

OS LIMITES AO PODER DIRETIVO PATRONAL NO SISTEMA CAPITALISTA PAUTADOS NA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E NO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Gabriel Anizio Caldas¹

Giordanna Laura da Silva Santos²

Adeblônio Oliveira Dias³

Resumo: No Brasil, a legislação laboral define os requisitos essenciais para a configuração do vínculo empregatício, dentre os quais a subordinação, que alicerça o poder diretivo do empregador, cujo qual se manifesta através do poder de organização, controlador e disciplinar. Todavia, referido poder não é absoluto, possuindo como limites os direitos fundamentais as cláusulas contratuais, normas coletivas e princípios, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, com objetivo de garantir harmonia e direitos fundamentais. Dessa forma, o presente trabalho irá analisar, a partir de pesquisa bibliográfica, como esses limites repercutem na esfera trabalhista para garantir melhores condições de trabalho e sociais aos empregados.

¹ Doutorando em Cultura Contemporânea pela UFMT, Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília/SP - UNIVEM (2011). Pós-Graduação em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina (2010). Doutorando em Cultura Contemporânea pela UFMT. **E-mail:** gabriel_anizio_caldas@hotmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6050-9261>. **LATTES:** <http://lattes.cnpq.br/5573870438124939>

² Pesquisadora Associada na Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), Pós-doutoranda. Doutora em Cultura e Sociedade, pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Mestra em Estudos de Cultura Contemporânea (ECCO). **E-mail:** giosants@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-3401-5126>. **LATTES:** <http://lattes.cnpq.br/6969828032349548>

³ Graduado em Direito pela Faculdade de Sinop- Fasiop (2018). **E-mail:** adeblonio@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6118-9711>. **LATTES:** <http://lattes.cnpq.br/2342562740314801>.

Palavras-Chave: Poder de Direção. Limites jurídicos. Dignidade de Pessoa Humana. Valor Social do Trabalho.

THE LIMITS OF DIRECTIVE EMPLOYMENT POWER IN THE CAPITALIST SYSTEM BASED ON THE DIGNITY OF THE HUMAN PERSON AND THE SOCIAL VALUE OF WORK

Abstract: The labor legislation in Brazil defines the essential requirements for the configuration of the employment relationship, among them the subordination, which supports the employer's managing power manifested by the organization, controller and disciplinary power. But the employer's managing power is not absolute, its limits are the fundamental rights, contractual clauses, collective standards and principles such as the dignity of the human person and the social value of work, in order to ensure harmony and fundamental rights. In this way, the present work will analyze, from bibliographical research, how these limits affect the labor sphere in order to guarantee better working and social conditions for employees.

Keywords: Managing Power. Legal Limits. Dignity of Human Person. Social Value of Labor.

Introdução

Este trabalho abordará os limites impostos ao poder diretivo patronal, os quais se manifestam por meio do poder de organização (atribuição para organizar toda a atividade econômica, bem como o serviço que deverá ser executado pelo empregado), de controle/fiscalizatório (destinado ao controle da execução para verificar se está seguindo conforme o pactuado) e poder disciplinar (direito de impor penalidades ao empregado que não cumpre o que lhe fora determinado para a execução das atividades laborais, incorrendo em faltas).

O tema merece a respectiva abordagem para a melhor compreensão, pois, embora o poder diretivo patronal seja um direito privativo que lhe é atribuído, o mesmo possui limites que não devem ser ultrapassados para que não ocorra o exercício em excesso e prejudique o trabalhador.

Para tanto, o desenvolvimento do tema ocorrerá a partir de pesquisas bibliográficas, buscando explanar no seu primeiro momento a relação de trabalho e relação de emprego, com as suas devidas especificidades.

Outrossim, para uma melhor compreensão dos limites impostos ao poder diretivo patronal, necessário se faz que seja discorrido sobre o poder empregatício e suas respectivas manifestações.

