

O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Thaís Assis de Almeida¹

Lincoln Ferreira²

RESUMO

O objetivo desse artigo de conclusão do curso de direito tem como finalidade analisar os aspectos importante que consiste em analisar os limites do poder de direção do empregador nas suas relações de trabalho. Abordaremos os direitos e obrigações tanto do empregado como do empregador e quais os limites na hora de exercer o controle em seus funcionários. A CLT o artigo 2º e um fundamento legal do poder de direção nas organizações na origem das atividades de sua empresa, ou seja, criando regras, como horários, normas, metas, o que pode ser feito no dia a dia, utilizando desse poder diretivo para poder fiscalizar as atividades desenvolvidas pelo empregado.

Palavras-chave: Empregador; Relações de Trabalho; Poder de Controle.

ABSTRACT

The purpose of this article to conclude the course of law is to analyze the important aspects of analyzing the limits of the power of direction of the employer in their work relations. We will address the rights and obligations of both the employee and the employer and what the limits are when exercising control over their employees. The CLT Article 2 and a legal foundation of the power of direction in the organizations in the origin of the activities of his company, that is, creating rules, such as schedules, norms, goals, what can be done in the day to day, using this directive power To be able to supervise the activities developed by the employee.

Key-words: Employer; Work relationships; Power of Control.

¹ Univag - Centro Universitário de Várzea Grande. Área de Conhecimentos de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna Thaís Assis de Almeida da disciplina TCC II, turma DID 12/2. E-mail – assis_thaís@yahoo.com.br

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Orientador Lincoln Ferreira. E-mail - lincolnferreira10@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho visa instruir os meios do poder na utilização do empregado em relação ao poder diretivo que é exercido com a direção do empregador.

Nele são empregadas várias dimensões como a forma diretiva, a fiscalização, a regulamentação e poder de disciplinar, que tenta conciliar buscando impor limites nas relações que determinam as funções na execução de diversas tarefas dentro das empresas.

Do mesmo modo o propósito é tentar compreender que com o funcionamento dessas dimensões podemos criar um ambiente de trabalho mais seguro, a fim de evidenciar o problema na forma de comando que o empregador tem com o empregado, tentando não ultrapassar esses limites visando sempre o direito de salvaguarda que a Constituição Federal traz.

Por causa da não inobservância, o que acarreta a incidência de abusos que prejudicam as relações de trabalho, a observância de tais critérios, culminada com o interesse público e econômico, volta à necessidade de estabelecer padrões e sistematizações que estejam de acordo com os princípios constitucionais, seja através de projetos de lei, decretos, convenções, etc.

Analisando esses atos serão vistos meios para não prejudicar a relação empregatícia entre empregador e empregado, respeitando os limites de cada um não sendo ultrajados as relações contratuais.

2. O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

2.1. CONCEITO

O poder de direção encontra-se previsto na CLT no artigo 2º, caput, onde autoriza o empregador a administrar as atividades de seus empregados.

A sua configuração trabalha os meios de comunicação, fiscalização, prerrogativas de como serão realizadas disciplinadamente as atividades exercidas pelos empregados de modo eficiente.

O abuso exercido pelo empregador não deve ser aceito, para isso realizamos estudos para que o exercício seja empregado dentro dos limites conforme impostos na lei, doutrinas, jurisprudência buscando uma melhor implementação e mecanismo de tentar evitar conflitos entre empregador e empregado.

2.2. O PODER DE CONTROLE

Podemos observar que o empregador tem o direito de organizar, fiscalizar, estabelecer e controlar suas atividades, a Constituição Federal estabelece a livre iniciativa dependendo da atividade desenvolvida conforme o artigo 170 da CF/88: “Art.170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.”

No controle que será exercida pelo empregador, ele poderá efetuar a revista no final de expediente não podendo ser de modo abusivo ou que constranja o empregado a Constituição Federal art.5, X protege para que não seja feito de modo que não possa postergar, e a CLT reforça no art. 373-A, VI.

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

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

Os meios eletrônicos podem ser usados para superintender os empregados, de modo que possa velar se eles estão obedecendo as regras impostas pela empresa como anotação do período de chegada e saída, por meio de registro eletrônico, manual ou mecânico, e também ser monitorado por meio de câmeras para evitar furtos dos produtos da empresa, a CLT art.74, §2.

