



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

VANESSA BRACHMANS MASCARENHAS

**O *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* E A NORMA INTERNA DE
PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE
EMPREGADOS**

Salvador
2018

VANESSA BRACHMANS MASCARENHAS

**O *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* E A NORMA
INTERNA DE PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTO
AMOROSO ENTRE EMPREGADOS**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito para obtenção do grau de bacharela em Direito.

Orientador: Prof. André Pessoa

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

VANESSA BRACHMANS MASCARENHAS

**O *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM* E A NORMA
INTERNA DE PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTO
AMOROSO ENTRE EMPREGADOS**

Monografia aprovada como requisito 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 me dar sabedoria e persistência para chegar até aqui, iluminando os meus dias com muita determinação e vontade de vencer.

Aos meus pais, Heidi e Edmundo, por serem os responsáveis por essa luta, por batalharem para que esse sonho se torne realidade, por acreditarem e torcerem por mim, sempre!

À minha irmã, Milena, por todo apoio e incentivo, que foram e continuam sendo fundamentais em todos os momentos da minha vida.

Ao meu namorado, Israel, por ser alguém tão especial, capaz de preencher minha vida com muito mais leveza e amor, além de ter sido essencial na construção desse trabalho, auxiliando e me dando forças em todas as etapas.

Aos meus amigos e colegas da faculdade e da vida, por serem alicerces no meu dia a dia, por partilharem as alegrias e angústias e por entenderem as minhas ausências na conclusão dessa monografia.

Ao meu orientador, professor André Pessoa, por ter embarcado comigo nesse desafio, dando-me todo o suporte necessário para a pesquisa, sendo sempre solícito comigo. Muito obrigada!

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão desse trabalho.

“Não é sobre chegar
No topo do mundo e saber que venceu
É sobre escalar e sentir que o caminho te fortaleceu”.

Ana Vilela

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar as implicações jurídicas da configuração do instituto do “*venire contra factum proprium*” (proibição de comportamento contraditório), nos casos em que há norma interna de vedação ao relacionamento amoroso entre empregados no ambiente laboral, mas que há, por outro lado, um comportamento diametralmente oposto ao da norma em comento por parte do empregador, na medida em que viola uma norma por ele mesmo estabelecida, a partir de um comportamento contraditório ao não obedecer a norma de relacionamento imposta no ambiente de trabalho. Nesse sentido, faz-se necessário averiguar o comportamento deste, destacando a sua inobservância em relação à boa-fé objetiva e quais os desdobramentos de uma conduta pautada nesse descumprimento. Nessa linha de raciocínio, para melhor elucidação da temática, torna-se crucial, ao longo do trabalho, examinar o poder diretivo destinado ao empregador, através dos seus diversos modos de exercício na empresa, como de organização, fiscalização e de disciplina, bem como estabelecer quais são os seus limites. Ademais, é mister salientar a possível colisão entre o poder diretivo do empregador e os direitos que são assegurados aos empregados (como a privacidade, a intimidade, a honra e a imagem). Nesse diapasão, no que tange ao comportamento contraditório por parte do empregador, ao vedar uma conduta por ele praticada, é de suma importância debruçar-se sobre as funções e classificações da boa-fé objetiva e, sobretudo, naquilo que diz respeito à sua violação e posterior consequência, caracterizada através da configuração do *venire contra factum proprium*. Para melhor explicação do tema, serão apresentados casos hipotéticos, bem como a posição dos Tribunais sobre o tema, a fim de tornar o estudo mais dinâmico e menos teórico.

Palavras-chave: relacionamento amoroso no ambiente laboral; norma proibitória; descumprimento; boa-fé; *venire contra factum proprium*.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TJ	Tribunal de Justiça

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO	11
2.1 DIREITO À PRIVACIDADE	16
2.2 DIREITO À INTIMIDADE	Erro! Indicador não definido.
2.3 DIREITO À HONRA	Erro! Indicador não definido.
2.4 DIREITO À IMAGEM	Erro! Indicador não definido.
2.5 A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	Erro! Indicador não definido.
3 O PODER DIRETIVO E O CONTRATO DE EMPREGO	Erro! Indicador não definido.
3.1 FUNDAMENTOS DO PODER DIRETIVO	Erro! Indicador não definido.
3.2 PODER DE CRIAR NORMAS	Erro! Indicador não definido.
3.3 PODER DE FISCALIZAÇÃO	Erro! Indicador não definido.
3.4 PODER DISCIPLINAR	Erro! Indicador não definido.
4 O RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE COLEGAS DE TRABALHO E O <i>VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM</i>	51
4.1 DA BOA-FÉ NAS RELAÇÕES LABORAIS	Erro! Indicador não definido.
4.2 FUNÇÕES DA BOA-FÉ	Erro! Indicador não definido.
4.2.1 Interpretativa-integrativa	Erro! Indicador não definido.
4.2.2 Criadora de Deveres Anexos	Erro! Indicador não definido.
4.2.3 Limitativa do Exercício de Direitos	60
4.3 DO <i>VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM</i>	61
4.3.1 Relação com os Direitos Fundamentais	Erro! Indicador não definido.
4.3.2 Conexão com o Direito do Trabalho	Erro! Indicador não definido.
4.4 INCIDÊNCIA DE CONDUTA CONTRADITÓRIA DOS SÓCIOS DA EMPRESA	Erro! Indicador não definido.
4.5 CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DO <i>VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM</i>	Erro! Indicador não definido.
5 CONCLUSÃO	71
REFERÊNCIAS	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

A despeito de toda evolução que acerca dos direitos trabalhistas, observa-se, no decorrer da história da humanidade, que alguns direitos são mitigados ou suprimidos pelos empregadores, fazendo com que alguns funcionários sejam privados do acesso aos direitos fundamentais, mesmo nos dias de hoje.

Tal mitigação aos direitos individuais pode ocorrer nos casos de violação ao direito à intimidade, inclusive nos casos de relacionamentos amorosos, que são alvo, muitas vezes, de interferência dos empregadores, já que, não raramente, os parceiros começam a se relacionar no ambiente laboral, podendo resultar em consequências no trabalho, haja vista que alguns empregadores não admitem esse tipo de conduta em suas empresas. Tal proibição, por si só, já é alvo de muitas críticas e estudos acerca da sua legalidade pois, como defendido por muitos, viola direitos fundamentais dos trabalhadores. A problemática torna-se mais controversa nas hipóteses em que o próprio sócio se envolve emocionalmente com algum funcionário, ou até com outro sócio.

Nesse sentido, instala-se um conflito de interesses: de um lado, o empregador, dono da propriedade privada e detentor do poder de estabelecer normas que visam organizar a empresa; do outro, o empregado, hipossuficiente, que deve ter seus direitos à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem resguardados.

Nessa linha de raciocínio, reside o seguinte questionamento: seria possível que o empregador, que se relaciona amorosamente no ambiente laboral, estabeleça norma proibitiva aos seus funcionários de manter laços de igual natureza no ambiente de trabalho? Ademais, existindo violação da norma criada pelo empregador, e, considerando esta como lícita, poderia haver, nesse sentido, aplicação de penalidades ao empregado? Ou tal situação ensejaria em contradição capaz de declará-la inválida?

Preliminarmente, insta elucidar ser incontestável que, ainda hoje, o trabalhador se encontra em uma posição desfavorável em relação ao empregador, havendo evidente desequilíbrio contratual, que tenta ser mitigado a partir do direito do trabalho, tendo como escopo os direitos fundamentais.

Nesse sentido, busca-se analisar o poder diretivo exercido pelo empregador para organizar (criar normas), fiscalizar (controlar as atividades dos empregados) e disciplinar (possibilidade de aplicar punições) no âmbito empresarial. Ademais, objetiva-se elucidar quais são os limites encontrados pelo empregador no exercício desse poder, seja adequando-se à boa-fé, à legalidade, à ordem pública, como também tendo um comportamento isento de abuso de direito e/ou eventuais contradições em relação àquilo que exige de seu empregado. Além disso, pretende-se esclarecer quais direitos são atribuídos aos funcionários, para que possa haver um equilíbrio nessa relação de subordinação.

Assim, o estudo em comento busca identificar a incidência dos direitos da personalidade, especialmente à intimidade, à privacidade, à honra e à imagem, assegurados no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, colidindo com o poder do empregador, lastreado no seu direito de propriedade, previsto no aludido diploma legal, em seu inciso XXII, já que os direitos fundamentais aqui expostos podem eventualmente colidir.

Para tanto, busca-se explicar como se configura a conduta contraditória do empregador que se relaciona amorosamente e impede o seu empregado de ter o mesmo comportamento. Por fim, pretende-se elucidar como os Tribunais pátrios atualmente decidem acerca da problemática em comento.

No que tange à estrutura do trabalho em questão, este é composto por cinco capítulos, sendo o primeiro de introdução. O segundo capítulo trata dos direitos da personalidade do empregado, desdobrando quais são estes direitos e quais são as prerrogativas destinadas aos empregados.

O capítulo terceiro, por sua vez, diz respeito aos poderes que são conferidos ao empregador, no contrato de empregado, decorrentes do poder diretivo, bem como suas classificações e explicações.

O quarto capítulo trata mais especificadamente da temática abordada, isto é, da conduta contraditória do sócio que mantém um relacionamento amoroso no ambiente laboral e que veda seus funcionários de agirem de forma idêntica, objetivando esclarecer o porquê de haver uma violação à boa-fé, bem como o motivo da conduta do chefe ser considerada contraditória.

Por fim, o último capítulo, o quinto, é destinado às conclusões acerca do tema, além dos esclarecimentos finais.

2 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

Os direitos fundamentais no âmbito trabalhista tiveram grande prestígio a partir da promulgação da Constituição Federal (CF) de 1988, trazendo em seu bojo artigos que contemplam a previsão de resguardar direitos e garantias da personalidade. É de conhecimento notório que, por muitos anos, os trabalhadores sofrem abusos e discriminações dos seus empregadores, pela simples condição subalterna em relação a estes. Sendo assim, é de suma importância estabelecermos regramentos que imponham limites às condutas praticadas pelos patrões.

Conforme preceitua Dirley da Cunha Jr. (2014, p. 437), não se pode falar em democracia sem reconhecer e proteger os direitos fundamentais. Eles possuem um papel extremamente relevante em nossa sociedade, pois é através dos direitos fundamentais que se pode avaliar a legitimação de todos os poderes sociais, políticos e individuais. Portanto, caso haja alguma lesão referente a estes direitos, a sociedade poderá ficar enferma.

George Marmelstein (2014, p. 15) destaca que, atualmente, a expressão “direito fundamental” sofreu uma grande banalização e, além disso, existem diversas palavras utilizadas para se referir ao mesmo direito, tais como: direitos do homem, direitos humanos, direitos fundamentais, entre outros.

Newton Cunha de Sena (2012, p. 20) salienta que, nas relações jurídicas pautadas entre cidadãos, haverá eficácia horizontal, tendo em vista que ambos os particulares serão titulares de direitos fundamentais.

George Marmelstein (2014, p. 15) elucida que é preciso delimitar o parâmetro de estudo acerca do tema. Nesse diapasão, encontram-se três direitos fundamentais no Brasil. Primeiro, são os que possuem aplicação imediata (por força do artigo 5º, §1º da CF de 1988); esses não precisam de regulamentação para serem efetivados, pois são diretamente vinculantes e plenamente exigíveis. Há também as cláusulas pétreas, com fulcro no artigo 60, § 4º, inciso IV do mesmo diploma legal, que possuem a especificidade de não poderem ser abolidas, nem por emenda constitucional. Por fim, temos aqueles direitos fundamentais que possuem hierarquia constitucional, visando afastar a incidência de eventual lei que dificulte ou impeça a sua efetivação, podendo esta ser considerada inconstitucional se assim fizer.

De acordo com as lições de Dirley da Cunha Jr. (2014, p. 438), não existe um consenso doutrinário a respeito do conceito de direitos fundamentais. Assim, é comum, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, o uso de diferentes expressões e sentidos diversos para identificar os direitos da pessoa, enquanto homem e cidadão.

Em nossa Carta Magna, de 1888, os direitos e garantias fundamentais se encontram dispostos no artigo 5º, abrangendo as hipóteses de direitos e deveres individuais e, também, os coletivos.

O inciso X da Constituição Federal destaca os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, que são considerados invioláveis, sendo passíveis de indenização se houver dano material ou moral decorrente de sua violação.

Para George Marmelstein (2014, p. 62), a Constituição de 88 é um marco, divisor de águas, tendo em vista que, desde o seu preâmbulo, o texto constitucional demonstra que a finalidade da República Federativa do Brasil é instituir um Estado Democrático, estabelecendo como objetivo assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, como a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e ausente de preconceitos.

Dessa forma, os direitos fundamentais estão dispostos no texto constitucional, de maneira formal (expressa) e também material, extraídos a partir dos princípios, valores ou tratados ratificados pelo Brasil, conforme se depreende do artigo 5º, §2 da Constituição Federal, ambos visando à proteção da dignidade da pessoa humana.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 67) aponta que a dignidade humana também encontra amparo nas relações privadas, tanto que comumente se utiliza o termo “eficácia horizontal” para essa situação, em oposição ao termo “eficácia vertical”, utilizado nas circunstâncias em que o ente público faz parte da relação.

George Marmelstein (2014, p. 156) destaca que, a despeito da propriedade privada também estar disposta no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, esse direito não tem mais o caráter “sagrado e inviolável” que tinha no início do liberalismo. Dessa forma, o direito de propriedade, que era absoluto, ilimitado e exclusivo,

passou a ser um direito relativo, limitado e condicionado a um novo conceito - o da função social e ambiental - da propriedade privada.

Ademais, ainda de acordo com a visão de George Marmelstein (2014, p. 156), a preocupação atual com os valores do bem-estar social e da sustentabilidade ambiental fazem com que o Estado tenha o dever de interferir na propriedade privada para adequar o seu uso.

Dessa forma, conclui-se que, a despeito da autonomia que o empregador tem em relação à sua propriedade privada, atualmente, ela é limitada, devendo também ser priorizados outros valores, que irão colidir entre si, tais como: o da liberdade, privacidade, honra, etc.

Assim, a Carta Magna não poderia quedar-se inerte nas circunstâncias em que houvesse afronta à dignidade humana, razão pela qual a maneira encontrada pela Constituição de 1988 foi a de regulamentar as relações travadas entre os trabalhadores e empregadores.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 624) destaca que deve haver proteção da personalidade, da vida, da saúde, da integridade física e da segurança do prestador de serviços, tendo em vista que há direitos resguardos ao empregado, enquanto que o empregador tem o dever de zelar por eles no curso da atividade laboral.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 99) dispõe que:

[...] os direitos da personalidade são inerentes à pessoa humana e a ela se encontram permanentemente vinculados. Por essa razão, a dignidade da pessoa humana apresenta vinculação direta com os direitos fundamentais. Sem tal visão, a dignidade da pessoa humana não se concretiza no Direito do Trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 625) acredita que, por se tratar de vínculo que se desenvolve com a organização, destaca-se a necessidade de proteção ao trabalhador, para defesa patrimonial do salário, da moral e da dignidade de quem está sob os poderes de hierarquia da organização, e deve haver obrigação dos empregadores em visar os fatores que se aproximem da função social.

Insta ressaltar que o descumprimento e as violações dos direitos dos trabalhadores, expostos ao longo do trabalho, geram indenizações, como forma de reparar o dano decorrente de possíveis restituições sofridas por alguns empregados.

O empregador tem o direito de decidir sobre o seu negócio, bem como quais as cláusulas internas que irão nortear a empresa. A autonomia privada lhe confere a prerrogativa de decidir o melhor rumo da sociedade. Todavia, os direitos do empregador não são absolutos. Ao revés, são limitados pelos direitos fundamentais assegurados aos empregados.

Segundo George Marmelstein (2014, p. 61), no Brasil, o grande prestígio alcançado pela teoria dos direitos fundamentais, nos últimos anos, ocorreu, indubitavelmente, em razão da Constituição de 88. Para ele, diferentemente das sete constituições anteriores, esta começou com o homem demonstrando uma postura corajosa e em favor da redução das desigualdades sociais, dos oprimidos, dos direitos fundamentais, da democracia e de todos os valores ligados à pessoa humana.

O Direito do Trabalho coaduna com o mesmo entendimento. À medida que os direitos trabalhistas foram ficando mais evidentes, houve uma grande necessidade de alterar as relações laborais, dando muito mais ênfase em tentar atenuar as disparidades existentes entre empregador e empregado, para que a relação entre eles se tornasse a menos desequilibrada possível.

George Marmelstein (2014, p. 64) destaca que a Constituição de 88 pretendeu não apenas proclamar direitos, mas, sobretudo, concretizá-los. O desejo do constituinte foi de que toda sua interpretação fosse voltada para a busca da efetividade da Carta Magna.

Insta ressaltar que os direitos fundamentais foram dispostos na Constituição Federal, entre os artigos 5º ao 17º, e eles foram inseridos como cláusulas pétreas, não podendo ser abolidos nem mesmo por emenda constitucional.

