pluralista’.

Como dito, esse direito encontra previsão na CF/88, no artigo 5º, inciso IV, que veda o anonimato e garante a todos a liberdade de manifestação; inciso VI, que trata sobre a inviolabilidade da liberdade de crença e consciência e inciso IX, que dispõe sobre a liberdade de expressão em mais de um campo de atuação do indivíduo, atividades científicas, artísticas, intelectuais e de comunicação, proibindo a censura ou licença. O legislador constituinte também cria outro artigo referente a esse direito, artigo 220, *caput*, que garante que qualquer cidadão possa manifestar seu pensamento, criação, expressão e informação sob qualquer forma e sem sofrer qualquer tipo de restrição desde que observado o disposto na Constituição.

São perceptíveis a preocupação e o imenso zelo que o legislador constituinte teve com o direito à liberdade de expressão. Esse excesso de cuidado tem fundamento histórico que leva a lembrar as fortes censuras sofridas pela população no período da ditadura (SILVA, 2015, p. 55). E é devido a todo esse contexto histórico-social que a liberdade de expressão deve ser vista em uma perspectiva social e participativa. Serve de mecanismo para aperfeiçoamento da democracia, não levando em conta apenas a liberdade, mas, sim, englobando outros valores, tais como segurança jurídica, dignidade da pessoa humana e igualdade (SILVA; OLIVEIRA, 2006, p. 415).

Consoante ensina Paula Quintas (2013, p. 147-148):

A liberdade de expressão é indissociável da liberdade de pensamento e ambas estão intrinsecamente relacionadas com interpretações valorativas. É nesse espaço de intersubjetividade que a liberdade de expressão dentro da empresa deverá conquistar o seu lugar. O trabalhador que discorda das práticas empresariais pode pensá-lo, sendo o seu entendimento correto ou não.

Assim, a liberdade de expressão deve ser respeitada em todos os âmbitos de atuação do indivíduo, principalmente no âmbito da relação de emprego, muitas vezes marcada por desigualdade entre as partes, na qual o empregador, que detém

o poder e superior hierárquico, sobrepõe sua opinião aos seus subordinados, ou, em algumas situações, acaba não respeitando as opiniões destes.

Um cenário marcado pelo desrespeito à liberdade de expressão é um cenário não permitido pela Constituição brasileira e, por isso, não deve ocorrer.

Então, dentro de uma relação empregatícia, é preciso que haja o respeito à diversidade de pensamento e à liberdade de expressão, de modo a dar margem aos empregados a concordarem ou discordarem das posições/convicções de seus empregadores. Não se trata, porém, de um direito absoluto, possui limites caracterizadores da própria relação de emprego e do poder regulamentar previsto ao empregador, desde que não caracterize abuso de poder e não viole a dignidade desse empregado.

É devido às prováveis colisões de direitos passíveis de ocorrer dentro da relação empregatícia que é necessário analisar, a seguir, a incidência dos direitos da personalidade, em especial, à intimidade e à privacidade do empregado na relação de emprego.

### 3.6 DIREITO À INTIMIDADE E À PRIVACIDADE DO EMPREGADO NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Como visto, os direitos da personalidade são de relevante importância para o contrato de emprego, posto que as relações empregatícias são favoráveis à sua violação (SILVA, 2015, p. 56).

Ensina Francisco Giordani (2013, p. 195):

O poder econômico possui um, digamos assim, 'apetite muito grande', em abocanhar boas fatias dos direitos fundamentais daqueles que dele dependem, por isso que há de ser-lhe preceituada uma dieta à base de obrigação de respeito aos direitos fundamentais;

José Abrantes, citado por Giordani (2013, p. 195), entende que todos os direitos fundamentais, inclusive os da personalidade, devem ser vistos como componentes básicos do contrato de trabalho, tendo em vista que a pessoa do empregado está intrinsecamente envolvida na troca contratual.

Assim como todos e quaisquer direitos da personalidade, que integram o rol dos direitos fundamentais, o direito à intimidade e o direito à vida privada devem ser

respeitados, ainda mais quando se está diante de uma relação de trabalho, que, como se sabe, é visivelmente marcada pela desigualdade entre as partes, devido ao poder de direção que é designado ao empregador no artigo 5º, XXII da Carta Magna, e que tem como fundamento o direito de propriedade (SIMÓN, 2003, p. 55).

Segundo Maria do Rosário Ramalho (2014, p. 4), é essencial assegurar a proteção do princípio geral da preservação dos direitos da personalidade do trabalhador na pendência do contrato, em virtude de sua condição de cidadão. A autora portuguesa ainda relata que determinado princípio possui três projeções imediatas.

A primeira projeção diz respeito ao direito que o empregado possui, como pessoa e cidadão, de exigir que o empregador respeite seus direitos durante a execução da relação de trabalho e situações decorrentes da mesma. A segunda demonstra que os direitos da personalidade devem se sobressair à autonomia privada, bem como ao direito de propriedade do empregador, e a terceira projeção indica que esses direitos da personalidade podem ser limitados, mas essas restrições no âmbito laboral devem assegurar, pelo menos, um mínimo de proteção aos empregados (RAMALHO, 2014, p. 4).

Primeiramente, foi analisado o direito da personalidade em um aspecto geral para, agora, fazer um contraponto entre a subordinação jurídica do empregado e o poder de direção do empregador, elementos informadores do contrato de trabalho. É possível, dessa forma, identificar a colisão entre o direito à intimidade e à vida privada de um e o direito de propriedade daquele que contrata, o dono da empresa.

Analisando o dia a dia de um empregado, percebe-se que os poderes conferidos aos empregadores em uma relação de emprego, pela sua própria natureza, acabam, em alguns momentos, infringindo alguns preceitos constitucionais, principalmente a intimidade e a vida privada desses empregados. Um grande exemplo é a proibição de relacionamento entre os empregados no ambiente laboral, objeto de estudo deste trabalho.

Sandra Lia Simón (2003, p. 57), ao analisar o tema, considera que

por ser direito da personalidade intrinsecamente relacionado com o direito à liberdade e à vida e com a dignidade humana, a intimidade nunca se dissocia do indivíduo e o acompanha em todas as suas atividades.

Logo, ainda nas palavras da autora Simón (2003, p. 57), embora o poder de direção destinado ao empregador em uma relação de emprego seja incontestável, haja vista

que tem seu fundamento em outro direito fundamental, direito de propriedade, este poder de mando encontra limites no exercício dos direitos humanos fundamentais.

Portanto, aspirando impor limites a esse poder e evitar qualquer tipo de exploração na relação empregatícia, foram criados mecanismos como a não aceitação de práticas que violem a dignidade da pessoa humana e a eficácia direta dos direitos fundamentais na relação de emprego. Diante do exposto, se conclui que é dever do Estado assegurar a proteção desses direitos a todo e qualquer cidadão, especialmente na relação laboral.

Isto posto, Mantovani Jr. e Leda Maria (2009, p.223-250) trazem uma dúvida pertinente:

Se a Constituição Federal garante ao trabalhador que seja preservada a sua privacidade e ao empregador o direito de conduzir e fiscalizar o exercício da atividade empresarial desenvolvida em razão de seu direito à propriedade, o que fazer quando esses dois valores apontam soluções diversas e até mesmo contrapostas para uma determinada questão?

Então, resta, por fim, iniciar a discussão acerca da possibilidade ou não de o empregador proibir o relacionamento amoroso entre empregados no ambiente de trabalho e as possíveis soluções diante da colisão de dois direitos, quais sejam, direito de propriedade e os direitos da personalidade do empregado que são violados ante esta proibição.



#### **4 A (IM)POSSIBILIDADE DE PROIBIÇÃO DO RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Como observado, o ser humano por si próprio é um ser sociável, o que facilita a ocorrência de laços afetivos entre as pessoas que o rodeiam. Além disso, nota-se que, em algum tempo, o ambiente de trabalho se tornou terreno propício para a proliferação de relacionamentos entre os empregados, inclusive relacionamentos amorosos, haja vista que muitas pessoas acabam passando mais tempo no local em que laboram, com seus colegas de trabalho, do que na própria casa, com seus familiares.

O relacionamento amoroso no ambiente laboral perpassa por vários níveis – namoro, companheiro, cônjuge, concubinato –, dentre outras formas de relacionamento afetivo que não serão abordadas nos pormenores, sendo necessária para o presente trabalho a ideia de relacionamento amoroso, no aspecto geral.

Diante de todo o exposto até aqui, é possível visualizar com clareza uma colisão de interesses, em que, de um lado, verificam-se os poderes conferidos ao empregador para gerir e fiscalizar a empresa e/ou a prestação de serviço dos empregados, podendo, inclusive, criar normas internas e aplicar punições aos seus subordinados; e de outro, o empregado e seus direitos da personalidade, que devem ser observados e respeitados no cenário da relação de emprego, de forma a garantir sua dignidade.

Frente a esse cenário conflituoso e comum na relação empregatícia, é despertado o interesse para tratar do seguinte tema: a (im)possibilidade de proibição de relacionamento amoroso entre empregados no ambiente de trabalho.

Segundo Daiane Mendes dos Santos e Ronaldo Marinho (2016, p.26-27):

O bom relacionamento entre as pessoas é um dos fatores determinantes para um clima organizacional saudável. Este ambiente é simultaneamente permeado por relações formais, regulamentadas e hierarquizadas, e por relações informais, decorrentes do convívio ao longo das jornadas de trabalho e fora delas. Ao mesmo tempo, vivem-se relações de conflito e de harmonia, de interesse e de causalidade, de poder e de amizade, de amor e de ódio. Enfim, seja qual for a circunstância, existe uma linha tênue entre profissionalismo e relacionamentos pessoais.

Não muito raro, algumas empresas e/ou empregador, valendo-se do poder diretivo, em especial, o poder regulamentar, acabam por criar normas expressas e até

mesmas políticas internas, ainda que tácitas, vedando e reprimindo o envolvimento afetivo e amoroso entre os funcionários no âmbito laboral, de forma a evitar aborrecimentos e prejuízos para o estabelecimento e para as pessoas que ali trabalham. Argumentam os empregadores prezar pela harmonia e, assim, uma melhor qualidade dos serviços prestados.

