

FACULDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC DE UBERABA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GEOVANA LANINY RAMOS ROCHA

DO RELACIONAMENTO AFETIVO ÍNTIMO E A (IM)POSSIBILIDADE DE
DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO CONTRATO CELETISTA

UBERABA - MG

201

GEOVANA LANINY RAMOS ROCHA

DO RELACIONAMENTO AFETIVO ÍNTIMO E A (IM)POSSIBILIDADE DE
DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO CONTRATO CELETISTA

Trabalho de Conclusão de Curso: apresentado ao Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC de Uberaba, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Dr. François Silva Ramos

Membro da Banca Examinadora

Membro da Banca Examinadora

DO RELACIONAMENTO AFETIVO ÍNTIMO E A (IM)POSSIBILIDADE DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO CONTRATO CELETISTA

Geovana Laniny Ramos Rocha¹

François Silva Ramos²

Resumo

Esta pesquisa analisa a disciplina legislativa trabalhista, para aqueles que se relacionam afetivamente e compartilham o mesmo ambiente laboral. Procura identificar na doutrina e jurisprudência nacional, entendimentos acerca da possibilidade de dispensa por justa causa em caso de veto contratual aos relacionamentos entre empregados, quando da celebração do pacto de emprego. Procura identificar ainda a existência de proteção contra a dispensa motivada por relacionamento íntimo entre colegas de trabalho. A contextualização exigiu também estudar a sociedade contemporânea, as consequências do processo de globalização na vida das pessoas e também no mercado, que devido às dinâmicas competitivas está a cada dia mais exigente e impondo um ritmo de trabalho intenso como critério de seleção para promoções e também para a sobrevivência no emprego. A dinâmica celetista para os contratos de trabalho, direitos e deveres deles decorrentes, bem como os limites impostos aos regulamentos das empresas e códigos de ética, constituíram objeto do estudo. O delineamento metodológico inclui as pesquisas bibliográficas e telematizada. O trabalho assume ainda características da pesquisa descritiva, pois procura descrever uma determinada realidade e também da pesquisa exploratória, face à escassez de estudos científicos a respeito do tema.

Palavras-chaves: Relacionamentos. Globalização. Contrato de Emprego. Regulamento de Empresa. Justa-Causa.

1. Introdução

A contemporaneidade oferece muitos desafios para o mundo jurídico, o presente estudo foi desenvolvido para refletir acerca de um deles. Atualmente as pessoas passam mais tempo com seus colegas de trabalho que com a própria família. São muitas horas compartilhadas e experiências vividas. Um contexto que pode facilitar o estreitamento de laços afetivos e muitas vezes culminam com um relacionamento íntimo iniciado em

¹ Acadêmica do 10º Período de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos- UNIPAC de Uberaba.
e-mail: geovana_add@hotmail.com

² Doutor em Ciências da Educação pela Universidad Internacional Tres Fronteras (2016). Mestre em Educação pela Universidade de Uberaba (2012). Especialista em Educação Ambiental (FAZU, 2000), Direito Educacional (CEUCLAR, 2007), Direito do Trabalho (UNIP, 2012), Direito Administrativo (FACEL, 2017) e Direito Empresarial (FACEL, 2017). Graduado em Direito (2006) e Comunicação Social (1999) pela Universidade de Uberaba. Formação Pedagógica em Pedagogia pela Faculdade Ideal (2017).
e-mail: francois.ramos@hotmail.com

decorrência do contato laboral. Esse desdobramento é indesejado em muitas empresas. Existem até mesmo contratos que vetam a possibilidade. Mas será que é possível mandar no coração?

Não é uma questão fácil de ser respondida. Segundo Larry Young e Brian Alexander (2012), aquele mistério, a poesia e os complexos comportamentos que envolvem os laços humanos, são decididos por algumas poucas moléculas de nosso cérebro. Embora não seja o coração o órgão que leva o indivíduo a tomar as decisões mais drásticas de sua vida, este processo ocorre de forma inconsciente.

Seja a possibilidade de apaixonar-se algo que o ser humano pode controlar ou não, essa é uma questão que parece incomodar muitos empreendedores quando se origina no ambiente de trabalho. As empresas, visando a coibir relacionamentos íntimos entre seus empregados têm concebido regulamentos e códigos de ética que visam a regular a conduta funcional. Mas será esta uma prerrogativa legítima do empregador?

Essa é uma questão que se pretende responder com o presente estudo. Valem lembrar que a proteção jurídica conferida aos empregados no Ordenamento Jurídico Brasileiro inclui a proteção dos direitos fundamentais, dentre eles a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem. Essas garantias devem ser aplicadas aos pactos laborais em fiel observância ao artigo 5º, inciso X, da Constituição da República Federativa de 1988.

A reforma trabalhista, que entra em vigor a partir de novembro de 2017, flexibilizou as possibilidades de construção bilateral do contrato de trabalho. Segundo a nova dinâmica, as normas podem dispor sobre condições diversas daquelas estabelecidas em Lei. Contudo, a sonegação de direitos não é permitida.

Trata-se essa restrição quanto a impossibilidade de eliminar do contrato de trabalho, direitos assegurados a classe operária após anos de luta organizada, de uma forma de resguardar os interesses da parte hipossuficientes das relações de emprego: o obreiro. Sem ela, provavelmente o trabalhador teria que abrir mão de suas conquistas para ter um emprego, pois ficaria à mercê daqueles que controlam o capital com uma finalidade única, obter lucro.

