



AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Érica Silva Teixeira¹

RESUMO

O presente trabalho visa debater acerca da ocorrência de relacionamentos afetivos entre empregados no ambiente de trabalho e a correspondente (im) possibilidade das empresas de adotar condutas proibitivas para impedir a formação do laço afetivo. Nesse contexto, mister se faz avaliar tal prática está em conformidade com a extensão do poder diretivo do empregador ou, ao revés, simboliza a extrapolação do poder patronal, implicando em ofensa aos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada do empregado, cabendo, em qualquer dos casos, a resolução do conflito instaurado através de métodos de ponderação de interesses.

Palavras-chave: vínculos afetivos; ambiente de trabalho; poder empregatício; direitos fundamentais; ponderação de interesses.

THE LEGAL IMPLICATIONS ON THE PROHIBITION OF AFFECTIVE RELATIONSHIPS BETWEEN EMPLOYEES IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

This paper aims to discuss the occurrence of affective relationships between employees in the work environment and the corresponding (im) possibility of companies to adopt prohibitive behaviors to prevent the formation of the affective bond. In this context, it is considered that this practice is in accordance with the extension of the executive power of the employer or, on the other hand, symbolizes the extrapolation of the employer's power, implying in violation of the fundamental rights to the privacy and the private life of the employee. In any case, the settlement of the conflict by means of interest-weighting methods.

Keywords: affective bonds; work environment; employment power; fundamental rights; interests balance.

1-INTRODUÇÃO

A chegada do mundo globalizado trouxe a reboque inúmeras inovações que invadiram o século XXI, dentre elas, a mudança no comportamento da sociedade moderna, a começar pela valorização do trabalho, visto desde então, como ferramenta que dignifica o indivíduo no seio social.

Com a vida profissional assumindo posição de destaque no cenário contemporâneo, o ambiente de trabalho tornou-se um terreno fértil para o surgimento de relações afetivas entre empregados.

¹ Mestranda em Direito (UFBA). Advogada. Associada do CONPEDI.



Diante do alastramento desse mais novo fenômeno, mostrou-se imperioso abordar acerca da problemática que versa sobre a (im) possibilidade do empregador de adotar mecanismos que visem proibir o surgimento de relações amorosas entre empregados no ambiente laboral através do exercício do poder diretivo que lhe é assegurado na relação de emprego.

De forma mais precisa, o grande questionamento do presente trabalho consiste em saber até que ponto pode o empregador interferir na vida do empregado com base no exercício do poder diretivo, sem que sua atuação implique em afronta as garantias fundamentais do obreiro, notadamente os direitos à intimidade, à vida privada e dignidade da pessoa humana, oponíveis também contra terceiros.

Diante da manifesta testilha entre os limites do poder empregatício versus os direitos fundamentais do empregado que permeia durante todo o tema, convém ao final do trabalho aplicar a denominada regra de sopesamento proposta por Robert Alexy como mecanismo de resolução de conflito, através da atribuição de pesos para cada um dos princípios envolvidos, devendo preponderar aquele que obtiver maior valor no caso concreto, solucionando, assim, o embate jurídico.

2- A (IM) POSSIBILIDADE DE CONTROLE PELO EMPREGADOR SOBRE OS RELACIONAMENTOS AFETIVOS NO LOCAL DE TRABALHO

Dado o grau de relevância que assumem no patamar constitucional, prevalece o entendimento de que os direitos fundamentais devem ser considerados oponíveis não só contra a figura do Estado, mas também, espraiam seus efeitos para as relações privadas, (UBILLOS, 2005, p. 335) notadamente aquelas em que se vislumbram disparidades entre as partes envolvidas, tendo em vista que a esfera dos particulares constitui terreno com maiores chances para ensejar o cometimento de arbitrariedades oriundas do detentor da hierarquia contratual em prejuízo do hipossuficiente, desde que, regidos pelos pilares norteadores do princípio da proporcionalidade. (ALEXY, 2011, p. 15)

É o que ocorre, por exemplo, nas relações travadas entre empregado versus empregador, onde é de clareza solar a desigualdade das partes. Outrossim, é nesse contexto que surge a percepção de um conflito de forças no vínculo empregatício. De um lado, as



prerrogativas concentradas na figura do empregador que lhe conferem o poder de direção da economia interna da empresa e da prestação de serviço, cabendo-lhe o comando da relação empregatícia através da fixação de regras e aplicação de sanções em face da subordinação jurídica do empregado.