Ante essa convergência e colisão de direitos, busca-se saber qual deve prevalecer, se o poder diretivo do empregador fundamentado no direito de propriedade, exercido quando ele cria normas proibindo o relacionamento de cunho amoroso entre os empregados ou os direitos fundamentais do empregado que lhes garantem a não interferência do empregador no que extrapola a relação de emprego (TEIXEIRA, 2016, p. 88-89).

Em meio a essas condutas do empregador, surge também o interesse em saber qual é a amplitude do poder diretivo que lhe é dado na relação empregatícia e também a necessidade de resolver alguns questionamentos, quais sejam: ele teria direito de interferir na vida particular e íntima de seus empregados em prol do melhor interesse para a empresa? Seria possível proibir o relacionamento amoroso entre seus funcionários valendo-se do poder regulamentar? O empregado, descumprindo tal norma, poderia sofrer a dispensa por justa causa com o argumento de ser um ato de indisciplina? Essa ordem, emanada pelo empregador, seria considerada abuso de direito, podendo, inclusive, ser vista como ato discriminatório passível de responsabilização?

#### 4.1 RELACIONAMENTO AMOROSO NO TRABALHO X ASSÉDIO SEXUAL NO TRABALHO

Nesta subseção, tratar-se-á do que consiste um relacionamento amoroso, suas espécies no âmbito empregatício e aceitabilidade pelos demais, bem como a diferenciação entre o assédio sexual no trabalho.

Nos dizeres de Érica Silva Teixeira (2016, p.97):

A busca pela realização profissional contribui para o confinamento do trabalhador na empresa, o que acarreta, por sua vez, no aumento do convívio do dia a dia, entre colega de trabalho, situação que é favorável para o começo de um relacionamento amoroso.

Então, é possível perceber que, da convivência diária entre os colegas dentro da empresa, fundamentada na valorização profissional exacerbada, é muito comum que, de uma simples amizade ou relação estritamente laboral, venha a surgir um sentimento de caráter amoroso, ora correspondido pela outra parte, ora não correspondido, podendo, quando não houver reciprocidade, acabar gerando mal-estar entre os empregados envolvidos e até mesmo no ambiente do trabalho.

Conforme concluem Antônio Bastos, Jairo Eduardo e Carlos Zanelli (2014, p. 286), “o campo organizacional da relação de emprego pode vir a servir em alguns momentos de palco para fazer aflorar emoções e sentimentos do trabalhador”. E, devido a isso, faz-se necessário o estudo dos possíveis sentimentos que podem vir a surgir nesse ambiente.

Relacionamento amoroso corresponde a uma relação entre os indivíduos, marcada pelo caráter íntimo e o sentimento afetivo e amoroso, que fazem com que haja união entre elas.

É inegável que, na atual conjuntura social, as relações amorosas constituem um dos elementos centrais da vida em sociedade, correspondem a um motor que movimenta as relações interpessoais e funcionam, muitas vezes, como chave das escolhas humanas (NEVES, 2008, p.1).

De acordo com o que pensa João Barros, o relacionamento amoroso no âmbito laboral é consequência de uma variável de condições, tais como a atração intelectual e física entre os empregados, o que pode levar a um aumento de energia e autoestima. Completa o referido autor ao relatar que “o facto de passarem longos períodos de tempo juntos, empenhados em reuniões, retiros corporativos, viagens de negócios e entretenimento, leva à inevitável proximidade”. (2012, p. 8).

Percebe-se que é natural do ser humano se relacionar com o outro ainda mais no ambiente de trabalho, local que se tornou um “terreno” rico para o surgimento de relações amorosas entre aqueles que ali laboram, pois, como já dito, os empregados acabam passando muito tempo no local e interagindo uns com os outros.

Cabe destacar que o romance no ambiente de trabalho pode ocorrer entre empregados com cargos semelhantes na empresa, de mesma hierarquia, até mesmo com aqueles que compartilham o mesmo espaço, como também um relacionamento entre o empregado e o seu superior hierárquico na empresa.

Diante desta segunda forma de relacionamento, o cuidado deve ser maior, pois, muitas vezes, é possível verificar por parte do superior hierárquico, um aproveitamento da situação devido a sua condição de superioridade, de modo a transformar aquele relacionamento em algo inadequado. Pode, na maioria das vezes, acarretar consequências no âmbito penal, como o assédio sexual, que será tratado adiante.

Além dos pontos acima citados, João Barros (2012, p.9-10), acerca do relacionamento entre empregados de hierarquias distintas, destaca:

As relações amorosas entre superiores e subordinados podem ter pontos positivos, levando a aumentos salariais, bônus dentro da organização, promoções, atribuição de cargos específicos e privilegiados, entre outros. Mesmo assim, o que para as pessoas envolvidas se pode tornar positivo, para os restantes colegas de trabalho este tipo de situações é complicado e leva mesmo a um ambiente instável na empresa. Esta situação deve-se ao facto dos restantes funcionários se sentirem inferiores dentro da empresa, não tendo acesso a algumas das regalias do trabalhador envolvido, causando instabilidade na própria organização.

Outra forma de manifestação de relacionamento amoroso na empresa pode ser percebida quando dois colegas se relacionam, mas ambos, ou um deles, são casados.

No que se refere a este tipo de relação, todos os pontos são negativos. Na maioria das vezes, quando isso ocorre, os próprios colegas de trabalho terminam, de certa forma, discriminando os envolvidos e espalhando fofocas não só dentro da empresa como fora, podendo, inclusive, afetar e denegrir a imagem da empresa (BARROS, 2012, p.10).

Note-se que, embora muito comum e natural a ocorrência de relacionamento amoroso entre empregados no ambiente de trabalho, isso pode vir a atrapalhar e prejudicar o rendimento da empresa, pois surgem os comentários, cochichos, fofocas envolvendo o casal, ciúmes entre os colegas, discussões pessoais, dentre outros fatores que interferem e atrapalham o dia a dia profissional.

Com base nessa situação, é que muitos empregadores acabam adotando condutas de proibição, ainda que não de forma expressa, mas que visem coibir o envolvimento amoroso entre seus empregados, valendo-se do poder regulamentador ou até mesmo de disciplina quando aplica sanções das mais brandas, como advertência, às mais severas, como a dispensa do empregado envolvido.

Relata Érica Teixeira (2016, p. 106) afirma que

o empenho da empresa, na maioria das vezes, não é proteger o funcionário contra retaliações e proporcionar um ambiente laboral saudável para todos, mas tão somente resguardar o nome organizacional.

É de se perceber, portanto, que, quando as empresas adotam tal postura de proibição, não o fazem pensando no melhor para seus funcionários, e sim no melhor para o desenvolvimento da empresa, de modo a alcançar os objetivos do empregador. Para isso, não medem esforços, inclusive violam direitos constitucionalmente garantidos aos empregados ao menosprezar o direito à privacidade do trabalhador.

Em contrapartida, além dos tipos de relacionamentos lícitos encontrados no dia a dia de uma empresa, é muito comum visualizar no âmbito empregatício a figura do assédio sexual, que, diferentemente do relacionamento amoroso, não pode ser admitido, pois é tipificado como crime regulamentado pela Lei nº10224/2001 e previsto no artigo 216-A do Código Penal.<sup>24</sup> (BRASIL, 1940).

O tipo penal aqui descrito apenas admite a modalidade dolosa, portanto, deve haver a intenção de constranger a pessoa por meio de atos libidinosos advindos de um superior hierárquico (LIPPMANN, 2004, p.19-20).

Ressalta Alice Monteiro de Barros (1998, p.493) que o assédio sexual é um problema antigo e generalizado que perdura até os dias atuais, configurando uma das razões para a discriminação das mulheres no mercado de trabalho.

Para Rúbia Zanotelli (2004, p.27-28), compreende uma das expressões do direito à intimidade e vida privada a liberdade sexual. Esta também se relaciona com o direito à vida e ao próprio corpo, ou seja, se relaciona com a integridade física. Ocorre, porém, que, diante do assédio sexual, essa integridade física é violada, acarretando transtornos psicológicos e machucados à vítima.

Não obstante a prática de o assédio sexual elencar, em sua maioria, vítimas mulheres, pode ocorrer também o fato de a vítima ser homem, e a mulher, o sujeito ativo do delito. Ocorre ainda entre homossexuais, bastando que a vítima ocupe a

---

<sup>24</sup> Art.216-A: “constranger alguém com 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”.

posição de inferior hierárquico ou esteja em ascendência com relação ao agressor (PEREIRA, 2011, p.9).

Nota-se que as condutas que podem vir a configurar assédio sexual são as mais variadas, desde perguntas, propostas não oportunas, promessas de favorecimento para que o empregado se submeta a tal condição, ameaça ao empregado quando este recusa, até chantagens e molestamento. Percebe-se, assim, que o superior hierárquico se vale de sua condição para conseguir o que quer com seus subordinados.

Ernesto Lippmann (2004, p.24) traz três elementos que diferenciam a “paquera” das condutas compreendidas como assédio sexual: importunação, inconveniência e abuso de poder, usado como meio de coerção.

Então, é possível perceber que o simples envolvimento amoroso, até mesmo relação sexual entre o superior hierárquico e o empregado, quando há consenso e vontade de ambos, não caracteriza assédio sexual e não há lei que proíba isso no ambiente de trabalho.

Quanto à figura do assédio sexual, esta deve ser coibida no ambiente de trabalho e quem a pratica deve ser punido penal e civilmente, devendo indenizar aquele que sofreu com o ato. Esse entendimento vem sendo adotado pela jurisprudência, o que se pode ver, por exemplo, no caso da Caixa Econômica Federal, condenada a pagar indenização de R\$ 100.000,00 reais a um empregado, vítima de assédio sexual praticado por sua superiora:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO SEXUAL - DANO MORAL - QUANTUM INDENIZATÓRIO - DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL.** O Tribunal Regional, com espeque nos fatos e nas provas existentes nos autos, concluiu que o reclamante foi vítima de assédio sexual. É certo que, para viabilizar o recurso de revista pelo dissídio pretoriano, é imperioso que a jurisprudência transcrita evidencie a existência de teses jurídicas dissonantes, acerca de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram. A divergência jurisprudencial não resta comprovada pois se constata que os arestos paradigmas colacionados não são específicos para a situação, pois foram proferidos tendo em vista as particularidades fáticas de cada caso concreto, de cada empresa e das partes envolvidas. Incide a Súmula nº 296, I, desta Corte (BRASIL, TST, 2012).

