

O CONFLITO ENTRE O DIREITO À PRIVACIDADE E O PODER REGULAMENTAR DO EMPREGADOR

Amanda Medicis MIOLLA¹
Fernando BATISTUZO²

RESUMO: Essa pesquisa pretendeu analisar o conflito existente entre o poder regulamentar do empregador e o direito à privacidade do empregado. A pesquisa utiliza uma abordagem da letra da lei, definições doutrinárias e entendimentos jurisprudenciais.

Palavras-chave: Privacidade. Empregador. Relação. Limites. Direção.

1 INTRODUÇÃO

Pretende-se com o desenvolvimento desse trabalho discutir, no âmbito do Direito do Trabalho, a temática concernente ao conflito existente entre o poder regulamentar do empregador em estabelecer normas que proíbem relações amorosas entre funcionários da empresa e o direito à privacidade dos empregados. Sendo a vida privada um direito de personalidade, e, como tal, imprescritível, intransmissível e irrenunciável.

Sob outro ângulo, serão abordadas questões referentes ao poder diretivo do empregador.

Vale lembrar que não existe legislação a respeito do tema em nosso ordenamento jurídico, o que acarreta divergência doutrinária e jurisprudencial.

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail amandamedicis@hotmail.com.

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Direito Constitucional (Sistema Constitucional de Garantia de Direitos) pela Instituição Toledo de Ensino - ITE – Bauru (SP). e-mail fernando_batistuzo@unitoledo.br. Orientador do trabalho.

2. O CONFLITO EXISTENTE ENTRE O DIREITO À PRIVACIDADE DO EMPREGADO E O PODER REGULAMENTAR DO EMPREGADOR

Há no ordenamento jurídico brasileiro a proteção à privacidade do indivíduo, prevista no art. 5º, X, da Constituição da República/1988, que dispõe: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”.

Apesar da doutrina nem sempre ser clara na distinção entre as duas expressões, é importante ressaltar que o termo “privacidade” se difere de “intimidade”, por ser o sentido de privacidade mais amplo. A privacidade é muitas vezes entendida como um direito de controlar a exposição e a disponibilidade das informações sobre si. Já a intimidade, seria uma parcela da privacidade, um campo mais impenetrável, de mais difícil acesso.

Guilherme Peña de Moraes (2008, p. 528) traz que: “Na esfera privada, as pessoas humanas procuram satisfazer os seus interesses enquanto membros de uma comunidade compreendem os fatos que podem ser compartilhados com número restrito de pessoas.” Ainda sobre, posiciona-se, o autor Luiz Alberto David Araujo (2011, p. 182): “Por privacidade, de conseguinte, devem-se entender os níveis de relacionamento social que o indivíduo habitualmente mantém oculto ao público em geral, dentre eles: a vida familiar, as aventuras amorosas [...]”.

A empresa, ao proibir com base em normas internas o relacionamento amoroso entre empregados da mesma empresa estaria atingindo um preceito constitucional fundamental gravemente.

Observa-se aqui que o próprio cidadão viola o direito fundamental de outro cidadão, uma relação de horizontalidade – eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Nas palavras de Marcelo Novelino (2010, p. 358):

Não obstante, a constatação de que a opressão e a violência contra os indivíduos são oriundas não apenas do Estado, mas também de múltiplos atores privados, fez com que a incidência destes direitos fosse estendida ao âmbito das relações entre particulares. A projeção dos direitos fundamentais a estas relações, nas quais os particulares se encontram em uma hipotética relação de coordenação (igualdade jurídica), vem sendo denominada de **eficácia horizontal** ou *privada* dos direitos fundamentais. (grifo do autor).

Há também de se observar que normas internacionais são positivas, no sentido em que ampliam a segurança jurídica dos indivíduos. Posto isso, a “vida privada” é um direito universal, prevista na “Declaração Universal de Direitos Humanos”, em seu art. 12. Vide:

Art. 12: Ninguém será objeto de ingerências arbitrárias em sua vida privada, sua família, seu domicílio ou sua correspondência, nem de ataques a sua honra ou a sua reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais ingerências ou ataques.