Ademais, acerca do tema, Alexandre de Moraes (2011, p. 35) destaca que as normas que disciplinam os direitos e garantias fundamentais são direitos constitucionais, já que estão inseridos no texto de uma Constituição, tendo sua eficácia e aplicabilidade dependentes do próprio enunciado e são vinculadas a uma legislação ulterior, para que algumas normas que tratam dos direitos sociais possam ser aplicadas. Ademais, essas normas possuem eficácia e aplicabilidade imediatas.

Vale destacar que o artigo 11 do Código Civil dispõe que “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”. Ou seja, via de regra, os

direitos pessoais não podem sofrer mitigações. Por outro lado, não podemos considerá-los absolutos, tendo em vista que excepcionalmente podem sofrer limitações, desde que sejam involuntárias e que o caso concreto permita.

Alexandre de Moraes (2011, p. 38) classifica os direitos fundamentais em duas categorias, estando todos os dispositivos dispostos na Constituição Federal, sendo eles os Direitos e Garantias Fundamentais e os Direitos Humanos.

Quanto aos Direitos e Garantias Fundamentais, eles podem dispor de Direitos e Garantias Individuais e Coletivos (art. 5º CF); Direitos Sociais (art. 6º a 11 CF); Direitos da Nacionalidade (art. 12 CF); Direitos Políticos (art. 14 CF); Direitos de Criação, Organização e Participação em Partidos Políticos (art. 17 CF).

Já em relação aos Direitos Humanos, podem ser de 1ª geração (artigos 5º e 14 CF); 2ª geração (artigos 6º, 7º, 205 CF); 3ª geração (artigo 225 CF) e de 4ª geração (artigos 1º e 3º CF).

Destarte, os trabalhadores gozam desses direitos fundamentais dispostos na Carga Magna pela sua própria condição humana, sendo-lhes assegurados os direitos da personalidade dispostos no artigo 5º da Constituição de 1988.

Ademais, o mesmo diploma legal expressamente prevê, nos artigos 7º ao 11º, direitos sociais aos trabalhadores, como férias remuneradas, horas extras, jornada diária de 8 horas e semanal de 44 horas, etc., destacando a importância de se preservar direitos e garantias fundamentais no labor.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 79) evidencia que os direitos pessoais devem ser entendidos de maneira coletiva, e não individual, de forma que sua violação (mesmo que haja anuência do seu titular) representaria uma ofensa a toda coletividade.

Marina Santoro Franco Weinschenker (2013, p. 43) destaca que atualmente temos um desafio na seara empregatícia, no que tange à preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, tendo em vista que a legislação não determina um limite específico para a prática do poder diretivo do empregador, dando margens a situações de abusos de poder por parte do chefe. Tal situação pode ser evidenciada no contexto atual, de facilitação das tecnologias de informações.

Amaury Haruo Mori (2011, p. 58) ressalta que:

[...] Na esfera do contrato de trabalho, onde uma das partes está juridicamente subordinada à outra, o tratamento dos dados pessoais

realizado abusivamente pode causar efeitos danosos à vida pessoal e profissional do trabalhador ou do candidato a emprego.

Ante o exposto, conclui-se que os direitos da personalidade devem ser assegurados a todos os cidadãos, merecendo destaque aos trabalhadores, por já se encontrarem em uma situação de desigualdade perante a relação empregatícia – de submissão – ao empregador. Nesse sentido, pretende-se, ao longo do presente estudo, enaltecer a importância de se observar a efetividade dos direitos da personalidade nas relações laborais, sobretudo no tocante ao relacionamento amoroso no ambiente de trabalho. Acerca do tema, sabe-se que o empregado, hipossuficiente, muitas vezes tem seus direitos atenuados, razão pela qual merece ainda maior proteção nesses casos, à vista da delicadeza da temática e por se tratar de assunto que reflete a vida pessoal do funcionário.

2.1 DIREITO À PRIVACIDADE

O direito à privacidade também está previsto na nossa Carta Magna, no artigo 5º, inciso X, devendo, portanto, ser respeitado na relação laboral, inclusive no que tange à questão do relacionamento amoroso entre colegas de trabalho.

Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p. 162) afirma que, enquanto direito de personalidade, o direito à privacidade deve ser protegido no âmbito privado, tendo em vista que isso evita a divulgação de informações obtidas por meio de intromissão indevida, além de também evitar que elas sejam repassadas sem autorização, mesmo que tenham sido obtidas de forma legítima.

Rúbia Zanutelli de Alvarenga (2013, p. 116) destaca que a vida pessoal do empregado se relaciona com a sua realidade social e familiar, no âmbito das relações humanas, travadas no bojo da sociedade.

Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p. 162) dispõe que o direito à privacidade protege a maneira de ser do indivíduo do conhecimento alheio. Ademais, a autora exemplifica situações de violação do direito à privacidade, tais como: a) na hipótese de intromissão não consentida em relação à vida privada de alguém; b) quando a pessoa autorizar o acesso às informações da sua vida privada, mas não consentir em relação à divulgação para terceiros, entre outros.

Ora, a partir dessas lentes, pode-se entender, portanto, que o direito à privacidade do trabalhador consiste, em suma, no seu direito de ter resguardadas informações ou coisas que dizem respeito à sua vida pessoal. Ninguém mais, senão o próprio trabalhador, pode controlar a exposição e a disponibilidade das informações que dizem respeito a ele.

Do ponto de vista da posituação jurídica histórica da privacidade, o artigo 12º da Declaração Universal dos Direitos Humanos preconiza que “Ninguém sofrerá intromissões arbitrárias na sua vida privada, na sua família, no seu domicílio ou na sua correspondência [...]”, coadunando com a ideia em comento, no que tange à importância do direito à privacidade do empregado, enquanto cidadão.

Ainda, o artigo 17º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, traz que “Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, sua família, seu domicílio ou sua correspondência [...]”.

Insta ressaltar que o Pacto de São José da Costa Rica teve notória relevância acerca do tema, ao dispor que nenhum ser humano estará à mercê de condutas arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, familiar ou no seu próprio domicílio.

Assim, sendo um direito de suma importância, não à toa elencado como um direito fundamental, seria intolerável admitir situações, quaisquer que elas sejam, que fulminem o direito à privacidade, assim como os outros direitos que serão tratados no decorrer deste estudo.

Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p. 163) destaca que os critérios em relação à vida privada de alguém são flexíveis, uma vez que dependem da realidade de cada indivíduo, só podendo ser definido no caso concreto.

Marina Santoro Franco Weinschenker (2013, p. 21) dispõe que o direito à privacidade do indivíduo consiste em gênero, que tem como espécies o direito ao segredo e o direito à intimidade.

Arion Sayão Romita (2007, p. 278) salienta que o âmbito da intimidade possui “raio menor”, pois abrange questões mais interpessoais do trabalhador, que não devem ser interferidas pelo empregador, enquanto que a vida privada possui maior abrangência, englobando tudo aquilo que diga respeito à privacidade do empregado.

Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p. 163) sustenta que a não observância do direito à privacidade, através de divulgação não autorizada, pode gerar dano moral e/ou material, tendo como consequência o dever de reparação. Ademais, a pessoa que sofreu a violação pode solicitar a retirada e/ou a sustação da propagação dos fatos que tratam da sua vida privada.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 118) afirma que seria inadequado se o empregador quisesse adentrar na privacidade do seu empregado, intrometendo-se nas amizades que este terá, na sua orientação sexual ou quais são os seus planos familiares para o futuro, por exemplo.

Ou seja, conforme se depreende dos ensinamentos supracitados, fica evidente que ao empregador não cabe a interferência no âmbito privado do seu empregado, notadamente na questão do relacionamento amoroso entre colegas de trabalho – objeto do presente estudo -, ainda que tal situação ocorra no ambiente laboral.

Marina Santoro Franco Weinschenker (2013, p. 23) elucida que o direito à privacidade pressupõe a proteção da personalidade do indivíduo, tendo em vista que se trata de uma espécie desta. Assim, no âmbito trabalhista, objetiva-se proteger o direito em comento do trabalhador, através da proibição de veiculação dos dados pessoais deste, por exemplo.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 119) dispõe o empregador não pode se intrometer nas escolhas do seu empregado, já que o ser humano, apenas sozinho, poderá decidir sobre os relacionamentos nos quais se sinta plenamente feliz, para que obtenha uma vida pessoal com saúde e harmonia.

Marina Santoro Franco Weinschenker (2013, p. 51) afirma que, no contexto das novas tecnologias, a privacidade merece um estudo mais aprofundado, por ser impactada diretamente por elas, sendo importante um maior desdobramento acerca do tema.

Amaury Haruo Mori (2011, p. 58) elucida que a temática em questão diz respeito à proteção dos dados pessoais das pessoas – seja do seu conhecimento e até da propagação dessas informações -, de forma que o direito deve protegê-las.

Ante o exposto, fica evidente que o direito à privacidade das pessoas deve ser resguardado, tendo em vista que as informações pessoais devem ser sigilosas. Ademais, o direito deve regular essa proteção, de maneira que propicie bem-estar

aos cidadãos e segurança nas relações de emprego, de forma que fique assegurada ao empregado uma “tranquilidade” no que tange à sua vida privada – isto é, a não intromissão do empregador nos aspectos individuais de cada trabalhador.

2.2 DIREITO À INTIMIDADE

De acordo com o artigo 5º, X, da CF, é inviolável a intimidade das pessoas. Por ser um direito que protege informações que dizem respeito apenas ao seu titular, entende-se a necessidade de sua preservação, devendo o empregador cumpri-la.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 25) destaca que a classificação mais adequada do direito à intimidade seria aquela que o engloba como um direito à integridade moral.

Segundo George Marmelstein (2014, p. 133), o constituinte brasileiro estabeleceu diversos direitos visando criar uma espécie protetora da pessoa, impedindo, via de regra, a intervenção de terceiros, permitindo então que os seres humanos pudessem desenvolver de forma livre suas peculiaridades físicas e espirituais, através dos direitos da personalidade.

Nesse sentido, o direito à intimidade encontra-se amparado pelos direitos da personalidade, notadamente por estar consagrado na nossa Carta Magna, sendo-lhe, portanto, atribuída extrema relevância.

De acordo com Alexandre de Moraes (2011, p. 58), os significados trazidos pela Constituição Federal a respeito dos direitos da intimidade e da vida privada possuem grande relação; a diferença entre eles está no fato de que o primeiro é menos amplo, além de possuir respaldo através da incidência do segundo.

Floriano Barbosa Junior (2008, p. 60) dispõe que o direito à privacidade diz respeito a um conglomerado de informações de um determinado indivíduo, as quais não são disponíveis para acesso de terceiros. Enquanto isso, diz o autor que a intimidade está ligada ao constrangimento que haveria na hipótese de revelação de eventuais informações que fazem parte da vida pessoal de uma pessoa.

Ou seja, a intimidade é abrangida pela privacidade do indivíduo e ela deve ser preservada por toda a sociedade, incluindo a seara trabalhista, tendo em vista que

ela resguarda o que há de mais íntimo no ser humano. Ademais, em relação ao relacionamento amoroso no ambiente laboral, fica também evidente a necessidade de proteger a intimidade do indivíduo, já que o trabalhador é, em primeiro lugar, um cidadão, que deve ser duplamente “acolhido”: enquanto ser humano e enquanto empregado.

Nesse diapasão, Alexandre de Moraes (2011, p. 58) destaca que a intimidade está relacionada com o trato íntimo da pessoa, com as suas relações pessoais, como de amizade e familiar, enquanto que a vida privada é mais abrangente, pois abarca todos os tipos de relacionamentos humanos, como as relações laborais, comerciais, etc.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 38) ressalta que o direito à intimidade se relaciona com a liberdade, e que “sua natureza jurídica é a de um direito fundamental de defesa, um direito subjetivo, inerente à própria pessoa humana”.

Nesse sentido, evidencia-se que o ser humano enquanto ser social tem direito à preservação da sua intimidade, pela simples condição de cidadão e por possuir liberdade, cabendo aos terceiros uma obrigação de não fazer, isto é, de não violar estes direitos inerentes ao homem.

Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 43) afirma que o direito à intimidade tem como objetivo amparar o seu titular em relação à vida privada.

Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 43) elucida que a Carta Magna teve como premissa a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que dispõe que “ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Todo homem tem o direito à proteção de lei contra tais interferências ou ataques”.

Florianio Barbosa Junior (2008, p. 70) menciona que “o caráter absoluto do direito de propriedade, conforme concebido na Declaração Universal dos Direitos do Homem, foi evoluído até alcançar uma concepção atrelada à sua função social.”

Nesse sentido, a despeito do poder diretivo assegurado ao empregador – em razão de sua propriedade –, fica evidente que tal poder não é absoluto, já que evoluímos para um pensamento que visa atender a função social da “terra”.

Nesse sentido, Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 45) destaca que é irreal se pensar em um trabalhador sem que sejam a ele concedidas as devidas garantias em virtude de seus direitos humanos e de personalidade.

Portanto, ao se falar em intimidade, está se falando de um direito essencial, inalienável e, por conseguinte, protegido de qualquer arbítrio exterior. Assim, o direito em comento representa a individualidade de cada um, dizendo respeito apenas ao seu detentor. Nesse sentido, é impossibilitado ao empregador adentrar e invadir a esfera íntima do seu empregado.

Florianio Barbosa Junior (2008, p. 60) evidencia que tanto a intimidade quanto a privacidade do indivíduo são invioláveis, ainda que o homem esteja em uma situação de subordinação (como é o caso da relação trabalhista).

Assim, fica evidente que, mesmo no âmbito trabalhista, o empregador não pode “invadir” a seara pessoal do seu trabalhador, tendo em vista que a simples subordinação não lhe confere tal prerrogativa.

Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 46) sustenta que o direito à intimidade, enquanto subespécie dos direitos da personalidade, consiste em um “freio” à atuação do empregador.

Nesse diapasão, fica evidente que o empregador, enquanto detentor da propriedade privada e, conseqüentemente, do poder diretivo que lhe é assegurado, não possui poder absoluto, tendo em vista que os próprios direitos fundamentais - tratados ao longo do presente estudo – consistem nesse “freio” destinado ao empregador.

Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p. 166) afirma que a proteção à intimidade da pessoa tem o intuito de proteger alguém da intromissão de um terceiro em relação a algo mais restrito de sua vida do que a sua privacidade.

Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 114) dispõe que a intimidade é uma espécie dos direitos da personalidade do empregado e, sendo assim, constitui um direito fundamental para o ser humano, sendo-lhe assegurado, para que esse não tenha revelado os aspectos pessoais da sua intimidade e/ou seus sentimentos perante terceiros.

Pelo exposto, percebe-se que o direito à intimidade não pode ser violado pelo empregador nas relações laborais, inclusive em se tratando de casos em que haja

relacionamento amoroso no ambiente de trabalho, por ser o que há de mais íntimo do ser humano. Ademais, as pessoas buscam se relacionar umas com as outras. Trata-se de uma característica intrínseca à condição humana, o que pode levar, muitas vezes, ao relacionamento amoroso – algo que reflete a intimidade dos envolvidos.

Assim, não cabe ao empregador emitir juízo de valor a respeito do ocorrido, tampouco violar a intimidade dos amantes, pois, ainda que sejam ambos do mesmo ambiente laboral, o fato de se relacionarem ultrapassa a esfera do trabalho e ganha destaque na vida particular de cada indivíduo. Não se quer dizer que o direito à intimidade é absolutamente inviolável. Ao revés. O empregador pode, excepcionalmente, interferir na esfera privada, desde que se faça uma ponderação minuciosa de interesses e que fique demonstrado, no caso concreto, a razão de tal “violação”.

2.3 DIREITO À HONRA

Enquanto direito fundamental previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, o direito à honra também deve ser preservado nas relações trabalhistas – e isso inclui os casos de relacionamento amoroso no ambiente laboral.

O Pacto de San José da Costa Rica estabelece que “para a efetiva proteção da honra e da reputação, toda publicação ou empresa jornalística, cinematográfica, de rádio ou televisão, deve ter uma pessoa responsável, que não seja protegida por imunidades, nem goze de foro especial” (artigo 14, item 3).

Arion Sayão Romita (2007, p. 282) evidencia que a honra do empregado pode ser violada por seu “chefe” em diversas situações. Justamente por isso, o nosso ordenamento jurídico prevê constitucionalmente sua proteção e também proclama a inviolabilidade da honra de alguém em uma relação laboral.

Assim, ainda que se trate de relacionamento amoroso no ambiente de trabalho, de acordo com nossa Carta Magna, o empregador não pode violar a honra do seu trabalhador, porquanto diz respeito a um direito constitucionalmente assegurado.

Segundo George Marmelstein (2014, p. 133), à vista de informações inverídicas ou mentirosas difundidas no gozo da liberdade de expressão, capazes de ferir a reputação de algum indivíduo, a vítima pode conseguir, no mesmo local de publicação da ofensa, o direito de se insurgir dos fatos, de maneira a corrigir as informações que possam ter sido distorcidas por quem emitiu a mensagem originária.

Nesse sentido, o já citado Pacto San José da Costa Rica prevê que “toda pessoa, atingida por informações inexatas ou ofensivas emitidas em seu prejuízo, por meios de difusão legalmente regulamentados e que se dirijam ao público em geral, tem direito a fazer, pelo mesmo órgão de difusão, sua retificação ou resposta”.