No contexto de mundo concebido a partir do processo da globalização, a fragilização do empregado na definição das regras que regem o contrato de trabalho fica evidente. Como se extrai da lição de Lima (2004, p. 33): “A globalização econômica evidenciou com mais intensidade os novos mecanismos ideológico-políticos e econômicos utilizados pelo capital para intensificar a produção e, ao mesmo tempo, sufocar a organização dos trabalhadores”.

Logo, os regulamentos de empresa e os códigos de ética funcionais tendem a refletir essa disparidade existente entre empregadores e empregados. Encontram-se nestes

instrumentos muitos mecanismos que reforçam o poder diretivo daquele que detém o capital, entretanto nem todos são considerados legítimos.

A pesquisa que originou o presente artigo discorre acerca dos limites para o poder diretivo e disciplinar à disposição do empregador, quando se verifica a questão do relacionamento íntimo entre colegas de trabalho como motivação para a despedida por justa causa. Trata-se de uma análise que visa a provocar uma reflexão mais profunda sobre a questão e estimular o debate acadêmico com a finalidade de contribuir com o entendimento e desenvolvimento das ciências jurídicas.

2. A dinâmica celetista para o contrato de trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tornou-se uma conquista concreta para o trabalhador brasileiro com a publicação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, o novo instrumento promoveu a unificação de toda legislação trabalhista existente no País.

A Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta a disciplina das relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural. Desde sua publicação já sofreu várias alterações, visando adaptar o texto às nuances da modernidade. A mais recente foi promovida por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Lei da Reforma Trabalhista.

As alterações, para o bem ou para o mal do trabalhador, aqui não se fará esse juízo, garantem a longevidade da CLT, que apesar de ser uma legislação concebida na década de 1940 e ter que enfrentar os desafios do mundo do trabalho contemporâneo continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações empregatícias.

Necessário aqui promover uma distinção necessária ao desenvolvimento deste estudo: trabalho e emprego. Tanto a relação de trabalho quanto a relação de emprego constituem modalidades de relação jurídica voltada ao desenvolvimento de uma atividade laboral.

Vale lembrar, como explica Bastos (2011, p. 1) que:

A discussão sobre a diferenciação entre relação de trabalho e de emprego ganhou maior relevância após a alteração do art. 114, I da Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004. Nota-se que antes da referida Emenda a Justiça do Trabalho era competente para julgar e processar, em regra, litígios que envolvessem relações de emprego, contudo com a nova redação essa passou a ser responsável pela solução de questões que atinjam relações de trabalho.

Para diferenciar os institutos em questão, é necessário compreender inicialmente que uma relação jurídica, como bem explica Alice Monteiro de Barros (2017, p. 147), trata-se de uma: “Situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico), de um direito subjetivo e a correspondente imposição à outra de um dever ou de uma sujeição”.

Pois bem, a partir desta premissa, é possível vislumbrar que as relações de trabalho seriam um gênero, do qual constitui espécie a relação de emprego, pois ambas constituem relações jurídicas, contudo, a primeira é mais ampla, genérica se comparada com a segunda, que conta com características mais específicas.

O doutrinador Maurício Godinho Delgado, explica com clareza a distinção existente entre a relação de trabalho e a de emprego:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2007, p. 285).

Embora a discussão acerca da distinção entre relação de trabalho e de emprego tenha começado em 2004, “pode-se dizer que desde o primórdio a relação empregatícia existe e é formado por empregador e empregado”. (DELGADO, 2016)

2.1. Os requisitos para a caracterização da relação de emprego

Conforme se extrai de Garcia (2015) na Consolidação das Leis do Trabalho encontra-se, mais especificamente no artigo 442, um conceito que trata o contrato individual de trabalho como sinônimo de contrato de emprego. Registra o referido dispositivo celetista *in verbis*: “[...] contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”(BRASIL, 1943).

Ainda de acordo com a disciplina celetista, o Contrato de Trabalho possui características que lhe são inerentes: é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo.

O contrato de trabalho não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 CLT). Não se pode esquecer, por outro lado, que para um contrato de trabalho ser reconhecido como contrato que regula uma relação de emprego, alguns requisitos são exigidos, sendo eles: 1) alteridade, 2) subordinação, 3) pessoalidade, 4) a onerosidade, e 5) a não eventualidade.

Pelo princípio da alteridade tem-se que para o empregador ficam os riscos do empreendimento. Desta forma, em caso de insucesso nas atividades será o empreendedor aquele que assume os prejuízos advindos. Trata-se de um efeito jurídico decorrente da relação de emprego.

Logo, a consequência direta da alteridade como requisito da relação de emprego reside na impossibilidade do empregado suportar prejuízos que culposamente tenha dado causa, exceção feita quando houver disposição expressa no contrato de trabalho, conforme dispõe o art. 462, § 1º, da CLT. (BRASIL, 1943)

Nos termos do 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “[...] Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943). Logo, a relação de emprego só se caracteriza quando se dá entre pessoa física e empregador.

