

EXTRAPOLAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Ana Flavia Amaral Evangelista¹

Abraham Lincoln Ferreira²

RESUMO

O presente trabalho possui como escopo fazer uma análise acerca dos limites do poder diretivo dos empregadores em relação à seus subordinados, uma vez que nas relações empregatícias existe um certo conflito de direitos, sendo os direitos da personalidade do empregado em relação aos direitos de propriedade dos empregadores. Nesse estudo é feito uma abordagem do conceito de empregador, empregado, relação de emprego, os princípios do direito do trabalho, que servirão de base para diversos tópicos, bem como a subordinação, a qual diz respeito ao poder diretivo do empregador, o qual se equivale ao poder de obediência do empregado no que se refere ao seu superior, contudo será explanado que há limites para este poder, pois em diversos casos pode haver extrapolação do mesmo. Deste modo é feita uma explanação das características e definições do poder diretivo e em seguida é abordado até onde esse direito pode chegar, de modo que não venha a ferir a dignidade do trabalhador. Um dos principais e mais comuns atos que demonstram a extrapolação desse poder por parte do empregador, se dá quando ocorre a revista pessoal nos empregados por ordem do empregador, que acabam ferindo a dignidade dos trabalhadores. Finalizando com uma breve síntese de todo o exposto no presente trabalho.

Palavras-chave: Poder diretivo – Direito de personalidade – Empregador.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the limits of the executive power of employers in relation to their subordinates, since in employment relationships there is a certain conflict of rights, the rights of the personality of the employee in relation to the property rights of the employees. Employers. In this study, the concept of employer, employee, employment relationship, labor law principles, which will serve as the basis for various topics, as well as subordination, which concerns the executive power of the employer, are discussed. Is equivalent to the power of obedience of the employee with regard to his superior, however will be explained that there are limits to this power, because in several cases can be extrapolation of the same. In this way an explanation of the characteristics and definitions of the directive power is made and then it is approached as far as this right can arrive, so that it does not harm the dignity of the worker. One of the main and most common acts that demonstrate the extrapolation of this power on the part of the employer, happens when the personal magazine occurs in the employees by order of the employer, who end up hurting the dignity of the workers. Finishing with a brief synthesis of all the exposed in the present work.

Key words: Executive power - Personality right - Employer.

¹Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email: <a.flaviaevangelista1@gmail.com>.

²Professor do Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Email: <LincolnFerreira10@hotmail.com>.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a relação de emprego vem se modernizando cada vez mais com o passar dos anos e das novas tecnologias, com isso deve-se ficar atento as formas fiscalizatórias por parte do empregador.

A relação de emprego tem dois sujeitos o empregador e o empregado, que se subordina ao empregador, que aplica o seu poder diretivo, conforme previsto na CLT.

Contudo, mesmo que o empregador possua um poder diretivo em relação ao empregado, tal poder não é absoluto, logo, caso o empregador ultrapasse os limites da possibilidade desses poder estará cometendo o abuso em seu direito, o que trará algumas consequências, podendo até causar a falta que resulte em justa causa por parte do empregador, caracterizando a rescisão indireta.

Sendo assim, para um bom entendimento acerca do tema, é necessário que se faça um estudo abordando conceitos e características de empregador, empregado, relações de trabalho e poder diretivo.

2 EMPREGADOR

O empregador pode ser conceituado como sendo a pessoa jurídica ou física, que ao assumir os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação de pessoas e serviços. Tal conceito também está revisto no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

No mesmo raciocínio, leciona Sérgio Pinto Martins (2008):

A CLT dispõe que o empregador é a empresa. Para uns, a empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as atividades de beneficência etc. (MARTINS, 2008, p. 175)

O mesmo autor complementa ainda que:

Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito, para ser empregador, ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como

empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei ° 2.757/56). (MARTINS, 2008, p. 190)

Ainda, outros órgãos podem ser considerados como empregadores, como a União, os Estados, municípios, entre outros.

3 EMPREGADO

Inicialmente, para que se fale em empregado, é necessário possuir alguns requisitos, sendo eles: ser pessoa física; não eventualidade na prestação de serviços; dependência; pagamento de salário; e prestação pessoal de serviços.

Sendo assim, de acordo com o artigo 3º da CLT: *“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*. Sujeitando-se o empregado à dependência, ou seja, à subordinação. Contudo, tal subordinação do empregado em relação ao empregador, decorre de um contrato de trabalho, deixando-o sujeito a receber ordens, devido ao poder diretivo do empregador.

4 RELAÇÃO DE TRABALHO

Considera-se relações de trabalho, os vínculos estabelecidos no âmbito trabalhista. Em regra, diz respeito às relações entre empregador e trabalhador, ou seja, trabalho e mão-de-obra. Normalmente, as relações de trabalho são reguladas através de contratos de trabalho, onde estão previstos os direitos e deveres de ambas as partes.