De outro, a esfera de direitos fundamentais do obreiro que atua no cenário empregatício como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador através da imposição de limites ao poder patronal, visando impedir o cometimento de arbitrariedades.

Esse conflito de interesses desperta a atenção dos mais estudiosos das letras jurídicas e assume ainda maior relevo quando inserido no contexto de um dos temas mais palpitantes do mundo moderno: a (im) possibilidade de controle pelo empregador dos relacionamentos afetivos entre empregados no ambiente de trabalho.

Isso por que, não raro, grandes empresas preveem expressamente em regulamentos internos a proibição de qualquer envolvimento afetivo entre funcionários no local de trabalho sob a alegação de tal prática constituir prerrogativa do empregador facultado pela ordem jurídica.

Nesse ponto, cumpre analisar a partir de argumentos que permeiam o universo jurídico se subsiste para o empregador efetivamente a possibilidade de proibir a formação de relações afetivas entre funcionários ou se tal feito extrapola o poder diretivo, avaliando, em qualquer caso, o nível de ingerência da empresa na vida privada do empregado como um indicador para definir limites à atuação patronal.

Todas essas perguntas desafiam questionar a extensão do poder diretivo assegurado ao empregador na relação contratual e até que ponto incide a prerrogativa de direção patronal sem violar as garantias fundamentais do empregado, mormente seus direitos à intimidade e à privacidade.

Em meio a esse relevante conflito de interesses, cumpre elucidar qual deles deve prevalecer, se o poder empregatício em face da subordinação jurídica do empregado, legitimando dessa forma, a prerrogativa do empregador de proibir ou permitir, a seu critério, relacionamentos amorosos entre empregados no ambiente de trabalho ou, a esfera de direitos



fundamentais do empregado, mormente o direito à vida privada, não permitindo a ingerência do empregador em tais assuntos, considerados de ordem pessoal, cabendo avaliar, em qualquer dos casos, suas respectivas consequências jurídicas.

3- A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Ninguém duvida que ao empregador é assegurado as prerrogativas para conduzir a direção da economia interna da empresa e a conseqüente prestação de serviços. Cabe a ele estabelecer as diretrizes e ordens para a organização empresarial, bem como a fixação de regras e penalidades em caso de descumprimento. O próprio art. 2º da CLT outorga esse controle a figura patronal ao considerar como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943, p. 883)

A grande questão, no entanto, é saber até que ponto incide o poder empregatício. Ou, noutras palavras, até onde cabe o exercício do poder intraempresarial sob a influência do trabalhador. A doutrina já vem se posicionando a respeito, e é unânime ao reconhecer que o poder empregatício restringe-se as atividades inerentes a relação jurídica contratual trabalhista. Ou seja, o que quer que extrapole os limites das obrigações contratuais não pode ser alvo de incidência do poder empregatício. Em sendo assim, é correto afirmar que as prerrogativas decorrentes do poder intraempresarial não têm, a rigor, o condão de alcançar a esfera pessoal do trabalhador.

Desse modo, reserva-se ao empregado o direito de se recusar a cumprir qualquer ordem que verse sobre aspectos estranhos à relação empregatícia e sem qualquer influência sobre ela.

Isso se dá porque, via de regra, a teor do que dispõe o art. 5º, inc. X, da CF/88, (BRASIL, 1988, p. 06) “a vida privada do empregado está fora do campo de incidência do poder diretivo do empregador”, (BARROS, 2012, p. 462) garantindo, assim, a inviolabilidade do direito à intimidade e à vida privada do indivíduo, justificando, por conseguinte, o descumprimento de ordens alheias à relação jurídica trabalhista.



Nessa perspectiva, um exemplo que retrata muito bem o exacerbado exercício do poder intraempresarial e a conseqüente invasão na vida privada do empregado são os casos das empresas que preveem a proibição de relacionamentos afetivos entre funcionários no ambiente de trabalho. Intervir para estabelecer com quem pode ou não o empregado constituir laços afetivos é um típico exemplo que ilustra a extrapolação do poder empregatício, que desagua, por sua vez, na latente violação a direito fundamental do trabalhador e a sua dignidade.

Tal conduta não possui guarida no Direito do Trabalho eis que incompatível com os preceitos fundamentais da ordem jurídica vigente. É que a Constituição Federal prevê um conjunto de princípios e regras gerais que se aplicam as relações privadas do vínculo empregatício cujo objetivo consiste em impedir a prática de qualquer conduta que implique em violação a garantias fundamentais.