De acordo com o ilustre doutrinador trabalhista Maurício Godinho Delgado (2007, p. 270):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física. Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Em relação a outro requisito caracterizador da relação de emprego, a subordinação, afirma Simões (2015, p. 1), em seu artigo “Dos elementos caracterizadores da relação de emprego que: “A subordinação, por sua vez, é um estado de sujeição que une o empregado ao empregador. Trata-se de uma subordinação jurídica, visto que a mesma encontra seus limites no contrato de trabalho e na lei. É caracterizada como dependência jurídica”.

A onerosidade, por sua vez, exige entender que o trabalho desempenhado pelo empregado deve ser oneroso, ou seja, não de caráter voluntário. O pagamento de um salário,

que deve ser avençado entre as partes observado o limite legal mínimo, é uma contraprestação de responsabilidade do empregador.

A ausência de onerosidade em uma relação de trabalho descredencia a possibilidade de caracterização da relação de emprego, conforme é possível extrair do julgado a seguir consignado:

RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE. Não se caracteriza como de emprego a relação jurídica em que restou demonstrada a ausência do requisito da onerosidade. (TRT-5 - RecOrd: 00004778920135050038 BA 0000477-89.2013.5.05.0038, Relator: RENATO MÁRIO BORGES SIMÕES, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 04/04/2014.)

Por fim, ainda em relação aos requisitos caracterizadores da relação de emprego, se o eventual é o esporádico, momentâneo, a não-eventualidade traz consigo a continuidade, habitualidade e permanência deste vínculo que liga o empregado ao empregador. Nesse sentido:

A não eventualidade se evidencia pelo fato de que o trabalho deve ser prestado de forma habitual, ou seja, de maneira contínua. Ressalta-se que a CLT não determina que os serviços sejam prestados todos os dias da semana, podendo ser semanal, quinzenal, mensal, desde que haja uma habitualidade. A título de exemplo, o empregado que trabalha toda segunda, quarta e sexta caracteriza a habitualidade, pois é contínua a prestação de serviços nesses dias, pois a não eventualidade determina que o empregado trabalhe de maneira habitual. (MAZARÃO, 2015, p. 1)

Uma vez caracterizada a relação de emprego, há que se identificar no contrato de trabalho e na legislação pátria, qual é a extensão dos direitos e deveres que emergem como consequência direta desta relação jurídica.

2.2. Dos direitos e deveres decorrentes do pacto de emprego

A relação jurídica decorrente do contrato de emprego traz consigo direitos e obrigações para o empregado e para o empregador. Registre-se que para fins da dinâmica celetista que empregado é pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual sob a dependência e mediante salário (art. 3º CLT) a ser pago pelo empregador, que por sua vez é a empresa individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica. É ele quem admite, assalaria e conseqüentemente dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º CLT). (BRASIL, 1943)

Em uma relação de emprego, o dever de observar os direitos e deveres estabelecidos pela legislação e pelo contrato de trabalho, alcança tanto o empregador quanto o empregado. Este último, considerado a parte hipossuficiente da relação, deve de prestar serviços mediante remuneração e sob a direção do segundo.

O empregado deve cumprir as regras pactuadas, obedecer a hierarquia funcional, transferir a condução do seu trabalho ao empregador ou seu preposto, enfim, dentre outras obrigações, entregar o produto desenvolvido pelo seu esforço ao empregador. Logo, como bem explica Sobrinho (2016, p. 1):

O trabalhador deve fidelidade, diligência, colaboração, respeitar a situação hierárquica dos seus superiores, colegas de serviço e outros sujeitos que estejam no ambiente de trabalho. Jamais o empregado deve ofender alguém, seja com palavras ou com agressões físicas.

O contrato de trabalho também gera direitos para o obreiro. Respeito é devido ao trabalhador pelo empregador, que deve reconhecer o seu trabalho retribuindo-lhe com o pactuado e dando-lhe as necessárias condições de trabalho. Isso significa também observar e garantir todos os direitos consignados na legislação trabalhista, como Férias, 13º Salário, Descanso Semanal Remunerado e pagamento de Horas Extraordinárias com adicional mínimo de 50%, entre outros.

Também constitui dever do empregador a verificação da qualidade na execução das tarefas e providenciar formas para tornar o processo produtivo mais eficaz e seguro, dando condições plenas para o desenvolvimento das atividades laborais pactuadas. Logo, deve precaver situações perigosas e garantir a segurança dos trabalhadores, sob o risco de ter que indenizar seus empregados em razão de prejuízos resultantes de acidentes ou doenças causadas pelo trabalho.

3. Século XXI: Globalização e precarização do trabalho

Embora a legislação trabalhista esteja em plena consonância com a necessária proteção ao hipossuficiente da relação de emprego, o trabalhador brasileiro vem enfrentando um contexto complexo na sociedade contemporânea: o século XXI trouxe consigo um cenário de precarização das relações de trabalho que é motivado em especial pelas dinâmicas do processo de globalização.

De acordo com Arion Sayão Romita (1997, p.28):

A globalização é um processo irreversível que permite o deslocamento rápido, barato e maciço de mercadorias, serviços capitais e trabalhadores, podendo-se pensar no surgimento de um único mercado planetário de bens e trabalho. Sendo então, conceituada, como um conjunto de fatores que determinam a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. Já que a economia passa a se desenvolver numa escala mundial, tornando obsoleta a clássica noção de fronteira geográfica.