Por fim, este trabalho traz no seu teor os limites do poder diretivo patronal, e indica a necessidade da utilização da ponderação como forma de garantir a dignidade de pessoa humana, visto que os direitos não são absolutos.

Oportuno salientar que a observância aos limites no exercício do poder diretivo patronal dispõe uma significativa importância ao Direito do Trabalho, orientando os empregadores para que não haja o seu excesso e ao julgador sobre o dever de ponderar o fato, quando na ocorrência, por intermédio da razoabilidade e proporcionalidade, bem como a real necessidade das partes de ter assegurado a não violabilidade dos seus direitos e garantir que haja harmônica relação no ambiente de trabalho.

O poder diretivo patronal é um direito que surge da subordinação do empregado, um dos requisitos da relação de emprego e lado oposto da atuação patronal, sendo que este último assume todos os riscos da atividade econômica e possui o dever de dirigir

o seu empreendimento satisfatoriamente para obter lucros e remunerar o empregado.

Todavia, para que não ocorra excessos e, conseqüentemente, prejuízos ao obreiro na relação empregatícia, geralmente parte hipossuficiente técnico, jurídico e econômico, é necessário que haja a imposição de limites. Por derradeiro, conforme será analisado neste trabalho, a aplicação de limites é consequência de colisões entre os direitos das partes.

Isto posto, o presente trabalho tem como objetivo destacar os limites do poder diretivo e, na hipótese de excesso por parte do empregador, parte legítima para o seu exercício, como deve ser solucionar o conflito entre direitos.

1 Relação de Emprego

A relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, modalidade específica dentre as outras existentes, que traz como peculiaridade alguns requisitos essenciais para a sua caracterização, quais sejam: pessoalidade; pessoa física; habitualidade; onerosidade; subordinação; e alteridade.

Conforme acentua Delgado (2014), a relação de emprego surge em razão do contrato de trabalho celebrado, seja ele expresso ou verbal, no qual se vislumbra duas partes: o indivíduo que dispense a sua energia física de forma sucessiva para prestar determinado serviço, habitualmente, seja por tempo determinado ou indeterminado; e o empregador, seja ele pessoa física ou jurídica, que assume os riscos da atividade, impõe o seu poder de direção e, derradeiramente, remunera o obreiro.

De acordo com o exposto, dispõe o art. 442 da CLT que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”, sendo, portanto, conforme se pode observar, um contrato bilateral (necessidade do sujeito ativo e passivo), consensual (necessária a manifestação de vontade de ambas as partes), e oneroso (existência de remuneração), dentre outras características.

Leite (2017, p. 160) comenta que a relação de emprego,

[...] ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado. Aqui, o que importa é a relação jurídica existente entre o empregado e empregador (mesmo quando este seja a pessoa de direito público interno ou externo), para efeito de aplicação do direito do trabalho.

Desta forma, sendo modalidade específica da relação de trabalho, necessário se faz que preencha determinados requisitos para que caracterize a relação de emprego, os quais estão dispostos no arts. 2º e 3º, ambos da CLT, respectivamente. Logo, costuma-se dizer que a pessoa física é empregada quando, em regime de subordinação, exerce atividade laborativa com habitualidade, mediante remuneração, o que será devidamente discutido a seguir, para melhor compreensão.

2 Do Empregador

Entende-se por empregador aquele que dirige a atividade econômica, organizando, fiscalizando e disciplinando, assumindo todo e qualquer risco que eventualmente ocorrer na execução; responsável pelos serviços exercidos pelo empregado sob o seu comando e obrigação de onerar com a contraprestação (salário) ao mesmo, bem como as obrigações acessórias dispostas no contrato de trabalho.

Neste sentido, roga o art. 2º da CLT: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ademais, acrescenta o § 1º do referido dispositivo:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Congruente ao exposto, Resende (2013, p.159) esclarece que

[...] o conceito de empregador decorre do conceito de empregado, isto é, sempre que um trabalhador ofereça sua energia de trabalho, nos limites da relação de emprego (com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), o tomador de seus serviços será empregador, independentemente de sua natureza jurídica (pessoa física, pessoa jurídica ou mesmo ente despersonalizado).