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 sexual ou até mesmo

quando o relacionamento acaba por atrapalhar e prejudicar os interesses da parte empregadora.

#### 4.2 DIREITO DE PROPRIEDADE X DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO DIANTE DE TAL PROIBIÇÃO (COLISÃO DE DIREITOS)

O que se vê na prática é que há uma tendência do empregador em proibir o romance entre empregados no ambiente laboral. Tal conduta vem sendo fundamentada no poder de propriedade do empregador e na preocupação deste com os seus interesses pessoais e da própria empresa.

Ocorre, contudo, que a postura do empregador em proibir esse relacionamento acaba por instaurar um conflito de direitos, de um lado, relacionado aos direitos da personalidade dos empregados, em especial, intimidade e privacidade, previstos pela CF/88, nos artigos 5º, X, e, de outro lado, o questionamento quanto à extensão dos poderes destinados ao empregador com fundamento no art. 2º da CLT, bem como no seu direito de propriedade, previsto no art. 5º, XXII da CF/88.

Sobre a extensão do poder empregatício, busca saber aqui até onde ele vai incidir. Em outras palavras, pretende-se saber qual é a sua limitação. Como foi possível verificar, 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.

No entendimento de Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p. 194), quando a Constituição traz em seu corpo o respeito à intimidade e à vida privada como uma garantia de todo ser humano, isso deve ser aplicado em toda e qualquer relação entre indivíduos, não sendo diferente na relação de emprego. Deve, portanto, ser incorporado de forma automática e produzir seus efeitos de imediato na relação de emprego, independentemente da vontade das partes, mais precisamente, da vontade do empregador.

Desse modo, quando, diante de um cenário em que o empregador utiliza essas prerrogativas que lhe são conferidas, de forma exorbitante, de modo a interferir na intimidade e privacidade dos seus subordinados – como é o que ocorre quando ele

exprime ordens ou regulamentos proibindo o relacionamento amoroso entre os empregados –, o ordenamento jurídico brasileiro, em especial a CF/88, reserva para os empregados o direito de se recusar a cumprir essas ordens que não são relacionadas à atividade empregatícia, garantindo, dessa forma, o respeito aos seus direitos da personalidade.

Segundo compreende Érica Teixeira (2016, p.118), não se pode negar que, ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado aceita se submeter às ordens do seu superior hierárquico, assim como sabe também que sofrerá algumas restrições e ingerências na sua vida privada, haja vista que a mesma Constituição que lhe confere o direito à privacidade e intimidade, também confere o direito de propriedade ao empregador e tem a livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Não é razoável, portanto, que, pelo simples fato de haver a celebração do contrato de trabalho, o empregado tenha que aceitar que seus direitos sejam desrespeitados e excluídos do amparo protetivo do ordenamento jurídico, pois, deve-se ter em mente que, antes de ser visto como empregado, existe um ser humano, e deve continuar sendo abarcado pela proteção dos direitos da personalidade.

Como foi possível observar, não deve ser aceito que o empregador interfira na 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.

Assim, se a empresa ou empregador pessoa física proibir, no ambiente laboral, a manifestação de relacionamento amoroso entre seus empregados por meio de regulamentos ou ordens, restará clara a existência de uma colisão de direitos, um conflito entre os poderes destinados ao empregador e os direitos garantidos aos empregados. Na maioria das vezes, prevalece o poder intraempresarial, já que o empregador corresponde à parte mais forte da relação. Com isso, na prática, o



empregado abre mão da sua felicidade e, conseqüentemente, dos seus direitos para satisfazer a vontade do seu superior (TEIXEIRA, 2016, p. 119), o que não pode ocorrer.

Frente a essa colisão de direitos, tem-se a teoria de Robert Alexy. Tal teoria se relaciona à colisão entre princípios, mas também é aplicada no conflito entre direitos fundamentais. Nesse caso, um acaba cedendo em detrimento do outro, não significando que aquele vencido será inválido e/ou deixado de lado, diferentemente do que ocorre nos conflitos entre regras (ALEXY, 2015, p.93-94).

Ainda de acordo com o supracitado autor (2015, p.95), o conflito deve ser solucionado através de um sopesamento entre esses interesses que estão contrapostos, cujo objetivo é verificar qual deles tem maior peso no caso concreto e deve sobressair.

Trata-se aqui de um método que se vale da subjetividade, e não da objetividade. A solução do conflito utilizando o sopesamento dependerá de uma avaliação por uma perspectiva mais pessoal voltada ao sentimento e à emoção do juiz, e não na aplicabilidade de normas concretas.

Robert Alexy (2015, p. 167-168) completa, ao dizer que, no sopesamento, deve-se levar em consideração que o peso dos princípios não é absoluto, eles dependem da análise casuística, e que a afetação de um depende do grau de importância de satisfação do outro princípio colidente.

Um caso bastante conhecido sobre o assunto e que expressa exatamente esse entendimento é o acórdão do TST, publicado no mês de agosto no ano de 2014, que possui a ementa a seguir:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. NORMA REGULAMENTAR QUE PROÍBE O RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS. ABUSO DO PODER DIRETIVO DA RECLAMADA. INOBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À LIBERDADE. VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 5º, INCISO X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 927 DO CÓDIGO CIVIL CARACTERIZADA (BRASIL, TST, 2014).

Tal julgamento se refere ao pedido de dano moral pleiteado por um dos empregados dispensado pela rede de supermercado Walmart, que o demitiu juntamente com seu companheiro e colega de trabalho quando teve conhecimento que ambos teriam

constituído um relacionamento amoroso e, com isso, teriam descumprido a norma interna que proibia tal envolvimento.

Como foi possível verificar pela ementa, a jurisprudência brasileira, mais precisamente o TST, já vem se manifestando sobre o assunto, não admitindo tal proibição no ambiente de trabalho. Usa como balizador o princípio da dignidade da pessoa humana, além disso, vem afastando a hipótese de justa causa nos casos em que há dispensa de empregados envolvidos em relação amorosa.

Em suma, tem-se instaurado um conflito dentro do âmbito laboral entre o poder intraempresarial do empregador e os direitos da personalidade do empregado. Resta claro que esses direitos garantidos constitucionalmente ao obreiro, como o direito à intimidade, privacidade e, principalmente, dignidade da pessoa humana, devem servir como limitadores do poder diretivo, que deve atuar apenas no que se relacionar às obrigações do contrato de emprego.

#### **4.2.1 Posicionamento da empresa e o controle do empregador em relação ao relacionamento amoroso no ambiente de trabalho e diante da descoberta do relacionamento amoroso**

Sabe-se que o empregador detém poderes na relação empregatícia, concedidos pela própria CLT e que lhe conferem a possibilidade de emanar suas ordens aos empregados com referência à prestação de serviço, aplicar sanções e organizar o âmbito laboral.

Como destaca Paulo Ferreira Soares (2009, p. 28), é importante lembrar que o poder do empregador é sobre a atividade realizada pelos seus empregados, e não sobre o empregado, pessoa humana. O empregador, portanto, não pode cometer excessos devendo sempre ficar restrito às atividades relacionadas à relação de emprego e respeitar os limites impostos pela dignidade da pessoa humana.

É graças a um desses poderes, o chamado poder regulamentar, tratado no segundo Capítulo desta pesquisa, que o empregador acredita ter a prerrogativa de criar regras proibindo ou permitindo o relacionamento amoroso entre empregados e, dessa forma, interferindo e controlando a privacidade destes.

Percebe-se, por conseguinte, que, justamente por causa desse poder, os empregados ficam à mercê da vontade do empregador ou do posicionamento da empresa, colocando sua felicidade e sua vida privada nesse jogo de interesses.

É bem verdade, ainda que de forma minoritária, que algumas empresas não possuem regulamentos sobre o relacionamento amoroso envolvendo seus empregados, mantendo-se omissas sobre o tema e julgando caso a caso. Algumas até incentivam o surgimento e a manutenção desses relacionamentos, acreditando tornar o ambiente mais saudável e melhor para o desempenho dos obreiros e, conseqüentemente, maior produtividade e satisfação da empresa.

De acordo com Chantal Gautier, citado por João Barros (2012, p.16-17), uma boa gestão dos romances no âmbito laboral deve compreender algumas medidas, tais como: promover meios de reconhecer o desenvolvimento no local de trabalho; manter um ambiente empregatício flexível, que permita aos empregados confiarem uns nos outros e também nos seus superiores, ao ponto de terem a liberdade de decidir sobre seus relacionamentos e criar meios de apoio e de resolução de problemas entre os obreiros para que eles aprendam a conviver com as conseqüências advindas do relacionamento amoroso no espaço laboral.

Na prática, são poucas as empresas que possuem essa estrutura e organização de incentivo aos relacionamentos entre os trabalhadores, muito por conta dos gastos que isso acarretaria.

Além disso, não se pode negar que o surgimento de uma relação afetiva amorosa entre os empregados acaba, de um modo ou de outro, afetando a organização e o desempenho da empresa, pois traz impactos tanto positivos como negativos, por exemplo: clima de tensão, discussões, fofocas, o fato de os empregados, muitas vezes, não conseguirem separar a relação pessoal e a de trabalho, o que, por via de conseqüência, acaba por prejudicar suas atividades e serviço.

Relata Érica Teixeira (2016, p. 122-123) que o mais temido pelas empresas são as possíveis quedas de produtividade por conta da dispersão dos empregados envolvidos no relacionamento, diante do convívio destes, e as prováveis demonstrações de carinho, inapropriadas para o ambiente de trabalho, afetando direta e negativamente os resultados da empresa.

Completa Érica Teixeira (2016, p.123), trazendo como hipótese uma situação que acarretaria problemas para empresa, qual seja, o término do romance, por motivo de traição, por exemplo. O empregado traído, movido pelo sentimento de vingança, resolve espalhar para os colegas de trabalho detalhes da intimidade de seu (sua) ex-companheiro(a). Ou, até mesmo, falsas acusações de assédio sexual quando o relacionamento entre um empregado e outro empregado superior hierarquicamente chega ao fim.