É o caso do preâmbulo da Carta Magna que estipula um “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...”. (BRASIL, 1988, p. 05)

No mesmo sentido, dispõe o art. 1º, inc. III, da CF/88 ao considerar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988, p. 05). Ao lado, prevê o art. 3º, inc. I, do mesmo diploma legal que um dos objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito constitui na construção de uma sociedade livre, justa e solidária. (BRASIL, 1988, p. 05). Além, é claro, do próprio art. 5º, inc. X, que estabelece como “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. (BRASIL, 1988, p. 06)

Todas essas disposições constitucionais apontam para a direção que repulsa qualquer prática empresarial que exorbite o poder empregatício e resulte na ingerência à intimidade e à vida privada do trabalhador, como é o caso das proibições de relacionamentos amorosos entre empregados no ambiente laboral.



Como se vê, o direito à intimidade e à vida privada foi erigido ao status de garantia constitucional (art. 1º, III, art. 5º, III, e, art. 5º, X, todos da CF/88) o que, justifica a impossibilidade de condutas abusivas decorrentes do transbordamento do poder intraempresarial em face da barreira protetiva voltada a favor do obreiro. Mas, como não fosse o bastante, o direito à intimidade e à vida privada também constitui direito da personalidade previsto expressamente em legislação infraconstitucional conforme redação disposta no art. 21 do CC/02. (BRASIL, 2002, p. 155)

E como tal, recai sobre a proteção do trabalhador que, ao ingressar na organização empresarial, não se despe dos seus direitos da personalidade e garantias fundamentais, dentre eles, o próprio direito à intimidade e à vida privada. (ABRANTES, 2005, p. 174)

É bem verdade que o empregado, ao celebrar um contrato de trabalho, submete-se ao poder diretivo do empregador, e em razão disso, inevitavelmente, sofre com algumas restrições a seu direito à vida privada, até mesmo por que, a mesma Constituição que assegura o direito à intimidade e à privacidade como garantia fundamental ao obreiro também prevê como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito a livre iniciativa.

O que não se demonstra razoável, no entanto, é a atuação patronal se expandir ao ponto de ofender a dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou, do contrário, este seria o primeiro passo para o aniquilamento da subordinação jurídica rumo a um estado de sujeição plena do empregado. (BARROS, 2009, p. 25)

O simples fato do empregado está sujeito às regras e diretrizes do poder diretivo que é assegurado ao empregador, não justifica o descumprimento do amparo jurídico à intimidade e à vida privada no ambiente laboral, pois sua condição de subordinado não lhe retira a titularidade sobre direito fundamental e personalíssimo. (BARROS, 2009, p. 25)

É dizer, a relação jurídica trabalhista não pode servir de instrumento para legitimar a exclusão de direitos fundamentais do trabalhador. Se a ele é assegurado a tutela protetiva dos direitos da personalidade assim como as garantias constitucionais na qualidade de cidadão, também o deve ser quando estiver no papel de empregado, sendo, portanto, o ambiente de trabalho apenas uma extensão do amparo jurídico. (UBILLOS, 2009, p. 336)

A despeito de não haver previsão expressa na CLT sobre os direitos à intimidade e à privacidade, tais garantias, já consagradas no acervo constitucional são tidas como oponíveis



contra o empregador, devendo ser incorporadas a figura do empregado como legítimo titular, ainda que se encontre inserido no contexto do organismo empresarial, porquanto, a sua inclusão na linha de produção não implica na perda de suas garantias fundamentais devidamente salvaguardadas pelo Constituinte. (BARROS, 2009, p. 38-39)

Apenas para ilustrar, cite-se o caso envolvendo as Lojas Renner S/A, considerada como um dos maiores centros empresariais do mercado atual por adotar postura proibitiva diante da hipótese de formação de relações afetivas entre empregados. Em seu código de ética, a empresa é categórica ao prevê expressamente um tópico sobre a proibição de relacionamentos pessoais entre empregados.

Determina expressamente a referida empresa em seu código de ética que:

Os gerentes e supervisores são responsáveis por manter um clima de trabalho profissional, amistoso e cordial, não permitindo relacionamento que excedam a amizade, no âmbito da empresa, ferindo a moral e os bons costumes. Também não será permitido qualquer relacionamento extraprofissional entre supervisores e colaboradores, mesmo que ocorra fora do expediente de trabalho, pois qualquer envolvimento terá repercussão na neutralidade e justiça das decisões no âmbito da empresa. (RENNER, 2018)

Como se vê, a empresa Renner S/A adota a conduta rígida de proibir expressamente os casos de relacionamentos amorosos entre empregados, sobretudo entre subordinado e superior hierárquico, alegando ser o único meio hábil para assegurar o máximo desempenho dos funcionários no exercício de suas atividades bem como preservar as condições da prestação de serviço sem intervenções de caráter pessoal.