Assim, entende-se por empregador aquele (pessoa física ou jurídica, bem como entes despersonalizados) que contrata pessoa física para exercer atividades laborais sob o seu comando, com habitualidade, mediante remuneração, contraindo obrigações e assumindo todos os riscos da atividade exercida. Dentre os seus direitos e deveres, destaca-se o poder de direção, que se manifesta através do poder de organização, poder de controle e poder de disciplina.

2.1 Do Poder Diretivo Patronal

É cediço que desde os tempos mais remotos há em destaque a figura do poder sobre o homem, seja organizando-o, fiscalizando-o ou até mesmo disciplinando-o.

Destarte, a palavra poder imprime a ideia de capacidade de dirigir. Na relação de emprego, portanto, é a capacidade de dirigir o espaço, a estrutura, bem como o exercício de labor pelo empregado, que, por sua vez, é subordinado. Neste sentido, Delgado (2014, p.686) discorre:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

O poder de direção, também abordado como poder empregatício, de comando, dentre outras nomenclaturas, é uma atribuição do empregador. Partindo disso, decorre o principal elemento que caracteriza a subordinação, requisito da relação de emprego, conforme denota Lima (2010).

Diante disso, resta claro e evidente que o poder de direção é um complexo de outros poderes que servem para exercer o direito de comando em face do empregado, segundo o pactuado no contrato de trabalho.

No entanto, embora essa faculdade atribuída ao empregador para dirigir o exercício das atividades do empreendimento, em especial as laborais do empregado, esteja expressa na legislação trabalhista, deve ser destacado que a mesma merece observância ao que está disposto no contrato de trabalho celebrado.

O poder diretivo patronal, uma vez sendo uma faculdade atribuída ao empregador para que dirija a atividade econômica e, portanto, um complexo de prerrogativas exclusivas deste, subdivide-se

em poder disciplinar, poder de organização e poder de fiscalização, segundo acentua Henrique Correa (2016).

Outrossim, cabe ressaltar que o poder de direção não é um direito absoluto do patrão, vejamos:

O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. O direito de uma pessoa termina onde começa o direito de outra pessoa. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do Código Civil). (MARTINS, 2016, p. 334).

Isto posto, partindo da hipótese que o direito ao poder de direção possa ser excedido, o direito pátrio, assim como a jurisprudência, impõe limites ao seu exercício. Os direitos alheios, isto é, dos empregados, devem ser respeitados, haja vista que a subordinação a qual estão submetidos não tem finalidade de humilhar ou impor algo que não queiram exercer, mas apenas dar ordens intrínsecas à atividade econômica exercida pela empresa.

2.1.1 Poder de Organização

O poder de organização do empregador consiste em organizar a atividade econômica exercida, o empreendimento de forma geral. Logo, o mesmo possui o poder de determinar quantos funcionários haverá, suas jornadas de trabalho, os regulamentos internos para a melhoria no ambiente de trabalho.

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade. Estabelecerá o empregador qual atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc., diante da livre iniciativa (art. 170 da Constituição). A estru-

tura jurídica também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante sociedade limitada, por ações etc. O empregador determinará o número de funcionários de que precisa, os cargos, funções, local e horário de trabalho etc. Dentro do poder de organização, está a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa. (MARTINS, 2016, p. 334).

Partindo desta perspectiva, no ato de comando, o empregador definirá regras específicas quanto à atividade laboral, inclusive as normas de condutas. Assim, o empregador além de dispor sobre a jornada e o serviço que deve ser prestado, pode ordenar o uso de uniformes, restringir o uso de celulares, bem como dispor sobre código de conduta para um bom convívio no ambiente de trabalho.

As disposições apresentadas pelo empregador no uso do seu poder de organização podem ser realizadas por diversas formas, seja ela oral ou até mesmo por intermédio de documentos expressando as decisões patronais, como por exemplo: o Regulamento Interno.