Importante, para melhor compreensão do universo em que se desenvolvem as relações de trabalho na contemporaneidade, acrescentar a esse conceito a lição de Lima (2004, p. 33), que destaca:

[...] a globalização atinge inúmeras questões sociais, sobretudo aquelas que se referem ao trabalhador e ao trabalho, e mais, que a raiz dos principais problemas sociais vivenciados pelos mesmos tem sua origem no modo de produção capitalista que, apesar das crises e das retroalimentações sofridas, mantém inalterada a sua base exploratória.

A globalização pode não ser um fenômeno recente. Aliás, alguns estudiosos, dentre eles Magnoli (1997, p. 7) e Alcoforado (1997, p. 74), registram que o atual processo teve início nos séculos XV e XVI, com as grandes navegações e descobertas marítimas. Nesse momento histórico o homem europeu entrou em contato com outros povos e com eles estabeleceu relações comerciais e culturais.

Neste período a dinâmica globalizante presente na contemporaneidade teve o início que permitiu evoluir para as características hoje conhecidas. Ensina Lima (2004, p. 33) que como reflexo das interações comerciais iniciadas com as grandes navegações atualmente:

Com o incremento da exportação, empresários de vários setores, vêm investindo em agilidade e aumento do volume de produção para poder atender à demanda externa. Para tanto, priorizam a automação, empregando cada vez menos pessoas, ou seja, investem em atividades de capital intensivo com poucos trabalhadores qualificados.

Novas tecnologias e a substituição gradativa da mão-de-obra humana por máquinas apontam para um futuro nada promissor para as relações de trabalho. Segundo Laranjeira (2000, p. 14), efeitos gravosos decorrentes desse processo já são percebidos de forma clara na sociedade nesta segunda década do século XXI:

[...] a realidade se nos apresenta preocupante: altas taxas de desemprego, presença do desemprego estrutural, intensificação do ritmo de trabalho, crescimento do trabalho temporário e de tempo parcial, polarização em termos de qualificação e

para os que permanecem no emprego a chamada “síndrome dos sobreviventes”, angústia e medo, sentimentos que acompanham os não demitidos.

O mundo globalizado exigiu novas dinâmicas para as relações de trabalho, tanto do ponto de vista externo quanto da força de trabalho com o meio de produção. Afinal o fenômeno acentuou a divisão internacional do trabalho: países desenvolvidos fornecem ao mundo produtos industrializados, tecnologia e capitais, enquanto países em desenvolvimento fornecem produtos primários e produtos industrializados de pouca tecnologia.

As consequências dessa transformação que vem sendo difundidas na sociedade globalizada são muitas. A escassez de emprego e a ideologia de consumo, segundo a qual comprar é o único sinônimo de felicidade, comprometem inclusive a capacidade crítica dos indivíduos. Segundo Santos (2000, p. 46), estamos vivendo um:

Período marcado pela ideia de mundo globalizado, onde a competitividade, o consumo, as confusões dos espíritos constituem baluartes do presente estado de coisas. A competitividade comanda nossas formas de ação. O consumo comanda nossas formas de inação. E a confusão dos espíritos impede o nosso entendimento do mundo, do país, do lugar, da sociedade e de cada um de nós mesmos.

É uma perspectiva que desorienta. Aliena o trabalhador e o mantém em um estado de confusão permanente. Nos pactos laborais, essa deterioração da capacidade crítica, a insegurança no emprego e o aumento constantes de objetivos e metas a serem cumpridos, acabam por submetê-lo a condições cada vez mais precárias.

Ensina Figueiredo (2008, p. 1) que:

A competição entre as empresas ganhou escala mundial e a redução de custos operacionais tornou-se estratégia fundamental para se manter no mercado. Uma das áreas mais afetadas por esses processos é a das relações trabalhistas. Os empresários têm buscado mecanismos mais ágeis e flexíveis na contratação e dispensa de trabalhadores, tentando evitar uma série de conquistas sociais adquiridas por meio das lutas sindicais do século XX. Assim, terceirizam seus serviços e investem em parcerias e contratos temporários de trabalho, reduzindo a contratação tradicional, ou seja, a do trabalho assalariado.

Se o emprego se torna a cada dia mais raro, a competição por ele aumenta e as exigências para alcançá-lo e mantê-lo acompanham esse processo que atormenta o trabalhador, precariza as condições de trabalho e, por vezes, o submete a regras abusivas impostas por regulamentos de empresa e códigos de ética que complementam aquilo que estabelece o contrato de trabalho.

4. Dos relacionamentos afetivos íntimos no trabalho

O indivíduo ocupa atualmente a maior parte do dia com o desenvolvimento de suas atividades profissionais. São muitas horas dedicadas ao trabalho. Algumas vezes o tempo que se dedica a ele, ultrapassa o tempo que se destina às relações familiares e aos amigos. Logo, esse tempo que os obreiros passam com os colegas de trabalho pode ser um facilitador para situações que permitam o desenvolvimento de um relacionamento íntimo com alguém do trabalho.

Preleciona Marques (s.d., *online*) que a “[...] afinidade afetiva diz respeito às nossas necessidades psicológicas mais essenciais e profundas. Diz respeito a tudo aquilo que precisamos para nos sentirmos equilibrados, seguros e confortáveis”. O tempo que se passa no trabalho favorece laços que permitem melhor conhecer o outro e por vezes despertem esse sentimento.