São alguns exemplos de situações que podem vir a sujar o nome da empresa e trazer consequências graves para o empregador, além de atrapalhar o convívio e harmonia no ambiente laboral.

Por conta desses possíveis transtornos, é comum observar que muitas empresas acabam proibindo, ou até mesmo limitando, o romance dentro da relação de emprego, através de imposições na forma de regulamentos internos ou ordens verbais e ameaça de dispensa ou transferência desses empregados, que, pelo simples temor reverencial, se sentem coagidos a cumpri-las.

Além da ameaça de dispensar os empregados envolvidos no relacionamento amoroso, algumas empresas optam por uma atitude menos rígida, que é a transferência de um deles para outra filial ou setor, mas que é tão abusiva e violadora dos direitos fundamentais quanto a outra, pois, de acordo com a Súmula 43 do TST (BRASIL, 2003) e o artigo 469, §1 da CLT<sup>25</sup> (BRASIL, 1943), para que essa medida seja legal, é preciso comprovar a real necessidade da transferência.

Essa é a postura adotada por muitas empresas e empregadores como, por exemplo, o caso do Walmart, já mencionado neste trabalho, que trazia a proibição de forma expressa e foi julgado pelo TST. Na mesma linha, prevê o código de ética das Lojas Renner S/A, não incentivando o relacionamento extraprofissional e, de forma um pouco diferente, tem-se o caso do regulamento interno do Grupo Ser Educacional, que não traz uma proibição expressamente dita, mas sim limitações.

---

<sup>25</sup> Art. 469 da CLT: Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio. §1º: Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

Determina a Lojas Renner S/A (2013) em seu código de ética, na página 10, o seguinte:

A Lojas Renner e suas controladas não apoiam ou incentivam o relacionamento extraprofissional entre colaboradores da Companhia, com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, evitando assim possíveis conflitos de interesse ou aparências de conflitos de interesse. Qualquer caso de relacionamento extraprofissional que envolva colaboradores deve ser levado ao superior imediato e alinhado com a Divisão de Recursos Humanos para avaliação das medidas cabíveis, bem como, para a obtenção de mais detalhes sobre as regras específicas e para casos não previstos, deve ser consultada a Norma de Relacionamentos, disponível na Base de Conhecimento.

Percebe-se que o código de ética da mencionada loja, por mais que não traga expressamente a proibição de relacionamento entre os empregados, não incentiva nem apoia esse relacionamento entre colegas, nem mesmo entre fornecedores e parceiros, visando, com isso, evitar conflitos que venham a prejudicar os interesses da empresa. Além de não apoiar, o regulamento ainda exige que qualquer relacionamento que venha a surgir seja comunicado ao superior para que sejam tomadas as medidas adequadas, limitando, desse modo, a liberdade dos empregados envolvidos e, de forma clara, adentrando na esfera privada e íntima dos empregados.

Seguindo a mesma trilha, tem-se o regulamento interno de conduta e disciplina do Grupo Ser Educacional (2014), que, em seu art. 21, b, trata sobre conflito de interesse e determina:

Art. 21. É fundamental, para cada funcionário ou colaborador, evitar situações, ações e atitudes que possam caracterizar ou sugerir conflito entre os interesses pessoais e o desempenho profissional. Por isso, deve-se:  
b) Evitar que cônjuges, companheiros e namorados estejam na esfera de influência ou de atuação de cada qual, ou em posições que possam comprometer a relação hierárquica;

Tal artigo não veta o relacionamento entre empregados, porém traz limitação, uma vez que busca evitar que companheiros, namorados e cônjuges atuem no mesmo ambiente, na mesma esfera de influência ou venham a atuar em posições que comprometam a relação hierárquica. Na visão deles, isso acabaria comprometendo a organização da empresa e ocasionando um conflito de interesses. Dessa forma, apesar de ser uma postura menos rígida, ainda assim é uma hipótese clara de interferência na intimidade de seus empregados, pois viola o tal direito da personalidade em prol do melhor interesse da empresa/empregador, assegurando o melhor desempenho dos empregados no exercício de suas funções. Isso porque,

para eles, o relacionamento amoroso entre os funcionários também corresponderia a um conflito de interesses que colide com a postura e preceitos pregados pela empresa.

Não se pode negar, porém, que o empregador tem o direito de criar regulamentos e adotar condutas que visem organizar o âmbito laboral, assim como determinar a forma de prestação de serviço de seus empregados, de modo a evitar comportamentos inadequados durante o horário de trabalho e que possam vir a lhe causar prejuízos ou causar um clima ruim de convivência entre os empregados (TEIXEIRA, 2016, p. 125).

O empregador deve tomar todos os cuidados possíveis, possuir uma gestão bem feita, a fim de evitar os riscos que essa situação pode ocasionar. É necessária uma maior proatividade do empregador, que deve orientar seus empregados e elaborar políticas definidas para conseguir lidar com as consequências desse relacionamento (BARROS, 2012, p. 13).

Destaca Wilsomar Nunes (2017, p.11) que é responsabilidade do gestor da empresa saber o que acontece dentro da mesma, motivar seus empregados, bem como não desagradá-los, para que, dessa forma, possa extrair deles a melhor execução das atividades e um clima agradável e favorável para trabalhar e conviver.

É importante que o empregador tenha conhecimento dos relacionamentos existentes entre seus funcionários, até como forma de controle e organização, porém ele não pode intervir nesse relacionamento. Caso a situação venha a trazer prejuízo ao desempenho desses empregados ou de seus colegas ou, ainda, venha a implicar conflito de interesses, poderá o empregador aplicar sanções com fundamento no seu poder disciplinar, tais como: advertência, suspensão disciplinar, dispensa por justa causa, dentre outras.

Esse direito, contudo, é assegurado ao empregador no que tange ao limite da relação empregatícia, e não a situações extralaborais, ou seja, que fogem do âmbito da relação de emprego e atingem a esfera pessoal do empregado, como é o caso do empregador criar regras que visam restringir e atingir os direitos e garantias constitucionais de seus obreiros, como o exemplo da proibição e/ou limitação do relacionamento amoroso no ambiente de trabalho.

Esse foi o entendimento adotado pela 3ª turma do TRT no processo (RO - 0000311-49.2011.5.03.0049) envolvendo uma empregada grávida que se viu impossibilitada de exercer suas atividades, além de ter sido deslocada para outro setor, pelo simples fato de estar grávida e ter se relacionado com um colega de trabalho. O redator do processo, ministro João Bosco Pinto Lara, alega que houve violação às garantias constitucionais do obreiro, mais precisamente intimidade e dignidade da pessoa humana, além de ter sido uma dispensa discriminatória, na qual a empregada ainda foi chamada de "sem vergonha". Segundo o ministro citado, não configura justa causa o simples fato de os empregados terem se relacionado, haja vista que não houve, por parte desses, nenhuma conduta inadequada ao ambiente de trabalho para aplicar determinada pena (BRASIL, 2016).

Com a Lojas Renner não foi diferente, trata-se da dispensa de um empregado que prestava serviços há mais de 20 anos na empresa, pelo fato de ter se relacionado com outro colega de trabalho. Este empregado entrou na Justiça pleiteando danos morais bem como a reversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa. (BRASIL, 2010). Também foi decidida a condenação da empresa por danos morais, pois a norma que exprime a proibição afeta a intimidade e privacidade do empregado, não tendo mais relação com a atividade empregatícia, e sim com a esfera pessoal do mesmo, além de deixar claro na decisão que a dispensa por justa causa corresponde a uma medida desarrazoada.

Como é possível observar, o TST e o TRT vêm se posicionando contra essa ingerência da esfera privada dos empregados e, inclusive, caracterizando essa proibição e a possível dispensa aplicada aos empregados que estão se relacionando como sendo uma atitude discriminatória do empregador, que, via de regra, não poderia ocorrer. Cabe à empresa, então, a responsabilidade de arcar com os danos morais. Exceção para o caso de esse relacionamento vir a prejudicar as atividades desempenhadas por esses empregados ou gerar graves problemas à empresa, mas, então, para configurar justa causa, teria que estar diante de uma conduta/comportamento inapropriado do empregado que viesse a gerar prejuízos ao empregador.

Diante dessas duas decisões aqui relatadas, é possível verificar que prevalece nos tribunais o entendimento de que o empregador extrapola seu poder diretivo quando dispensa seus empregados que mantêm relacionamento amoroso.

Desse modo, verifica-se que se instala uma colisão de direitos que deve ser solucionada caso a caso, sempre respeitando a proporcionalidade e razoabilidade.

Conclui-se, então, que o empregador possui autonomia privada para gerir seu negócio como achar mais vantajoso, porém não pode desconhecer os direitos básicos e fundamentais dos empregados que estão previstos na lei trabalhista, nos regulamentos das empresas e, principalmente, na Constituição Federal.

#### **4.2.2 Postura e deveres dos empregados quando envolvidos em relacionamento amoroso**

De forma geral, não só o empregador como também o empregado possuem alguns deveres a serem cumpridos dentro da relação de emprego, como o dever de diligência, fidelidade e obediência.

A partir do momento em que o indivíduo se torna empregado e firma um contrato de trabalho, ele terá como um dever a prestação dos serviços com diligência ao seu empregador, ou seja, de forma objetiva, mantendo uma conduta adequada e cuidadosa. Além disso, deve o empregado obedecer às ordens advindas de seu superior, salvo se contiverem ilicitude, venham a expor o empregado ou não tenham relação com a atividade empregatícia e acabem interferindo na sua esfera privada, podendo, de alguma forma, violar os seus direitos e garantias fundamentais.

Também deve o empregado exercer suas atividades com fidelidade ao empregador, atuando com boa-fé, não visando prejudicar a empresa e tentando sempre cumprir da melhor maneira o contrato de trabalho.

Ao se deparar e vivenciar uma situação de relacionamento amoroso entre colegas no ambiente de trabalho, a postura desses empregados não deve ser diferente, eles devem também atuar com diligência, obediência e fidelidade e mais alguns outros cuidados.

De forma mais específica, os empregados envolvidos nessa situação devem ser maduros o suficiente para não confundir a parte pessoal com a parte profissional e, assim, não trazer os problemas sentimentais para o âmbito laboral.