Assim, pode-se constatar por exemplo que, nos casos de relacionamento amoroso no ambiente laboral em que haja violações aos direitos fundamentais assegurados ao trabalhador, como sua honra também estará ferida, caberá direito de resposta, com intuito de amenizar a situação em comento a respeito do empregado.

Todavia, George Marmelstein (2014, p. 134) elucida que, muitas vezes, apenas o direito de resposta não irá recompor integralmente a reputação da vítima, já que as notícias “caminham por pernas próprias”. Além disso, outros meios de comunicação podem publicar a mesma informação falsa, fazendo com que aquela retratação formal, acerca do equívoco da matéria, não tenha provavelmente a mesma proteção pública quanto teve a primeira mensagem. Assim, a Constituição Federal pressupõe tanto o direito de resposta quanto indenização por dano material, moral ou à imagem.

Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 44) afirma que essa é a teoria mais antiga em relação ao direito à imagem, e tem função protetora da imagem, através da tutela da honra. Assim, só haveria relevância para acionar a tutela jurisdicional se o uso do direito à imagem de determinada pessoa gerasse prejuízo à sua honra.

Em relação ao direito à honra, vide decisão do Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região:

DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA CONSTAN-GEDORA. VIOLAÇÃO DO DIREITO À HONRA DA EMPREGADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1 - A prova carreada aos autos evidencia que a autora, além de ter sido constrangida ilegalmente a assinar uma nota promissória, foi submetida à realização de uma revista íntima, vexatória e desnecessária, sem que

houvesse prova inequívoca do cometimento do prejuízo financeiro que lhe foi atribuído pela reclamada. 2 - Ao assim proceder, a empregadora incorreu em transgressão ao direito à honra, avultando inafastável a decisão do Juízo de primeiro grau que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferiu a indenização por danos morais requerida pela empregada. 3 - Contudo, em se constatando que o valor atribuído na sentença à reparação pelo prejuízo moral se mostra excessivo, impõe-se reduzi-lo a um patamar justo, mas com expressão monetária o bastante para minorar o sofrimento da reclamante e inculcar na reclamada o respeito aos valores e princípios inerentes ao Direito do Trabalho. 4 - Recurso parcialmente provido.

(TRT-13 - RO: 88964 PB 01522.2005.022.13.00-8, Relator: FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, Data de Julgamento: 04/07/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/07/2006)

O julgado em questão diz respeito a uma empregada que foi constrangida ilegalmente a assinar uma nota promissória, sendo sua vontade, portanto, viciada, além de ter sido submetida a uma revista íntima desonrosa e descabida diante das circunstâncias do caso concreto. Desta forma, manifestou-se o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região favoravelmente à empregada, por ter sua honra rebaixada e aviltada.

Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 44) dispõe que a honra abrange tanto o valor de alguém em relação a si próprio quanto à estima social, ou seja, como aquela pessoa é vista perante a sociedade (“sua reputação”).

Logo, se a reputação do indivíduo ficou prejudicada em razão de danos causados por terceiros, aquele que sofreu tal violação merece ser ouvido e ter sua situação amenizada, seja por reparação (danos morais), seja por outro meio que assegure mitigar o prejuízo sofrido pelo cidadão/trabalhador.

Assim, o direito à honra também é relevante nas relações empregatícias, devendo ser respeitado, não apenas por se tratar de um direito fundamental previsto no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, como também por proteger o cidadão, logo, o empregado, nas causas trabalhistas – e também ligadas ao relacionamento amoroso no ambiente laboral.

2.4 DIREITO À IMAGEM

O direito à imagem tem um destaque importante, em especial nos dias de hoje, já que vivemos na era digital, onde tudo pode ser fotografado e compartilhado em fração de segundos. Nesse diapasão, sua inobservância pode ocasionar a violação

de diversos direitos fundamentais. Assim, merece destaque a proteção da imagem do trabalhador, por exemplo, nos casos de relacionamento amoroso no ambiente laboral, visando evitar distorções e/ou prejudicar o empregado, seja no âmbito interno ou externo da empresa.

George Marmelstein (2014, p. 134) destaca que o dano à imagem, em que pese poder ser enquadrado como espécie de dano moral, foi classificado pelo constituinte como dano *in re ipsa*, quer dizer, trata-se de um dano indenizável por si próprio, independente de violação em relação à honra do retratado.

A Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, ao interpretar o artigo 5º, inciso IV, da CF/88, dispôs que “são cumuláveis as indenizações por dano material e moral decorrentes do mesmo fato.”

Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 26) destaca que, muitas vezes, a imagem consegue ter maior êxito na comunicação do que as palavras, pois ela gera muito mais curiosidade para o receptor da mensagem, fazendo com que este esteja mais atento à circunstância concreta. Ademais, vivemos na era da comunicação, e o homem contemporâneo é voraz por informações, tornando a imagem uma representação importante, tendo a possibilidade de comunicar em um único momento.

Nesse sentido, a imagem, ao representar uma determinada situação, pode levar a desonra de alguém, mesmo que sua interpretação gere uma distorção da realidade. Assim, ao violar o direito à imagem, estar-se-ia violando diversos direitos fundamentais, como é o caso da honra, da intimidade, entre outros.

Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 47) destaca que, com o avanço tecnológico dos meios de comunicação, atualmente é possível captar uma imagem à distância e fazer com que ela seja reproduzida no mundo todo em muito pouco tempo, razão pela qual há uma preocupação em relação à sua proteção.

Acerca do tema, pode-se destacar decisão do Superior Tribunal do Trabalho (TST) sobre o direito à imagem na relação empregatícia:

DIREITO DE IMAGEM. UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES DO EMPREGADOR. O fato de a empregadora permitir que seus empregados utilizem uniforme com logomarca de outras empresas ofende o direito de imagem do empregado. A utilização da imagem do empregado para realizar propaganda de terceiros estranhos à relação empregatícia, sem anuência deste e sem qualquer contrapartida, configura

abuso de direito ou ato ilícito, ensejando a devida reparação, na medida em que não é crível supor que a empregadora não tenha obtido vantagens econômicas pela propaganda efetivada. Precedentes desta Corte superior. Recurso de Revista conhecido e provido.

(TST - RR: 14804020135100103, Data de Julgamento: 28/10/2015, Data de Publicação: DEJT 03/11/2015)

A decisão traz uma situação de uso indevido da imagem do empregado. Isto porque a empresa empregadora determinava que os empregados utilizassem roupas que continham os logotipos de produtos comercializados pelos fornecedores daquela. Desta forma, o empregado está sendo utilizado, sem anuência e concordância expressa, para a divulgação de marca de terceiros estranhos à relação empregatícia para qual foi contratado, o que consiste numa violação ao seu direito de imagem. Assim entendeu o TST.

Ademais, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990), prevê, em seu artigo 17, o caráter inviolável da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente, abarcando a proteção a sua imagem.

Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 38) destaca que o direito à imagem se encontra entre os Direitos da Personalidade, sendo classificado como extrapatrimonial. Nesse sentido, o conteúdo patrimonial não implica a transferência, e sim a possibilidade de uso, desde que vinculada à vontade do dono da imagem, além do acordo estipulado no contrato entre as partes.

Ressalta Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 48) que o direito à imagem não deve ser analisado através do direito à intimidade, para que não ocorram imperfeições em relação à tutela jurídica. A título ilustrativo, o doutrinador exemplifica o caso de uma pessoa que deixa que sua fotografia seja exposta, mas veda a sua comercialização; logo, depreende-se da situação que o bem tutelado é a própria imagem, e não a intimidade.

Ou seja, o direito à intimidade é diferente do direito à honra, à imagem, à privacidade... O homem deve ter todos esses direitos resguardados de forma distinta, já que todos eles fazem parte dos direitos da personalidade.

Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 46) afirma que o direito à própria imagem é inalienável e intransmissível, já que ele é intrínseco ao seu titular. Todavia, ressalta que trata-se de um direito disponível, cabendo ao seu detentor dispor ou não da própria imagem para que outros a utilizem para certos fins.

Nesse diapasão, conclui-se que o direito à imagem representa uma forma de proteção ao trabalhador, de não ser exposto em situações que possam comprometer sua credibilidade e/ou gerar, a ele, eventuais prejuízos. Além de ser um direito assegurado na Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X, é considerado inviolável a todos os cidadãos, incluindo-se então o trabalhador. Ademais, ainda mais se tratando, por exemplo, de questões pessoais, como o namoro (que pode ocorrer em ambiente laboral), não ensejaria necessariamente um direito ao empregador de prejudicar a imagem do seu empregado apenas por essa circunstância de sua vida privada.

2.5 A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme se depreende das explicações supracitadas, os direitos fundamentais possuem especial relevância no âmbito das relações trabalhistas. Isto porque, a despeito do direito de propriedade assegurado ao empregador, o empregado tem direito à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem, resguardados.

Nesse sentido, devemos considerar que os direitos laborais são de proteção, tendo em vista que o Estado deve atuar de forma a proteger estes direitos aos trabalhadores. Por tal razão, a Constituição Federal, em seu artigo 1º, inciso IV prevê que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamento da República Federativa do Brasil.

Ademais, devem-se levar em consideração as características inerentes aos direitos fundamentais, tais como: a sua universalidade (são destinados a todo gênero humano); a inalienabilidade (o fato de serem intransferíveis); a irrenunciabilidade (os direitos da personalidade são irrenunciáveis); a sua eficácia irradiante (isto é, tendo como escopo a Constituição Federal, espriam seus efeitos por toda a ordem jurídica).

Nessa linha de raciocínio, Maria Cecília Naréssi Munhoz Afformalli (2003, p. 52) preconiza que os direitos da personalidade são indisponíveis, haja vista que, no que pese o titular tem o direito de uso e gozo, o mesmo não pode dispor desses direitos.

Em relação à irrenunciabilidade, Sergio Pinto Martins (2015, p. 73), ensina que os direitos dos trabalhadores não podem ser passíveis de renúncia, tendo em vista que, se um trabalhador escolher por renunciar do seu direito às férias, ainda que agindo deliberadamente, tal ato não terá qualquer validade, podendo ainda o empregado reclamá-las na Justiça do Trabalho. Isto acontece por força da característica irrenunciável desses direitos.

Também é importante salientar que os direitos fundamentais não são absolutos, ou seja, todos são passíveis de ponderação e sua análise deve ser casuística, de acordo com o caso concreto, levando em consideração as peculiaridades da situação em observância.

Para isso, é preciso que se solucione a controvérsia pela proporcionalidade. Os autores divergem a respeito da sua natureza jurídica. Alguns entendem que a proporcionalidade corresponde a uma regra, outros sustentam ser um princípio. Há, ainda, aqueles que acreditam não ser nem um nem outro.

Incontestável é que as soluções para os conflitos relacionados aos direitos fundamentais encontram respaldo na ponderação de interesses, através da proporcionalidade, sopesando, de um lado, o interesse do empregador e, do outro, os anseios do empregado.

Júlio Ricardo de Paula Amaral (2007, p. 57) salienta que, diferentemente da eficácia vertical, resultante das relações travadas com os entes públicos, nas relações entre particulares, a regra é a eficácia horizontal, ressalvando os direitos fundamentais que são assegurados nessas situações.

Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 121) evidencia que, quando o empregador infringe os direitos da personalidade dos trabalhadores, ele poderá ser responsabilizado, em virtude do ato ilícito cometido, ou ainda em razão de eventual abuso de direito – podendo ser penalizado pelos artigos 186 e 187 do Código Civil. Além disso, o juiz pode, no caso concreto, reconhecer a responsabilidade do infrator, sem análise de culpa, desde que haja previsão legal para tal circunstância.

Ante o exposto, infere-se que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho é concretizada a partir do respeito aos direitos à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem do empregado, porquanto o direito do trabalho abarca os ideais

constitucionais, como é o caso dos direitos mencionados (previstos no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal).

Ademais, o empregador não pode ferir os direitos mencionados, ainda que se trate de situação em que haja relacionamento no ambiente laboral, pois, conforme estudado, prevalece o direito pessoal em detrimento da vontade “patronal”. Vale destacar que apenas excepcionalmente haverá mitigação aos direitos em questão – por não serem eles absolutos –, desde que haja uma ponderação de interesses e fiquem configurados os motivos – e suas respectivas importâncias – a serem seguidos.

Júlio Ricardo de Paula Amaral (2007, p. 52) afirma que a eficácia dos direitos fundamentais visa a “garantia de um determinado campo de liberdade pessoal do indivíduo, sem interferências indevidas do Estado ou de outros particulares”.

Isto é, o autor se refere, respectivamente, às eficácias vertical e horizontal, que devem ser respeitadas, possibilitando assegurar as liberdades individuais dos trabalhadores.

Tem-se a seguir uma decisão que reflete a temática em comento, no sentido de que, muito embora seja o possuidor da propriedade privada, o empregador não pode desrespeitar os direitos fundamentais que são assegurados aos empregados, mesmo no caso de relacionamento amoroso no ambiente laboral, para que não cometa um abuso de poder:

RECURSO DE REVISTA DO AGRAVO DE INSTRUMENTO PROVIDO. JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA. DANO MORAL. NORMA REGULAMENTAR QUE PROÍBE O RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE EMPREGADOS. ABUSO DO PODER DIRETIVO DA RECLAMADA. INOBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO DIREITO À LIBERDADE. A partir da segunda metade do século XX, consolidou-se a percepção de que também os denominados "poderes privados" podem vulnerar os direitos fundamentais das pessoas com as quais mantêm relações jurídicas, principalmente naquelas de natureza assimétrica, em que um dos polos está em estado de sujeição ou é hipossuficiente do ponto de vista jurídico, econômico ou social. Daí a consagração da denominada eficácia horizontal dos direitos fundamentais ou a sua eficácia na esfera do Direito Privado ou entre particulares, instrumento mediante o qual o Poder Judiciário atua para limitar o exercício arbitrário ou abusivo do poder por particulares que atinja os direitos fundamentais daqueles com os quais estes se relacionam. Também não cabe, hoje, nenhuma dúvida quanto à aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais em geral no âmbito das relações trabalhistas. [...]. Discute-se, no caso, a configuração do dano moral decorrente da despedida por justa causa em razão de relacionamento amoroso entre os empregados da empresa ré. O Regional manteve a decisão em que se considerou válida a rescisão do contrato de trabalho da

autora, por justa causa, por concluir que houve a quebra de confiança e de fideducia entre as empregadoras e a empregada. A Corte a quo consignou que a reclamante detinha total conhecimento, ao assinar contrato de trabalho, da existência do código de ética na empresa, fixando regras de conduta moral. [...]. Na hipótese dos autos, é preciso enfatizar que não houve nenhuma alegação ou registro de que a reclamante e seu colega de trabalho e companheiro agiram mal, de que entraram em choque ou de que houve algum incidente envolvendo-os, no âmbito interno da própria empresa. Portanto, a dispensa por justa causa da reclamante, incontroversamente decorreu exclusivamente por conta da existência de relacionamento afetivo entre os empregados da empresa ré. Esses fatos configuram, sim, invasão injustificável ao patrimônio moral de cada empregado e da liberdade de cada pessoa que, por ser empregada, não deixa de ser pessoa e não pode ser proibida de se relacionar amorosamente com seus colegas de trabalho. Ao contrário: isso é inerente à natureza humana. Diante desse contexto fático, não cabe a menor dúvida de que preceitos constitucionais fundamentais estão sendo atingidos, como a dignidade da pessoa humana e a liberdade, tendo em vista que a vida pessoal dessa empregada, sem nenhuma justificativa razoável e sem real necessidade, foi desproporcionalmente limitada pela empregadora. Com efeito, em razão da condição hierárquica da relação existente entre empregado - subordinado - e empregador, tem-se que esse último detém o poder diretivo, o qual, no entanto, deve observar os limites estabelecidos na Constituição Federal e nas leis, devendo os atos empresariais, sejam eles tácitos, sejam escritos (regulamentos internos e demais normas internas), ser razoáveis, sendo vedado seu uso abusivo e contrário à função social que deve presidir e, ao mesmo tempo, servir de limite daqueles próprios atos empresariais. [...]. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 11028420125080003, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 24/05/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2016)

Assim, a partir do julgado supracitado, pode-se concluir que a eficácia horizontal dos direitos fundamentais é assegurada nas relações privadas, para que não ocorram eventuais abusos de poder, como restou configurado no caso em análise, porquanto o empregador demitiu por uma suposta justa causa a empregada que descumpriu a norma da empresa de não se relacionar amorosamente com um colega de trabalho. Todavia, entendeu acertadamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que o poder hierárquico é limitado ao respeito aos direitos da personalidade.