Não é difícil imaginar o porquê, afinal com colegas de trabalho se compartilha problemas, frustrações, alegrias, e quando sobra tempo e dinheiro até as cervejas do happy-hour. É possível que em algum desses momentos a empatia aflore e aquele colega de trabalho, deixe de representar apenas isso.

Os relacionamentos afetivos íntimos entre colegas de trabalho constituem uma realidade. Entretanto não é uma situação fácil de lidar. Aliás, existe um ditado popular antigo que diz: “onde se ganha o pão, não se come a carne”.

Provavelmente essa pérola da sabedoria popular está relacionada ao fato de ser muito difícil separar o profissional do pessoal quando o casal trabalha no mesmo local. Nesse sentido, registra o professor Carlos Alberto Maroueli:

Evidente também que o casal deve ter bom senso e compreender que, antes de mais nada, no trabalho deve haver profissionalismo, o que pressupõe um comportamento comedido e discreto, evitando demonstrações ostensivas ou explícitas de carinho, que podem até serem naturais para o casal no ambiente particular, mas que devem, por razões óbvias, serem evitadas no ambiente de trabalho. (MAROUELI, 2015, *online*)

Há que se compreender, por outro lado, que para o empreendedor, mesmo diante de um comportamento pautado pelo bom senso do casal de colegas de trabalho, essa é uma situação preocupante. As possibilidades de conflitos pessoais se transformarem em acusações de assédio sexual são reais. Além disso, brigas são fatores constantes na maior parte dos

relacionamentos, o que pode prejudicar não apenas a produtividade, mas também a imagem e a organização do empregador, até mesmo comprometendo a continuidade do negócio.

Explica Maroueli (2015, *online*) que:

Outro aspecto importante, e igualmente delicado, refere-se à hierarquia, pois quando um dos parceiros ou cônjuges encontra-se em posição superior ao outro, há uma natural suspeita de favorecimentos ou protecionismo, o que pode não ser bem visto pelos demais colegas, podendo mesmo até ser prejudicial à empresa.

A questão é complexa e quanto maior a discrição do casal mais fácil se tornará a missão do empreendedor em ter que lidar com ela. Pode não ser algo fácil, mas manter no ambiente uma postura que seja profissional e que não permita transparecer a existência de intimidade entre o casal é premissa indispensável para evitar problemas.

Isso não significa, contudo, ter que esconder o relacionamento de chefes e colegas. O ideal é comunicar a diretoria da empresa e tornar público o envolvimento afetivo. Entretanto há que se lembrar de que a vida pessoal se desenvolve fora do ambiente laboral.

São tantas as situações de risco para o negócio que algumas empresas preferem não ter que lidar com elas e optam por proibir relacionamento afetivo íntimo entre colegas de trabalho, tornando-se esta uma condicionante para a contratação e também para a manutenção do emprego.

Ensina Ristow (2014, *online*) que:

Alguns chefes costumam associar a formação de um novo casal na empresa com a falta de produtividade e foco no ambiente profissional. Por isso é importante manter sempre a distinção: Uma coisa é o relacionamento, a outra é trabalho. Na legislação brasileira não existe proibição, no entanto, normas e regulamentos internos das empresas podem conter proibição de relacionamento amoroso entre seus funcionários.

Logo, contratos de trabalho, regulamentos internos, códigos de ética, e outras ferramentas normativas passam a regular situação que extrapola aquelas inerentes à relação empregatícia.

Trata-se de uma diretriz que afeta muitas pessoas, pois não é raro encontrar indivíduos que já se relacionaram de forma íntima com um colega de trabalho ou se relacionam. Será essa uma disciplina legítima? Algo que coaduna com a interpretação do ordenamento jurídico pátrio e os limites que impõem ao poder disciplinar do empregador? É o que se abordará a seguir.

5. Relacionamentos afetivos íntimos no trabalho: veto patronal e dispensa por justa causa

A relação jurídica constituída no pacto de emprego gera obrigações e direitos para empregado e empregador. O segundo, responsável pelo empreendimento e com o dever de assumir o risco inerente à atividade, deve promover a organização do negócio. O poder disciplinar é fundamental para assegurar que o trabalho subordinado prestado pelo obreiro esteja conforme a qualidade e produção exigida e seja compatível com os valores e a missão da empresa.

Com muita propriedade, preleciona Vecchi (2017, online) que:

O empregador tem o comando da empresa e das relações de emprego. Assim sendo, possui a faculdade de aplicar penalidades trabalhistas aos empregados que não cumprirem com as obrigações previstas no contrato de trabalho. A adoção de medidas punitivas, portanto, tem a finalidade de corrigir a conduta imprópria do trabalhador, bem como evitar que a mesma se repita, tornando inviável a manutenção do próprio contrato de trabalho.

No mesmo sentido, registra Hashimoto (2012, p. 1):

Por força do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cabe ao empregador o poder diretivo, que lhe confere o direito de organizar, fiscalizar e disciplinar as relações pessoais e sociais existentes na empresa. Por sua vez, o poder disciplinar do empregador o autoriza a aplicar punição ao empregado que comete uma falta, seja advertindo-o verbalmente ou por escrito, seja suspendendo-o do serviço ou, na pior das hipóteses, dispensando-o por justa causa.

Uma vez que as normas disciplinares contidas nos contratos de trabalho, regulamentos de empresa e códigos de ética, entre outros instrumentos, derivam justamente do poder disciplinar do empregador, poderia ele dispensar por justa causa os empregados que se relacionam afetivamente de forma íntima? A legislação lhe confere esta prerrogativa?