Nesse ponto, cumpre registrar algumas considerações no que tange aos vínculos afetivos entre subordinado e superior hierárquico, que, a propósito, não se confunde com a modalidade típica de assédio sexual nos termos regulamentado pela Lei nº 10.224, de 16.05.2001, que conferiu nova redação ao art. 216-A do CP.

Para caracterizar o assédio sexual é necessário haver um pedido de favores libidinosos pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, visando obter vantagem sexual, com promessa de privilégios e regalias diferenciadas em caso de aceitação e ameaças ou prática de condutas que representem retaliação para a vítima em caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios e promoções. Em síntese, trata-se de uma coerção que se vale



do abuso de poder travestida de cantada, que ofende a honra e a dignidade da vítima. (LIPPMANN, 2004, p. 22)

Note-se que o molestamento e a chantagem são os principais aspectos para configurar o assédio. Na verdade, existem basicamente três elementos que traçam uma larga diferença entre a “cantada” do assédio: a importunação, a inconveniência e o abuso do poder, utilizado como instrumento de coerção. Esses são os principais indicadores de que se está diante de um caso de assédio. (LIPPMANN, 2004, p. 24)

Assim, a simples “paquera” com a finalidade de aproximação para constituir relacionamento amoroso, ou até mesmo o mero contato sexual entre empregado e superior hierárquico, não configura o tipo do assédio sexual, não havendo, portanto, qualquer previsão legal que impeça o surgimento de relações afetivas no ambiente de trabalho, ainda que seja entre subordinado e gestor.

Nessa senda, ninguém duvida que ao empregador é assegurado o direito de adotar condutas que visem evitar comportamentos inadequados dos funcionários durante a jornada de trabalho. No entanto, o regramento patronal não pode se estender para além dos limites da empresa, interferindo nas liberdades individuais do obreiro, sob pena de caracterizar a extrapolação do poder empregatício.

Esse é, inclusive, o entendimento predominante na jurisprudência pátria que caminha no sentido de reconhecer como abusiva as normas internas das empresas que proíbem os relacionamentos amorosos entre empregados.

Foi o que aconteceu com as Lojas Renner S/A ao dispensar um empregado por justa causa após descobrir seu relacionamento amoroso com uma colega de trabalho. Diante dessa situação, o empregado, que prestou serviços para a empresa durante 25 anos, ingressou com ação judicial pleiteando a reversão da dispensa em sem justa causa com o pagamento das diferenças salariais das verbas rescisórias bem como a condenação da demandada à reparação por dano moral.

Em sua defesa, sustentou a reclamada que a aplicação da pena de dispensa por justa causa se deu pelo cometimento de falta grave por parte do empregado ao violar norma interna prevista no código de ética da empresa que proíbe expressamente relacionamento amoroso entre gestores e subordinados.



No entanto, o Judiciário entendeu que a penalidade de justa causa constitui uma medida desarrazoada, haja vista que o casal mantinha relacionamento amoroso fora dos limites da empresa, sem qualquer interferência negativa ou comprometimento no desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho. Ao proferir decisão, o Juízo de primeiro grau reconheceu que a previsão de normas internas das empresas com o objetivo de proibir relacionamentos amorosos entre empregados representa uma extrapolação do poder empregatício que ofende o direito à intimidade, à vida privada e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, razão pela qual, condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 39 mil. (TRT, 2009)

A Renner recorreu da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, que manteve a condenação, e posteriormente ao Tribunal Superior do Trabalho que também decidiu no sentido de manter a decisão de primeiro grau. (TRT, 2009)

Para Alice Monteiro de Barros, (2009, p. 124) a postura das empresas que optam por adotar políticas visando a proibição de relações amorosas entre colegas de trabalho “constitui (...) intromissão na esfera pessoal do empregado, fruto de uma supremacia hierárquica do empregador completamente ultrapassada”.

Com efeito, as empresas, ao preveem normas expressas de proibição contra relacionamentos amorosos entre empregados, mesmo fora do espaço de trabalho, fere o artigo 5º, inciso II, da CF/88, (BRASIL, 1988, p. 06) ao tentar conferir ilicitude a um comportamento que nem mesmo a Constituição ou qualquer outra norma jurídica atribui como ilícito ou digno de proibição.