O poder de organização, na sua amplitude, assegura ao empregador o direito de regulamentar a sua atividade, desde que sejam observadas as disposições legais, pois trata-se de meras disposições contratuais. Neste diapasão:

É importante ter em mente que tais regras não se enquadram no conceito de norma jurídica, sendo meras cláusulas contratuais, as quais, como atos unilaterais, aderem ao contrato de trabalho. A importância da natureza jurídica da norma regulamentar é singular, tendo em vista que as cláusulas contratuais não podem ser revogadas por outras posteriores, senão em benefício do empregado, nos termos do art. 468 da CLT. (RESENDE, 2013, p. 309).

Cumprido ressaltar que as cláusulas contratuais só podem ser alteradas se for para favorecer o empregado como, por exem-

plo: que complementa ao contrato a concessão de cesta básica mensal que antes não recebia; que determina um período de permanência inferior ao que já existe para a concessão de um bônus em razão da permanência; ou até mesmo, a concessão da participação nos lucros e resultados ao empregado que antes não assistia tal direito.

Sobre o tema, Henrique Correa (2016, p. 214, grifos acrescentados) observa:

Esse regulamento é na verdade uma “lei interna” da empresa. Ele prevê regras ligadas às questões técnicas (forma de desempenhar as atividades, horário de trabalho, utilização de EPIs), disciplinares (hipóteses de aplicação da advertência e suspensão, instauração de inquérito para apuração de falta cometida), e direitos dos empregados (adicional por produtividade ou tempo de serviços, plano de cargos e salários, forma da participação nos lucros e resultados da empresa). Essas regras estabelecidas do empregador não necessitam de prévia aprovação, ou qualquer formalidade especial. O empregado está obrigado a respeitar o regulamento interno da empresa. **Entretanto, se houver modificação desse regulamento, causando-lhe prejuízos, essa alteração será nula, por força do art. 468 da CLT.** Exemplo: há previsão no regulamento de adicional por tempo de serviço. Esse adicional foi retirado em razão de alterações no regulamento interno. A inovação prejudicial atingirá apenas os empregados contratados após a vigência das novas regras.

Assim, o poder de organização, decorrente do poder diretivo patronal, é um direito atribuído ao empregador, que pode ser exercido livremente para organizar a estrutura do empreendimento e determinar a forma, local e momento que deve ser exercida a atividade laboral, cabendo-lhe a faculdade de regulamentá-la através dos meios que julgar necessários, desde que observados os dispositivos legais, principalmente no que tange aos direitos do empregado.

2.1.2 Poder de Controle

O poder de controle, ou poder de fiscalização, também decorre do poder diretivo patronal e consiste na prerrogativa do empregador de fiscalizar pessoalmente, mediante preposto ao qual delega o poder, ou até mesmo por meios eletrônicos e mecânicos, o serviço prestado pelo obreiro, seja na execução ou forma com a qual é ofertado.

O poder de fiscalização também é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados, bem como a maneira como estes foram prestados. É natural que o empregador, detentor da prerrogativa diretiva, ele mesmo ou seus encarregados (gerentes, chefes, supervisores, coordenadores, apontadores etc.) avalie a regularidade da prestação dos serviços dos contratados. No âmbito dessa regularidade estão aferições que dizem respeito ao cumprimento do horário de trabalho e do sistema de produção. O empregador, assim, pode (e em algumas situações deve) se valer de controles de ponto, de controle de acesso à portaria da empresa e de sistemas de prestação de contas para fins de pagamento de diárias e de verbas de representação. (MARTINEZ, 2014, p. 181).

Trata-se do poder que propicia ao empregador o direito de controlar a atividade interna do empreendimento e o serviço, não constando para tanto o controle à pessoa do empregado.

O empregador ao exercer o poder de direção ordena a forma, onde e quando deve ser realizado o serviço. Mas, para tanto, o mesmo precisa conferir se o serviço está sendo executado conforme o pactuado, bem como se atingindo o objetivo. Logo, o ato do empregador averiguar e controlar o serviço é a emanção do poder de controle.