O poder disciplinar do empregador deriva do enunciado contido no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Trata-se de instrumento indispensável ao bom funcionamento da empresa.

A Justa Causa também é instituto previsto na CLT, mais especificamente no artigo 482, seus incisos e parágrafo único, que traçam a seguinte diretriz:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade;

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Desta forma, como explica o doutrinador trabalhista Sérgio Pinto Martins (2012, p. 382): “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.”

Portanto, o rol elencado no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho é taxativo, não exemplificativo. Assim, apenas as hipóteses consignadas na letra da Lei poderão ser utilizadas pelos operadores do direito não se estendendo a outros fatos. Este também é o entendimento já consolidado nos Tribunais, como se pode observar no julgado a seguir:

JUSTA CAUSA. ATO DO EMPREGADO. VERBAS RESCISÓRIAS. ARTIGO 482 DA CLT. A legislação trabalhista adota critério taxativo no que se refere à tipificação das infrações passíveis de serem cometidas pelo empregado, e que poderiam constituir justa causa à ruptura contratual pelo empregador, a qual deve ser provada de forma inequívoca, ônus que incumbe à reclamada, na forma do artigo 482 da CLT. Comprovado ato ilícito do empregado, constitui-se justa causa para a rescisão do contrato. DANO MORAL. ATO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ATITUDE ATENTATÓRIA. Não comprovada nos autos a intenção do empregador de atentar contra a dignidade do reclamante, persegui-lo ou discriminá-lo, ensejadores de possível dano, indevida a indenização. (TRT-4 - RO: 00506009220065040611 RS 0050600-92.2006.5.04.0611, Relator: BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI, Data de Julgamento: 05/06/2014, Vara do Trabalho de Cruz Alta).

Assim, para que o relacionamento afetivo íntimo entre empregados de uma mesma empresa seja objeto motivador para a dispensa por justa causa dos obreiros, há que se

enquadrar o fato concreto na disciplina contida no artigo 482 da CLT. Isso, independente de previsão contratual ou regimental que vede a conduta e estipule como punição a justa causa.

Para realizar esse exercício será necessário melhor conhecer o caso concreto, ou seja, o relacionamento íntimo entre empregados de uma mesma empresa, por si só, não constitui infração que justifique a dispensa por justa causa. Mesmo em casos concretos de veto contratual ou restrição imposta por regulamento da empresa, os tribunais têm considerado estes instrumentos como inconstitucionais, por ferir em demasia a liberdade pessoal e os direitos de personalidade do empregado.

O site do Tribunal Regional da 3ª Região (TRT, 2017, *online*) destaca entendimento da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em processo no qual um operador de supermercado do Walmart iniciou relacionamento afetivo com uma colega do setor de segurança, e este evoluiu para união estável. Descoberta a relação, a empresa abriu processo administrativo e demitiu os dois no mesmo dia. O fundamento? Norma que proibia “os integrantes do setor de segurança de ter relacionamento amoroso com qualquer empregado da empresa ou unidade sob a qual tenha responsabilidade”.

Para o ministro José Roberto Freire Pimenta (*apud* TRT, 2017, *online*), redator do acórdão:

[...] houve "invasão da intimidade e do 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". A empresa Walmart foi condenada a pagar indenização por dano moral de R\$ 30 mil reais a cada um dos empregados envolvidos.

Entendimento semelhante se extrai de julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região a seguir consignado:

TRT-PR-03-06-2008 ABUSO DE DIREITO. EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA POR MANTER RELACIONAMENTO COM COLEGA DE TRABALHO. Configura abuso de direito a atitude do empregador de despedir o empregado por manter relacionamento com colega de trabalho. O art. 5º da Constituição Federal garante a inviolabilidade dos direitos à vida e à liberdade, em que se inclui o direito de inviolabilidade da intimidade. Assim, quando evidenciada a interferência do empregador na vida privada de seus empregados, é perfeitamente cabível a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT-9 17322200711907 PR 17322-2007-11-9-0-7, Relator: DIRCEU BUYZ PINTO JÚNIOR, 5A. TURMA, Data de Publicação: 03/06/2008)

Portanto o simples relacionamento afetivo íntimo entre empregados não pode ser objeto de dispensa por justa causa porque não encontra qualquer impedimento legal para seu

desenvolvimento. Ademais instrumento normativo interno ou contratual que disponha em contrário é considerado abusivo, igualmente não constituindo amparo para a pretensão que seria decorrente do poder disciplinar do empregador.