Completa João Barros (2012, p. 11) ao dizer que os intervenientes não podem permitir que o desempenho na empresa demonstre qualquer tipo de alteração negativa ocasionada pelo relacionamento.

Em respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais garantidos a toda e qualquer pessoa, esse cenário de coação e autoridade dos empregadores não deve perpetuar. É plenamente viável que os empregados, no ambiente laboral, se relacionem sem que isso interfira de forma negativa no seu desempenho dentro da empresa, dessa forma, não possui cabimento para que ainda exista esse tipo de interferência na vida do trabalhador.

Sabe-se que o ambiente de trabalho é um local que propicia a interação das pessoas e que essa aproximação, algumas vezes, conduz ao relacionamento entre funcionários. E isso, como já visto no trabalho, pode gerar impactos positivos e negativos, então, torna-se necessário que o gestor da empresa observe cada caso para que, depois, possa pensar em adotar alguma medida ou não, bem como orientar cada empregado em relação ao comportamento que deve ser aplicado por eles no ambiente profissional diante dessa situação.

Uma das principais exigências das empresas, como, por exemplo, as já citadas Lojas Renner e grupo Ser Educacional, é que, sempre que houver envolvimento entre algum empregado, isso seja comunicado aos superiores pelos próprios envolvidos, agindo com fidelidade e evitando, dessa maneira, fofocas entre os demais funcionários e possíveis conflitos de interesses. Tal exigência também ofende a privacidade dos empregados, cabe a eles decidirem se comunicam ou não aos seus superiores, devendo apenas agir com transparência para com o empregador.

Além dessa transparência, faz-se necessário que esses empregados saibam diferenciar o ambiente profissional do extralaboral e, portanto, saibam se comportar durante a jornada de trabalho, não podendo ter contato mais íntimo com seu parceiro, contatos físicos, apelidos íntimos, dentre outras demonstrações de carinho. É importante que o empregado adote tal postura para evitar que atrapalhe não apenas o seu desempenho e o de seu parceiro como também o dos demais colegas ao redor, podendo vir a prejudicar a produtividade da empresa ou os interesses do empregador.

Assim como o empregador não deve interferir na vida extralaboral dos seus empregados, estes não devem deixar que os problemas relacionados a essa vida prejudiquem a relação empregatícia. É, pois, uma via de mão dupla que deve ser respeitada por ambas as partes.

Todo esse cuidado e cautela na rotina de trabalho desses empregados correspondem a um compromisso destes com a empresa e, principalmente, com a ética da profissão, de maneira a provar que é possível manter o relacionamento sem que isso prejudique o ambiente laboral (TEIXEIRA, 2016, p. 137).

O que pode ser feito pela empresa e/ou empregadores é tão somente tentar organizar o ambiente empregatício e a prestação de serviços, entender seus funcionários e criar seus códigos de ética e regulamentos que venham a intervir no aspecto laborativo, e não pessoal do empregado.

Então, se esses empregados conseguem cumprir com seus deveres e não deixam o lado pessoal atrapalhar o profissional, não há razão para fundamentar e aceitar que o empregador se valha dos seus poderes para proibir o relacionamento.

Conclui-se que a proibição do relacionamento amoroso no ambiente laboral não é uma prática razoável, e a dispensa dos empregados justificada exclusivamente por esse envolvimento amoroso configura abuso de poder e manifesta violação aos direitos fundamentais do ser humano.

#### 4.3 DISPENSA DO EMPREGADO POR ENVOLVIMENTO AMOROSO NO AMBIENTE DE TRABALHO - ATO DISCRIMINATÓRIO? QUAIS SÃO OS DIREITOS DO EMPREGADO DIANTE DE TAL DISPENSA?

Como foi possível observar, a prática de proibição de relacionamento entre empregados no âmbito de uma relação de emprego é mais comum do que se imagina e vem afetando diversos empregados, que acabam abrindo mão das suas vontades, sentimentos e escolhas em detrimento do interesse do empregador e o medo de serem mandados embora.

Os empregadores, às vezes, extrapolam os poderes que lhes são conferidos, justificando essa atitude no poder de propriedade e se aproveitando do estado de subordinação dos empregados. No entanto, essa postura do empregador não pode

perdurar. Ele possui limites quanto à utilização desses poderes, previstos constitucionalmente e que devem ser respeitados.

É bem verdade que a CLT assegura ao empregador prerrogativas para impedir condutas inadequadas no ambiente laboral, praticadas por seus empregados, em especial, os que estão envolvidos em algum relacionamento. Dentre essas condutas, podem-se destacar atitudes inapropriadas como beijos, contato mais íntimo, relação sexual, carícias, brigas, discussões ou até mesmo quando os empregados passam a não cumprir com suas obrigações, tornam-se distraídos ou prejudicam os demais colegas (TEIXEIRA, 2016, p. 139).

Inclusive o artigo 482, alíneas b e h da CLT, autoriza os empregadores a aplicar penalidades de dispensa por justa causa quando se estiver diante de incontinência de conduta ou ato de indisciplina, mas deve o empregador analisar cada caso para ver se é, de fato, uma situação prevista no determinado dispositivo legal.

Apesar de tal poder destinado ao empregador, não se justifica que o mesmo crie regras proibindo o relacionamento amoroso e aplicando sanções, como dispensa e transferência desses empregados, apenas por se relacionarem, porém, caso esses venham a, reiteradamente, praticar condutas inapropriadas à relação de emprego ou falhem com seus deveres, fica aberto espaço para que possam ser penalizados por seus empregadores.

Antes de concluir se a dispensa dos empregados envolvidos em relacionamento amoroso seria uma prática discriminatória, é importante tratar de uma das hipóteses previstas no artigo 482, qual seja, a indisciplina.

Já se sabe que não configura dispensa por justa causa aquela que se dê apenas devido ao envolvimento amoroso entre colegas de trabalho, pois tal conduta não encontra fundamento no artigo 482 da CLT<sup>26</sup> (BRASIL, 1943). Apesar de já existir

---

<sup>26</sup> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;

essa certeza, algumas dúvidas surgem em relação à alínea h no que se refere ao ato de indisciplina, quando se estiver diante de uma situação em que o empregado descumpra o regulamento da empresa que, expressamente, proíbe o envolvimento entre empregados.

De acordo com Rodrigo Moraes Sá (2016, p.5), o ato de indisciplina no ambiente de trabalho corresponde à conduta adotada pelo empregado que vai de encontro ao regramento da empresa ou à ordem emanada pelo empregador, dirigida a todos os empregados, e não apenas a um específico.

Aparentemente, o cenário em que se podem visualizar dois empregados mantendo um relacionamento amoroso em uma relação empregatícia, cujo empregador expressa ou verbalmente proíbe tal conduta, leva ao entendimento de que se está diante de uma manifesta hipótese de indisciplina. Ocorre, porém, que, como já mencionado neste trabalho, tal proibição é inconstitucional e abusiva, extrapola a relação de emprego e invade o âmbito pessoal desses empregados e isso não pode ser admitido, haja vista que a CF/88 terminantemente garante esses direitos fundamentais a qualquer indivíduo.

Assim sendo, se descarta a possibilidade de indisciplina, não podendo, nesse caso, ensejar justa causa. Trata-se, portanto, de uma dispensa abusiva, discriminatória e que gera direitos aos empregados dispensados.

No mesmo diapasão, Gustavo Magalhães (2009, p. 116) entende que toda conduta discriminatória é inconstitucional, não podendo produzir efeitos, pois viola o preâmbulo<sup>27</sup> da CF/88, além de violar também os artigos 1º, III e IV<sup>28</sup>; art. 5º, *caput* e XLI<sup>29</sup>, e o art. 7º, XXX<sup>30</sup>, da CF/88 (BRASIL, 1988).

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

<sup>27</sup> Preâmbulo: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias,

Ademais, a Lei 9029/95, no seu artigo 1º, determina:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência) (BRASIL, 1995).

O artigo acima proíbe expressamente qualquer conduta discriminatória por parte do empregador que venha a limitar o acesso ao trabalho ou à manutenção do vínculo, por motivos que não têm relação com a vida laboral.

Sobre a dispensa discriminatória, alguns pontos merecem destaques. A CLT, em seu corpo, ao tratar das provas no processo do trabalho, com a redação trazida pela Lei 13.467/17, disciplina, no art. 818, I, que “o ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo do seu direito” e, no §1 do referido diploma legal, relata uma exceção quanto a essa regra, ao trazer a possibilidade da inversão do ônus da prova diante da dificuldade ou impossibilidade do reclamante em cumprir o encargo e maior facilidade do reclamado em obter a prova do fato contrário.

No tocante a essa problemática, na grande maioria dos casos, é notória a dificuldade do empregado que figura como vítima da discriminação provar a conduta praticada pelo empregador.

Assim, por exemplo, mesmo que a conduta discriminatória tenha sido explícita e tenha ocasionado a dispensa, os demais empregados que presenciaram aquele momento dificilmente vão querer se indispor e serem testemunhas de defesa, por medo de perderem o emprego (DOMINGUES, 2009, p. 95-94).

---

promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

<sup>28</sup> Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III: a dignidade da pessoa humana;

IV: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

<sup>29</sup> Art. 5º: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XLI: a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

<sup>30</sup> Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Na situação específica da proibição do relacionamento amoroso, quando se estiver diante de regulamentos expressos proibindo tal prática, é mais fácil comprovar, porém, em algumas empresas, a ordem é meramente oral e o empregador, muitas vezes, na hora da dispensa, traz outra justificativa que não condiz com o real motivo da penalidade. Torna-se, assim, excessivamente difícil para o empregado provar a discriminação, por isso, a importância de tal dispositivo para assegurar que o empregado usufrua dos seus direitos e tenha efetivamente uma solução adequada e justa para o seu problema.

Segundo relata Érica Teixeira (2016, p. 140), os empregadores que cometem abusos, ao dispensar seus empregados pelo motivo acima citado, devem responder civilmente, porque estão presentes todos os elementos necessários e suficientes para ensejar o surgimento do dever de indenizar (dano efetivo, ação do agente e nexo de causalidade).

Desse modo, uma vez comprovado que a dispensa do funcionário exclusivamente por razão do relacionamento amoroso com o colega de trabalho é arbitrária e discriminatória, nasce para ele o direito à reparação por dano moral.

