

O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O ABUSO DESSE DIREITO

FERNANDA SIQUEIRA DE SOUSA¹

LUIZ GUSTAVO ANDRADE²

RESUMO:

O presente trabalho tem como objetivo a análise dos poderes conferidos ao empregador, suas origens, fundamentos e reflexos práticos. Além disso, analisa-se o estudo do instituto do abuso do direito e ato ilícito, em relação ao poder diretivo. Visa analisar a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região em casos típicos de abuso do poder direito do empregador.

Palavras-chave: poder de direção; abuso de direito; ato ilícito; dano moral; jurisprudência.

Abstract:

This paper aims to examine the powers conferred on the employer, its origins, rationale and practical reflections. Furthermore, the study examines the institution of law and abuse of tort, in relation to power steering. It will analyze the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 9th Region in typical cases of abuse of power right of the employer.

keywords: power of direction; abuse of rights; tort; moral damages; jurisprudence.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal Brasileira prevê a livre iniciativa em seu artigo 170, sendo este um dos fundamentos da ordem econômica, que tem como finalidade a criação da atividade econômica.

O desenvolvimento de uma atividade econômica pelo empregador, faz nascer o poder direção.

¹.Graduada pelo Unicuritiba. Pós-graduanda no curso de Direito e Processo do Trabalho pelo Unicuritiba. Advogada Trabalhista. Associada da Marins & Bertoldi Advogados Associados.

² Mestre em Direito. Professor da Graduação e Pós-Graduação do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Curitiba - Unicuritiba. Advogado Trabalhista. Sócio do Zornig & Andrade Advogados Associados.

O poder diretivo do empregador consiste possibilidade legal de dirigir a atividade dos seus empregados. Contudo, necessário a análise do deste poder, bem como a sua limitação.

Logo, determinar quais atos são permitidos e quais violam os direitos obreiros é de suma importância, posto que o abuso deste direito poderá ensejar uma indenização por danos morais em favor do empregado.

Ante essa necessidade de delimitação do poder de direção, o presente artigo tem como finalidade a análise do poder citado e do conceito de abuso do direito. Por fim, pretende-se a análise de três principais casos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

2. OS PODERES DO EMPREGADOR

A Constituição Federal Brasileira prevê a livre iniciativa em seu artigo 170, sendo que conceito é um dos fundamentos para a ordem econômica.

O principal objetivo da livre iniciativa é o direito de constituir uma empresa³, sendo que assim, organizará um meio de produção. Através dessa iniciativa, o empreendedor gerará postos de trabalho de trabalho, tornando assim, o empreendedor em empregador.

Através dessa atividade desenvolvida pelo ora empregador, outro fundamento constitucional restará respeitado e alcançado, do valor social do trabalho. O trabalho é uma forma de criação de valores⁴, mas também “é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações”⁵.

Neste sentido, vale destacar a célere frase de Max Weber “o trabalho dignifica o homem”.

³ MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Direitos Fundamentais. 3. ed. Coimbra, 2000.p. 516.

⁴ REALE, Miguel. Introdução. *In*: BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 11.

⁵ MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 25.

Deste modo, decorre da própria atividade econômica o Poder do empregador. Nas palavras de Eduardo Baracat⁶, o poder de direção nasce junto com a iniciativa de desenvolver uma atividade econômica, ou seja, o poder de direção é anterior ao próprio contrato de trabalho.

Neste sentido, destaca-se o art. 2º da CLT, que conceitua a figura do empregador, como aquele que arcar com o ônus da atividade, reforçando assim, o entendimento que o poder de direito é anterior ao próprio contrato de trabalho.

No mesmo sentido, destaca-se as palavras de Ana Paula Paveski⁷ sobre o tema: “A livre-iniciativa determina, por excelência, a atividade empresarial. E da atividade empresarial decorre o contrato de trabalho.”

O poder de direção pode ser conceituado como o poder de “organizar a atividade econômica até o de regulamentar as condições de trabalho, passando pelos poderes de comandar o trabalho dos empregados e puni-los”⁸. Diante o exposto, pode-se dividir esse poder em três grupos: poder de direção, poder regulamentador e o poder disciplinar.

2.1 PODER DE DIREÇÃO

O poder de direção ou de comando refere-se ao poder que o empregador possui de organizar a atividade econômica e de seu empregado, ou seja, o empregador poderá determinar como as funções serão exercidas pelo empregado.

Ainda, nas palavras de Baracat⁹, o poder de comando é traduzido em ordens, orientações e outras manifestações ao empregador, com o objetivo de organizar o trabalho prestado pelo mesmo, afim de que este seja otimizado à servir da melhor maneira a atividade econômica.

⁶ BARACAT, Eduardo Milléo. **Controle do Empregados pelo Empregador: Poder de Direção do Empregador Fundamentos, Natureza Jurídica e Manifestações**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 30.