Sobre o assunto, Ingo Wolfgang Salert (2017, p. 237) dispõe que:

Proporcionalidade e razoabilidade são noções que assumiram um papel de destaque no direito constitucional contemporâneo. Sua relação com os princípios da concordância prática e da ponderação (harmonização) é notória, e como tal aqui não será particularmente justificada [...]. De qualquer modo, muito embora ambas as noções encontrem talvez o mais importante momento de sua aplicação no campo das restrições aos direitos fundamentais e, de modo especial, quando se cuida de colisões entre direitos e princípios, sua repercussão não se limita a tais situações. Com efeito, proporcionalidade e razoabilidade guardam forte relação com as noções de justiça, equidade, isonomia, moderação, prudência, além de traduzirem a ideia de que o Estado de Direito é o Estado do não arbítrio. Por outro lado, apenas na aplicação desses princípios (e critérios) é que se

logra obter a construção de seu significado, legitimação e alcance, pois a cada situação solucionada amplia-se o âmbito da sua incidência.

A partir das lentes do doutrinador supracitado, pode-se depreender, diante do caso em tela, isto é, sobre a colisão dos direitos fundamentais, que deverá sempre haver uma ponderação de interesses, lastreada na proporcionalidade e na razoabilidade, tendo em vista a possibilidade de colisão entre os direitos fundamentais.

Ademais, se tratando de hipótese de relacionamento amoroso no ambiente laboral, é possível haver colisão entre, de um lado, os direitos fundamentais (à intimidade, à privacidade, à honra, à imagem) e, do outro, ao direito de propriedade – ambos assegurados na Constituição Federal. Nesse sentido, a solução está justamente na aplicação da ponderação de interesses, lembrando sempre que os direitos fundamentais não são absolutos.

Dessa forma, é indubitável que os direitos fundamentais existem nas relações trabalhistas, devendo ser respeitados inclusive de forma horizontal, ocasionando uma igualdade de direitos aos empregados e empregadores, no que tange aos direitos fundamentais, visto que a hierarquia por si só não é suficiente para que ocorra seu descumprimento ou mitigação. Ao revés, como vimos, seria hipótese de abuso de poder caso ocorresse tal hipótese.

3 O PODER DIRETIVO E O CONTRATO DE EMPREGO

O poder diretivo do empregador consiste em um direito que lhe é assegurado, em virtude da sua própria condição, sendo-lhe atribuídas prerrogativas de organização, fiscalização e de disciplina no âmbito da empresa, que poderão ser aplicadas aos seus empregados.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 459) dispõe que a palavra “poder” tem origem latina e significa “chefe de um grupo”. Assim, de acordo com a autora, “o termo ‘poder’ gira em torno da ideia de posse, de força, de vontade, de obediência e de influência, enquanto hierarquia pressupõe uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade”.

Ou seja, o poder seria decorrente do dever de obediência imposta aos funcionários da empresa, enquanto que a hierarquia estaria ligada à noção de subordinação desses trabalhadores em relação ao seu chefe.

Considerando que é o empregador o responsável pelos riscos da sua empresa, o artigo 2º da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – lhe confere a prerrogativa de comandar e fiscalizar o seu estabelecimento, de acordo com o poder hierárquico que lhe é assegurado (LEITE, 2017, p. 260).

Nesse sentido, trata-se de uma prerrogativa legal, expressa na CLT, em conferir tal direito ao empregador, em decorrência do seu estabelecimento privado. Insta ressaltar que o artigo 2º da CLT não menciona literalmente a palavra “poder hierárquico”; todavia, destaca o fato de que o empregador arca sozinho com eventuais prejuízos de sua empresa, bem como é enfático ao afirmar que é o proprietário que “dirige a prestação pessoal de serviço”, ficando subentendido tal direito.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 233) destaca que, em virtude da subordinação do empregado, este fica sujeito ao poder de direção do empregador. Isto é, o trabalhador fica vinculado àquilo que o seu empregador define acerca do desenvolvimento das atividades laborais.

Vale destacar que, conforme visto no capítulo anterior, o modo de condução da propriedade privada, isto é, a maneira que o chefe irá determinar sobre o

funcionamento da empresa, será limitada a partir do respeito aos direitos fundamentais, assegurados aos empregados. Ou seja, o empregador fica vinculado à boa-fé objetiva, na sua função limitativa, conforme será abordado no próximo capítulo, juntamente com as suas outras funções (interpretativa-integrativa e criadora de deveres anexos).

O empregador, por exemplo, enquanto detentor do poder diretivo, tem a prerrogativa de criar determinada norma em sua empresa, estabelecendo que é proibido o relacionamento amoroso naquele ambiente laboral, porém a forma que ele irá estabelecer esse regramento e a maneira que irá lidar com eventuais consequências advindas desta, ficarão limitadas a partir dos direitos da personalidade que são assegurados aos trabalhadores.

Insta ressaltar que o tema em comento foi dividido em três situações que representam poderes diversos: o poder disciplinar, o poder de controle e o de fiscalização, todos decorrentes do poder diretivo, o qual lastreia a relação de emprego, conforme estará demonstrado ao longo deste capítulo.

José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 205) assevera que o poder diretivo consiste em um fator inerente à organização e, tendo a empresa esta função, é assegurado ao empregador o exercício de tal direito, seja para organizar, regulamentar, fiscalizar ou até de disciplinar as atividades laborais e, eventualmente, sancionar seus empregados por violar as normas que lhes são impostas.

Nesse diapasão, o autor elucida que o poder diretivo atribuído ao empregador permite que o mesmo crie seu estabelecimento empresarial e, também, decida acerca das formas de exercício que serão pactuadas no ambiente laboral, possibilitando a estruturação pessoal de sua propriedade privada.

Nas lições de Luciano Martinez (2018, p. 275), a palavra “poder” pode ter vários significados, enquanto que na visão jurídica haverá um sentido de domínio, “como a capacidade de legitimamente submeter alguém a algo”.

Dessa forma, o autor visa esclarecer que, a partir do poder que é conferido ao empregador, este passa a deter prerrogativas para conduzir legalmente sua atividade privada, podendo, inclusive, submeter regras aos seus empregados.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 63) dispõe que:

Embora a doutrina trabalhista reconheça de forma pacífica que o empregador seja detentor do poder diretivo, não há um entendimento uniforme sobre o seu conceito. Este fato decorre da grande divergência apresentada entre os doutrinadores quanto à natureza jurídica e os fundamentos do poder diretivo.

Nesse contexto, a despeito de não termos um conceito pacífico doutrinariamente acerca do tema em comento, é evidente que o poder diretivo do empregador coexiste com três elementos básicos: o poder hierarquicamente superior (do empregador em relação ao seu emprego), o empregado (isto é, o ser “hierarquicamente inferior” – “mão de obra” do estabelecimento privado -) e a empresa. Insta ressaltar que o primeiro sujeito (empregador) exerce controle em relação ao segundo (empregado), diante do objeto ao qual detém – a propriedade privada.

É imperioso destacar que seria mais adequado denominar o poder diretivo do empregador como sinônimo de poder empregatício, tendo em vista que a expressão “poder hierárquico” confere uma entonação mais rígida, incompatível com o processo de democratização (DELGADO, 2017. p. 749).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 391) afirma que o poder de direção é de titularidade do empregador e trata-se de uma situação em que há subordinação jurídica decorrente da relação de emprego. Isto é, o trabalhador exerce sua função de maneira subordinada, em virtude do exercício do poder de direção conferido ao empregador.

Nesse diapasão, é inegável que há uma relação de subordinação na seara trabalhista, posto que o empregado fica vinculado às normas criadas pelo empregador. Todavia, a despeito de, inevitavelmente, haver um temor reverencial por parte do trabalhador em relação ao seu chefe, este não pode chegar a um nível tão grande que seja capaz de afetar a atividade laboral em si, tendo em vista que há uma linha tênue entre o “poder de mando” e o dever de “humanidade”, representado nas figuras da boa-fé, razoabilidade, proporcionalidade, entre outras. Em suma, o poder de direção do empregador não é absoluto, encontrando limites já mencionados, além de outros, como a adequação à legalidade, aos bons costumes, etc.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 38) preconiza que:

Na atualidade, a vertente que melhor se amolda é a que considera a natureza jurídica do poder diretivo do empregador como direito-função, uma

vez que o empregador não se pauta por seu único e exclusivo interesse, mas faz valer a função social do contrato de trabalho, considerando o interesse comum de seus empregados.

Assim, o autor considera que, em uma relação de trabalho, pressupõe que ambas as partes contratantes (empregador e empregado) tenham interesse em comum e, de certa forma, acabem tirando proveito desse vínculo. O poder diretivo seria, então, uma espécie de “função” destinada ao empresário, em razão de sua condição de “mando” no ambiente laboral.

Nessa mesma linha de raciocínio, Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 64) assevera que o poder diretivo tem um conceito bastante atrelado ao contrato de trabalho, bem como vinculado à submissão do trabalhador. O autor também destaca que “o empresário passa a deter autoridade sobre a pessoa dos trabalhadores que admite a serviço da empresa”.

Nesse diapasão, conclui-se que o poder diretivo consiste em uma prerrogativa conferida ao empregador de, lastreando-se na propriedade privada que detém e dispondo da mão-de-obra de trabalhadores a ele subordinado, escolher e dirigir os modos de produção e configuração de sua empresa, através das ordens dirigidas aos empregados, dentro dos limites da legalidade e da boa-fé.

3.1 FUNDAMENTOS DO PODER DIRETIVO

Preliminarmente, insta ressaltar que o poder diretivo exercido pelo empregador encontra respaldo em diversos dispositivos legais, inclusive constitucionais, bem como é fruto de um enfrentamento doutrinário que merece destaque para melhor elucidação deste trabalho.

Eduardo Milléo Baracat (2011, p. 26) dispõe que o poder empregatício pode ser justificado a partir do capitalismo, responsável por inserir a necessidade da criação de meios jurídicos capazes de fazer com que o proprietário do meio de produção exerça, de forma livre e desimpedida, a atividade econômica por ele escolhida.

É importante salientar também que, a despeito do vocábulo “poder”, tratam-se de prerrogativas destinadas ao empregador, em razão da sua condição decorrente do contrato de emprego, de “hierarquicamente” superior em relação ao empregado na

seara trabalhista, apesar dos direitos fundamentais serem aplicados para ambas as partes de forma indiscriminada.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 65) destaca que a análise legal do poder de direção conferida ao empregador encontra respaldo nas normas jurídicas que dão suporte ao seu reconhecimento, enquanto que a análise doutrinária objetiva ser incorporada ao nosso ordenamento jurídico vigente.

Nesse sentido, coexistem análises doutrinária e legal acerca do tema. Ademais, o poder de direção conferido ao empregador determina um direito que lhe é assegurado, em relação à forma de organização e exercício da sua atividade empresarial.

No que tange aos fundamentos legais, não é possível encontrar, em nosso ordenamento jurídico brasileiro, uma norma que represente expressamente o poder do empregador, devendo, portanto, sua sustentação ser com base no contrato de emprego, capaz de gerar direitos e deveres às partes contratantes (empregado e empregador).

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 233) salienta que o fundamento legal para o poder de direção está disposto no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no que tange à definição de empregador, já que é este quem detém o papel de direção nas atividades do empregado, conforme se depreende a seguir:

Art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados [...].

Dessa forma, pode-se dizer que é pacífico entre os autores da seara trabalhista que o artigo 2º da CLT é visto como o fundamento legal capaz de justificar o poder empregatício, de maneira indireta.

Em nossa Constituição Federal, o artigo 1º, IV e o art. 170 reforçam a ideia da livre iniciativa e do trabalho humano.

Noutra banda, de relação à visão doutrinária acerca do tema, dispõe-se de algumas concepções teóricas que se encarregam de interpretar o fundamento do poder do

empregador, dentre elas: a corrente institucionalista, a contratualista, a privatista e a que defende haver um direito potestativo.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2017, p. 392) elucida que o poder de direção se baseia em algumas teorias, dentre elas: 1) teoria da instituição (quer dizer que a atividade empresarial será exercida pelo empregador, que tem o poder de organizar tal empresa; 2) direito potestativo do empregador (tal poder será exercido de forma unilateral, ainda que sem aquiescência do empregado); 3) direito de propriedade (em razão de ser um direito constitucionalmente previsto pelo legislador). Todavia, o autor ressalta que o direito de propriedade é limitado por outros direitos, de maneira que deve ser pautado com base na observância do cumprimento das funções sociais. Por fim, haveria uma quarta corrente, vista como a mais adequada aos olhos do doutrinador: baseia-se no contrato de trabalho, isto é, o contrato de emprego autoriza o empregador ao exercício do poder diretivo empresarial.

José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 308) elucida que a teoria contratualista, referente à temática em comento, revela que se trata “de uma postura rigorosamente privada para explicar a natureza do poder disciplinar”.

Sobre a teoria da propriedade privada, Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 31) dispõe que “justifica-se esta teoria em virtude de a empresa ser propriedade do empregador, conferindo-lhe, portanto, o direito de mando”.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 758) destaca que a propriedade privada consiste em um dos fatores da fundamentação doutrinária acerca do poder empresarial interno. Assim, dispõe o autor que essa corrente é a mais antiga entre as possíveis contraposições para explicar tal fenômeno.

Dessa forma, pode-se coadunar o pensamento do autor supracitado com a visão de direito potestativo do poder hierárquico, no sentido de que o empregador pode exercer o seu poder diretivo independentemente da aceitação do empregado, já que a propriedade privada é dele, e, tal como previu a CF, trata-se de um princípio que visa lastrear a própria valorização do trabalho, sendo considerado de observância geral para a atividade econômica.

Existem duas vertentes doutrinárias que explicam a natureza jurídica do poder diretivo. A primeira diz respeito ao direito potestativo, que é capaz de unilateralmente modificar ou extinguir relações jurídicas. Já a segunda vertente se baseia no direito-

função, que corresponde à determinação de uma norma jurídica, devendo ficar adstrita à Constituição e a boa-fé (BARROS, 2012, p. 461).

Deve-se ater a uma visão mais ampliativa, em relação à natureza jurídica do poder diretivo, tendo em vista que, enquanto propriedade privada, o empregador tem a prerrogativa de impor situações ao seu funcionário, bem como extinguir o contrato de trabalho unilateralmente. Por outro lado, do ponto de vista legal, o empregador encontra limites legais e morais para atuar perante o seu empregado, razão pela qual a perspectiva do direito-função também deve ser observada.

Ante o exposto, percebe-se que o poder diretivo encontra diversas vertentes, sendo a teoria que se baseia na propriedade privada, a despeito de ser considerada ultrapassada para alguns doutrinadores, a que melhor esclarece uma hipótese de colisão entre normas de mesma hierarquia, dispostas na Constituição Federal, como é o caso do direito de propriedade *versus* o direito da personalidade.

Assim, em se tratando de situação em que haja um comportamento contraditório do superior hierárquico simplesmente por entender que, enquanto detentor dos poderes que lhes são inerentes, poderá fazer o que lhe convir, é através da teoria que se baseia na propriedade privada que seria possível conflitar com os direitos fundamentais assegurados aos empregados, já que ambos estão no mesmo patamar constitucional, podendo haver uma real colisão e ponderação no caso concreto.

Por fim, nos tópicos a seguir serão abordadas as formas de exercício do poder diretivo, asseguradas ao empregador, tais como: o poder de criar normas (organização), o poder de fiscalização e, por último, o poder disciplinar.

3.2 PODER DE CRIAR NORMAS

O empregador, objetivando a melhor condução do seu negócio, com base na propriedade privada, tem o poder/dever de organizar sua empresa. Isto consiste, inclusive, no exercício de um dos deveres anexos da boa-fé objetiva – a ser melhor abordada adiante –, que é o dever de informação. Assim, o empregado a ser contratado precisa saber exatamente quais são as normas que regem a execução

do trabalho a ser desenvolvido, bem como a forma de comportamento que deverá proceder naquele ambiente laboral. Organizar o empreendimento e criar um regulamento próprio é, então, mais do que um direito: é um dever do empregador.

Ao exercer, portanto, essa modalidade de poder diretivo, o chefe define tanto as regras de execução das atividades a serem desenvolvidas pelos empregados como também as normas comportamentais ali autorizadas, sejam elas positivas (obrigação de fazer) ou negativas (de não fazer). Nesse sentido, estabelecer norma proibitiva de relacionamento amoroso entre colegas de trabalho da empresa consiste em uma das formas de exercício do poder diretivo por parte do empregador.

A doutrina classifica essa modalidade de exercício como poder de criação de normas ou de organização.

Nesse sentido, o poder de organização consiste em uma das formas de exercício do poder diretivo, conferido ao empregador, de organizar sua atividade laboral nos moldes que considerar adequados ao bom funcionamento e andamento do serviço por ele prestado.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 44) afirma que o poder de organização tem como pressuposto o direito conferido ao empregador de organizar a sua empresa, escolhendo por exemplo a atividade que irá prestar ou quantos funcionários serão contratados, isto é, estabelecendo as peculiaridades da prestação do serviço específico.

Ademais, ao anuir ao contrato de emprego, o funcionário não pode dizer que discorda de uma ou outra norma (desde que esta seja elaborada com base na legalidade, na boa-fé e nos bons costumes), pois todas as normas são formuladas pelo empregador, tendo o trabalhador o dever de cumpri-las. Assim, se há norma interna de proibição ao relacionamento amoroso no ambiente de trabalho, o empregado não pode questioná-la, apenas cumpri-la, sob pena de ser punido, em caso de transgressão, pelo poder de disciplinar (*vide* próximos tópicos).