Visando impedir que essas práticas que atentam aos direitos e garantias fundamentais dos empregados por parte do empregador se repitam no ambiente laboral, o sistema jurídico brasileiro traz algumas penalidades para serem aplicadas ao autor do fato, como pode ser visualizado, por exemplo, no artigo 4º, I e II da Lei 9029/95<sup>31</sup> (BRASIL, 1995). Essa lei garante ao empregado que teve sua relação de trabalho rompida por ato discriminatório o direito à reparação do dano moral sofrido, bem como a possibilidade de ele escolher entre o ressarcimento integral pelo tempo que ficou afastado, mediante o pagamento das remunerações devidas, ou receber em dobro a remuneração do período de afastamento.

De forma resumida, percebe-se que a dispensa discriminatória é nula e inconstitucional e tem três consequências jurídicas: a reparação por danos morais, a

---

<sup>31</sup> Art. 4º: O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

reparação por danos materiais e a reintegração do empregado à relação de emprego.

Assim, diante de todos os aspectos observados, não há dúvidas de que a conduta do empregador que determina tal proibição de relacionamento entre empregados é abusiva e que a penalidade imposta, muitas vezes, pelo empregador, como a dispensa daquele que se envolver amorosamente com outro colega, é manifestamente inconstitucional, visto que a causa que originou tal despedida não possui relação com o ambiente empregatício. Tal situação propicia aos empregados o direito de discutir e reconhecer a ilicitude do ato do empregador pela via judicial e ter garantidos os seus direitos.

#### 4.4 QUAL É A SOLUÇÃO ADEQUADA PARA ESSE CONFLITO DE INTERESSES?

Restou demonstrado, no presente estudo, a existência de uma colisão de direitos marcada pelo confronto direto de um direito fundamental com outro direito do ordenamento jurídico de mesmo patamar hierárquico no momento da efetivação de um deles.

Tal conflito de interesses é marcado, de um lado, pelo empregador, que, fundamentado no poder de propriedade (art. 5º, XXII, CF), na livre iniciativa, previsto no art. 1º, IV, CF/88<sup>32</sup> (BRASIL, 1988) e no poder diretivo destinado a ele, acaba criando regras que impedem o relacionamento amoroso entre seus empregados; de outro lado, o empregado, que se encontra em uma situação de violação dos seus direitos fundamentais marcada pela interferência do empregador na sua esfera íntima e privada (art. 5º, X, CF).

Caracterizada a ocorrência da colisão de direitos, faz-se mister encontrar uma solução, uma harmonização entre os direitos constitucionalmente protegidos. Em certos casos, essa solução já é predeterminada pela Constituição, por exemplo, o direito da propriedade (art. 5º XXII) e a possibilidade de desapropriação, essa última condicionada à necessidade ou utilidade pública ou interesse social, mediante justa e prévia indenização em dinheiro (art. 5º, inciso XXIV). Já em outros casos, o

---

<sup>32</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

constituente traz a solução na lei ordinária e autoriza a restrição do direito, como a inviolabilidade das comunicações telefônicas, que podem ser quebradas por ordem judicial se para fins de investigações criminais, como demanda o art. 5º, inciso XII e Lei nº 9296/96 (SIMÓN, 2003, p. 61).

Não obstante, existem outras colisões, originadas do efetivo exercício do direito, que não encontram soluções já determinadas, necessitando, nesses casos, de uma análise do caso concreto para verificar qual direito deve sofrer a restrição, como a situação aqui apresentada.

Sabe-se que é comum na relação de emprego que o empregado aceite certas interferências como modo de manter o vínculo, ou seja, o medo do empregado de perder sua fonte de sustento faz com que ele suporte a violação de seus direitos, isso, porém, não deve ser visto com naturalidade e muito menos aceito nesse ambiente que já é marcado por desigualdades.

Como foi abordado no Capítulo 3 deste trabalho, ao tratar sobre os direitos da personalidade do empregado na relação de emprego, foi possível concluir que a condição de empregado não retira a condição de pessoa humana, continuando, dessa forma, a gozar dos direitos constitucionalmente previstos e garantidos. Estes direitos também irão servir como limitadores, balizadores do poder patronal.

Diante de todos os argumentos aqui abordados, foi possível obter uma resposta sobre qual é o limite dos poderes do empregador. Entende-se que o empregador pode exercer seus poderes sobre tudo que tiver relação com a atividade empregatícia, desde que de forma respeitosa para com os direitos dos seus empregados e que caberá a esses empregados obedecer a tais ordens, salvo aquelas que excederem o âmbito laboral e adentrarem na sua vida pessoal. Vê-se aqui que o poder patronal não é ilimitado e tem como baliza principal a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, em especial, intimidade e privacidade.

Frente a esse conflito de interesses entre o direito de propriedade *versus* o direito à intimidade e privacidade aqui enfrentado, surge o questionamento acerca de qual seria a melhor solução neste caso concreto.

No que se refere a essa solução de conflitos, portanto, é importante analisar, de forma específica, cada caso concreto. Deve-se verificar o comportamento dos



empregados envolvidos no relacionamento, no ambiente de trabalho, a conduta do empregador frente a esse relacionamento, dentre outras peculiaridades da situação, não tendo como determinar aqui uma única solução para todos os casos de proibição de relacionamento amoroso.

Em uma situação na qual o empregador dispensa o casal de empregados, pelo fato de eles se comportarem de forma inapropriada, por exemplo, trocando carícias, beijos e apelidos íntimos durante a jornada de trabalho, é admitido atribuir justa causa, sendo uma hipótese em que o poder patronal prevalecerá em detrimento do direito da personalidade.

Agora, diferente é quando o empregador, por simples vontade e atitude arbitrária, dispensa o casal que se comporta adequadamente no ambiente laboral, cumpre com suas atividades e serviços, sabe diferenciar o lado pessoal do profissional, apenas por manterem um relacionamento amoroso. Nesse caso, não é justo que o poder patronal prevaleça.

Cabe destacar que, diante deste conflito, o grande balizador para compatibilização entre o direito da propriedade do empregador e o direito à intimidade do empregado é o princípio da dignidade da pessoa humana (SIMÓN, 2003, p. 65).

De modo mais abrangente, a melhor solução para esse tipo de conflito entre direitos é adotar a proporcionalidade e razoabilidade associadas ao método utilizado por Robert Alexy (TEIXEIRA, 2016, p. 145).

Posto isto, conclui-se que, diante do conflito entre o poder patronal (que, nesse caso, irá criar normas proibitivas de envolvimento amoroso no âmbito laboral) e o direito à intimidade e privacidade do empregado que está sendo violado com tal determinação, a melhor e mais adequada solução é a ponderação desses dois valores colidentes juntamente com a aplicação da lei de sopesamento aqui já mencionada, de modo a estabelecer qual desses direitos deverá prevalecer frente ao caso concreto.

Sendo o Direito do Trabalho um ramo jurídico que objetiva a proteção do obreiro, o que se espera é que, nesse cenário no qual o poder do empregador invade a vida extralaboral do seu empregado, manifestando violação dos direitos e garantias fundamentais, se aplique a solução que mais favoreça e proteja o empregado, qual

seja, a prevalência do direito da personalidade em detrimento do direito de propriedade e livre iniciativa.

## 5 CONCLUSÃO

Restou demonstrado que o presente trabalho buscou, primordialmente, tratar sobre o alcance do poder diretivo do empregador no que tange às proibições por ele impostas aos subordinados no âmbito empregatício, tal como a proibição do relacionamento amoroso entre colegas e, como consequência, as restrições de alguns direitos desses obreiros.

No âmbito laboral, é comum a ingerência do empregador na esfera íntima e privada de seus empregados, fundamentando-se no direito de propriedade, livre iniciativa e no princípio da alteridade, que determina que o empregador deve assumir os riscos do negócio. Embora possua, contudo, fundamentos legais e significativos, o empregador não pode exercer seu poder diretivo como bem entender, pois não se trata de um poder absoluto, existindo limites para a sua utilização.

Diante disso, é inegável que a noção de respeito aos direitos fundamentais, em especial os direitos da personalidade, passou a ter ampla aplicabilidade no Direito do Trabalho e, assim, a relação de emprego passou a sofrer a incidência de direitos fundamentais, como o direito de intimidade e privacidade do empregado convivendo com a noção do poder do empregador.

Apesar de todo esse aparato legal e constitucional protecionista em relação ao empregado, é visível na prática, na maioria das vezes, que nem sempre esses direitos da personalidade estão sendo respeitados e sequer observados dentro da relação de emprego. Também foi possível perceber que é pacífico o entendimento de que há um desequilíbrio na relação empregatícia marcada pelos interesses dos empregadores e, de outro lado, os direitos de seus empregados.

O Direito do Trabalho surge justamente para tentar equilibrar essa relação e traz em seu bojo os direitos e os deveres para ambas as partes, empregador e empregado. Dentre esses deveres, está o respeito à dignidade dos empregados em detrimento dos interesses particulares dos empregadores.

A CLT, em seu artigo 2º, confere expressamente ao empregador a direção da atividade empresarial, o direito de emanar ordens que objetivem gerir a empresa e a prestação de serviços de seus empregados, e ainda o direito de aplicar penalidades aos empregados que não respeitarem tais ordens.

Percebe-se que, ultimamente, as pessoas têm passado mais tempo no local de trabalho do que em suas casas. Essa convivência estreita no dia a dia faz com que construam uma relação amorosa com colegas o que, muitas vezes, vem a incomodar os empregadores e fazer com que eles acabem proibindo tal aproximação.

Embora tenha sido conferido o poder diretivo ao empregador, não se admite que, ao exercê-lo, ele venha a ferir a intimidade e privacidade do obreiro. Tal atitude colocaria o empregado em uma situação de extrema submissão e de desrespeito à sua dignidade. O reconhecimento desses direitos patronais não autoriza tais excessos ou violação aos direitos da personalidade que são garantidos a todo e qualquer ser humano

Por isso, concluiu-se que a edição de normas internas, regulamentos e ordens tácitas proibindo o surgimento ou continuação do relacionamento amoroso entre os obreiros dentro do ambiente de trabalho é, claramente, uma hipótese de abuso de poder que viola diretamente a norma máxima do ordenamento jurídico, a Constituição Federal, bem como leis infraconstitucionais, a exemplo do Código Civil, em seu artigo 21, que prevê a proteção da intimidade e da vida privada de todo indivíduo.