Dito isso, há diversos outros meios pelos os quais o poder de fiscalização pode ser manifestado, como: monitoramento de e-mail; revista pessoal; monitoramento por videocâmaras no ambiente de

trabalho etc., consoante enuncia Ricardo Resende (2013). Todavia, a aplicação do poder de fiscalização não deve ultrapassar os direitos dos empregados, se limitando às disposições legais.

2.1.3 Poder Disciplinar

Conceitua-se como poder de disciplina, manifestação do poder diretivo patronal, o poder que o empregador tem de punir o empregado por eventuais faltas cometidas. Isto é, aplicado ao empregado em razão de desobediências ou qualquer outro ato que seja incorreto, conforme determinar a lei, contrato de trabalho pactuado entre as partes, sentenças normativas, negociações coletivas, dentre outros.

Sobre o tema, Lima (2010, p.149) discorre:

Ao contrário dos contratos em geral, no contrato de emprego o empregador tem a faculdade de utilizar a mão de obra da forma que melhor aproveite à empresa; tem, portanto, o empregador um direito de direção contínua sobre o trabalho do empregado, enquanto dura a relação empregatícia. O poder disciplinar tem por objeto sancionar as faltas cometidas pelo empregado, desobedecendo às ordens gerais ou individuais do empregador. O poder diretivo encontra dois limites: 1) na lei, na convenção e sentença coletivas, e no próprio contrato; 2) na finalidade do poder diretivo. Logo, o poder disciplinar gira em torno da amplitude do diretivo.

Denota-se do referido poder a relação direta com o de fiscalização, tendo em vista que o empregador tem a direito de fiscalizar se o serviço está sendo executado conforme determinado no contrato, e uma vez percebido que não, ou que houvera alguma falta, poderá o mesmo punir de forma razoável o empregado.

No que concerne às penalidades, a jurisprudência e a doutrina apresentam a advertência, a suspensão e a demissão por justo motivo, que devem ser aplicadas de acordo com a gravidade da falta

cometida pelo empregado. Excepcionalmente, há a possibilidade de atribuição de multa, mas esta tão somente é aplicada aos jogadores profissionais de futebol.

A jurisprudência e a doutrina admitem quatro espécies de sanções, a saber: a) advertência; b) suspensão; c) multa (apenas para o jogador profissional de futebol); d) dispensa por justa causa.

A lei brasileira não prevê as penalidades de suspensão e advertência como sanções disciplinares. O costume, a doutrina e a jurisprudência nacional, entretanto vêm admitindo, pacificamente, a possibilidade de imposição, pelo empregador, de tais penalidades, sobre o fundamento de que, se o empregador pode o mais (despedir, também poderá o menos (aplicar sanções menores).

Verifica-se que, na prática, as penas de advertência e suspensão são passadas por escrito ao empregado. Não é inválida, entretanto, a comunicação verbal. (LEITE, 2017, p. 262-263).

Constata-se, portanto, que a advertência é uma medida disciplinar de aplicação prática, oriunda do costume, sendo que é menos prejudicial. Logo, a razão de ser aceita pela doutrina é a melhor eficiência no exercício do poder disciplinar diante de faltas menos gravosas, bem como um menor prejuízo ao obreiro.

Quanto à suspensão, medida disciplinar intermediária, Martinez (2010, p. 183-184) dispõe:

A suspensão disciplinar é uma pena tipicamente trabalhista que atinge o obreiro no plano pecuniário: ele é privado da oportunidade de trabalho e, conseqüentemente, da remuneração que o trabalho lhe proporcionaria. Há previsão legal da pena de suspensão disciplinar no art. 474 da CLT, mas a regra ali inserta apenas indica o limite a partir do qual a sanção passará a ser abusiva. Isso, entretanto, não implica o entendimento de que a pena não existirá diante da ausência de previsão contratual. Ela subsistirá, e o dimensionamento será ordenado pelo empregador nos limites da razoabilidade do comportamento praticado pelo empregado, cabendo ao Judiciário Trabalhista o controle da legalidade do ato

praticado, e apenas em circunstâncias indicativas de abuso do direito o da dosimetria da pena.