Muito pelo contrário, a própria Carta Magna incentiva à constituição de relacionamentos afetivos através do art. 226, (BRASIL, 1988, p. 71-72) ao conferir especial proteção do Estado ao casamento e a união estável, ambos reconhecidos como entidade familiar.

Assim, ao se deparar com os casos de empresas que proíbem o surgimento de relações afetivas entre empregados no ambiente de trabalho, resta clarividente a existência de um conflito entre o exercício do poder intraempresarial e a garantia dos direitos fundamentais do trabalhador, sendo certo que, nesse “cabo de guerra”, em face da hipossuficiência do obreiro, o poder empregatício, na maior parte das vezes, acaba sobrepujando, impondo suas



regras ao empregado que se vê compelido a abrir mão de seus direitos fundamentais para atender aos caprichos do poderio patronal.

Esse conflito se dá porque, se de um lado a Constituição Federal assegura os direitos que conservam a privacidade do empregado, de outro, também resguarda a autonomia da iniciativa privada consentâneo com o que dispõe o art. 1º, inc. IV, da CF/88, (BRASIL, 1988, p. 05) gerando, dessa forma, uma colisão de direitos fundamentais. Para solucionar o conflito mister se faz aplicar os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade como técnica de ponderação. (ALEXY, 2011, p. 11)

Além disso, é indispensável levar a efeito o princípio da dignidade da pessoa humana como instrumento balizador para sanar o embate normativo e, assim, alcançar a harmonia na relação jurídica trabalhista. (ABRANTES, 2005, p. 175)

Com a adoção de todos esses critérios a conclusão aponta para o sentido em que o poder intraempresarial, atribuído ao empregador, deve sofrer limitações na medida em que o seu exercício resulte no cerceamento dos direitos fundamentais do obreiro, visando alcançar, destarte, um ponto de equilíbrio na relação de emprego e a igualdade material dos interesses em conflito.

É dizer, as partes, ao celebrar contrato de trabalho, deve o conduzir não mais sob a égide do dever de lealdade que serve como pano de fundo para cancelar a sujeição absoluta do empregado, mas sim, sob os ditames da função social e da boa-fé objetiva como regras de conduta, previstos nos artigos 421 e 422 do CC/02, (BRASIL, 2002, p. 181) e aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho, de acordo com o art. 8º, § único, da CLT, (BRASIL, 1943, p. 884) para garantir a validade jurídica do pacto laboral.

Sem a observância de tais requisitos, o contrato de trabalho se desvirtua e dá margem para o cometimento de abusos e violação de direitos, quando, na verdade, deve servir de instrumento para a valoração da pessoa humana mediante o desenvolvimento social do trabalho. (ABRANTES, 2005, p. 176)

Esse é o único caminho apto a resguardar as garantias fundamentais do obreiro preservando-lhe, por conseguinte, sua esfera pessoal longe do alcance indevido do empregador. O poder diretivo confere muitas prerrogativas para a figura patronal como um



auxílio na condução da prestação de serviços, mas não lhe habilita ao ponto de permitir intervenções na vida privada do empregado.

Por isso é que não cabe ao empregador estabelecer regras para determinar ou restringir com quem pode ou não o empregado se relacionar, sob pena de afronta ao direito à intimidade, à vida privada e a dignidade do trabalhador, o que dá ensejo ao pagamento à indenização para reparar danos morais e/ou materiais eventualmente sofridos, por força do art. 5º, inc. X, da CF/88 (BRASIL, 1988, p. 06) bem como a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT. (BRASIL, 1943, p. 924)

Assim, por todo o exposto, resta claro que a relação de emprego do mundo moderno é marcada por um choque de interesses entre o campo de incidência do poder empregatício e os direitos fundamentais do empregado, sendo certo que, tais garantias atuam como limite a extensão do poder diretivo patronal, que deve restringir-se às obrigações contratuais decorrentes da relação jurídica trabalhista para não incorrer em violação aos direitos à intimidade e à vida privada do empregado.

4 – LIMITES E PONDERAÇÃO DE INTERESSES ENTRE PODER DIRETIVO E DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA: REGRA DE SOPESAMENTO DE ROBERT ALEXY

A essa altura, salta aos olhos que o tema em comento propõe um conflito de interesses entre os sujeitos da relação empregatícia. De um lado, o empregador, que interpreta como desdobramento do seu poder diretivo o direito de fixar normas proibindo o surgimento de relações amorosas entre funcionários no ambiente de trabalho. De outro, o empregado, que enxerga na ingerência empresarial um aviltamento a sua esfera de direitos fundamentais, notadamente os direitos à intimidade e à vida privada.