⁷ PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado: em fase do exercício Abusivo do Poder Diretivo do Empregador**. Curitiba, Juruá, 2009. p. 51.

⁸ BARACAT, opcit. p. 42.

⁹ Ibid. p. 53.

No mesmo sentido, enfatiza-se o conceito utilizado por Mauricio Godinho Delgado¹⁰:

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.”

Ante ao exposto, pode-se concluir que o Poder Direito é o elemento base da organização da atividade empresarial e laboral.

2.2 PODER REGULAMENTADOR

O poder regulamentador refere-se a possibilidade que o empregador de regulamentar a atividade empresarial, e como consequência, a atividade laborativa dos seus empregados. Difere-se do poder de direção, posto que aquele se refere ao poder organizacional da atividade, e este a fixação de regras aplicáveis aos seus empregados.

Os empregadores poderão emitir regulamento e códigos que terão validade apenas para o âmbito da empresa e para os seus empregados. Vale destacar, que este regulamentos serão estabelecimentos respeitando a legislação pátria e as Normas Regulamentadoras aplicáveis as relações de trabalho.

A Súmula 51 do TST reconhece a existência do Poder regulamentador, veja-se:

Cláusulas Regulamentar

I As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Desta possibilidade de regulamentação decorre o poder disciplinar, que será debatido a seguir.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004. p. 631.

2.3 PODER DISCIPLINAR

O Poder disciplinar refere-se ao poder conferido ao empregado pela legislação de punir os seus empregados.

Mauricio Goudinho Delgado¹¹ explica que o poder disciplinar é composto por prerrogativas que o empregador possui pelas quais será possível a aplicação de sanções em caso de descumprimento de obrigações contratuais e legais.

Havendo o descumprimento das obrigações o empregador poderá advertir e suspender o empregado. Esclarece Sergio Pinto Martins¹² que primeiramente aplica-se a advertência verbal, sendo que em caso de reincidência deverá ser advertido por escrito, e posteriormente suspenso, podendo ter seu contrato de trabalho rescindido. O referido autor ensina ainda, que essa ordem não será necessariamente seguida se a falta cometida pelo empregado for considerada grave.

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre este tema em duas situações distintas: nos arts. 474 e 482. Sendo que o primeiro estabelece que a suspensão do empregado por mais de 30 dias ensejará a rescisão indireta do contrato de trabalho. E o segundo, dispõe sobre as situações que ensejam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Vale salientar, quanto ao poder disciplinar do empregador as alíneas “a”, “b”, “e” e “h”¹³.

Sobre o tema, citam-se os ensinamentos de Aldacy Rachid Coutinho¹⁴:

Se o empregador detém o poder punitivo, enquanto situação de supremacia sobre o empregado que, assim, se encontra numa posição de mera sujeição à pena ou sanção imposta, para observância da disciplina e autoridade, está garantido o controle que deve exercer sobre a atividade desempenhada e remunerada e resguardando o interesse coletivo ou razão de ser do grupo.

¹¹ DELGADO, 2004. p. 636.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 193.

¹³ Brasil. Consolidação das Leis Trabalhistas. Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; e) desídia no desempenho das respectivas funções; h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

¹⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 87.

Deste modo, resta claro que o empregador poderá aplicar sanções aos seus empregados, conforme os ditames legais.

3. ATO ILÍCITO VERSUS ABUSO DE DIREITO

Após a análise dos poderes conferidos ao empregador, decorrentes da atividade empresarial, faz-se necessário conceituar e distinguir o abuso do Direito e Ato ilícito ao exercer esses poderes.

3.1 CONCEITOS

O abuso do Direito vem desde o Direito Romano, nas palavras de Inácio de Carvalho Neto¹⁵, o brocardo romano *neminem laedit qui suo utitur* – a ninguém prejudica aquele que usa de seu direito (tradução do autor), justificou abusos e garantiu impunidade a muitos, posto que os titulares do direito estivessem agindo conforme a lei, mesmo que desviando a sua finalidade.

Afirma ainda, o autor, que os atos de emulação são os precedentes imediatos do abuso de direito, sendo estes, atos praticados pelo proprietário afim de prejudicar terceiros¹⁶.

Nas palavras de Ana Paula Pavelski¹⁷, o abuso do direito pode ser conceituado como o exercício de “um direito conferido pelo ordenamento jurídico de forma que sejam extrapolados limites como a finalidade social ou econômica deste direito, os bons costumes e a boa-fé”.

Em sentido contrario Marcel Planiol¹⁸ dispõe que:

Fala-se facilmente do uso abusivo de um direito, como se esta expressão tivesse um sentido claro e preciso. Mas é necessário não nos iludirmos: o direito cessa onde começa o abuso, e não pode

¹⁵ CARVALHO NETO, Inacio de. **Abuso do Direito**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 26.