Sobre a suspensão disciplinar, se faz necessário dizer que a legislação laboral prevê a quantidade máxima que deve ser aplicada, determinando que não ultrapasse 30 dias, pois, do contrário, pode ensejar dispensa injusta.

A medida mais rigorosa a ser aplicada no exercício do poder de disciplina é a dispensa por justo motivo, a qual deve observância às hipóteses dispostas no rol do art. 482 da CLT, sob pena de ser considerada abusiva pelo judiciário.

Qualquer ato faltoso do empregado que esteja disposto no rol do artigo supra mencionado motivará a dispensa por justo motivo, conforme bem orienta Correa (2016,). No entanto, cumpre salientar que a aplicação da referida medida disciplinar é uma faculdade do empregador, pois este é responsável pelo seu exercício.

Por sua vez, a pena de multa, por regra, está inserida dentre as quais não podem ser aplicadas ao empregado como regra, consoante bem orienta Resende (2013, p. 315):

Como regra, a pena pecuniária (multa) não é admitida, tendo em vista o princípio da intangibilidade salarial e o princípio da irredutibilidade salarial. A exceção é o caso do atleta profissional, o qual está sujeito à pena de multa, em até 40% do salário, por força de disposição expressa de lei.

No entanto, há exceção, sendo a possibilidade de aplicação ao jogador de futebol que pode ser sancionado pela mesma.

Sobre as penas que não podem ser aplicadas ao empregado, ou seja, que não são admitidas no exercício do poder disciplinar pelo empregador, Resende (2013, p. 315) ainda acrescenta e aponta, sendo:

Que ofendam a dignidade, a intimidade, a honra e o decoro do trabalhador. Que consistam em ato discriminatório. Atos que, em outra circunstância sejam lícitos, porém de aplicação proibida como sanção. Exemplo: transferência punitiva do local da prestação de serviços, conforme Súmula 43 do TST, segundo a qual “presume-se abusiva a transferência de que trata o §1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

As punições acima apresentadas que não podem ser aplicadas em desfavor do empregado encontram embasamento nos limites ao poder diretivo patronal, haja vista o mesmo não ser um direito absoluto e dever atenção aos direitos do obreiro, objeto de estudo deste trabalho.

Embora haja uma ordem gradativa quanto à aplicação de acordo com a gravidade, é necessário salientar que não é obrigatória a observância para tanto, sendo que o empregador possui liberdade para aplicar de imediato a dispensa por justa causa, dispensando as demais penalidades.

Partindo dessa lógica, as penas aplicadas ao empregado podem ser revistas no Poder Judiciário, o qual exerce o controle sobre o exercício do poder disciplinar para inibir eventuais abusos. Neste diapasão, Martins (2016, p. 339) ainda esclarece:

É claro que o Poder Judiciário poderá controlar a pena aplicada pelo empregador, como ocorreria se o empregado não tivesse cometido a falta ou a falta fosse inexistente. O mesmo pode-se dizer se o poder disciplinar for exercido ilicitamente ou arbitrariamente pelo empregador. Entende-se, entretanto, que o Poder Judiciário não poderá graduar a penalidade, que está adstrita ao empregador, pois, caso contrário, poderia, também, aumentar a pena imposta, mas pode adequá-la à previsão normativa, diminuindo-a ou extinguindo-a.

É direito do empregado, caso entenda que teve seus direitos lesionados em razão do abuso de poder exercido pelo patrão, reclamar em juízo para que o mesmo avalie a procedência ou não. Entretanto,

ressalta-se, que a atuação do Poder Judiciário está limitado à análise da proporcionalidade e finalidade da medida disciplinar aplicada, não podendo o mesmo dosar sobre qual deveria ser empenhada.