Conforme evidenciado ao longo da presente pesquisa, depreende-se que se instala uma colisão entre direitos, de um lado, o direito de propriedade e autonomia do empregador, que compreende seus poderes na relação de emprego, e, de outro lado, os direitos da personalidade do empregado, tal como o direito à intimidade e à vida privada, direitos fundamentais. Essa colisão de direitos deve ser solucionada caso a caso, sempre respeitando a proporcionalidade e razoabilidade.

Assim, na busca da solução desse conflito, optou-se, no presente trabalho, por utilizar, juntamente com a análise casuística, a proporcionalidade e razoabilidade, a técnica de sopesamento de Robert Alexy, que visa, através da ponderação de direitos, estabelecer o direito preponderante naquela situação.

Constatou-se que as condutas adotadas pelo empregador não podem extrapolar os limites laborais nem muito menos fulminar direitos constitucionalmente garantidos aos empregados. Por outro lado, não podem também os empregados praticar condutas inadequadas no ambiente laboral. Ao celebrarem o contrato de trabalho,

eles passam a ter deveres a serem cumpridos, sob a pena de sofrerem penalidades, e uma delas seria a dispensa por justa causa.

No que tange ao não cumprimento de tais normas proibitivas aqui relatadas sobre o envolvimento amoroso, vislumbrou-se, nesta pesquisa, que a mera proibição corresponderia a um abuso por parte do empregador. O descumprimento da mesma, portanto, não caracterizaria caso de indisciplina e, conseqüentemente, não poderia ensejar justa causa. Então, a dispensa do empregado nesta situação seria discriminatória, ofenderia não apenas a dignidade do mesmo como também a sua esfera pessoal.

Se a dispensa do obreiro, porém, for justificada por uma atitude inapropriada para o ambiente laboral, como, por exemplo, excesso de demonstração de carinho, conflitos repetitivos entre o casal, assédio sexual, enfim, alguma conduta do empregado que viesse a prejudicar os seus colegas ou seu empregador, já caracterizaria uma hipótese na qual poderia vir a ser cabível a dispensa, sem o elemento da discriminação.

Outrossim, a presente pesquisa científica conseguiu verificar e constatar que há uma propensão na jurisprudência e na doutrina em não admitir essa proibição relativa ao envolvimento amoroso no ambiente de trabalho, visando proteger esses direitos visivelmente violados e concedendo aos empregados, vítimas desta discriminação, o direito de serem indenizados.

Sabe-se que o empregador possui autonomia privada para gerir seu negócio como achar melhor e mais vantajoso, porém não pode desconhecer os direitos básicos e fundamentais dos empregados que estão previstos na lei trabalhista, nos regulamentos das empresas e, principalmente, na Constituição Federal.

Diante disso, faz-se importante lembrar que a inserção do empregado em uma relação de emprego não lhe retira a condição de humano, devendo, portanto, o empregador conviver harmonicamente com o respeito aos direitos fundamentais dos seus empregados, sob a pena de possível responsabilização, isto é, a indenização por dano moral.

Por todo o exposto, conclui-se que a prática de proibir o surgimento de relação amorosa no ambiente de emprego representa uma violação direta à dignidade da pessoa humana e à intimidade e privacidade dos empregados que ali laboram.

Caracteriza, portanto, uma conduta discriminatória que extrapola a relação de emprego e adentra na vida pessoal dos obreiros, fazendo com que estes, por medo de perder o emprego, acabem abrindo mão de sua felicidade e se submetendo a tais ordens manifestamente inconstitucionais.

## REFERÊNCIAS

AIETA, Vânia Siciliano. A Violação da Intimidade no Ambiente de Trabalho e o Monitoramento Eletrônico dos Empregados. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. RDCI 55/60, abr/jun, 2006.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciária**. Porto Alegre: Magister, v. 1, jul./ago. 2004. Disponível em: <[http://www.fucape.br/\\_public/producao\\_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf](http://www.fucape.br/_public/producao_cientifica/2/Rubia%20Zanotelli-Tutela%20dos%20direitos.pdf)>. Acesso em: 8 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. **O poder empregatício do contrato de trabalho**. Jus Navigandi. Teresina, ano 15, n. 2639, 22 de set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17462>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

ALVES, Amauri Cesar. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais no Âmbito das Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTr, v.73, n.10, 2011.

ÁVILA PINTO, Priscila de Oliveira. **Exercício do direito à intimidade no ambiente de trabalho: Limites ao poder diretivo do empregador**. 2011. Dissertação. Orientador: Prof. Estêvão Mallet. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo.

BARBOSA JÚNIOR, Floriano. **Direito à Intimidade como Direito Fundamental e Humano na Relação de Emprego**. São Paulo: LTR, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2017.

\_\_\_\_\_. O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, Gênese, v.70, 1998.

\_\_\_\_\_. **Proteção à Intimidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BARROS, João. **Relações Amorosas No Local De Trabalho: Eu e Os Outros**. 2012. Dissertação. Orientador: Professor Francisco Nunes. (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Instituto Universitário de Lisboa, Portugal.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2011.

BELTRÃO, Sílvio Romero. Direito da Personalidade, Natureza Jurídica, Delimitação do Objeto e Relações com o Direito Constitucional. **Revista do Instituto do Direito Brasileiro**, v. 1, p. 203-228, 2013.

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

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Disponibilidade dos direitos da personalidade e autonomia privada**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. **Código Civil Brasileiro de 2002**. Brasília, DF. 10 de jan. de 2002. <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 29 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 1<sup>o</sup> de maio de 1943. Disponível em: <[www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa\\_clt\\_dinamica.htm](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/capa_clt_dinamica.htm)>. Acesso em: 29 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Código Penal**. Decreto-Lei 2.248, de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 29 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 5 de out. de 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 09 set. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452**. Rio de Janeiro, RJ. 01 de maio de 1943. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)> Acesso em: 13 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9029**, 13 de abril de 1995. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)> Acesso em: 03 maio 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1<sup>o</sup> de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 03 maio 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm)>. Acesso em: 27 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 51: Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Disponível em: <[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 21 abr. 2018.



\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista RR - 122600-60.2009.5.04.0005. Recorrente: Leandro da Rosa. Recorrida: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Relator designado: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 17 jul. 2014. Disponível em:

<[www.aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=122600&digitoTst=60&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0005](http://www.aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=122600&digitoTst=60&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0005)> Acesso em: 30 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista RR 613002320005100013. Recorrente: HSBC Seguros Brasil. Recorrido: Elielson Lourenço do Nascimento. Relator designado: Ministro João Oreste Dalazen. Brasília, 18 de maio de 2005. Disponível em:

<[www.tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013?ref=juris-tabs](http://www.tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1724843/recurso-de-revista-rr-613002320005100013-61300-2320005100013?ref=juris-tabs)>. Acesso em: 27 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista RR 200000-96.2006.05.02.0075, 4º T. Recorrente: Luis Otávio Cestari Peixoto Montoro. Recorrida: Caixa Econômica Federal. Relator designado: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Brasília, 05 de dezembro de 2012. Disponível em:

<[www.aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action](http://www.aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action)>. Acesso em: 27 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Recurso de Revista RR - 122600-60.2009.5.04.0005. Recorrente: Leandro da Rosa. Recorrida: WMS Supermercados do Brasil Ltda. Relator designado: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 17 jul. 2014. Disponível em:

<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=122600&digitoTst=60&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0005>> Acesso em: 30 abr.2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Secretaria de Comunicação Social. Renner indenizará empregado dispensado por justa causa por namorar colega. Brasília: SECOM, 2014. Disponível em: <[www.trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/.../nj-especial-namoro-no-trabalho-da-justa-causa](http://www.trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/.../nj-especial-namoro-no-trabalho-da-justa-causa)>. Acesso em: 02 maio 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Súmula nº 51. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. Disponível em:

<[www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html)>. Acesso em: 21 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Súmula nº 43. Transferência (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20, e 21.11.2003. Presume-se abusiva a transferência de que trata o §1 do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço. Disponível em:

<[www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=43](http://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=43)>. Acesso em: 27 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho**. RO: 1400262009506 PE 0001400-26.2009.5.06.0007. Recorrente: Lojas Renner S/A. Recorrido: Otávio Valença de Arcaño. Relator (a): Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo. Data de Julgamento: 03/02/2010, 2º Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2010.

Disponível em: <[www.trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14365828/recurso-ordinario-ro-1400262009506-pe-0001400-2620095060007/inteiro-teor-102862739#](http://www.trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14365828/recurso-ordinario-ro-1400262009506-pe-0001400-2620095060007/inteiro-teor-102862739#)>. Acesso em: 02 maio 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Ementa: proibição de namoro no local de trabalho. Dano moral não configurado.

Disponível em:

<<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/mais-jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-namoro-no-trabalho-02-06-2016-05-50-acs>>. Acesso em: 02 maio 2018.

CARVALHO, Daniela Salgueiro de. **O controle das comunicações eletrônicas do trabalhador**. 2017. Dissertação. Orientador: Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira. (Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa) - Universidade do Minho Escola de Direito, Portugal.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho - De acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017**. 14. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Método, 2017.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. rev. ampl. atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012.

\_\_\_\_\_. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. RDR 123/143. jul/set, 2003.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. **Proteção da Relação de Emprego contra Despedimento Discriminatório da Pessoa Portadora do HIV e/ou doente de AIDS**. 2009. Dissertação. Orientador: Professor Oris de Oliveira. (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, SP.