¹⁶ Ibid. p. 29.

¹⁷ PAVELSKI, 2009. p. 92.

¹⁸ PLANIOL, Marcel. Apud MARTINS, Pedro Baptista. **O abuso do direito e o ato ilícito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. Apud. PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado: em fase do exercício Abusivo do Poder Diretivo do Empregador**. Curitiba, Juruá, 2009. p. 86.

haver **uso abusivo** de um direito qualquer, porque um mesmo ato não pode ser, a um só tempo, conforme e contrário ao direito.
(grifo no original)

Pavelski¹⁹ ainda conceitua o ato ilícito como “aquele no qual o sujeito age afrontando claramente a norma, age de maneira contrária à norma direta e objetivamente, assim, em verdade, o indivíduo não tem direito”.

O Código Civil Brasileiro estabelece em seu art. 187 o seguinte conceito:

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Conclui-se assim, que o Código Civil pauta-se na boa-fé, sendo que os atos práticos sem a observância deste princípio poderão ser considerados como ilícitos.

3.2 DISTINÇÃO

Através da análise dos conceitos acima relacionados que o abuso do direito refere-se a utilização irregular de um direito. Neste caso, a pessoa que pratica o ato é titular do direito, contudo, age de forma que a finalidade do direito é contrariada.

Em relação ao ato ilícito, este desde o princípio está contrariando o direito, deste modo, não há qualquer direito a ser violado.

A título exemplificativo cita-se os artigos 58 e 59 da CLT, que estabelecem que a jornada de trabalho será de 8 horas diárias, podendo esta jornada ser acrescida de horas complementares, em um limite de 2 horas. Assim, se o empregador firmar um acordo com o empregado para que este elasteça sua jornada por 2 horas, estará agindo dentro dos limites legais. Já se o empregador firmar acordo para prorrogar a jornada por mais de 2 horas, ou não firmar nenhum tipo de acordo para está agindo com abuso de direito. Ou seja, o empregador possui o direito de firmar acordo para o elastecimento de

¹⁹ PAVELSKI, 2009. p. 96.

até 2 horas na jornada de um emprego, agindo fora desse limite, estará agindo com abuso do direito.

Quanto ao ato ilícito, vale citar o trabalho do menor aprendiz em horário noturno. O Estatuto da Criança e do Adolescente em seu art. 67, I, veda o trabalho noturno ao adolescente aprendiz. Deste modo, se o empregador exigir que o adolescente labore das 22h00 às 05h00, estará cometendo um ato ilícito.

O Código Civil no art. 187 dispõe que o abuso do direito como um ato ilícito, estabelecendo assim, a figura do abuso do direito no ordenamento jurídico brasileiro.

Na esfera trabalhista, destaca-se a Lei de Greve (Lei 7.783/89), que estabelece o direito aos empregados de declararem a greve. Porém, prevê a possibilidade da greve ser declarada abusiva se contrariar a lei (art. 14).

4. A CARACTERIZAÇÃO DO ABUSO DO DIREITO NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIONAL

Com o intuito de verificar os limites ao poder de direção do empregador, bem como casos em que restaram caracterizados o abuso deste direito, serão analisados julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná.

4.1 DIREITO A REVISTAS AOS EMPREGADOS

Algumas empresas possuem como prática, e muitas vezes parte de seu regulamento, a revista de seus empregados, sob o fundamento de proteção ao patrimônio da empresa.

Veja-se, o art. 373-A, IV da CLT, veda que o empregador ou preposto efetue a revista íntima em suas empregadas ou funcionários. Deste modo, pode-se concluir através do texto legal que somente a revista íntima é proibida. Contudo, o ato da revista pode gerar danos ao empregado?

Márcio Túlio Viana²⁰ dispõe sobre o assunto nos seguintes termos:

²⁰ VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência**. São Paulo: LTR, 1996.p. 233.

Note-se que essa solução doutrinária é quase idêntica à do art. 6º do Estatuto dos Trabalhadores italiano, que só permite a “revista” após a saída dos locais de trabalho, com aplicação de um sistema de seleção automática, “salvaguardando a dignidade e a intimidade do trabalhador”. No entanto, o mesmo Estatuto exige: a) que ela seja indispensável à tutela do patrimônio empresarial; b) que tenha sido autorizado por acordo entre o empregador e a representação dos empregados. A nosso ver, mais uma vez, a solução italiana é perfeita e deve ser aplicada entre nós.