É possível, por outro lado, que o relacionamento afetivo íntimo com colega de trabalho possa gerar situação passível de configuração de hipótese de dispensa por justa causa, como por exemplo, se dele resultam agressões físicas no ambiente laboral, o que configuraria a previsão da alínea “j” do artigo 482 da CLT: “[...] ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

Contudo, é preciso estar atento ao caso concreto. O julgado a seguir, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região traz interessante caso concreto para análise:

JUSTA CAUSA - NÃO CONFIGURAÇÃO - AGRESSÃO FÍSICA DA ESPOSA DO RECLAMANTE A COLEGA DE TRABALHO- CIÊNCIA DE RELACIONAMENTO EXTRA-CONJUGAL. A dispensa por justa causa exige do empregador prova robusta de sua configuração (art. 333, II, do CPC e art. 818 da CLT), pois pode trazer sérios reflexos na vida profissional do trabalhador, já que envolve prática de ato grave, doloso ou culposo, pelo empregado. "In casu", comprovou-se pelo contexto probatório que a agressão física, no local de trabalho, foi praticada pela esposa do reclamante, após ter conhecimento de relacionamento extraconjugal de seu marido com colega de trabalho. Ora, a conduta de pessoa estranha ao contrato de trabalho, ainda que casada com o reclamante, não tem o condão de estender seus efeitos para configuração de justa causa. Com efeito, a ação da esposa, ainda, que passível de apreciação em juízo próprio, limita-se ao ato por ela praticado sem se espraiar para a esfera laboral, vez que o empregado não pode ser responsabilizado por ato surpresa de relacionamento conjugal mal resolvido. Assim, evidenciado o equívoco de enquadramento pela empresa do motivo da ruptura do pacto laboral e, não havendo prova da prática de atos previstos no artigo 482 da CLT pelo empregado, tem-se que a justa causa aplicada ao trabalhador deve ser afastada para reconhecer que a dispensa foi imotivada. Recurso provido no aspecto. (TRT-3 - RO: 02501201103203000 0002501-36.2011.5.03.0032, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/07/2012, 27/07/2012. DEJT. Página 213. Boletim: Sim.)

Entendeu o juízo de segunda instância, que a agressão praticada pela esposa do reclamante em face de colega de trabalho com a qual ele aparentemente mantinha relacionamento extraconjugal não poderia constituir objeto para amparar dispensa por justa causa, uma vez que foi praticada por terceiro alheio à relação empregatícia. Assim, se o ato não foi praticado, incentivado ou contou com auxílio do obreiro, não há que se falar em sua responsabilização.

Por fim, oportuno lembrar que embora a manutenção de um relacionamento íntimo e a responsabilidade no adimplemento daquilo que o obreiro pactua no contrato individual de trabalho precise do mesmo empenho, dedicação e comprometimento, constituem questões

distintas, não devendo uma prejudicar a outra, em especial no que diz respeito ao ambiente de trabalho e o cumprimento das obrigações decorrentes de relação empregatícia.

6. Considerações finais

Em um mundo que se caracteriza por relações a cada dia mais dinâmicas, uma consequência direta do processo de Globalização, por óbvio que os contratos de trabalho restariam impactados pelas novas realidades que emergem. Afinal, apesar da reforma trabalhista recente, o acervo normativo base é de 1943, a legislação apresenta muitas omissões no que se refere às rápidas transformações culturais que a desafiam.

O relacionamento afetivo íntimo entre empregados de uma mesma empresa é um tema instigante, que embora não possua uma legislação de referência, frequentemente chega aos tribunais trabalhistas conferindo aos magistrados a missão de interpretar o caso concreto e adequá-lo à realidade jurídica nacional.

Pelas próprias características que lhe são inerentes, os relacionamentos afetivos íntimos entre colaboradores nem sempre são incentivados pelas empresas. Afinal os riscos de prejuízo para o negócio são previsíveis. Infelizmente é praticamente impossível separar o profissional do emocional quando as pessoas envolvidas compartilham o mesmo espaço de trabalho.

O veto aos relacionamentos afetivos no trabalho começou assim a se tornar uma realidade nos contratos individuais de trabalho e também em regulamentos de empresa, códigos de ética e outros instrumentos normativos internos. Contudo, essas diretrizes, construídas com base no poder disciplinar do empregador, extrapolam os limites impostos pelo ordenamento jurídico.

Relacionamentos afetivos íntimos entre colegas de trabalho não podem ser impedidos formalmente (determinação registrada em manuais de procedimento, murais internos ou em contratos de trabalho). O entendimento é de que essa previsão é inconstitucional, fere o direito à intimidade.

Além disso, o empregador pratica ato de abuso ao consignar restrição dessa natureza como condicionante da manutenção do pacto laboral, pois, essa prática caracteriza evidente extrapolação ao limite do poder disciplinar.

Trata-se de um entendimento majoritário. Presente na doutrina e na jurisprudência. E se o simples veto ao relacionamento constitui abuso de poder, o que se dizer acerca do

envolvimento afetivo entre colegas de trabalho como motivação para a dispensa por justa causa?

Descabida. A dispensa por justa causa, prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho possui um rol taxativo. Uma breve análise permite verificar que o simples fato de colegas de trabalho se relacionar de forma íntima não constitui hipótese que ampare a medida.

Desta forma, o empregador não possui o direito de proibir relacionamentos afetivos entre empregados. Contudo, deve o casal primar pelo bom senso de suas ações separando ao máximo as dimensões profissionais e pessoais no local de trabalho e mantendo íntegras as suas obrigações laborais.

OF INTIMATE AFFECTIVE RELATIONSHIP AND THE INABILITY TO WAIVE FOR FAIR CAUSE IN THE CELETIST AGREEMENT

Abstract: This research analyzes the labor legislative discipline for those who relate affectively and share the same work environment. It seeks to identify in national doctrine and jurisprudence understandings about the possibility of dismissal for just cause in case of contractual veto to the relationships between employees when the employment pact is concluded. It also seeks to identify the existence of protection against dismissal motivated by an intimate relationship between colleagues. Contextualization also required a study of contemporary society, the consequences of the process of globalization in people's lives and also in the market, which due to the competitive dynamics is increasingly demanding and imposing an intense work pace as a selection criterion for promotions and also for survival in employment. The dynamics of collective bargaining for labor contracts, rights and duties resulting therefrom, as well as the limits imposed on company regulations and codes of ethics, were the object of the study. The methodological design includes bibliographical and telematized research. The work also assumes characteristics of the descriptive research, since it tries to describe a certain reality and, also of the exploratory research, due to the scarcity of scientific studies on the subject.