É importante saber que, as relações de trabalho podem ocorrer de duas maneiras, sendo coletivas ou individuais. As de caráter coletivo são as que estabelecem um sindicato que representam os trabalhadores com a empresa empregadora. Já as individuais são as reguladas entre o próprio trabalhador e a empresa empregadora.

5 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Para que um trabalhador seja considerado empregado, deve haver o requisito subordinação, onde o empregado possui o dever de seguir às ordens passadas por seus superiores, em outras palavras, o trabalhador deve seguir as normas que o empregador estipular.

O autor Rodrigo Garcia Schwarz ainda complementa que:

(...) compete, portanto, ao empregador decidir como utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição. Pode, nesse contexto, organizar o seu empreendimento, decidindo a atividade que será nele desenvolvida, o número de empregados que serão admitidos e o local e o horário de trabalho, por exemplo, inclusive editando o regulamento da empresa. No exercício do poder de direção, o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado. (SCHWARZ, 2007, p. 105)

Esse poder é fragmentado em poder de organização, poder de controle e também poder de disciplinar o trabalho.

No poder de organização, é possível conduzir o regulamento da empresa, definir o número de empregados a serem contratados, os cargos e funções desses empregados, bem como os locais e horários de trabalho.

O poder de controle é o que permite que o empregador estabeleça a forma como o trabalhador deverá realizar o trabalho, e não da forma que este ache mais conveniente. Podendo ser realizada através de fiscalizações, etc.

Já o poder de disciplinar o trabalho, permite que o empregador aplique punições aos empregados, casos estes cometam faltas ou não respeitem regras impostas em seu ambiente de trabalho, devendo essas punições serem de acordo com as faltas cometidas, podendo chegar até a justa causa.

Diante o exposto, tendo uma base acerca de empregador, empregado, relações de trabalho e poder diretivo, é possível entrar no foco principal deste trabalho, que é os limites e a extrapolação do poder diretivo.

6 A EXTRAPOLAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Como já esclarecido no tópico anterior, o empregado possui direito de alguns poderes frente a seus subordinados, que é considerado como o poder diretivo do empregador, contudo, mesmo com todos esses poderes em relação ao empregado, o poder diretivo do empregador possui limites, uma vez que seu subordinado não é obrigado a cumprir normas ilegais impostas pelo seu superior.

Qualquer abuso de direito e poder praticado pelo empregador deve ser interrompido e eliminado, podendo ser penalizado por cometimento de falta e até por danos materiais e morais, que pode acarretar à extinção do contrato de trabalho através de rescisão indireta, gerando indenizações para os empregados prejudicados.

Complementando o que já foi dito, o autor Eugênio Hainzenreder Júnior, leciona:

A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Por essa razão, pode-se afirmar que a direção empresarial será limitada pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, pelos direitos da personalidade do empregado, ainda que no ambiente do trabalho, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador. Tal conclusão, ainda que não definitiva, naturalmente, comporta controvérsias em situações consideradas "cinzentas" em que se verifica uma colisão de direitos e conflito de interesses entre empregado e empregador. (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 89)

7 REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Usufruindo do poder de controle, que é realizado através de fiscalizações no ambiente de trabalho e até nos empregados, alguns empregadores aplicam o método de realizar revistas pessoais nos empregados, é onde ocorre a extrapolação do poder diretivo.

Até o final da década de 1980, não existia nenhum dispositivo legal que questionasse a prática de revistas pessoais nos empregados por parte dos empregadores, ainda que já houvesse o princípio da dignidade humana inserido pela Constituição Federal de 1988.

Esse procedimento era considerado completamente legal e válido para diversos doutrinadores e também para a jurisprudência, que considerava válida a revista, desde que estivesse prevista no regimento interno das empresas, pois era considerado um direito das empresas de garantirem a segurança de seus patrimônios.

Apenas em meados da década de 1990, surgiram leis municipais que condenavam e proibiam a revista íntima. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) em seu artigo 373-A proíbe a revista íntima em mulheres, direito este que abrange também aos homens, devido ao princípio da igualdade, tornando a revista proibida quando puser em risco a dignidade da pessoa humana.

A autora Alice Monteiro de Barros (2009), também defende o pensamento acima exposto:

A nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o

fenômeno terrorista aterrorizando o mundo. Não basta a tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. (BARROS, 2009, p.589)

Tem-se a alteração legal:

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.

Mesmo que no que tange o assunto, tal alteração tenha versado apenas em relação ao trabalho da mulher, de acordo com princípios de igualdade, inclusive de gênero, como previsto em jurisprudências nacionais, e ainda com a existência do Enunciado 15 do TST, trás à tona o princípio da igualdade, preconizado pela Carta Magna que vigora, abordando assim, não apenas as mulheres, más também os homens.

Ainda assim, há de se pensar de acordo com a subjetividade que ampara a dignidade e intimidade da pessoa humana, buscando que tais condutas empregadoras não caracterizem como agressoras.