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Entre eles poderá além disso, monitorar as atividades do empregado no computador, essa monitoração deve ser de modo que não pode atingir os dados pessoais ou de modo vexatório do empregado.

Podemos observar conforme a doutrina Alice Monteiro de Barros – Curso de Direito do Trabalho, pagina 475 diz: “Até meados da década de 1990, era controversa a aplicação imediata do referido preceito constitucional”.

Depois de várias controvérsias foi implementado que para poder ter acesso a essas interceptações a Constituição Federal no artigo 5 inciso XII dispõe o Juiz deve autorizar para que possa ver as comunicações telefônicas, informática ou telemáticas.

Conforme o doutrinador Sergio Pinto Martins em Direito do Trabalho, pagina 335 diz:

“Essa regra não pode ser entendida de forma absoluta, principalmente diante da má-fé do empregado. Em caso de interesse relevante, que podem, posteriormente, ser examinados pela justiça, o empregador poderá monitorar os e-mails do empregado, desde que digam respeito ao serviço”(MARTINS. ANO. Pag. 335).

Ao observar a citação vemos que em muitos casos não há do que se falar em violação se o computador ou e-mail muitas vezes são dispositivos da empresa onde poderá fazer a fiscalização sobre esses apetrechos.

Portanto pode sim verificar o e-mail desde que seja relacionado a trabalho, fiscalizando se ele está cumprindo com seu trabalho, e não utilizando para meios pessoas em horário de serviço.

Outros meio para se discorrer é sobre as câmeras usadas nos trabalho para fiscalizar, elas podem ser implantadas desde que não seja nas áreas íntimas como banheiros, vestiários, dentre outros, desde que não seja utilizado como modo vexatório em outras áreas que possa se utilizar.

3. O contrato de trabalho para a atuação do Poder Diretivo

Podemos observar para que a sociedade convive em harmonia, porém temos que impor limites regras para que o Estado consiga organizar e fiscalizar as relações pessoais.

Para que não seja exercido de forma abusiva devem ser buscados por meios de órgãos visando a proteção tanto do empregado como do empregador para que haja um ambiente que não viole os direitos fundamentais do trabalhador.

A Constituição Federal é um dos meios de base essencial para nosso ordenamento jurídico que visa a proteção dos direitos fundamentais no Brasil. Observa-se que o Direito do trabalho precisa buscar meios de proteção ao

empregado porque ele é o mais fraco na relação precisando da proteção do Estado para garantir que seus direitos estejam sendo preservados e obedecidos sem que passe dos limites desumanizando ou violando as leis impostas pelos Estados.

Nota-se que a CLT visa a proteção em relação ao contrato de trabalho para que as condições em que os empregados estejam não possa ser violada garantindo a sua proteção.

O doutrinador Sergio Pinto de Amorim, ano de 2016, pagina 347 diz: “o artigo 444 CLT que podem ser estipuladas quaisquer condições de trabalho, desde que não contrariem as normas legais de proteção ao trabalho”.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Contudo poderá ter exceções a essas regras dependendo só contratos de sindicatos que podem favorecer o empregado além das leis impostas pela CLT.

Mais ao estabelecer regras que são diferentes da CLT tem que observa para que não haja nenhuma violação aos princípios, leis, normas, regras, costumes para que não viole os direitos do trabalhador e da pessoa humana.

E para manter isso muitas empresas usam tanto as leis, como acordo coletivos e normas dentro da empresa para condicionar um local onde poderá usar regulamentos que possam punir os empregados dentro dos limites estabelecidos pela lei.

Dentro das limitações estão impostas punições como advertir por desrespeitos aos colegas e ao empregador relacionados ao contrato de trabalho, deverá ser feita de boa-fé sem causar nenhuma forma de humilhação ou vexame contra o empregado.

Conforme a CLT o artigo 482 expõe causas que podem o empregador rescindir o contrato de trabalho por justa causa:

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.

Podemos observa que cada um vai tratar sobre formas em que o empregado pode usar o poder diretivo junto com a lei para preservar e impor punições ou até rescindir o contrato caso as normas não sejam respeitadas.