É também através do poder de organização que o empregador cria cláusulas contratuais, que deverão ser cumpridas *inter partes*, não vinculando as partes alheias ao contrato.

Logo, o poder em comento confere ao empregador a prerrogativa de criação de normas no seu estabelecimento privado acerca daquilo que considera adequado ou não ao seu ambiente laboral.

Já para Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 70), o poder de organização está ligado à faculdade que possui o empregador de equilibrar o trabalho e o capital, considerados como fatores de produção, para que possa alcançar as finalidades da empresa.

Ademais, o poder de organização existe antes mesmo do contrato de trabalho, já que tem origem concomitante à decisão do empregador em desenvolver determinada atividade empresarial (BARACAT, 2011, p. 30).

Dessa forma, para que o empregador organize a sua empresa, não é necessário ter contratado os empregados previamente, pois são fatores independentes, ainda que este possa criar eventuais regras posteriores, a partir da sua experiência prática, objetivando a prestação de um serviço de melhor qualidade.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 234) elucida que é direito do empregador a organização do seu empreendimento, advindo, inclusive, a partir do direito de propriedade. Assim, com fulcro no artigo 170 da Constituição Federal, é facultado ao empregador escolher o tipo de atividade que será desenvolvida por ele, conforme se depreende do artigo a seguir, disposto na nossa Carta Magna:

Art. 170 da CF/88: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada; (grifo meu)

III - função social da propriedade; (grifo meu)

[...]

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (grifo meu)

Diante do dispositivo supracitado, pode-se inferir que o constituinte de 1988 previu a possibilidade de o cidadão escolher o tipo de exercício laboral ao qual irá se vincular. Além disso, o princípio da propriedade privada garante que o empregador possa exercer sua atividade de trabalho. Vale ressaltar também que, conforme destaque realizado acima, a função social da propriedade está no mesmo patamar da propriedade privada, isto é, devem sempre estar associadas.

As características que diferenciam uma empresa da outra ficam evidentes a partir do direito de organização, porquanto dois estabelecimentos que realizam a mesma atividade, a despeito de ambos prestarem atividade jurisdicional, podem estabelecer uma organização distinta. Assim, um deles pode ter uma norma de proibição ao relacionamento amoroso no ambiente laboral, enquanto que o outro permite tal situação. É dessa forma que haverá a concretização do poder de organização.

Como visto, a despeito do empregado não poder discutir as normas estabelecidas para aquele ambiente em que irá laborar, por consistirem em normas de adesão (ou seja, ao empregador cabe, unilateralmente, estabelecer as cláusulas do contrato, podendo o empregado, por outro lado, anuir ou não com o instrumento, sem que possa modificá-lo), o empregador deve cumprir alguns requisitos ao criá-las, conforme será elucidado a seguir.

Em primeiro plano, ao criar as diretrizes de sua empresa, o empregador deve agir de acordo com a boa-fé objetiva, tendo em vista que esta confere limites à sua atuação.

Acerca do tema, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 126) destacam que a boa-fé objetiva visa criar obrigações, a partir da imposição de deveres às partes contratantes, exigindo destas uma conduta de “colaboração mútua”, bem como estabelecendo deveres anexos a serem cumpridos a partir dessa relação.

Ainda conforme a exigência de cumprimento à boa-fé objetiva, ao empregador cabe seguir um dos seus deveres anexos, que consiste no dever de informação, e preconiza que este deve esclarecer ao futuro funcionário os modos de produção e de comportamento daquela empresa, como ela funciona, quais são as regras ali estabelecidas, etc. Caso o empregador seja omissivo nesse sentido, estará violando um dever que lhe é intrínseco, de previamente deixar o empregado ciente das condições laborais, de forma que estará, portanto, violando a boa-fé objetiva que lhe impõe tal encargo.

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 121-122) dispõe que o dever de informar consiste em um dever anexo da conduta, que objetiva não enganar a outra parte do contrato, evitando que esta incorra em erro por desconhecimento daquilo que podia ser previamente esclarecido pelo outro contratante.

Além disso, o empregador, ao exercer seu poder de criar normas, deve ficar adstrito à proporcionalidade e à razoabilidade, já que este não pode ferir os direitos fundamentais que são assegurados aos empregados (conforme estudado no capítulo anterior), como à honra, à imagem do funcionário, etc.

Nesse sentido, se o empregador dispõe, através de seu poder de organização, apenas a título exemplificativo, que os empregados de sua empresa devem trabalhar de biquíni (sem que seja um local adequado para tanto), estaria flagrantemente atuando de forma desproporcional e desarrazoada, já que se espera de um ambiente de trabalho um lugar sério e respeitoso, com certas formalidades a serem cumpridas, como o uso de vestimenta adequada. Ademais, ao obrigar os funcionários a usarem determinada vestimenta, o empregador viola a liberdade destes de escolherem aquilo que melhor lhes representa, violando, por conseguinte, a sua imagem.

Além desses requisitos, o empregador deve atentar à observância da legalidade das normas por ele criadas. Vale dizer que não é um fator que limita sua criatividade; todavia, se a lei é enfática ao proibir determinada conduta, ao chefe não cabe violá-la.

Por fim, ao exercer o poder em comento, o empregador não pode dispor de diretrizes que sejam abusivas, pois, se assim proceder, estará violando a boa-fé objetiva, que, conforme analisada, consiste em um dos requisitos que o chefe deve se ater ao elaborar as normas que irão reger a sua empresa.

Dessa forma, conclui-se que o poder de organização pode ser determinado unilateralmente pelo empregador, de forma escrita ou não, sem que haja necessidade de homologação estatal do regulamento da empresa. Se o empregador quiser que no seu empreendimento seja vedado o relacionamento amoroso, não haverá necessidade de anuência de nenhuma autoridade para que ele implemente, pessoalmente, essa norma, sendo possível, todavia, eventuais abusos do seu poder diretivo (decorrentes da violação da boa-fé, por exemplo) serem discutidos no âmbito do estado.

3.3 PODER DE FISCALIZAÇÃO

O poder de fiscalização consiste no direito que é atribuído ao empregador, respaldado no seu poder diretivo, de supervisionar e controlar a atividade dos seus funcionários, visando obter um resultado por ele almejado. Para isso, deve o superior hierárquico submeter-se aos bons costumes e à ordem pública, no sentido de não violar as garantias e direitos fundamentais asseverados aos seus empregados.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 48) salienta que o poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controlar, consiste na faculdade que detém o empregador de aplicar medidas que possam ter a “vigilância” de seus empregados, através de revistas, câmeras, marcação de ponto, etc.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 260) afirma que é por meio desse poder que o empregador pode fiscalizar as atividades de seus trabalhadores.

Assim, todas as formas de controle exercidas pelo empregador são abarcadas no poder em comento, ou seja, após a criação de normas decorrentes do poder de organização, conforme visto no tópico anterior, o chefe poderá fiscalizar o seu empregado. Havendo, por exemplo, a mencionada e hipotética norma de proibição do relacionamento amoroso no ambiente laboral, e sendo esta eventualmente descumprida por algum funcionário, cabe ao empregador, através do poder de fiscalização, observar se seus funcionários estão transgredindo ou não esta norma, através do uso de câmeras nos ambientes de trabalho.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 72) elucida que o poder de fiscalização, também conhecido como o poder de controle, reside em uma faculdade disposta ao empregador, para que possa gerenciar as atividades prestadas pelos seus empregados, conforme orientações por ele dispostas no contrato de trabalho.

Ao anuir, então, ao contrato de emprego, o trabalhador fica adstrito às normas estabelecidas pelo empregador e este fica limitado à fiscalização do que foi previamente pactuado, sendo vedada eventual fiscalização indevida, que ultrapasse o âmbito do seu poder diretivo.

Luciano Martinez (2018, p. 277) dispõe que o poder de fiscalização, consiste em uma “ramificação” do poder diretivo do empregador, responsável por permitir que este, obedecendo aos ditames legais, controle a prestação de serviços de seus trabalhadores. É o empregador que possui essa prerrogativa, seja ela utilizada de forma pessoal ou através dos seus servidores (chefes, gerentes, etc.), para que possam verificar a regularidade das atividades contratadas, como o horário laboral e o sistema de produção. Assim, o empregador pode, por exemplo, utilizar mecanismos como o controle de ponto dos seus funcionários, entre outros.

Logo, o poder de fiscalização está intimamente ligado ao controle exercido pelo empregador ao empregado, de supervisão do seu subordinado, seja pessoalmente ou através de pessoas de sua confiança (de um gestor, por exemplo) que irão lhe assegurar que a atividade prestada pelo detentor dos meios de produção está sendo executada da forma por ele almejada.

É por meio do poder fiscalizatório que surge ao empregado o direito à intimidade, já que tal poder pressupõe a análise do seu comportamento e do modo que seu trabalho é exercido. Ademais, ao efetivar o poder de controle, o empregador deve respeitar as determinações constitucionais, principalmente os direitos fundamentais assegurados aos empregados (FERREIRA, 2011, p. 49).

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 754) destaca que, embora nosso ordenamento jurídico não tenha sido preciso em dispor de forma clara sobre eventuais limites do poder fiscalizatório, existem regras e princípios capazes de elucidar tal situação. Isso porque nossa Carga Magna veda quaisquer condutas que afrontem a liberdade e dignidade da pessoa humana (o que poderá ser estendido aos trabalhadores).

Nesse sentido, fica evidente que, embora haja o direito ao poder fiscalizatório, exercido pelo empregador, este ficará restringido à aderência dos direitos da personalidade, assegurados aos empregados, sendo vedadas quaisquer condutas que violem os direitos fundamentais.

Em relação ao assunto em comento, vide decisão do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região:

1. PRELIMINAR. INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO QUANTIFICADO EM SALÁRIO MÍNIMO. POSSIBILIDADE. O norte que o legislador constitucional quis traçar, ao estipular a vedação do salário mínimo (CF/1988, artigo 7.º, inciso IV), referiu-se a sua utilização como indexador de vantagem pecuniária; ou seja, quis se referir a reajustes

automáticos, em que determinado aumento de salário mínimo acionasse "gatilho" provocando aumento de outras vantagens. Não há vedação a que o salário mínimo seja utilizado como mero critério para se quantificar o valor da indenização.

2. DANOS MORAIS. PODER DE FISCALIZAÇÃO E DIREÇÃO DO EMPREGADOR. LIMITES. EXPOSIÇÃO DA PESSOA DO TRABALHADOR. A dispensa do trabalhador, sem justo motivo, efetivamente não se revela capaz de caracterizar o dano moral, porquanto deriva do poder diretivo e potestativo empresarial. No entanto, ao exercê-lo, o empregador deve observar certos limites, em respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, de modo a não gerar desnecessária exposição no ambiente de trabalho.

3. Recurso da primeira reclamada conhecido e provido em parte; recurso da segunda ré conhecido e provido.

(TRT-10 – RO: 758200910210000 DF 00758-2009-102-10-00-0, Relator: Desembargador Ribamar Lima Junior, Data de Julgamento: 26/01/2010, 2ª Turma, Data de Publicação, 12/02/2010).

Conforme se depreende da jurisprudência acima, fica evidente que o TRT da 10ª Região reconheceu o poder de fiscalização que é conferido ao empregador, em razão do seu poder diretivo, porém limitou sua atuação ao respeito à dignidade humana, conferida a todo trabalhador.

Luciano Martinez (2018, p. 278) afirma que, ao exercer o poder diretivo, o empregador se depara com determinadas situações em que podem ocasionar conflitos entre direitos fundamentais. Isto porque não são raras as vezes em que o empregador privilegia proteger o seu patrimônio pessoal em detrimento da proteção à fiscalização laboral.

Ante o exposto, infere-se que, ao exercer o controle da sua propriedade privada, o empregador tem o direito de fiscalizar os seus empregados, mas também tem o dever de respeitar os direitos inerentes aos seus subordinados.

Dessa forma, ainda que seja necessário se fazer uma ponderação de interesses no caso concreto, levando em conta a proporcionalidade e a razoabilidade, tendo em vista que não são raras as vezes que os direitos envolvidos entram em conflito, deve-se preponderar o interesse que trazer menos prejuízo aos trabalhadores, vide sua condição de hipossuficiência, levando-se em conta a importância de respeitar nossa Carga Magna, bem como os direitos por ela instituídos. Ademais, o empregador deve sempre se ater, em suas práticas, à legalidade, a boa-fé, aos bons costumes, etc.

3.4 PODER DISCIPLINAR

O poder disciplinar, no âmbito do poder diretivo, compreende a possibilidade de o empregador punir os seus funcionários, a partir do direito sancionador que lhe é facultado, decorrente das ordens previamente estabelecidas pelo seu poder de organização. Em caso de descumprimento das normas impostas por este, fica facultada a aplicação de sanções que visem coibir condutas não autorizadas/vedadas no âmbito privado.

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 776) sustenta que o poder disciplinar consiste em uma zona de exercício do poder, na esfera empregatícia, que gera uma parcela significativa de conflitos diários neste ambiente.

O poder disciplinar consiste em uma das formas de punição do empregado pelo empregador.

Nesse sentido, Luciano Martinez (2018, p. 279) aponta que o poder disciplinar permite ao empregador, de forma pessoal e intransferível, obedecendo às imposições legais, apenar o empregado que transgrida suas ordens.

Assim, as normas previamente estabelecidas pelo empregador, através do seu poder de organização, serão por este fiscalizadas, e, caso haja irregularidade/descumprimento, poderão os empregados que as violarem serem punidos/sancionados, através do exercício do poder disciplinar.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 38) dispõe que o poder disciplinar é inerente ao empregador, conferindo-lhe a prerrogativa de dar ordens no seu ambiente empresarial e, eventualmente, aplicar penalidades aos trabalhadores transgressores, em razão da subordinação que baseia esta relação.

Ou seja, o poder em comento não confere a prerrogativa de o empregador aplicar penalidades indistintamente, apenas se houver violação comprovada (através do poder fiscalizatório) das normas da empresa por parte do empregado.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 480) dispõe que o poder disciplinar consiste na possibilidade de o empregador aplicar sanções aos seus empregados que eventualmente não obedeçam aos deveres que estão obrigados a respeitar, seja por determinação contratual, seja por imposição legal ou até por convenção coletiva.

Nesse sentido, a autora alerta que as sanções podem ser de suspensão, advertência ou despedida por justa causa, sendo vedada a multa – exceto aos jogadores de futebol.

Não é apenas o descumprimento das normas internas da empresa que poderá fazer com que o funcionário seja punido. Nos casos de uma vedação legal ou uma convenção coletiva, por exemplo, também é imprescindível que o empregado cumpra essas outras exigências, ensejadoras de punições pelo empregador em face do seu poder disciplinar.

Eduardo Milléo Baracat (2011, p. 55-56) elucida que o poder disciplinar “é uma situação jurídica objetiva, não há necessidade de previsão contratual para o empregador exercê-lo em face do empregado, sendo inadmissível, inclusive, a sua negação através do contrato”.

Dessa forma, independentemente da anuência do empregado, haverá a aplicação do poder disciplinar, mesmo que não haja prévia disposição contratual, sendo vedada a sua exclusão.

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 237) ressalva que o empregador só fica obrigado a advertir o empregado antes de suspender o trabalhador quando houver norma coletiva ou previsão no regulamento interno da empresa.

Assim, as sanções que possivelmente podem ser aplicadas aos funcionários devem ser anteriormente pactuadas no contrato de emprego, através de cláusulas específicas, podendo também estar inseridas no estatuto da empresa. Não ocorrendo nenhuma das hipóteses anteriores, fica ainda possibilitada a inserção de um novo comportamento vedado no ambiente laboral ao qual o contrato faz parte, desde que haja a prévia comunicação ao trabalhador, de maneira que se mostra impossível a sua punição surpresa.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 74) dispõe que o poder disciplinar poderá ser aplicado pelo empregador tanto de forma preventiva quanto repressiva para que seja possível a preservação da ordem no ambiente laboral.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 41) destaca que nosso ordenamento jurídico somente comporta o critério taxativo de penalidade ao empregado. Porém, caso este inexista, é possível a aplicação de um critério genérico, de forma subsidiária, como

ocorre na ausência de pactuação individual ou coletiva, em que é possível aplicar advertência ao empregado, por exemplo.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 396) ressalta que a penalidade aplicada ao empregado não se enquadra na seara criminal, sendo regulada pelo Direito do Trabalho. Dispõe ainda o autor que as medidas disciplinares no âmbito trabalhista, passíveis de aplicação ao empregado, podem ser de três modalidades: suspensão, dispensa por justa causa e advertência. Assim, salienta que:

Não se exige que as penalidades sejam aplicadas de forma gradual, pois uma falta de elevada gravidade pode, por si só, conforme as circunstâncias, justificar a imposição de pena mais drástica (como suspensão ou a própria dispensa por justa causa).

Nesse diapasão, Alice Monteiro de Barros (2012, p. 483) ressalta que a empresa só pode apenar o seu empregado após apurar a falta através de inquérito ou sindicância interna, já que, desrespeitados tais procedimentos, a punição será nula.