Desta forma, por todo o exposto, denota-se que o poder disciplinar é o direito do empregador de punir o empregado desobediente ou que comete alguma falta, que, por sua vez, não é absoluto e deve respeitar os direitos do obreiro, os quais limitam a sua atuação.

3 Limites do Poder Diretivo Patronal

A regra geral é que o poder diretivo patronal esteja limitado aos direitos fundamentais do empregado na hipótese de ocorrência de colisão, sendo razoável tanto na desigualdade entre as partes, quanto na imprescindibilidade do direito.

Já a relação empregatícia surge de um contrato bilateral, seja expresso ou tácito, escrito ou oral, entre outras características, possuindo requisitos essenciais, dentre eles a subordinação, que é a submissão do empregado ante ao empregador, cumprindo todas as suas ordens decorrentes do poder diretivo patronal, que se manifesta através dos poderes organizador, controlador e disciplinar.

No entanto, mesmo sendo um direito, o poder de direção exercido pelo empregador não é absoluto e possui limites (barreiras que impedem o seu excesso): os direitos fundamentais dos empregados e respectivos princípios constitucionais. Ou seja, são limites impostos pela Constituição Federal para garantir a dignidade da pessoa humana.

Nota-se que há um impasse entre o direito do empregador ao exercício do poder diretivo patronal e entre os direitos

fundamentais do empregado, pois o referido poder do empregador também é um direito fundamental. Por conseguinte, há uma colisão entre direitos fundamentais na análise da aplicação, principalmente no que tange na aplicação do direito público em relações privadas.

Diante dessa problemática, Murari (2008) salienta que o ideal é a aplicação direta e imediata, como ocorre na nossa legislação pátria, ante a importância e privilégio dos direitos fundamentais perante o direito privado. Ademais, esclarece que diante de colisão é necessário utilizar-se da razoabilidade e proporcionalidade, por intermédio da ponderação da desigualdade fático-material, a qual leva em consideração a desigualdade entre as partes (quanto maior a desigualdade, conseqüente, maior a proteção); e ponderação da essencialidade do bem jurídico tutelado. Desta forma, quanto mais essencial for o direito, maior deverá ser a aplicação do direito fundamental e menor será a importância dada à autonomia privada.

O poder diretivo patronal é limitado em razão dos direitos fundamentais do empregado na hipótese de colisão, sendo ponderado tanto na desigualdade entre as partes, quanto na essencialidade do direito. Isto é, salvo prova em contrário, o empregado terá maior tutela do seu direito ofendido, pois trata-se de pessoa hipossuficiente técnico, financeiro e jurídico (motivo das limitações).

Diante disso, cumpre salientar que o direito à dignidade da pessoa humana e à intimidade tem grande repercussão nos casos concretos.

Ao discorrer sobre os direitos fundamentais do empregado que devem ser observados pelo empregador, Godinho (2014, p. 690) esclarece sobre a dignidade da pessoa humana e prossegue

comentando sobre o poder diretivo e fiscalizatório, conforme colacionado a seguir.

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 de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV, CF/88). [...] existem, na Constituição, regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador. Ilustrativamente, a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, *caput*, CF/88). Também a regra geral de que “ninguém será submetido ... a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara “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. 5º, X, CF/88). Por fim as regras gerais clássicas no sentido de que “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente” e de que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” (art. 5º, LIII e LIV, CF/88).

A dignidade da pessoa humana é salvaguardada pela Constituição, sendo um dos seus princípios e objetivos fundamentais, tendo por preceito básico a garantia dos direitos intrínsecos do ser humano, como: vida, intimidade, saúde, entre outros, presente no art. 5º da carta maior. Neste sentido:

[...] o princípio da dignidade da pessoa humana é o feixe iluminador dos direitos fundamentais, configurando verdadeiro alicerce destes. Argumentamos, igualmente, que se o princípio da dignidade possui eficácia jurídico-constitucional, então todas as pessoas, os órgãos privados e públicos estão subordinado aos seus ditames, impondo-se **um dever de respeito e proteção, que se exprime tanto na obrigação de abstinência por parte do**

Estado, de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protege-la contra agressões alheias, tanto do Poder Público, como de particulares. (MURARI, 2008, p. 103).