- O ato de improbidade conforme a doutrinadora Alice Monteiro de Barros, ano de 2011, pagina 706 diz: “caracterizam-se, em geral, pela pratica do furto, do roubo, do estelionato ou da apropriação indébita”.
- Incontinência de conduta ou mau procedimento “aqui pode observa que está ligada em relação ao assédio sexual, pornografia ou atos de obscenidades. Mais o mau procedimentos se encaixa mais em algo pode ser punido com advertência porque a atitude e menos gravosa “conforme Sergio Martins, ano de 2016, página 566.
- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência a empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço conforme Sergio Martins, ano de 2016, página 567 diz respeito que o “empregado que fazer negócios sem que o empregador saiba poderá caracterizar justa causa exemplo seria fazer bicos no intervalo se for para empresa concorrente de forma desleal”.
- Condenação criminal deve ser condenado com sentença transitado em julgado para poder dispensar com justa causa.
- Desídia o empregado deve mostras falta de interesse, negligencia, desleixo e pequenas faltas para se caracteriza.
- Embriaguez habitual o empregado embriaga antes do serviço e vai trabalha, porém só a ingestão não caracteriza tem que estar em embriaguez total para rescindir por justa causa.

Podemos observar que o empregador tem o direito de implementar formas para melhor gerenciar a sua empresa, e dependendo do grau de variedade da ação do empregado ele poderá utilizar meios como rescindir o contrato por justa causa ou usar de advertência verbal, advertência escrita ou suspensão.

Ou seja o poder que o empregador possui vai desde que as partes constituem um contrato entre eles, e seus poderes são meios para tentar tornar a empresa e forma de sua relação mais subordinada entre as partes usando mecanismos que não ultrapasse os limites estabelecidos pelas leis.

4. PODER DISCIPLINAR

Podemos observar que esse é um dos temas mais importantes entre o poder de direção do empregador, e dele que será analisado como vai usar os meios de aplicação das sanções pela falta de cumprimento das obrigações do contrato de trabalho.

Tem doutrinadores que não admitem a existência do poder de disciplina como Antônio Lamarca, conforme a doutrinadora Alice Monteiro de Barros – curso de direito do trabalho página 479, mais a maioria dos doutrinadores já reconhece que ela está inserida no meio, assim que o empregado descumprir ele será passível de punição, para que ele fique atento e não cause nada ilícito no ramo trabalhista que possa atingir o empregador, os empregados e clientes.

a) Teoria negativista

Nele se diz que o empregador não possui o direito de punir o empregado, pois só quem tem direito de punir é o Estado. Contudo nem todos os doutrinadores concordam, porque o poder de disciplina é abaixo do estado, fazendo que o empregador tenha o poder de aplicar sanções contra o empregado caso ela descumpra o contrato de trabalho ou algum regulamento da empresa imposto ao empregado, exclusivamente visando a segurança da empresa e de seus empregados.

b) Teoria civilista

Já nessa, ele visa assegurar o cumprimento e estabelecer que o contrato de trabalho seja efetuado de forma que garanta a execução do trabalho sem trazer prejuízo ou danos a alguém, utilizando meios para equiparar as sanções civis como o doutrinador Sergio Pinto Martins página 338, ano 2011 coloca em sua doutrina – direito do trabalho:

Equiparadas as sanções civil, como se fossem cláusulas penais. Entretanto, as sanções civis dizem respeito a indenizar uma pessoa pelo prejuízo causado por outra, ou seja, restabelecer a situação patrimonial da pessoa atingida. O objetivo da sanção disciplinar diz respeito a qualquer falta ocorrida no âmbito da empresa, enquanto a sanção civil decorre quase exclusivamente do inadimplemento do contrato. A sanção disciplinar, porém, não tem esse objetivo de recompor o dano causado ao patrimônio de uma pessoa, ela tem efeito meramente moral e pedagógico, como ocorre na advertência.

c) Teoria penalista

Nela será abordado uma direção punitiva porem dentro da empresa, como formas de sanções ou advertências, já na área penal e em caso de o empregado cometer algum crime, no direito penal a Constituição Federal diz:

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

XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal;

No âmbito da empresa ele visa mais assegurar uma diretriz na empresa, usando métodos que possa disciplinar aqueles que desrespeita os regulamentos, porem tudo com um certo limite ao impor as penas ao empregado.

d) Teoria administrativa

Nele será visto que o empregador pode aplicar o poder de disciplina dependendo de como administra a empresa, a intenção e proporcionar um comportamento na instituição onde o empregado saiba existe normas determinadas dentro da empresa para serem cumpridas, mais com o devido limite respeitando o empregado para não infligir nenhuma norma que o desrespeite contudo não seja ilícita.