Vale ressaltar que a sanção aplicada ao empregado pelo empregador deve respeitar a razoabilidade, a previsibilidade, a gradação das penalidades e a vedação da coerção surpresa.

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2014, p. 237) dispõe que o empregador deve exercer o “poder de punição” com observância à boa-fé e à razoabilidade. Ademais, destaca o autor que o objetivo de se punir o funcionário deve ser pautado na questão pedagógica, de maneira que propicie ao trabalhador um aprendizado no sentido de que ele não pode repetir a mesma conduta. Assim, caso o empregador não haja em consonância com as suas finalidades, o uso de poder efetuado por ele pode ser considerado como um abuso de direito, sendo limitado pela boa-fé.

Nesse contexto, insta ressaltar que o Poder Judiciário poderá rever eventual penalidade aplicada ao empregado, de forma a vedar condutas abusivas e/ou ilícitas praticadas pelo empregador.

Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 712) explica que há duas correntes sobre o poder disciplinar: uma que nega e outra que afirma que o empregador possui esse poder, sendo que a última corrente prevalece. Assim, dispõe o referido autor:

Para a primeira corrente, o fundamento do poder punitivo do empregador é o próprio contrato, expressão de autonomia da vontade das partes e do estado de sujeição decorrente do próprio vínculo de natureza contratual. Nessas condições, o poder disciplinar teria uma origem privatística, a própria relação de emprego. Vasco de Andrade e Riva Sanseverino têm

esse ponto de vista. Para a segunda, o poder disciplinar decorre da propriedade da empresa, conjunto de bens pertencentes ao patrão. Quem tem a propriedade deve ter o correlativo direito de usá-la e dela desfrutar, e assim justificar-se-ia a atitude punitiva do empregador na defesa de sua propriedade [...].

José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 311) dispõe que o poder disciplinar tem duas visões divergentes, sendo uma interna, relacionada ao poder de punição que detém o empregador, enquanto a outra é externa e se refere ao poder discricionário de punição por parte deste.

Assim, o empregador pode, eventualmente, fiscalizar seu empregado em âmbito externo ao ambiente de trabalho, desde que haja relevância para essa fiscalização e que sejam assegurados os direitos do empregado, bem com a análise da proporcionalidade e razoabilidade desta conduta.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 74) afirma que, embora seja evidente o reconhecimento da possibilidade de o empregador se ater a tal poder para aplicá-lo em relação ao seu subordinado, só poderá exercer uma conduta desde que proteja os direitos assegurados aos empregados, restando clara a impossibilidade de aplicação absoluta do poder disciplinar.

Nesse diapasão, torna-se evidente a aplicação da restrição à possibilidade de exercício pleno do poder diretivo do empregador, limitado à adequação dos direitos fundamentais que são assegurados ao trabalhador.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 396) ressalva que o Poder Judiciário poderá deliberar sobre a validade (regularidade e licitude) da pena que foi destinada ao trabalhador, desde que a parte interessada o acione. Porém, o entendimento predominante é no sentido de que o juiz poderá decretar a nulidade, mas não pode substituir, aumentar ou diminuir a medida disciplinar designada ao empregador, pois essa prerrogativa seria limitada ao detentor da empresa.

Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 44) afirma que o poder disciplinar, se exercido de forma abusiva pelo empregador, configurará em uma hipótese de ilegalidade e desproporcionalidade da conduta praticada, sendo possível, nesse caso, ao empregado lesado acionar o Poder Judiciário para obter as devidas reparações de eventuais danos por ele sofridos.

Nesse sentido, depreende-se das lições expostas que o empregador, ao aplicar o poder disciplinar que lhe é assegurado, deve-se ater à boa-fé objetiva, às

imposições legais, bem como às contratuais, devendo somente aplicar sanções proporcionais, sem desprezar os direitos fundamentais assegurados aos seus empregados.

4 O RELACIONAMENTO AMOROSO ENTRE COLEGAS DE TRABALHO E O *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM*

É de conhecimento comum que o ser humano, enquanto ser social, busca agrupar-se para que se sinta mais feliz e amado. Surgem, então, os relacionamentos, que podem ser de simples amizade, de coleguismo, mas também podem ser profissionais ou até amorosos.

Sendo o trabalho um ambiente onde as pessoas passam muitas horas do seu dia, dedicando boa parte de suas rotinas, é certo que acabarão conhecendo novas pessoas, com as quais poderão criar laços de carinho e de amizade, podendo até se estender em eventual relacionamento mais íntimo e afetivo.

Nesse sentido, os colegas de trabalho são, por si só, mais propícios ao envolvimento emocional, levando-os, a depender das circunstâncias, a um relacionamento amoroso.

Considerando isso, o empregador há de ter extrema cautela ao exercer o seu poder diretivo para criar normas que impeçam que os empregados tenham relacionamento amoroso.

Tal norma, se elaborada no sentido de impedir que empregados tenham relação entre si (e não apenas no ambiente de trabalho), deve ser analisada, prioristicamente, à luz da proporcionalidade e da razoabilidade, ou seja: o empregador não pode tomar medidas descabidas, que ultrapassem seu poder diretivo.

Além disso, deve também se ater aos limites impostos pela boa-fé objetiva, na medida em que, enquanto dono da empresa, seria muito contraditório, isto é, haveria flagrantemente a incidência de *venire contra factum proprium*, se o empregador tivesse um relacionamento amoroso com outro empregado ou até com outro sócio e vedasse tal conduta em relação aos empregados da empresa. É o que no ditado popular é conhecido por “faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço”.

Demonstramos no capítulo anterior que, enquanto exercente do poder diretivo, o empregador pode criar normas estabelecendo regras de conduta aos seus empregados. Porém também vimos que este fica limitado aos princípios que visam

proteger os direitos dos trabalhadores, por serem direitos fundamentais assegurados a todos pela Constituição Federal de 1988.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 75) dispõe que o poder diretivo conferido ao empregador pode ser exercido de forma absoluta e ele encontra limites caso seja violado um direito fundamental do seu empregado (como é o caso do respeito que deve existir à imagem, privacidade, intimidade, etc.).

No mesmo sentido, Aluísio Henrique Ferreira (2011, p. 105-107) dispõe que a não observância dos direitos da personalidade ao empregado pode gerar dano, que é considerado um ilícito civil, passível de responsabilização por parte do empregador.

É imperioso salientar que o empregador, enquanto dono da propriedade privada, a despeito de ter o direito de, ao exercer o poder de organização, criar uma norma que proíba o relacionamento amoroso entre os empregados, não pode, sob hipótese de contrariar o princípio basilar de todos os contratos – o da boa-fé –, proibir uma conduta por ele praticada. Assim, caso o empregador tenha um relacionamento amoroso no ambiente laboral com outro sócio ou funcionário, ele não pode vedar os seus empregados de praticarem conduta de igual natureza, haja vista que o princípio da boa-fé, conforme será melhor abordado ao longo deste capítulo, possui como uma de suas funções a vedação ao comportamento contraditório (*venire contra factum proprium*).

Espera-se de um empregador, então, uma conduta pautada na boa-fé subjetiva, na proporcionalidade e na razoabilidade, pois, enquanto dono da empresa, ele poderá acabar tendo comportamentos que sejam ruins aos seus subordinados, caso aja sem observar estes elementos necessários às relações que podem ser consideradas justas, o que melhor será abordado nos tópicos a seguir.

4.1 DA BOA-FÉ NAS RELAÇÕES LABORAIS

A boa-fé é um instituto que deve ser observado em todas as situações. Ou seja, deve-se esperar sempre que as pessoas ajam conforme a boa-fé, notadamente nas relações laborais, em que temos, de um lado, o empregado – hipossuficiente – e, do

outro o empregador – detentor da propriedade privada e, geralmente, mais esclarecido, tanto do ponto de vista econômico quanto social.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 27) dispõe que a boa-fé está atrelada à ideia de confiança que as partes depositam uma na outra, podendo ser subjetiva, quando o prejudicado acreditou em determinada situação, ou objetiva, que ocorre nas hipóteses em que se espera uma atitude coerente com os padrões de conduta que devem ser praticados pelas pessoas, mas que acaba não acontecendo.

Como a relação trabalhista entre as partes deriva de um contrato de emprego, deve-se esperar que as partes assinem o contrato de forma ética, pautando-se na legalidade e com base na boa-fé. Todavia, isso nem sempre acontece, o que pode gerar danos à parte que foi lesada e possível reparação para amenizar o seu prejuízo. Ademais, deve-se esperar não apenas que as partes assinem o contrato com base na boa-fé, mas também que, durante o seu cumprimento, ela se faça presente, guiando a conduta dos envolvidos, sob pena de incidência de eventual reparação em caso de má-fé ou de alguma conduta que ponha em xeque a boa-fé.

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 80) elucida que a boa-fé deve ser observada como a “convicção de não prejudicar ou agir de conformidade com os seus deveres”.

Ou seja, não causar prejuízo a *outrem* é a ideia principal da boa-fé, no sentido de que não se deve fazer aquilo que não gostaria que fizessem com você. No que tange à relação trabalhista, pautar-se na boa-fé estaria ligado ao sentido de não violar direitos que são assegurados àquela pessoa, bem como não ter uma conduta em que se espera algo diverso do que foi praticado, por exemplo. Além disso, a ideia de se manter omissa, isto é, de não se intrometer em questões particulares em relação aos aspectos pessoais de outro empregado e o/ou membro da empresa, também faz parte de uma conduta baseada na boa-fé.

O nosso Código Civil, em seu artigo 422, dispõe que “os contratantes são obrigados a guardar, tanto na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Assim, até mesmo nos contratos, fica evidente que é um dever, e não uma faculdade, agir com boa-fé, não só na sua assinatura, como em todo seu “desenrolar”.

Insta ressaltar que o Código Civil de 2002 ressalva a cláusula geral da boa-fé, que deve pautar as relações obrigacionais, devendo ser aplicada em todas as fases do contrato (SOARES, 2008, p. 90).

Nesse diapasão, tanto do ponto de vista legal quanto doutrinário e até mesmo social, a não observância da boa-fé será mal vista por parte de quem pratica uma conduta que não seja adequada aos padrões esperados pela sociedade, inclusive no que se refere ao âmbito laboral.

Na hipótese de o empregador ter um comportamento que é contrário ao que foi estabelecido no regimento interno da empresa, ele estará violando, assim, a boa-fé objetiva, uma vez que a conduta praticada por ele diverge do que foi esperado pelas outras partes, já que não foi pautada na boa-fé subjetiva. Assim, se o empregador veda a possibilidade de haver relacionamento amoroso no âmbito da sua empresa, estaria configurado o que foi dito, isto é, um comportamento contraditório.

Insta ressaltar que a boa-fé é de suma importância para o presente trabalho, sendo imperioso esclarecer que se trata de duas modalidades, sendo uma subjetiva, que corresponde às condutas ideais que são esperadas das partes. Já a boa-fé objetiva está ligada à ideia de um comportamento que é minimamente esperado, pois representa a cláusula geral de todos os contratos.

Karina Nunes Fritz (2011, p. 102) destaca que a boa-fé pode ser vista do ponto de vista subjetivo ou objetivo, mas que ambas as formas são consideradas como uma “fonte de ética comum”. A primeira estaria relacionada com a questão mental, psicológica, de acreditar que a conduta está sendo de forma compatível com o direito, já a segunda está atrelada à ideia de ter um comportamento honesto e leal com os demais.

Ou seja, a boa-fé pressupõe que a parte da relação aja conforme o homem médio agiria, a partir de uma boa conduta, leal e honesta, ainda que não seja sua intenção (não é preciso que aja conforme a boa-fé subjetiva, basta que cumpra a boa-fé objetiva).

Valton Doria Pessoa (2016, p. 28) elucida que a boa-fé objetiva nos ambientes de trabalho está relacionada aos comportamentos esperados pela nossa sociedade, vistos como adequados e devendo ser praticados desde a fase negocial até a pós-

contratual. Afirma o autor que se trata de uma “conduta devida” em contrato de emprego.

Assim, desde a fase de negociação prévia do trabalho até após a assinatura do contrato de emprego, o trabalhador e o empregador devem agir com honestidade, lealdade e confiança mútua. O ideal de conduta seria que ambos agissem como se tivessem um no papel do outro.

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 81-83) destaca que na boa-fé subjetiva “o sujeito ignora o caráter ilícito do seu ato”. Ainda segundo a autora, a boa-fé objetiva pode ser vista tanto do ponto de vista negativo quanto positivo. No primeiro caso, está ligada à noção de lealdade, ou seja, de não praticar condutas desleais, enquanto que no aspecto positivo teria a ideia de cooperação entre as partes.

Karina Nunes Fritz (2011, p. 105) elucida que a boa-fé tem sua origem na dignidade humana, que também é considerado como um valor expressivo do ordenamento jurídico brasileiro, inclusive do Código Civil vigente.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 63) afirma que:

O descumprimento obrigacional desleal e arbitrário da parte que, de forma ilegítima, rompeu com a confiança da celebração do contrato inculcada na contraparte, desatende não só ao dever de lealdade, como aos anexos deveres de informação, aviso, esclarecimento, admitindo-se, ou melhor, exigindo-se a reparação do dano, se presentes os pressupostos da responsabilidade extracontratual.

Nesses termos, conclui-se que, em quaisquer relações contratuais, como regra do nosso Código Civil, deve-se pautar a relação na boa-fé, sendo, inclusive, vedada a sua exclusão. Ademais, as partes devem sempre agir nas relações laborais com base na lealdade, cooperação, a partir de uma confiança recíproca entre elas, cumprindo, também, os deveres anexos oriundos da boa-fé.

4.2 FUNÇÕES DA BOA-FÉ

A doutrina classifica a boa-fé em três funções: interpretativa-integrativa; criadora de deveres anexos e limitativa do exercício de direitos.

Assim, a boa-fé poderá ser vista de diferentes vieses, embora tenha um significado geral, visto anteriormente, de fazer com que as partes pratiquem condutas em prol da confiança recíproca, além de deverem agir com lealdade e honestidade em suas relações, inclusive na seara trabalhista.

A função interpretativa-integrativa corresponde ao modo de interpretar determinado contrato, isto é: na dúvida do que as partes pactuaram, deve-se observar qual interpretação atende melhor à boa-fé (que deve pautar a conduta esperada por elas).

A função criadora de deveres anexos, por sua vez, diz respeito aos deveres, criados como consequência da boa-fé, como o dever de agir com honestidade e probidade, entre outros.

E, por fim, a função limitativa do exercício de direitos visa coibir condutas que ultrapassem o poder de comando do empregador, evitando, assim, o abuso de poder.

Nessa linha de raciocínio, entende-se que a boa-fé possui algumas funções, que serão abordadas nos próximos tópicos, e visam restringir a conduta das partes para que fiquem adstritas ao que a sociedade aceita (função limitativa do exercício de direitos), dar uma interpretação e/ou preencher lacunas conforme os preceitos da boa-fé (função interpretativa-integrativa) ou criar deveres secundários, lastreados na boa-fé (função criadora de deveres anexos).

Karina Nunes Fritz (2011, p. 154) afirma que a sistematização mais adequada para as funções da boa-fé objetiva a dividem em quatro: corretiva, interpretativa, complementadora e limitadora.

Nessa linha de raciocínio, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 160) dispõem que:

A boa-fé é multifuncional. Para fins didáticos, seguindo a orientação da talentosa Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, é interessante delimitar as três áreas de operatividade da boa-fé no novo Código Civil: (a): desempenha papel de paradigma interpretativo na teoria dos negócios jurídicos, como reza o art. 113 da Lei Civil (é a função interpretativa); (b) assume caráter de controle, impedindo o abuso do direito subjetivo, qualificando-o, inclusive, como ato ilícito, conforme preconiza o art. 187 do Codex (é a função limitadora ou restritiva); e, finalmente, (desempenha uma atribuição integrativa, impondo deveres anexos, laterais, que estão presentes nas mais diversas situações e negócios jurídicos (contratos, inclusive) independentemente de previsão expressa das partes, como se pode extrair do comando 422 do Código do Cidadão. Deveres

éticos de honestidade, probidade, respeito, informação etc. (é a função integrativa).

Em suma, o que se espera das partes é que não abusem do poder que eventualmente lhes são conferidos (função limitativa); que observem não apenas a adequação à boa-fé no seu sentido mais restrito, como também analisem sua visão mais abrangente, para que ajam de forma leal, recíproca, com base na confiança mútua, etc. (função criadora de deveres de anexos); e por fim que, em eventuais circunstâncias de omissão do que foi dito por elas, a interpretação atribuída pelo magistrado seja no sentido de cumprir a boa-fé, partindo da premissa que essa era a vontade dos envolvidos.

4.2.1 Interpretativa-integrativa

A função interpretativa-integrativa objetiva preencher eventuais lacunas e/ou interpretar cláusulas dúbias visando o alcance da boa-fé, devendo ser observada pelo magistrado.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenthal (2016, p. 161) elucidam que essa função é resultado do artigo 422 do Código Civil, que preconiza que “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

Ademais, a boa-fé, em relação à função em comento, tem como objetivo observar o verdadeiro sentido do contrato, lastreando-se nos valores que lhes são intrínsecos (PESSOA, 2016, p. 65).