Keywords: Relationships. Globalization. Employment contract. Regulation. Just-Cause

REFERÊNCIAS

ALCOFORADO, F. Globalização. São Paulo: Nobel, 1997.

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

BASTOS, Roseli Quaresma. Diferenças entre a relação de trabalho e a relação de emprego a partir da análise da legislação. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, nº 95, dez 2011.

Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10829&revista_caderno=25>. Acesso em 11 Out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 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: 11 Out. 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 Out. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em 11 Out. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. São Paulo: LTR, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2007.

FIGUEIREDO, João. A globalização e as relações de trabalho. 2008. Disponível em: <http://www.recantodasletras.com.br/ensaios/1006519>>. Acesso em 12 Out. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2015.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. O poder disciplinar do empregador. 2012. Disponível em: http://granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=9778>. Acesso em 11 Out. 2017.

LARANJEIRA, Sônia Maria Guimarães. As transformações do trabalho num mundo globalizado. Sociologias. Porto Alegre, nº4, p.14-19, Dec. 2000. Available from http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 Out. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222000000200002>.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. Os impactos da globalização no mundo do trabalho. In: Terra e Cultura, ano XX, nº 39, p. 32-49. Londrina: UniFil, 2004.

MAGNOLI, D. Globalização: estado nacional e espaço mundial. São Paulo: Moderna, 1997.

MARQUES, Sílvia. As três afinidades essenciais para um relacionamento afetivo. Disponível em: <http://obviousmag.org/cinema_pensante/2015/04/-as-tres-afinidades-essenciais-para-um-relacionamento-afetivo.html>. Acesso em: 12 Out. 2017.

MAROUELI, Carlos Alberto. O relacionamento amoroso no trabalho é um risco para a empresa? 2015. Disponível em: <<https://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/o-relacionamento-amoroso-no-trabalho-e-um-risco-para-a-empresa/90404/>>. Acesso em: 11 Out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2012.

MAZARÃO, Soraia. Requisitos para a caracterização do vínculo de emprego. Disponível em: <<https://soraiaometto.jusbrasil.com.br/artigos/294486332/requisitos-para-a-caracterizacao-do-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 12 Out. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

RISTOW, Caroline Back. Namoro no ambiente de trabalho: Certo ou errado? 2014. Disponível em: <<https://carolinebback.jusbrasil.com.br/artigos/155077585/namoro-no-ambiente-de-trabalho-certo-ou-errado>>. Acesso em: 11 Out. 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Globalização da economia e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1997.

SANTOS, M. Por uma outra Globalização: do pensamento único à consciência universal. São Paulo: Record, 2000.

SIMÕES, Alexandre Gazetta. Dos elementos caracterizadores da relação de emprego. 2015. <Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em 12 Out. 2017.

SOBRINHO, Marcus. Direitos, deveres e obrigações do Empregado. 2016. Disponível em: <<https://marcussobrinho.jusbrasil.com.br/artigos/382657311/direitos-deveres-e-obrigacoes-do-empregado>>. Acesso em 12 Out. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. RecOrd: 00004778920135050038 BA 0000477-89.2013.5.05.0038. Relator: Renato Mário Borges Simões, 2ª. Turma, data de Publicação: DJ 04/04/2014. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158305450/recurso-ordinario-record-4778920135050038-ba-0000477-8920135050038>>. Acesso em: 12 Out. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RO: 00506009220065040611 RS 0050600-92.2006.5.04.0611, Relator: BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI, Data de Julgamento: 05/06/2014, Vara do Trabalho de Cruz Alta. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129108358/recurso-ordinario-ro-506009220065040611-rs-0050600-9220065040611>>. Acesso em: 10 Out. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. NJ Especial: Namoro no trabalho dá justa causa?, Publicado em 02/01/2017. Disponível em: 12 Out. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. 17322200711907 PR 17322-2007-11-9-0-7, Relator: DIRCEU BUYZ PINTO JÚNIOR, 5A. TURMA, Data de Publicação: 03/06/2008. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18964420/17322200711907-pr-17322-2007-11-9-0-7-trt-9>>. Acesso em 12 Out. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RO: 02501201103203000 0002501-36.2011.5.03.0032, Relator: Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, Sexta Turma, Data de Publicação: 30/07/2012, 27/07/2012. DEJT. Página 213. Boletim: Sim. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124293599/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2501201103203000-0002501-3620115030032>>. Acesso em: 11 Out. 2017.

VECCHI, Claudia Stival. Saiba mais sobre o poder disciplinar do empregador. In: Boletim da Indústria, outubro de 2017. Curitiba: Sindicato das Empresas de Engenharia de Montagem e Manutenção Industrial do Estado do Paraná, 2017.

YOUNG, Larry; ALEXANDER, Brian. A química entre nós: amor, sexo e a ciência da atração. São Paulo: Record, 2012.