FARIA, Fernanda Nigri. **Poder Diretivo Empresarial e Direitos Constitucionais do Trabalhador**. 2008. Dissertação. Orientador: Prof. Doutor Maurício José Godinho Delgado. (Curso de Pós Graduação em Direito) - Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais. Disponível em: <[www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_FariaFN\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_FariaFN_1.pdf)> Acesso em: 21 abr. 2018.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: Teoria Geral**. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

FREITAS, Liz Bittencourt Amado de. **O Controle Extralaboral nas Empresas de Tendência**. 2015. Monografia. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Adriana Wyzykowski. (Curso de

Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Faculdade Baiana de Direito Salvador, Bahia.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Direito de Família**. Disponível em: <[www.pablostolze.com.br/2013.2.LFG.Familia\\_01.pdf](http://www.pablostolze.com.br/2013.2.LFG.Familia_01.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral**, v.1, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. **Colisão de Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego em Organizações de Tendência**. 2015. Tese. Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Pamplona Filho (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

GIORDANI, Francisco Alberto de Motta Peixoto. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.79, n.2, abr/jun, 2013, p. 182-198.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. v.1, 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GRABOWSKI, Luciana Pedrosa; PAVELSKI, Ana Paula. **O Abuso de Direito Aplicado ao Poder do Empregador e o Assédio Moral**. [S.l]: [S.n.], [20--?].

GRUPO SER EDUCACIONAL. **Regulamento Interno de Conduta e Disciplina**. 2014. Disponível em: <[www.sereducacional.com/sites/sereducacional.com/files/regulamento\\_interno\\_de\\_conduta\\_e\\_disciplina\\_14-03-14\\_v3.pdf](http://www.sereducacional.com/sites/sereducacional.com/files/regulamento_interno_de_conduta_e_disciplina_14-03-14_v3.pdf)>. Acesso em 02 maio 2018.

GUERRA, Amadeu. **A Privacidade no Local de Trabalho: As Novas Tecnologias e o Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas Automatizados. Uma Abordagem ao Código do Trabalho**. Coimbra: Livraria Almedina, 2004.

HOROSHKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do Empregador**. Jurisway. 17 de maio de 2010. Disponível em: <[www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=4023](http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4023)> Acesso em: 13 out. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEWICKI, Bruno. **A Privacidade da Pessoa Humana no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

LOJAS RENNER S/A. **Código de Ética e Conduta da Lojas Renner e Suas Controladas**. 2013. Disponível em: <[www.portal.lojasrenner.com.br/hotsite/Codigo\\_de\\_Etica\\_e\\_Conduta\\_Lojas\\_Renner\\_e\\_suas\\_controladas-2013.pdf](http://www.portal.lojasrenner.com.br/hotsite/Codigo_de_Etica_e_Conduta_Lojas_Renner_e_suas_controladas-2013.pdf)>. Acesso em: 01 maio 2018.

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

MANTOVANI JR, Laert; SILVA, Leda Maria Messias da. O Direito à Intimidade do Empregado e a Possibilidade do Monitoramento de E-mails por Parte do Empregador. 2009. **Revista Jurídica Cesumar** – Mestrado, Maringá, v.9, n.1, p.223-250. Disponível em: <[www.periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/860/750](http://www.periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/860/750)> . Acesso em: 24 abr. 2018.

MARINHO, Ronaldo; SANTOS, Daiane Mendes dos. 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, n. 12, 2016. Disponível em: <[www.fadivale.com.br/portal/revista-online/revistas/2016/Artigo\\_-\\_Daiane\\_Mendes\\_dos\\_Santos.pdf](http://www.fadivale.com.br/portal/revista-online/revistas/2016/Artigo_-_Daiane_Mendes_dos_Santos.pdf)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1982.

MORAES, Patrícia Pires de. O Direito à Intimidade do Empregado no Meio Ambiente de Trabalho. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v.2, n.2, 2º quadrimestre de 2007. Disponível em: <[www.siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/viewFile/7597/4352](http://www.siaiap32.univali.br/seer/index.php/rdp/article/viewFile/7597/4352)>. Acesso em: 22 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. A empresa pode proibir relacionamentos amorosos no trabalho? **Revista Exame**. São Paulo. 17 de abr. de 2014. Disponível em: <[www.exame.abril.com.br/carreira/a-empresa-pode-proibir-relacionamentos-amorosos-no-trabalho/](http://www.exame.abril.com.br/carreira/a-empresa-pode-proibir-relacionamentos-amorosos-no-trabalho/)>. Acesso em: 24 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho, Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo**. São Paulo: LTR, 2009.

\_\_\_\_\_. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação emprego**. 2008. Tese. Orientador(a): Dra. Carla Teresa Martins Romar. (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

NEVES, Ana Sofia Antunes das. As mulheres e os discursos generalizados sobre o amor: a caminho do "amor confluyente" ou o retorno ao mito do "amor romântico"?. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 15, n. 3, dez. 2007. Disponível em: <[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2007000300006&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2007000300006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 abr. 2018.

NOBRE, Diogo Leote. **A Relevância dos Comportamentos Extra-Laborais em Sede de Justa Causa de Despedimento**. Lisboa: [S.n], 2008.

NUNES, Wilsomar Pessoa. Cultura E Clima No Contexto Organizacional. **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVII, n. 000103, 2017.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf](http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf)>. Acesso em: 09 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf)>. Acesso em: 11 mar. 2018.

PEREIRA, Ludmilla de Andrade. **A descriminalização do assédio sexual na relação de emprego**. 2011. Artigo (Curso de Pós-Graduação em Direito Penal e Processual Penal) - Escola de Magistrados da Bahia - Faculdade Baiana de Direito, Salvador.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A Submissão Dos Trabalhadores Aos Poderes Empresariais E Os Conflitos De Interesses. **Rev. TST**. Brasília, v. 78, n. 4, out/dez 2012.

QUINTAS, Paula. **Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado - Direitos (Des)figurados**. Lisboa: 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. Lisboa, 2014. Disponível em: <[www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf)>. Acesso em: 1 mar. 2018.

RODRIGUES, Geisa de Assis. Um olhar sobre a proteção jurídica da intimidade e da vida privada. **Revista Jurídica dos Formandos em Direito da UFBA**, v. VII, p. 105-106, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. Os poderes do empregador e os deveres do empregado na relação de emprego, segundo Délio Maranhão. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Rio de Janeiro, v. 81, n. 3, 2015.

\_\_\_\_\_. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2. ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007.

RYPL, Bárbara Castilhos. **O poder regulamentar do empregador**. 2014. Monografia. Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles (Curso de Ciências Jurídicas e Sociais) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

SÁ, Rodrigo Moraes. **Hipóteses De Dispensa Por Justa Causa**: Indisciplina E Insubordinação; Abandono De Emprego; Ato Contra Honra E Ofensas Físicas; Jogos De Azar E Atos Atentatórios À Segurança Nacional. Artigo científico. 2016. Disponível em: <[www.semanaacademica.org.br/.../files/artigos/artigo\\_cientifico\\_-\\_hipoteses\\_dispensa](http://www.semanaacademica.org.br/.../files/artigos/artigo_cientifico_-_hipoteses_dispensa)>. Acesso em: 01 maio 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Limites ao poder disciplinar do empregador: A tese do poder disciplinar compartilhado. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XVIII, n. 35, Brasília, mar/2008, p. 60/88. Disponível em: <[www.anpt.org.br/attachments/article/3018/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2035.pdf](http://www.anpt.org.br/attachments/article/3018/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2035.pdf)>. Acesso em: 22 abr. 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Eficácia dos Direitos Fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2014.

SILVA NETO, Manoel Jorge. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA, Aline Lessa e. **Controle Extralaboral do Empregador Advindo de Informações Obtidas Nas Redes Sociais do Empregado**: (Im)possibilidade de Justa Causa. 2015. Monografia. Orientador(a): Prof<sup>a</sup>. Adriana Wyzkowski. (Curso de Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Faculdade Baiana de Direito, Salvador, Bahia.

SILVA, Ilza Andrade Campos; OLIVEIRA, José Sebastião de. Direito à Imagem e Liberdade de Expressão à Luz dos Direitos da Personalidade. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, v.6, n.1, , Maringá: Unicesumar, 2006, p. 395-420.

SILVA, Leda Maria Messias da. Poder Diretivo do Empregador, Emprego Decente e Direitos da Personalidade. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, v. 6, n. 1, Maringá, 2006.

SIMÓN, Sandra Lia. Revistas Pessoais: Direito do Empregador ou Desrespeito aos Direitos Humanos Fundamentais do Empregado? **Revista do TST**, v. 69, n.2, Brasília: jul/dez.2003, p. 55-71.

\_\_\_\_\_. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTR, 2000.

SIQUEROLO, Carla. **Limites do Exercício do Poder Diretivo do Empregador**, v.2, n.1, 2014.

SOARES, Paulo Ferreira. **Os Poderes Do Empregador e a Dignidade da Pessoa**. 2009. Dissertação. Orientador: Prof. Dr. José Francisco Siqueira Neto. (Curso de Pós Graduação em Direito) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Direitos Fundamentais: Reflexões e Perspectivas**. Salvador: JusPodivm, 2013.

\_\_\_\_\_. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SPINELLI, Ana Cláudia Marassi. Dos Direitos Da Personalidade E O Princípio Da Dignidade Da Pessoa Humana. **Revista Jurídica Cesumar** - Mestrado, v.8, n. 2,. Maringá: Unicesumar, 2008, p. 369-382.

STAHELIN, Simone Prosdossimi. **Os limites do poder diretivo patronal: Um breve estudo jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 12º Região e do Tribunal Superior do Trabalho**. 2008. Monografia. Orientador: Prof. Msc. Allexsandre Luckmann Gerent. (Curso de Graduação em Direito) - Universidade do Vale de Itajaí, Santa Catarina.

STUDART, Ana Paula Didier. **A Natureza Jurídica Do Direito À Intimidade**. 2011. Artigo. Curso de Direito - Universidade Salvador, Departamento De Ciências Sociais E Aplicadas. Salvador, Bahia.

SUSSEKIND. Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TEIXEIRA, Érica Silva. **As Implicações jurídicas sobre a proibição de relacionamentos amorosos entre empregados no ambiente de trabalho**. 2016. Monografia. Orientador: Prof<sup>a</sup>. Adriana Wyzykowski. (Curso de Pós Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Faculdade Baiana de Direito, Salvador, Bahia.

TELES, Everton da Silva. **Limitações ao Poder Diretivo do Empregador no Procedimento de Revista do Empregado**, 2014. Disponível em: <[www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3426](http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3426)>. Acesso em: 20 abr. 2018.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: Uma leitura da Jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.

WYZYKOWSKI. Adriana. **A concretização do direito fundamental ao lazer nas relações de emprego**. Salvador: JusPodivm, 2015.

ZANELLI, Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.