Com efeito, o poder diretivo assegurado ao empregador decorre diretamente do princípio da livre iniciativa, que tem como corolário os bens jurídicos da liberdade e da autonomia privada, os quais atuam como fundamento para legitimar o exercício do poder empregatício nas relações trabalhistas, integrando a esfera de interesses do empregador e, a um só tempo, conferindo proteção constitucional, chancelando, assim, a aplicação do poder diretivo no liame empregatício. (ÁVILA, 2012, p. 165)



Por outro lado, subsiste para o obreiro a tutela das garantias fundamentais, as quais a relação de emprego não lhe retira a posse enquanto sujeito titular de direito, gozando também de proteção constitucional, mormente no que tange a sua liberdade, dignidade humana e direito à intimidade e à vida privada, que servem de instrumento para impedir condutas patronais que resultem em violação do seu universo protetivo.

Note que há um flagrante choque de interesses entre empregado e empregador, onde o poder diretivo patronal é obrigado a dividir espaço com os direitos fundamentais do obreiro.

O próprio legislador, para acirrar ainda mais o conflito, erigiu como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho assim como a livre iniciativa, no mesmo plano, ambos previstos no inc. IV, do art. 1º da CF/88, (BRASIL, 1988, p. 05) contribuindo ainda mais para o acirramento do embate que gira em torno dos sujeitos que integram a relação contratual trabalhista.

Por isso a dificuldade em saber até que ponto pode incidir o poder empregatício sem implicar em lesão as garantias fundamentais do obreiro, já que ambas as prerrogativas gozam de proteção constitucional e possuem o mesmo status normativo.

In casu, o questionamento que fica no ar diz respeito à possibilidade ou não do empregador de adotar medidas que visem proibir a ocorrência de relacionamentos afetivos entre empregados no ambiente de trabalho.

Há quem defenda que a conduta pode ser praticada, pois, cinge-se a extensão do poder empregatício. A contrario sensu, tem quem veja na adoção proibitiva do empregador uma conduta que excede os limites do poder diretivo, invadindo a esfera protetiva do trabalhador.

É exatamente esse o ponto culminante do conflito: se deve prevalecer o poder empregatício assegurado ao empregador, permitindo assim a fixação de regras que proíbam o surgimento de relações afetivas entre empregados no ambiente de trabalho ou a preservação dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada do obreiro, devendo, portanto, a conduta patronal de proibição ser rechaçada.

Para solucionar o conflito, aplica-se a teoria de sopesamento de Robert Alexy, método que visa estabelecer qual dos direitos fundamentais deve preponderar no caso



concreto, notadamente o poder diretivo do empregador ou o direito à intimidade e à vida privada do empregado, com o fito de alcançar o equilíbrio entre os sujeitos da relação de emprego e a aplicação esdrúxula dos princípios constitucionais em choque. (ÁVILA, 2012, p. 166)

De acordo com Alexy, (2006, p. 93) quando ocorre uma colisão entre princípios ou entre direitos fundamentais, um deles deve ceder, prevalecendo um em detrimento do outro. Ou seja, a única solução viável para sanar o embate constitui em atribuir um peso para cada um dos princípios em jogo, de tal forma que àquele que reunir maior valor é o que deve prevalecer no caso concreto.

Segundo Alexy, (2006, p. 93-94) a colisão entre princípios somente pode ser dirimida a partir de uma relação denominada por ele de precedência condicionada. Ou seja, quando dois princípios encontram-se em zona de colisão, submetidos a condições específicas, um deverá ter precedência em face do outro.

Nesse contexto, adverte o autor (ALEXY, 2006, p. 94) que descabe falar na hipótese de precedência incondicionada, na medida em que afasta-se qualquer possibilidade quanto a existência de um princípio revestido de precedência absoluta que goze de prioridade no plano abstrato das normas.

Ao revés, o que ocorre é que diante do embate entre dois princípios regidos sob determinadas condições, um cede perante a aplicação do outro que prevalecer. No entanto, nada impede que, em outras circunstâncias, a relação de precedência se inverta e o princípio que anteriormente havia sucumbido passe a assumir maior relevância à luz das novas variáveis fáticas, e assim, preponderar em face do outro, o que derruba a tese de precedência apriorística. (ALEXY, 2006, p. 95)

Nas palavras do próprio Alexy, (2006, p. 95) “o objetivo desse sopesamento é definir qual dos interesses – que abstratamente estão no mesmo nível – tem maior peso no caso concreto”, para somente então, sanar o conflito.