8 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Em se tratando de um tema que tem o poder de ferir o direito de intimidade de um ser humano, cabe citar o instituto da dignidade da pessoa humana. Sendo assim, em busca de um melhor entendimento, é importante que se saiba o conceito de dignidade da pessoa humana.

Definir o conceito do instituto “dignidade da pessoa humana” é de certa forma, complicado, uma vez que a subjetividade que encontra no tema em questão quando se buscar conceitua-lo. Contudo, há de se saber:

A autora SARLET (2007), define o assunto como:

[...] tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto honra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos

destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2007, p.23)

Deste modo, é possível identificar que se trata de um assunto constitucionalmente consagrado, que garante a todos os cidadãos brasileiros, sejam eles natos ou não, o direito amparado pelo Estado de proteção aos bens jurídicos relacionados à personalidade humana.

Já no que tange a dignidade da pessoa humana em relação à extrapolação do poder diretivo do empregador, verifica-se que aquela não está sendo totalmente respeitada, pois diversas vezes o empregado acaba se submetendo a algumas situações, que se possam dizer vexatórias, estabelecidas pelo empregador, a fim de que permaneça no emprego e garanta seu sustento e de sua família.

9 DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR COMO FATO GERADOR DE DANO MORAL

O poder diretivo do empregador se destaca como um mecanismo de controle do sistema empresarial imposto pelo empregador, com o intuito de garantir sua posição hierárquica e contribuir na gestão da produção, ou qualquer ramo capitalista a que se destina a empresa.

Entretanto, como para todo poder há limites a serem respeitados, com o poder diretivo do empregador não é diferente, este também possui limites, os quais devem ser respeitados, caso contrário o empregador poderá arcar com as consequências determinadas pela legislação.

Os limites referidos no parágrafo anterior possuem fundamento no respeito à privacidade e a dignidade humana do empregado, juntamente com o direito à propriedade, no qual se inclui a honra e a imagem do trabalhador. É sabido que quando o empregador abusa do seu poder diretivo, realizando a revista íntima, por exemplo, ele está agindo em desconformidade com os princípios relacionados à privacidade, à honra e à dignidade da pessoa humana, citados anteriormente, gerando assim um dano moral.

Reforçando o que já foi dito, tem-se o pensamento do autor Mauricio DELGADO (2003):

É inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam

à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçados pela Constituição vigente. É que a Constituição pretendeu instituir 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..." (Preâmbulo da CF/88). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art.1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais "construir uma sociedade justa e solidária", além de "promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (art. 3º, I e IV, CF/88). (DELGADO, 2003, p.23)

Sendo assim, é cabível o uso do poder diretivo do empregador, desde que não ultrapasse os limites determinados pela lei, não expondo o trabalhador à qualquer situação constrangedora.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empregador possui o direito de controlar, fiscalizar, disciplinar, organizar e manter suas atividades de acordo com suas necessidades e anseios, que lhe é resguardado pelo seu poder diretivo e garantido pela legislação, haja vista que é ele quem admite o trabalhador e assume possíveis riscos de sua atividade. Já o empregado, tem o dever de obedecer as normas impostas pela empresa constantes no contrato de trabalho, uma vez que existe um vínculo empregatício, sendo a subordinação uma de suas principais características.

Contudo, o poder diretivo do empregador possui limites, sendo todos os casos analisados separadamente, podendo no caso de extrapolação, ser penalizado com rescisão do contrato por culpa do empregador, e ainda possíveis danos morais.

Os trabalhadores, por serem considerados de certa forma, a parte mais fraca da relação empregatícia, gozam de todos os direitos e garantias fundamentais, como os direitos de intimidade e da vida privada, previstos na Constituição Federal, bem como o princípio da dignidade humana.

Observa-se que é possível identificar certa colisão de direitos, estando de um lado o poder diretivo do empregador resguardado pelo direito de propriedade e do outro lado os direitos da personalidade do trabalhador, garantidos pela constituição. Diante de tal conflito, devem-se utilizar a aplicação do princípio da proporcionalidade e da razoabilidade. Para que a decisão seja tomada proporcionalmente em relação aos direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador, de forma

que traga uma razoabilidade em relação a esses direitos para que ninguém saia prejudicado dessa relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

Constituição federal de 1988. 5. ed. atual até 13.01.2003. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro III – Contrato e atos unilaterais**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador. O uso do E-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009. p.89.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. - São Paulo:Atlas 2010.

LEÃO, Celina Gontijo. **Poder diretivo do empregador X direitos da personalidade do empregado**. Jus Navigandi. 2015, n. 2673. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17709>>. Acesso em: Maio de 2017.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo. Atlas, 2008. p.175;190

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma construção jurídico-constitucional necessária e possível**. Revista Brasileira de direito constitucional - RBDC, n. 9, p. 361-388, jan./jun. 2007.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p.105