Assim, os limites impostos ao exercício do poder diretivo patronal encontram-se juntamente na colisão com os direitos fundamentais do trabalhador, sendo que garantir a dignidade pessoal do obreiro hipossuficiente é uma obrigação do Estado, que não pode se esquivar. Deve proteção, inclusive, quando a violação é ocasionada pelo Poder Público.

Considerações Finais

No presente artigo analisou-se por meio de pesquisa bibliográfica os pontos necessários para melhor compreensão dos limites impostos ao exercício do poder diretivo patronal, na relação entre empregado e empregador, especialmente ao que é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Nota-se que os entendimentos doutrinários são bem harmônicos sobre o tema, apresentando argumentos muitas vezes repetidos, partindo da tese do conflito entre direitos que devem ser ponderados com razoabilidade e proporcionalidade, assegurando os fundamentais dos empregados, na hipótese de excessos cometidos pelo empregador.

Deste modo, o direito ao exercício do poder diretivo patronal, o qual se manifesta através do poder de organização, poder de controle/fiscalizatório e poder disciplinar, não é absoluto e possui limites que encontram-se dispostos no bojo da Constituição Federal, sendo que a mesma prioriza a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como objetivos constitucionais.

Destarte, inúmeras são as hipóteses que podem ocorrer excessos e nessas situações, ao ocasionar a lesão aos direitos fundamentais do empregado e, conseqüentemente, à sua dignidade, poderão ocorrer penalizações ao empregador em razão dos limites ultrapassados.

Verifica-se que é dever do empregador zelar pela harmonia do ambiente de trabalho, respeitando os direitos fundamentais que efetivam os objetivos constitucionais (valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana), sendo estes últimos os limitadores do poder diretivo patronal.

Por derradeiro, diante do conflito entre o direito do empregador e o direito do empregado, a depender do caso hipotético, os direitos fundamentais dos trabalhadores deverão prevalecer sobre o outro, razão pela qual o seu exercício em excesso gerará consequências em face da parte contrária, como: rescisão indireta, cuja qual diz respeito a extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregador, incidindo no pagamento de todas as verbas trabalhistas; indenização por dano moral ao empregado, indenização por dano moral coletivo e até mesmo punições impostas pelos órgãos fiscalizadores.

Todavia, cumpre salientar que, para tanto, é necessário a comprovação do excesso de poder por parte do empregador, não bastando simplesmente o seu exercício, tendo em vista ser um direito fundamental do mesmo. Isto é, deve haver a ponderação do fato para analisar se houve o abuso de poder ou não.

Nesta seara, a limitação ao poder diretivo patronal encontra-se justamente na observância de tais direitos que embasam a dignidade do obreiro, dispostos na Constituição Federal de 1988, sendo que na hipótese de violações durante o exercício em exces-

so, seja em qualquer das suas manifestações, conseqüentemente, o empregador estará sujeito às penalidades cabíveis, a serem determinadas em juízo por meio das respectivas reclamações.

Assim, resumidamente, conclui-se que o direito ao exercício do poder diretivo patronal deve ser limitado para que não ocorram abusos e para que se preserve os direitos fundamentais dos obreiros, não prejudicando o direito à liberdade, propriedade, privacidade, igualdade, segurança e à vida, intrínsecos ao direito à dignidade da pessoa humana. Por derradeiro, garante um ambiente de trabalho harmônico e saudável.

Referências

BRASIL. **Constituição Federal, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 de outubro de 2017.

_____. Decreto-lei nº 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: 22 de outubro de 2017.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 22 de outubro de 2017.

CORREA, Henrique. **Coleção Tribunais e MPU – Direito do Trabalho**: para analista. 9. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2008.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.