Em sendo assim, ao se deparar com a relação conflituosa entre o poder diretivo patronal que, em tese, autorizaria ao empregador estabelecer normas para proibir os relacionamentos afetivos entre funcionários no ambiente de trabalho e a proteção dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada do empregado, deve-se aplicar a fórmula do peso



proposta por Alexy como medida viável para solucionar o conflito de interesses no caso concreto.

Assim, por exemplo, se o empregador resolve dispensar por justa causa os funcionários envolvidos numa relação afetiva em função da prática de comportamento inadequado para o ambiente profissional (como seria a hipótese do casal que é flagrado pelos demais colegas nos corredores da empresa mantendo conjunção carnal ou qualquer outro ato libidinoso), que não são permitidos no âmbito laboral.

Levando em conta as condições do caso concreto supra narrado, vê-se que o poder empregatício decorrente do princípio da livre iniciativa e autonomia privada deve prevalecer em detrimento do direito à liberdade do empregado, eis que inadmissível a adoção de condutas incompatíveis com o universo profissional, devendo, portanto, ser atribuído ao poder diretivo do empregador maior peso ou importância do que ao direito à liberdade do empregado, cabendo preceder em face do direito fundamental obreiro, o que legitima a dispensa por justa causa.

Em contrapartida, se o empregador dispensa com ou sem justa causa dois funcionários simplesmente por descobrir relacionamento afetivo entre eles, alegando violação às normas internas da empresa que proíbem expressamente o surgimento de relações afetivas entre empregados no ambiente laboral, então, diante das circunstâncias desse caso concreto, é razoável considerar como sendo o direito fundamental à intimidade, à vida privada e a dignidade humana do obreiro de maior importância que o poder diretivo do empregador, devendo preponderar em detrimento deste, o que, por conseguinte, remete ao entendimento de que devem ser reprimidas as dispensas de funcionários por mera constituição de relacionamento afetivo, que caso levado a efeito, gera para o empregador o dever de reparação por dano moral.

E não podia ser diferente. Admitir o inverso seria permitir a utilização de um mecanismo jurídico para validar a afronta a direitos fundamentais do trabalhador, renegando a sua tutela protetiva no âmbito da relação de emprego, e conseqüentemente, deixando-o à margem das arbitrariedades patronais.

O rigor de acomodação que incumbe a figura patronal em compatibilizar as liberdades individuais do empregado com os interesses da empresa não se aplica, no entanto,



as denominadas organizações de tendência que possuem a prerrogativa de formar ambientes de trabalho com ideologias homogêneas, conferindo ao empregador, o poder legítimo de excluir do seu quadro de funcionários aqueles que não se ajustam aos valores institucionais propugnados pelo órgão empresarial, inclusive, no que tange a proibição de relacionamentos afetivos entre colegas de trabalho. (ABRANTES, 2005, p. 187)

Em qualquer caso, a relação jurídica contratual deve ser regida pelo postulado da proibição de excesso que visa impedir a restrição excessiva de qualquer direito fundamental. (ABRANTES, 2005, p. 173)

A observância a um princípio constitucional (como o poder diretivo do empregador que decorre diretamente do princípio da livre iniciativa) não pode resultar, a seu turno, no sacrifício desarrazoado de um direito fundamental do obreiro que também goza de amparo jurídico. (ÁVILA, 2012, p. 167)

Na verdade, permitir que o poder empregatício sirva de ferramenta para conduzir ao aniquilamento do direito à intimidade, à vida privada e a dignidade humana do empregado é ignorar a proteção constitucional que resguarda o obreiro contra os abusos e excessos do poder diretivo do empregador.

Assim, o juízo de ponderação tal qual proposto por Alexy demonstra ser o método mais adequado para mensurar conforme as circunstâncias do caso concreto qual dos interesses deve preceder entre o exercício do poder empregatício para autorizar a fixação de normas internas pela empresa que proíbam a ocorrência de relacionamentos afetivos entre empregados ou a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, atuando o postulado da proibição de excesso e o princípio da proporcionalidade e razoabilidade como pressupostos para impor limites ao poder patronal.