Nesse sentido, Karina Nunes Fritz (2011, p. 194) afirma que essa função destaca que a boa-fé paira todo o negócio jurídico, desde a sua pré-elaboração até a sua conclusão, sendo que a boa-fé é responsável por determinar um comportamento entre as partes, mesmo que o instrumento contratual não seja dotado de lacunas/incompletudes. Acrescenta a autora que:

[...] A presença de deveres de consideração entre as partes não é condicionada apenas pelo contrato firmado, mas pelas peculiaridades do caso concreto. São as singularidades da situação que irão permitir ao juiz determinar a presença ou não, de um dever específico decorrente da boa-fé objetiva. Quando o instrumento contratual não permite identificar claramente os direitos e deveres das partes, ao juiz cabe a tarefa de interpretá-lo com base em diversos parâmetros, dentre os quais a boa-fé objetiva.

Assim, depreende-se da leitura em comento que, diante de um contrato pactuado entre as partes, o juiz poderá identificar quais são os deveres decorrentes daquele caso específico que geraram peculiaridades no tocante à boa-fé. Porém, ainda que haja lacuna jurídica, cabe ao magistrado fazer uma interpretação que esteja em consonância com a boa-fé objetiva, cumprindo, portanto, a sua função interpretativa-integrativa.

Destarte, se há um contrato de entrega de ovos de páscoa sem que seja estabelecida a data para entrega das mercadorias, o que se espera é que os itens sejam entregues antes do término da data comemorativa, a partir da perspectiva da boa-fé (SOARES, 2008, p. 104).

Nesse diapasão, Valton Doria Pessoa (2016, p. 67-68) elucida que a função interpretativa-integrativa tem seus efeitos estendidos para as demais funções, e que, portanto, a criação de deveres anexos e/ou a limitação quanto aos direitos subjetivos devem ser analisados com base nesta, para que se possa inserir deveres jurídicos que não haviam sido previstos pelas partes ou para limitar direitos a partir de interpretação e integração baseados na boa-fé.

Ante o exposto, conclui-se que a boa-fé, na função interpretativa-integrativa, visa suprir eventuais omissões que possam ser realizadas pelas partes, buscando uma interpretação que assegure o alcance da boa-fé quanto ao preenchimento de eventuais lacunas jurídicas nos contratos.

4.2.2 Criadora de Deveres Anexos

A função da boa-fé enquanto criadora de deveres anexos dá ensejo à criação de deveres secundários, que devem ser cumpridos pelas partes, como o de lealdade, informação, cuidado, entre outros.

Não basta, então, que os contratantes tenham uma conduta positiva em relação ao cumprimento da cláusula geral dos contratos – a boa-fé –, como também são obrigados a respeitar os deveres decorrentes desta.

Assim, eventual descumprimento de dever “secundário” da boa-fé poderia ser visto como uma transgressão à própria boa-fé.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 68) elucida que as relações obrigacionais são compostas de deveres principais, secundários e laterais/acessórios, pois, almejando a boa-fé objetiva, deve-se buscar o cumprimento do contrato e não apenas a prestação em si.

Os deveres anexos dizem respeito aos deveres complementares, não previstos pelas partes ao celebrarem a relação jurídica, levando-as a adequarem o contrato à realidade fática, que pode ser diversa daquela que foi pactuada, cumprindo, dessa forma, os preceitos da boa-fé objetiva. Ademais, os deveres decorrentes da vontade dos contratantes também são alvo de conduta que deve ser praticada pelas partes, para que possam ser efetivadas as suas satisfações e interesses (FRITZ, 2011, p. 198-199).

Nessa lógica, Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 107) exemplifica como os deveres anexos mais relevantes: o dever de sigilo, de prestação de contas, de proteção, de cuidado, de informação, de oportunidade de conhecimento do conteúdo do contrato e de cooperação.

Já para Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 163), os deveres de conduta correspondem a uma relação jurídica em que o credor e devedor devem agir com lealdade e confiança, deixando de ser “antagonistas” e passando a atuar como “colaboracionistas” nas relações contratuais.

Nesse sentido, se a empresa tem uma norma interna de proibição de relacionamento amoroso no ambiente laboral, pelo dever de oportunidade de conhecimento do conteúdo do contrato, deve o empregado ser previamente informado dessa condição. Caso haja um descumprimento por parte do empregador, este incorrerá em prática de conduta que viole a boa-fé na sua função de criação de deveres anexos, bem como haveria, nessa hipótese, a não observância dos deveres de cuidado, informação, cooperação, entre outros.

Portanto, a função aqui retratada obtiva o cumprimento do contrato como um todo, não apenas através do cumprimento do que foi expressamente pactuado, como, em caso de necessidade, que as partes tenham um comportamento que facilite o bom andamento do contrato, através de condutas respeitadas de ambos os lados, visando o alcance do objetivo comum em detrimento de eventuais vantagens unilaterais.

4.2.3 Limitativa do Exercício de Direitos

A função da boa-fé que objetiva a limitação do exercício de direitos visa coibir eventuais abusos praticados pelas partes. No caso das relações trabalhistas, via de regra, o que predominantemente ocorre é um abuso por parte do empregador, já que é este o detentor do exercício do poder diretivo que lhe é assegurado, podendo-o levar ao cometimento de excessos em sua gestão empresarial em determinadas circunstâncias.

Trata-se de uma das funções da boa-fé objetiva que tem como fundamento vedar a prática de atuações desarrazoadas pelo exercente do poder diretivo, restringindo-o a condutas socialmente aceitas (PESSOA, 2016, p. 73).

Karina Nunes Fritz (2011, p. 161) dispõe que:

No Brasil, o assunto é disciplinado pelos arts. 186, 187 e 927 do CC/2002. O primeiro reza que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. “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”, diz o art. 187. Esses dispositivos são complementados pelo art. 927, que traz a principal consequência jurídica do abuso do direito: o dever de indenizar.

Nesse sentido, a boa-fé enquanto limitadora do exercício de direitos está prevista não apenas doutrinariamente e jurisprudencialmente, como também é codificado no Código Civil vigente, conforme acima tratado. Assim, aquele que causa dano ao outro, mesmo que seja de forma involuntária ou que ultrapassa os limites razoáveis que lhes são dispostos, incorre em abuso do exercício de direitos, que pode ter como consequência o dever de indenizar a parte lesada.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 163) afirmam que a “função de limite” corresponde a um “freio à liberdade negocial”, já que o artigo 187 do Código Civil prevê que aquele que descumpra a boa-fé comete um ato ilícito.

Renata Domingues Balbino Munhoz Soares (2008, p. 108) elucida que uma das teorias que visam elucidar a questão é a teoria do *venire contra factum proprium*.

Ou seja, não se pode admitir que a parte tenha diferentes comportamentos em uma mesma situação jurídica. É desta função que surge a configuração do instituto do *venire contra factum proprium*, responsável por vedar a prática de condutas

contraditórias, conforme será estudado no próximo tópico neste trabalho monográfico.

No desempenho do exercício do poder diretivo de organização, por exemplo, o empregador não pode criar normas que sejam consideradas ilegais, violadoras da boa-fé, contrárias aos bons costumes, etc.

Uma situação capaz de ilustrar o tema em comento seria o fato do chefe criar uma norma que contenha determinada cláusula proibitiva, em relação aos seus empregados, de algo praticado por ele. Isto é, se o empregador tem um relacionamento amoroso no ambiente laboral e nega que o seu funcionário possa ter o mesmo tipo de conduta, ele estará tendo um comportamento contraditório, conforme veremos a seguir, capaz de violar a função da boa-fé enquanto limitativa do exercício de direitos.

Nesse sentido, a função analisada objetiva criar óbices ao empregador, para que ele fique limitado a uma atuação que não extrapole o exercício do poder diretivo que lhe é assegurado, através de condutas que não sejam consideradas abusivas.

4.3 DO *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM*

O *venire contra factum proprium* tem origem no século XX e surge como uma derivação do princípio da boa-fé, no intuito de vedar eventuais comportamentos contraditórios.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 81-82) afirma que o nascimento do instituto em comento se deu com trabalho de Erwin Riezler, publicado em 1912, e, a partir disso, a doutrina Alemã começou a se debruçar sobre o tema. Assim, surgiu a ideia de que “a ninguém é permitido contrariar seus próprios atos”. Todavia, destaca o autor que, a despeito do interesse acerca do tema, o código civil não o disciplinou; por outro lado, este pode ser extraído de alguns artigos do diploma civil, como os arts. 175, 476, 491, 619 do CC.

Assim, embora unanimemente reconhecido pela doutrina, o *venire contra factum proprium* ainda carece de amparo legal.

Luciano de Camargo Penteado (2007, p. 13-14) elucida que existem alguns pressupostos do *venire*, como a exigência de um comportamento e de uma expectativa, bem como o “investimento” causado por ela, além da existência do comportamento contraditório. Também dispõe o autor que o *venire contra factum proprium* é consequência de uma quebra de confiança entre as partes, ocorrendo, principalmente, de forma extracontratual, e, para que se configure, basta a quebra de uma legítima expectativa criada por uma das partes. Ademais, o autor elucida que o instituto em comento se encontra na seara psíquica, não sendo, portanto, alvo de análise objetiva, e sim subjetiva.

Nesse diapasão, conclui-se que, na maioria dos casos, o *venire* não estará previsto expressamente no contrato elaborado pelas partes, porém ocorrerá todas as vezes em que a boa-fé (pressuposto implícito, não precisa está textualizado) for descumprida por uma das partes, violando, assim, a confiança existente entre a outra parte que foi rompida pela prática de conduta contraditória. Nem é preciso, também, que se formalize um contrato para que o *venire contra factum proprium* possa ser caracterizado, bastando apenas o rompimento de uma legítima expectativa.

O *venire contra factum proprium* consiste em uma forma de conduta que é vedada, pois, *a priori*, resulta em uma violação de direitos que parecem ser lícitos. Ademais, elucida o autor que a expressão em comento significa “vir contra o fato próprio”, isto é, ter um comportamento contrário àquilo que se pratica. Logo, haveria uma incompatibilidade entre o “*factum proprium*” e o referido “*venire*” (PESSOA, 2016, p. 77-78).

Caio Watkins (2011, p. 40-41) dispõe que o *factum proprium* “é um comportamento que poderia ser livremente contrariado se não fosse a existência de uma confiança legítima”. Ou seja, as partes esperam que haja a prática da conduta que foi inicialmente “prometida” e, para que seja considerada legítima, é preciso que haja boa-fé.

Nesse sentido, conclui-se que o *venire contra factum proprium*, apesar de não ter previsão legal, é aceito pela doutrina como sendo uma violação da boa-fé, ao criar uma legítima expectativa da outra parte, seja contratante ou não.

4.3.1 Relação com os Direitos Fundamentais

Sabe-se que o *venire contra factum proprium* corresponde a um comportamento contraditório, e que os direitos fundamentais são assegurados a todos os seres humanos, pela sua própria condição de existência. Assim, poderá haver, em casos práticos, a necessidade de aplicação de um comportamento contraditório ou a aplicação de uma violação de direito fundamental, a depender do caso concreto, um restringindo o outro.

Júlio Ricardo de Paula Amaral (2007, p. 64) destaca que “cada vez mais rara a doutrina que nega a incidência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares”.

Assim, é indubitável que há incidência dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas e que, ao agir de forma contraditória, sem observar a boa-fé, estaria se praticando um *venire contra factum proprium*, violando a mesma.

Dirley da Cunha Jr. (2014, p. 490-493) afirma que os direitos fundamentais possuem as características da historicidade, universalidade, inalienabilidade, imprescritibilidade e limitabilidade. Ademais, afirma o autor que a limitação dos direitos fundamentais é importante para dar coerência e evitar o retrocesso.

Acerca da coerência acima, pode-se fazer uma analogia com o *venire contra factum proprium*, tendo em vista que, enquanto os direitos fundamentais visam assegurar um direito humano, a incidência do *venire* pressupõe uma violação ao dever de agir de acordo com a boa-fé, sendo que ambos aplicados de forma inadequada podem gerar prejuízos às partes.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 158) dispõem que a dignidade humana pode ser considerada, concomitantemente, como um princípio ou valor, e que sua observância assegura o Estado Democrático de Direito, sendo, portando, uma cláusula geral que deve ser seguida por todo ordenamento jurídico.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 138) ressalta que havendo, por exemplo, a anuência de determinado sindicato acerca da realização de revista pessoal e, posteriormente, seja postulada ação em razão dessa prática pleiteando danos morais, ocorreria, então, um *venire* nesse ajuizamento, por incidir em um comportamento contraditório.

Porém, o autor enfatiza que, em razão do objeto da ação (revista) consistir em um ato que seja contrário ao direito fundamental à intimidade do empregado, não poderia haver limitação do princípio em razão da proteção à confiança.

Ou seja, em algumas situações haverá um *venire* que poderá conflitar com um direito fundamental, que deverá ser solucionado caso a caso. Por exemplo, na hipótese de o empregador descumprir uma cláusula por ele instituída, que verse sobre a proibição de relacionamento amoroso no ambiente laboral, estaria traindo a confiança dos seus subordinados e, portanto, violando a boa-fé contratual. Desta forma, ensejaria a possibilidade dos empregados terem a mesma conduta, colocando em xeque a confiança contratual, que deverá ser analisada na casuística, através da preponderância dos conflitos de interesses.

George Marmelstein (2014, p. 388) dispõe que em determinadas situações não será possível conciliar os interesses, tendo em vista que a proteção a um direito fundamental poderá acarretar na violação de outro bem assegurado pela Carga Magna.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 159) afirmam que:

O princípio da boa-fé atuará como modo de enquadramento constitucional ao direito das obrigações, na medida em que a consideração pelos interesses que a parte contrária espera obter de uma dada relação contratual mais não é que respeito à dignidade da pessoa humana em atuação no âmbito negocial.

Logo, a boa-fé, enquanto criadora do *venire contra factum proprium* está relacionada com a dignidade da pessoa humana, tendo em vista que, em diversas situações, poderá haver um conflito entre eles, devendo haver o sopesamento no caso concreto, a partir da razoabilidade e proporcionalidade, para saber qual irá ter maior relevância e deverá prevalecer no caso concreto.

4.3.2 Conexão com o Direito do Trabalho

O *venire contra factum proprium* tem origem nas relações contratuais do direito civil, em que se é esperado das partes uma conduta pautada na boa-fé, lealdade, transparência, confiança mútua, etc.

Como as relações trabalhistas decorrem do contrato de emprego, pactuado entre as partes, as cláusulas e a forma que será prestado o serviço – pelo empregado – e a maneira que esse trabalho será remunerado – pelo empregador –, acabam incidindo, também, diversos dispositivos do direito civil. Nesse sentido, a cláusula geral dos contratos, que é a boa-fé, implicitamente prevista em todos eles, também será esperada nas relações trabalhistas.

Importante salientar que o *venire contra factum proprium*, conforme visto nos tópicos anteriores, tem origem no descumprimento da boa-fé objetiva.

Assim, eventual conduta contraditória por qualquer uma das partes (empregado ou empregador) estará configurada como uma violação à boa-fé, e, por conseguinte, haverá a configuração de um *venire contra factum proprium*.

Logo, há a possibilidade do instituto do *venire contra factum proprium* ser aplicado nas relações trabalhistas, havendo, nesse sentido, sua incidência em uma situação de relação amorosa no âmbito da empresa.

Insta ressaltar também que os direitos fundamentais possuem eficácia horizontal e, sendo aos trabalhadores asseguradas essas garantias constitucionais, inclusive nos casos de relacionamentos amorosos no ambiente laboral, quando houver um *venire contra factum proprium* praticado pelo empregador, deve-se fazer uma análise acerca dos direitos que são garantidos a este, em razão de sua condição de chefe, e, por outro lado, aos direitos que os funcionários detêm, em virtude de sua condição. Assim, nos casos práticos devem haver ponderações de interesses, levando-se em consideração a proporcionalidade e razoabilidade, tendo em vista que há a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Poderá ocorrer, por exemplo, no caso de o empregador estabelecer, em uma propriedade privada, uma norma de vedação do relacionamento amoroso naquele ambiente laboral descumprida por ele mesmo. Isto quer dizer que, tratando-se de um contrato pactuado entre as partes (em que se espera, automaticamente a conduta pautada na boa-fé de ambas) e havendo um comportamento contraditório por parte do empregador, reflexamente haverá a incidência de um *venire contra factum proprium*, restando claro que, nas relações amorosas no âmbito trabalhista, é possível haver a incidência do instituto em comento.

4.4 INCIDÊNCIA DE CONDUTA CONTRADITÓRIA DOS SÓCIOS DA EMPRESA

Conforme foi abordado nos tópicos anteriores, o agir de forma contraditória pode ter como consequência a configuração do *venire contra factum proprium*, o qual é considerado ilegal, sendo vedado pela boa-fé objetiva, previsto no artigo 422 do Código Civil, visto que fere princípios e viola os bons costumes.

Assim, quando o sócio tem um relacionamento com outra pessoa da empresa e veda seus funcionários de praticarem o mesmo, ele está agindo de forma contraditória e violando a boa-fé; logo, incidindo em um *venire contra factum proprium*.