Portanto, a atitude do empregador em dispensar o empregado por justa causa pelo simples fato dele se relacionar com outro (a) da mesma empresa, em regra fere um direito fundamental do empregado em sua eficácia horizontal e ainda desrespeita uma norma internacional de direitos humanos.

2.1 Do Poder Regulamentar do Empregador

Ao ser contratado pela empresa o empregado transfere ao empregador o poder de direção de seu trabalho, sendo o poder é inerente a quem é empregador.

O poder de direção é uma forma de organizar e dirigir a atividade do empregado. Sendo um poder extremamente positivo para o contrato de trabalho, claro, se bem utilizado.

Vide a definição de poder de direção do empregador, uma expressão genérica segundo Maurício Godinho Delgado (ano, p.): “É o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento do ambiente de trabalho da empresa e corresponde prestação de serviços.” (grifo nosso).

Existem várias dimensões do poder de direção do empregador em relação ao empregado, e a dimensão aqui em questão é o poder regulamentar do empregador, definido como um conjunto de prerrogativas que se destinam à fixação de regras a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

Através desse poder, o empregador pode fixar condições de trabalho, imaginando/supondo situações que possam acontecer no âmbito da empresa e com suas respectivas conseqüências.

Tal fonte específica do Direito do trabalho, fixada pelo empregador, recebe o nome de “regulamento de empresa”, conhecida também por: “normas de conduta”, “regimento interno” e “regulamento interno”.

Observa-se que o regulamento de empresa é uma norma ligada mais especificamente ao comportamento do indivíduo.

Os empregadores, atualmente, elaboram regulamentos proibindo funcionários da mesma empresa de manterem relações amorosas, isso configura, na maioria dos casos, um grande abuso de seu poder regulamentar. Diz-se “maioria dos casos”, pois podem existir alguns casos onde é necessária certa restrição, principalmente em questões de segurança, onde o empregador tenta prevenir condutas impróprias que possam vir a causar constrangimentos.

Aqui, cabe o que escreveu Sérgio Pinto (2009, p. 197): “Os limites do poder de direção do empregador são: a Constituição, a lei, a norma coletiva, a boa fé, o exercício regular de um direito.”.

Reforçando-se por Emílio Gonçalves (1997, p. 35): “Há, dentro da sistemática do Direito do Trabalho, princípios e normas que limitam o poder regulamentar do empregador.” (grifo nosso)

Sintetizando, o poder regulamentar não pode ser exercido de forma absoluta pelo empregador. Este sofre restrições e limites estabelecidos pelos direitos fundamentais e normas até mesmo internacionais.

2.1.1 Possível configuração de dano moral

A ruptura do contrato de trabalho causa marcas na vida funcional do empregado, logo, o abuso na sua utilização deve ser reparado.

A dispensa do empregado por justa causa deve ser uma medida extrema, por estar prevista na Consolidação das leis trabalhistas (CLT) apenas para hipóteses em que o ato faltoso torne impossível a manutenção do contrato de trabalho.

Claro que, a configuração de dano moral na demissão indevida por justa causa dependerá do caso concreto, pois necessário se faz analisar a presença dos requisitos para tal estabelecido no Código Civil.

Que o empregador tem o poder regulamentador, isto é óbvio, porém ao exercer tal direito conferido pela lei, não pode o empregador utilizá-lo de forma desproporcional. Aliás, aquele que excede manifestamente o exercício de um direito, conforme preconiza o art. 187 do Código Civil pratica ato ilícito. Consequentemente deverá indenizar o prejudicado.