Ou seja, o empregador tem o poder de disciplinar o empregado, impor as sanções e advertências para que ele possa volta a não repetir o mesmo erro, contudo tudo baseado na lei, e nas convenções caso tenha sindicato e uma norma especifica. O poder exercido pelo empregador deve ser de boa-fé, sem malícia com o empregado, em casos que realmente ele tenha faltado com o dever deveria ser exercido por ele.

Sempre junto o judiciário que poderá anular a falta ou advertência inexistente caso o empregador haja de má-fé, pois o Estado ainda e órgão com o maior poder de decisão e soberania.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O dia a dia em que nos encontramos, podemos transformar as relações empregatícias onde devemos observar formas de se impor as regras e os limites entre empregador e empregado.

Sendo observado que ambos estão obrigados ao contrato de trabalho, pois desde que aceitem adentra para empresa sabe os regulamentos vigentes, ou seja, devem ser cumpridos de forma que não prejudique ambos e obedecendo os critérios, que as leis, e os regulamentos da empresa mesmo que seja de forma facultativa.

O empregador tem as vantagens de podem criar seus regulamentos, poder monitorar, fiscalizar de modo que não inflija a lei e que seus empregado não sejam afetados. Ele realmente tem o poder de direção, para ser exercido sempre deve lembrar que para isso a constituição federal traz mecanismos para proteger o empregado em conjunto com a CLT, sempre observando os direitos da dignidade humana entre outros princípios, visando uma melhor qualidade de trabalho, e limites, preservando tanto o empregador como o empregado.

Dando a oportunidade de o empregador usar de sanções para que seja cumprido o regulamento imposto da empresa, junto com os órgãos para ajuda os empregado, caso haja alguma irregularidade no modo de aplicação dessas sanções que seja retirado e aplicado meios punitivos para que não aconteça com outros empregado.

Ou seja, ambos têm seus deveres e normas a serem cumpridas, por causa da relação e do contrato de trabalho, o empregador poderá sempre que necessário usar o poder de disciplina, sempre visando tratar o empregado de forma justa, sem ultrapassar os limites, onde não seja humilhado, nem seja desrespeitado, desde que não atinja sua dignidade humana, sempre observando a Constituição Federal e suas leis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Editora LTDA, 2011.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 32ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Editora LTDA, 2011.

COSTA, D. M. **O PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28616/o-poder-de-direcao-do-empregador>>, acesso em 20/01/2017.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Brasília, DF. DOU, 05/10/1988, Artigo 170, artigo 5, inciso X. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>, acessado em 10/01/2017.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Brasília, DF. DOU, 01/05/1943. Artigo 373, 74. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>, acesso em 10/01/2017.

CITAÇÕES E ARTIGOS DO TCC

- Página 3 – artigo 5, x da Constituição Federal
- Página 3 – Artigo 373-A da CLT
- Página 3 – Artigo 74, §2 da CLT
- Página 4 - Citação do Doutrinador Sergio Pinto Martins – Direito do Trabalho, pagina 335 ano de 2016
- Página 5 – Artigo 444 da CLT
- Página 6 – Artigo 482 da CLT
- Página 7 – Citação da doutrinadora Alice Monteiro de Barros, ano de 2011, pagina 706
- Página 7 – Citação do Sergio Martins, ano de 2016, página 566
- Página 7 – Citação Sergio Martins, ano de 2016, página 567
- Página 8 – Citação a doutrinadora Alice Monteiro de Barros – curso de direito do trabalho ano de 2011, pagina 479
- Página 8 – Citação do doutrinador Sergio Pinto Martins, pagina 338, ano de 2011
- Página 9 – Artigo 5, XXXIX da Constituição Federal