Enquanto exercente do poder diretivo que lhe é assegurado, o dono da empresa poderia até estabelecer uma cláusula com a vedação acima retratada, desde que nem ele e nenhum outro sócio tivessem um comportamento confrontante. Sendo, então, uma empresa em que nenhum sócio mantém relacionamento amoroso com outro membro desta, nada o impede de criar tal cláusula. Porém, não sendo essa a realidade, ele até pode criar uma cláusula nesse sentido, mas ela será indubitavelmente contraditória, violadora da boa-fé, dos bons costumes, etc., como também será considerada um *venire contra factum proprium*.

A respeito da temática em comento, tem-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região do Rio de Janeiro:

DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. QUEBRA DE PROMESSA DE EMPREGO. PROIBIÇÃO DE COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO. APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DA CONFIANÇA LEGÍTIMA E BOA-FÉ. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O princípio *venire contra factum proprium* veda a possibilidade de alguém se opor a fato a que tenha dado causa. Assim, se o empregador concluiu o processo de contratação do obreiro, inclusive, com a abertura de conta bancária para depósito de salários, gerando a firme expectativa de que se consumaria o pacto de emprego em determinado período, a desistência patronal posterior dá azo à indenização por dano moral, porque frustrada a legítima confiança depositada pelo trabalhador diante do comportamento contraditório do empregador. Apelo patronal improvido.

(TRT-1 – RO: 00110241720145010055 RJ, Relator: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, Data de Julgamento: 03/06/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 25/06/2015)

Acerca do julgamento em comento, pode-se inferir que o Tribunal considera como *venire contra factum proprium* uma conduta que “frustra a legítima confiança depositada pelo trabalhador diante do comportamento contraditório do

empregador”. Nesse caso, a Turma entendeu que a indenização seria devida, tendo em vista que os princípios da proteção da confiança legítima e da boa-fé foram violados.

Pode-se, então, fazer uma analogia com o tema em comento, no sentido de que, se o empregador estabelece uma cláusula em sua empresa vedando o relacionamento amoroso pelos funcionários, mas age de forma contrária, ele estará ferindo os princípios mencionados a partir de seu comportamento contraditório, ficando suscetível a eventual indenização do seu empregado, caso este venha a ser punido.

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2016, p. 141) afirmam que, nas relações obrigacionais, as partes devem atuar de forma coerente aos deveres anexos, decorrentes da boa-fé, independente de suas vontades. Ademais, elucidam os autores:

Os deveres de conduta são conduzidos pela boa-fé ao negócio jurídico, destinando-se a resguardar o fiel processamento da relação obrigacional em que a prestação integra-se. Eles incidem tanto sobre o devedor como sobre o credor, a partir de uma ordem de cooperação, proteção e informação, em via de facilitação do adimplemento, tutelando-se a dignidade do devedor, o crédito do titular ativo, e a solidariedade entre ambos. Além do credor e devedor, terceiros, em princípios estranhos ao negócio jurídico, podem ser alcançados pelos deveres de conduta, a ponto de se vincularem do cumprimento da obrigação.

Ou seja, o empregador deve se ater ao “fiel processamento da relação obrigacional”, conforme visto acima. Caso ele aja assim e, ainda, tenha uma conduta que vai de encontro com aquilo que ele prega, estará agindo de forma contraditória, ferindo, portanto, a boa-fé objetiva.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 112) afirma que:

Nesse contexto, ao impedir que a conduta incoerente se materialize ou produza efeitos jurídicos, o *venire contra factum proprium* está proporcionando ao direito cumprir de modo mais satisfatório sua missão de pacificação social, além de oferecer uma decisão mais rápida e eficaz, alinhada com os ideais de efetividade e celeridade do direito contemporâneo.

Ademais, afirma o referido autor que a doutrina pode estabelecer algum tipo de sanção àquele que comete um *venire contra factum proprium*, objetivando a tutela da confiança e lealdade no nosso ordenamento jurídico.

Não se deve esperar de terceiros, muito menos do empregador, condutas contraditórias que violem a boa-fé, por ser esta cláusula geral de todos os contratos.

Logo, o sócio da empresa tem o dever de atuar com ética, lealdade, cooperação, seguindo todos os preceitos da boa-fé. A partir do momento em que isso não ocorre, estará dando margem a uma contradição à medida que espera algo de seu funcionário, mesmo sem agir de acordo com a conduta esperada, configurando-se, portanto, um *venire contra factum proprium*.

4.5. CONSEQUÊNCIAS DA APLICAÇÃO DO *VENIRE CONTRA FACTUM PROPRIUM*

O *venire contra factum proprium* consiste na vedação a uma conduta contraditória que é praticada por determinado agente, conforme visto anteriormente. Quem age de forma contraditória está violando a boa-fé, tendo em vista que o mínimo que se esperava daquela pessoa seria um comportamento coerente, leal e pautado na confiança.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 83) afirma que o seu fundamento se lastreia nos princípios já consagrados e que, embora não haja posituação expressa do instituto em comento no nosso ordenamento jurídico, sua justificativa se baseia em princípios e preceitos normativos.

Assim, se o empregador proíbe que qualquer pessoa vinculada ao ambiente laboral, seja funcionário, gestor ou sócio, tenha um relacionamento amoroso no ambiente laboral enquanto ele mesmo descumpre tal vedação, estará, sem dúvidas, agindo de forma contrária ao que é esperado, tendo um comportamento contraditório, classificado como um *venire contra factum proprium*.

Valton Doria Pessoa (2016, p. 90-108) elucida que, em caso de incidência de comportamento caracterizado como *venire contra factum proprium*, poderá ser considerado um abuso de direito, como um dano, ou até ensejar a nulidade de alguns negócios jurídicos, em casos específicos.

Assim, tratando-se de relacionamento amoroso entre partes empregadas de uma empresa onde exista uma proibição que vede tal conduta, enquanto que a mesma é descumprida pelo empregador, haverá não apenas a violação à boa-fé objetiva,

como também ensejará em uma conduta contraditória que dará ensejo ao funcionário agir de igual forma, sem que isso fique configurado como conduta ilícita.

Todavia, se, por ventura, ainda assim o empregado for despedido ou punido apenas por transgredir uma norma interna da empresa, também violada por seu superior hierárquico, poderá surgir, em seu favor, o direito à reparação de dano, bem como poderá haver a incidência de abuso de direito de quem incorreu em *venire contra factum proprium*.

Vale destacar que o empregador, enquanto poder máximo de uma determinada instituição privada, deve sempre prezar por condutas que sirvam de exemplo ao seu empregado, afinal, espera-se que a forma que ele proceda seja compatível com aquilo que ele espera na sua empresa. Ademais, o empregado pode se inspirar em suas ações, achando que são corretas e que devem seguir comportamentos semelhantes aos seus. Não que o empregado deva se relacionar só porque seu empregador está namorando com alguém da mesma empresa, mas, ao olhar para essa situação, o empregado, de forma esperada, vai achar que isso é algo que não seja errado, algo considerado comum naquele ambiente.

Nesse diapasão, pode surgir o direito de indenização do empregado que foi constrangido ou que teve seus direitos mitigados por realizar uma conduta também praticada pelo empregador. Ademais, se o empregado for despedido, pode eventualmente ser reintegrado caso fique demonstrado que a sua dispensa foi indevida.

Tal hipótese pode ser configurada no caso de dispensa discriminatória, que pode ter como consequência um dever de indenização ou de reintegração do funcionário dispensado. Caso este empregado não seja reintegrado, cabe ao empregador indenizá-lo pelos danos morais sofridos, tendo em vista que o ato de dispensa será considerado nulo. Nesse caso, inclusive, recairá sobre o empregador o ônus probatório de eventualmente provar o contrário, isto é, que a dispensa não foi indevida.

Ademais, a hipótese em comento de eventual dispensa discriminatória encontra uma ponderação pois, de um lado, a nossa Constituição Federal, em seu artigo 7º, preconiza que não cabe despedida por questões sem justa causa ou arbitrárias, e,

por outro lado, a CLT dispõe que o empregador é livre para encerrar o contrato de trabalho, unilateralmente, a qualquer tempo.

Nesse caso, deve prevalecer a razoabilidade e a ponderação de interesses, e deve-se ter em vista que o empregado não pode ser prejudicado nessa situação, devendo ser reintegrado, ou, ao menos, reparado pelas razões expostas.

5 CONCLUSÃO

Foi possível constatar, ao longo do presente trabalho, que o empregado possui direitos fundamentais garantidos pela CF/88, em razão da sua personalidade, como o direito à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem, bem como que há eficácia horizontal entre os direitos constitucionalmente assegurados ao empregador e ao empregado.

A partir do trabalho monográfico em comento, foi possível se depreender que o empregador também possui direitos e que, no bojo do seu poder diretivo, é assegurado a ele a faculdade de organizar, fiscalizar e disciplinar sua empresa. Nesse sentido, cabe ao chefe, por exemplo, a possibilidade de criação de normas, estabelecendo o que é permitido ou proibido naquele âmbito privado.

Todavia, o empregador encontra limites perante seus empregados, podendo estes ser legais, doutrinários ou até jurisprudenciais, que visam limitar a atuação do empregador aos bons costumes, à boa-fé e seus deveres anexos, à vedação ao abuso de poder, etc. Assim, espera-se que a conduta do dono da empresa seja pautada na confiança recíproca entre as partes, na boa fé subjetiva, assim como na lealdade, que é um dever anexo, entre outros.

O poder do empregador, conforme restou demonstrado, não é absoluto. Isto porque, ao exercer seu poder diretivo, este encontra limites em relação à sua própria atuação, bem como em relação aos direitos assegurados aos empregados.

Quanto às suas próprias ações, restou evidente que o empregador não poderá contrariar a boa-fé, não podendo ter um comportamento contraditório (exigir algo de seu funcionário quando pratica aquilo que quer proibir), para que não incida em *venire contra factum proprium*. Assim, se o chefe veda o relacionamento amoroso no ambiente laboral, ele não pode ter uma conduta de igual natureza dentro daquela empresa.

No tocante aos poderes inerentes aos empregados, deverá haver, nos casos práticos, ponderações com os direitos assegurados ao empregador, que devem ser solucionadas pela razoabilidade e proporcionalidade, pois os direitos de um e de outro se colidem.

Vale ressaltar que, aos empregados, cabe o cumprimento das cláusulas contratuais a que anuíram, sob pena de poderem ser sancionados, por exemplo, com uma dispensa por justa-causa.

Porém, quanto ao descumprimento da cláusula proibitiva específica neste trabalho científico, sobre a vedação ao relacionamento amoroso, restou configurado que a proibição nos casos em que o empregador também possui um relacionamento de igual natureza no mesmo ambiente laboral é considerada um abuso por parte do chefe, por ser uma norma contraditória, capaz de violar a boa-fé e consistir em um *venire contra factum proprium*.

Assim, o descumprimento por parte do empregado não pode ser considerado como indisciplina, nem mau procedimento, tampouco poderá ser considerado como um ato de improbidade e, por conseguinte, não pode ocasionar uma justa causa.

Nesse diapasão, a dispensa do empregado nessa hipótese poderia ser considerada discriminatória, capaz de violar os direitos básicos assegurados aos trabalhadores e a todos os cidadãos.

Imperioso salientar que a pesquisa se limita às condições “normais”, em que não há recorrentes conflitos, discussões, brigas que ultrapassem a normalidade de aceitação do que se espera de um ambiente de trabalho, com seriedade e responsabilidade. Havendo alguma dessas atitudes por parte dos empregados que estivessem mantendo o relacionamento amoroso, poderia, sim, ensejar em uma dispensa por justa causa, desde que haja fundamento para tal, diante da conduta do empregado.

Ante todo o exposto, conclui-se que o empregador que proíbe o relacionamento amoroso no ambiente laboral e mantém laços de mesma natureza estará tendo um comportamento contraditório, violando a boa-fé, através do *venire contra factum proprium*.

Ademais, estará desrespeitando os direitos que são assegurados aos empregados, como a intimidade, a privacidade, através de conduta discriminatória, capaz de exceder sua esfera de empregador e interferir de forma inadequada na vida pessoal dos seus funcionários, ocasionando, dessa forma, um constrangimento no ambiente laboral, repressão indevida, possíveis términos de relacionamento em virtude de receio por parte dos empregados, ou até, de forma mais gravosa, eventuais dispensas discriminatórias.

REFERÊNCIAS

AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz. **Direito à Própria Imagem**. Curitiba: Juruá, 2003.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli DE. **Direitos da Personalidade do Trabalhador e Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. Direitos da personalidade do Trabalhador e Correio Eletrônico. **Revista Correio Eletrônico**, jun. 2013.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**" (217 [III] A). Paris. 1948. Disponível em: <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>. Acesso em: 20 maio. 2018.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista ARR – 4308920155120058. Relator Designado: Vieira de Mello Filho. Brasília, 21 de Março de 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/559896553/arr-4308920155120058/inteiro-teor-559896570?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 30 maio. 2018.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR – 14804020135100103. Recorrente: Rafael Vieira dos Santos. Recorrido: ATACADÃO – DISTRIBUIÇÃO, COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA. Relator Designado: Marcelo Lamego Pertence. Brasília, 28 de Outubro de 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/253072439/recurso-de-revista-rr-14804020135100103/inteiro-teor-253072458?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 27 maio. 2018.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Recurso Ordinário RO – 88964 PB 01522.2005.022.13.00-8. Recorrente: Mega Posto de Combustíveis LTDA.. Recorrida: Inglésia Maria da Silva Sousa. Relator Designado: Francisco de Assis Carvalho e Silva. Brasília, 04 de Julho de 2006. Disponível em: <<https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5551851/recurso-ordinario-ro-88964-pb-0152220050221300-8/inteiro-teor-11770597?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 30 maio. 2018.

BARACAT, Eduardo Milléo. **Controle do Empregado pelo Empregador**. Curitiba: Juruá, 2011.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à Intimidade. Direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Disponibilidade dos Direitos de Personalidade e Autonomia Privada**. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. 5 out. 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso: 28 maio. 2018.

_____. **Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 25 maio. 2018.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 18 ago.2018.

_____. **Decreto-Lei nº. 5.452**, Rio de Janeiro, RJ. 01 de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 10 ago.2018.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Salvador: Jus Podivm, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**. Salvador: JusPodivm, 2016.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos da Personalidade do Empregado**. São Paulo: LTr, 2011.

FRITZ, Karina Nunes. **Boa-fé Objetiva na Fase Pré-contratual**. Curitiba: Juruá, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MONTEIRO, Alice de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Proteção à Intimidade do Empregado**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORI, Amaury Haruo. **O direito à Privacidade do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Português**. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à Intimidade. Direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

_____; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Nilson de. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

PENTEADO, Luciano de Camargo. **Figuras Parcelares da Boa-Fé Objetiva e Venire Contra Factum Proprium**. 2007. Disponível em: <http://www.cantareira.br/thesis2/ed_8/3_luciano.pdf> Acesso em: 30 jul. 2018.

PESSOA, Valton Doria. **A incidência da boa-fé objetiva e do venire contra factum proprium nas relações de trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2016.

PINTO, José Augusto Nascimento. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

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

SENA, Newton Cunha de. **Direitos Laborais Inespecíficos. Os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho**. Coordenador: Renato Rua de Almeida. Organizadores: Claudimir Supione Junior e Jeana Silva Sobral. São Paulo: LTr, 2012.

SOARES, Renata Domingues Balbino Munhoz. **A boa-fé objetiva e o inadimplemento do contrato**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Recurso Ordinário RO – 758200910210000 DF 00758-2009-102-10-00-0. Recorrentes: Aprov Comércio de Cosméticos Ltda. e Companhia Brasileira de Distribuição. Recorrida: Maria de Fátima Lima de Aquino. Relator Designado: Des. Ribamar Lima Júnior. Brasília, 26 de

Janeiro de 2010. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8784481/recurso-ordinario-ro-758200910210000-df-00758-2009-102-10-00-0>> Acesso em: 30 jul. 2018.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho** da 1ª Região. Recurso Ordinário RO – 0011024-17.2014.5.01.0055 RJ. Recorrente: Space 2000 COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA. Recorrido: José Carlos de Abreu Contreiras. Relatora Designada: Rosana Salim Villela Travesedo. Rio de Janeiro, 03 de Junho de 2015. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202438922/recurso-ordinario-ro-110241720145010055-rj>> Acesso em: 25 jul. 2018.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR –1102-84.2012.5.08.0003. Recorrente: Regina Carina Alves Franklin. Recorridas: CONSTRUTORA TENDA S.A. E OUTRA. Relator Designado: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 24 de Maio de 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/345938240/recurso-de-revista-rr-11028420125080003>> Acesso em: 28 ago. 2018.

VÁLIO, Marcelo Roberto. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

WATKINS, Caio. **A proibição ao *venire contra factum proprium* nas relações jurídico administrativas**: Um mecanismo de proteção da confiança do cidadão diante dos atos do Estado. 2011. Monografia. Orientador: Prof. André Hermann Tostes. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-RJ). Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/19386/19386.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2018.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **A vida laboral e extralaboral do empregado. A privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013.

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