2.1.2 Entendimentos dos tribunais acerca do tema

Vide dois casos onde a empresa foi condenada a pagar indenização ao ex-empregado:

Um dos casos aconteceu no ano de 2014, onde o empregado foi demitido por justa causa com base em norma interna, após este trabalhar 25 anos na empresa Renner, em razão de manter relação amorosa no ambiente de trabalho. O trabalhador ajuizou a ação na Unidade Judiciária Avançada de Palhoça (interior de Santa Catarina). Segundo o TRT de SC, são "vicissitudes da vida" que ocorrem, inclusive, "com chefes de Estado e renomados políticos", já que "é da natureza humana estabelecer relações empáticas e antipáticas, encontros e desencontros, amores e desamores". Ainda de acordo com a decisão do colegiado, a violação do código de conduta poderia até ensejar punição, mas não a justa causa³.

O outro caso aconteceu no Rio Grande do Sul, em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) condenou o Supermercado do Brasil Ltda. (Walmart) a indenizar um empregado, pela dispensa por justa causa por namorar colega de trabalho. Para o ministro José Roberto Freire Pimenta, redator do acórdão no TST, "é indiscutível que preceitos constitucionais fundamentais foram e ainda estão sendo gravemente atingidos de forma generalizada por essa conduta empresarial"⁴.

³ Informação disponível em: <http://guilhermemarzeuski.jusbrasil.com.br/noticias/114792355/demissao-de-funcionarios-por-namoro-gera-indenizacao-por-dano-moral>. Acesso em: 10 de setembro de 2014.

⁴ Informação disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2014/07/1482330-walmart-e-condenado-a-pagar-indenizacao-de-r-30-mil-por-proibir-namoro.shtml>. Acesso em: 10 de setembro de 2014.

3. CONCLUSÃO

Por conseguinte, o poder do empregador na elaboração de normas internas não é absoluto, devendo ele se ater às normas legais e em outras superiores hierarquicamente.

Não pode o empregador, por meio de sua norma interna, ferir o direito à privacidade do empregado que mantém relação amorosa com outro da empresa.

Em casos levados à Justiça do Trabalho, dependendo do caso concreto, a indenização do funcionário por dano moral provavelmente acontecerá quando a dispensa ocorrer exclusivamente pela existência da relação, sem que em conseqüência desta tenham sido verificados maus comportamentos ou incidentes no âmbito empresarial.

O empregador, em seu poder, não deve esquecer até aonde seu empregado é subordinado, para que não haja demissões injustas, erradas. Enquanto o empregado, que se apaixonou por alguém de sua empresa, não deve deixar que isso interfira, de modo ruim, em suas tarefas.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David; JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. (2011). **Curso de direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Verbatim.

BRASIL. **Consolidação das leis trabalhistas**. Getúlio Vargas, 1943.

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

Demissão de funcionário por namoro gera indenização por dano moral. Disponível em: <<http://guilhermemarzeuski.jusbrasil.com.br/noticias/114792355/demissao-de-funcionarios-por-namoro-gera-indenizacao-por-dano-moral>>. Acesso em: 10 de setembro de 2014.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso.** 2007 – Presidente Prudente, 2007, 110p.

GONÇALVES, Emílio. (1997). **O poder regulamentar do empregador: o regulamento do pessoal na empresa.** 2. ed. São Paulo: LTDA.

HILLER, Neiva Marcelle. **O empregador e o poder empregatício.** Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.27503>. Acesso em: 12 de setembro de 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. (2009). **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas S.A.

MORAES, Guilherme Peña de. (2008). **Curso de Direito Constitucional.** 8. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de trabalho.** Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>. Acesso em: 09 de setembro de 2014.

NOVELINO, Marcelo. (2010). **Direito constitucional.** 4. ed. São Paulo: Método.

Walmart é condenado a pagar indenização de 30 mil reais por proibir namoro. Disponível em: <http://classificados.folha.uol.com.br/empregos/2014/07/1482330-walmart-e-condenado-a-pagar-indenizacao-de-r-30-mil-por-proibir-namoro.shtml>. Acesso em: 11 de setembro de 2014.