5- CONCLUSÕES

No decorrer do presente trabalho pôde-se observar a existência de um conflito de interesses entre o poder empregatício assegurado ao empregador versus os direitos e garantias fundamentais do empregado, contenda que assumiu ainda maiores contornos quando incorporada ao tema sobre a (im) possibilidade do empregador de estipular a proibição acerca da ocorrência de relacionamentos amorosos entre empregados no ambiente de trabalho,



cabendo a difícil missão de deliberar sobre qual dos interesses deve prevalecer na relação de emprego.

É cediço que o empregado ao firmar um contrato de trabalho subordina-se ao poder diretivo do empregador, e em função disso, inexoravelmente, acaba sofrendo algumas limitações ao exercício do seu direito à intimidade e à vida privada, afinal de contas, se por um lado a Constituição Federal reconhece à intimidade e à privacidade como um direito fundamental ao trabalhador, por outro, prevê também a livre iniciativa e a autonomia privada como um dos fundamentos da República Federativa.

O que não se admite, no entanto, é o alastramento do poder empregatício de modo a ferir a dignidade humana do obreiro, caso contrário, poder-se-ia afirmar que a atuação patronal estaria servindo de permissivo para o colapso da subordinação jurídica em direção a um estado de submissão completa do empregado.

Essa premissa só corrobora a ideia de que a celebração do contrato de trabalho não pode agir como mecanismo para cancelar o recorte as garantias fundamentais do trabalhador, pois, se ao indivíduo já se faz imperioso gozar de tutela protetiva para se blindar contra arbitrariedades nas relações sociais comuns, com muito mais razão o é nas relações trabalhistas, nas quais o empregado encontra-se muito mais vulnerável e sujeito a abusos patronais, devendo, portanto, a relação jurídica contratual atuar como uma longa manus da proteção legal ao trabalhador, e assim, assegurar a manutenção dos seus direitos e garantias fundamentais.

Nesse contexto, verifica-se a presença de um conflito paradoxal entre a extensão do poder empregatício em relação ao dever de observância aos direitos fundamentais do empregado.

Do ponto de vista jurídico, esse é considerado como o auge do litígio, pois, é nesse momento que o intérprete se depara com a difícil decisão de optar por qual dos interesses deve prevalecer, se o poder diretivo do empregador, consentindo, destarte, o estabelecimento de normas que visem proibir a ocorrência de relacionamentos afetivos entre empregados ou, pela salvaguarda dos direitos à intimidade e à vida privada do obreiro e, consequentemente, rejeitar a atuação impositiva do empregador.



Na busca pela solução do conflito, cabe o emprego da teoria de sopesamento de Alexy, processo que tem por desiderato atribuir diferentes pesos para cada um dos direitos fundamentais em atrito a fim de estabelecer qual deles deve preponderar em face do outro no caso concreto, se o poder empregatício assegurado ao empregador ou o direito à intimidade e à vida privada do empregado, para somente então encontrar a resolução do embate e finalmente atingir o equilíbrio na relação empregatícia.

Somente assim é possível vislumbrar uma interação equiparada entre as prerrogativas do poder empregatício e os direitos fundamentais do empregado consentâneas com as variáveis do caso concreto a fim de preservar a igualdade material entre os sujeitos da relação jurídica contratual.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. [s.n]. Portugal: Coimbra Editora, 2005.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. [tradução de Virgílio Afonso da Silva]. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

ALEXY, Robert. Direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade. **Revista Española de Direito Constitucional**, n. 91, jan./abr., 2011.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 13. ed. revista e ampliada. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

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

BRASIL. **Código Civil**. Vade Mecum Saraiva/ obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 25. ed. Atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Suplemento.



BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 1400262009506 PE 0001400-26.2009.5.06.0007** – Recorrente: LOJAS RENNER S/A. Recorrido: OTÁVIO VALENÇA DE ARCANJO. Relator (a): Ana Catarina Cisneiros Barbosa de Araújo, D.J 03/02/2010. Disponível em: <<http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/>>. Acesso em: 20/08/2016.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. atual. pelo novo Código Civil, com mais de 200 acórdãos. São Paulo: LTr, 2004.

RENNER, Lojas e Suas Controladas. **Código de Ética e Conduta**. Disponível em: <https://portal.lojasrenner.com.br/hotsite/Codigo_de_Etica_e_Conduta_Lojas_Renner_e_suas_controladas-2013.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2018.

UBILLOS, Juan María Bilbao. En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?. **Revista da AJURES**, n. 98, v. 32, jun., 2005.