Cita-se o acórdão da 4º Turma do TRT da 9ª Região, *in verbis*:

REVISTAS - DANOS MORAIS - INDENIZAÇÃO - As revistas realizadas pelo empregador não se configuram como atentatórias à moral e à dignidade, quando não são direcionadas a um empregado específico, sendo feitas aleatoriamente, o que demonstra a total impessoalidade da prática. Também não se vislumbra qualquer abuso do poder de fiscalização do empregador, quando a revista realizada em sacolas e pertences dos trabalhadores é efetuada através de pessoa do mesmo sexo, responsável pela segurança, e sem qualquer contato físico. Assim sendo, procedida em observância à lei, sem revelar-se excessiva, tampouco abusiva, a conduta do empregador não vulnera nem o sistema democrático vigente, nem direito individual do trabalhador, não se revestindo de caráter atentatório à dignidade do empregado que pudesse gerar direito à reparação de ordem moral. A realização de revistas, de forma estritamente profissional, e sem excessos, visa resguardar o patrimônio da empresa, o que lhe é de direito. Indevido o pagamento da indenização por danos morais.²¹

Analisando a emenda citada, verificação que os Desembargadores levaram em consideração a forma que a revista foi efetuada pelo empregador, ou seja, a ausência de contato físico, fiscalização por pessoa do mesmo sexo e ainda pertencente a área de segurança, configurou que a empresa agiu dentro dos limites legais, respeitando a dignidade da pessoa humana.

Neste caso analisado, restou comprovado que a empresa utilizou-se do poder direito, sem ocorrer em abuso do direito.

Em sentido contrário, a 2ª Turma considerou no caso abaixo a ilegalidade do sistema utilizado pela reclamada, *in verbis*:

²¹ Tribunal Regional do Trabalho 9ª. Região – RO 00988-2008-665-09-00-8 – Ac. 25072-2009 – 4ª. Turma – Rel. Sueli Gil El-Rafihí – Publicado no DJPR em 04.08.2009

TRT-PR-23-07-2010 DANO MORAL. TRABALHO DA MULHER. REVISTA ÍNTIMA. CONSTRANGIMENTO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA. INDENIZAÇÃO. A CLT, quando trata da Proteção ao Trabalho da Mulher, no art. 373-A, VI, expressamente proíbe as revistas íntimas, que devem ser consideradas não só as que se efetivam com o toque físico na pessoa da empregada, mas também as que ordenam remoção de peças de roupas, com exposições de partes íntimas em presença de terceiros, ou qualquer revista em pertences, bolsas ou armários em que a trabalhadora costuma guardar seus objetos pessoais, no local de trabalho. Ainda que sem contato físico, especialmente quando feitas sob os olhares de outros colegas, as revistas provocam grande constrangimento e se revestem de profunda gravidade, pois além de denotar desconfiança pelo empregador, inibem mais seriamente a empregada, que não dispõe de meios de recusa no ambiente onde prepondera o poder do empregador. Tal submissão não se justifica, sequer pela preocupação em proteger o patrimônio deste, já que se faz ao arrepio de qualquer consideração por sentimentos e valores íntimos da trabalhadora. Recurso a que se dá provimento para impor condenação em indenização por danos morais.²²

Resta claro, que a legalidade ou ilegalidade do procedimento utilizado pelas empresas, poderá ser apreciado em face ao caso concreto, posto que a violação da moral será diferente para cada indivíduo.

Ressalta-se que, em casos específicos o procedimento pode ser considerado ilegal em sua essencial. Como por exemplo, a revista íntima em que o empregado é obrigado a despir-se ou é tocado por pessoa de outro sexo.

4.2 DA LIMITAÇÃO A UTILIZAÇÃO DE BANHEIROS

Outra prática comum em algumas empresas é a limitação do tempo e periodicidade em que seus empregados podem utilizar o banheiro.

No julgado abaixo colacionado da 1ª Turma, restou configurado a violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Ao entendimento do Tribunal, restou comprovada através da prova oral, que os empregados somente poderiam utilizar o banheiro no intervalo ou ao final do expediente, agindo assim a reclamada com abuso do poder diretivo. Veja-se:

TRT-PR-09-09-2011 HORÁRIOS DETERMINADOS PELA RÉ PARA A UTILIZAÇÃO DO BANHEIRO. DANO MORAL CONFIGURADO. A imposição de um limite para utilização de sanitários choca-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, já que impõe privação ao

²² Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região 04651-2007-195-09-00-0-ACO-23351-2010 - 2A. TURMA Relator: MARLENE T. FUVERKI SUGUIMATSU. Publicado no DEJT em 23-07-2010

atendimento de suas necessidades fisiológicas básicas, o que certamente prejudicava o seu bem-estar e, até mesmo, sua saúde física e psíquica. Sem dúvida a prática adotada pela reclamada extrapolou os limites do seu poder diretivo, violando normas mínimas de proteção à saúde e higiene do trabalho e impondo ao obreiro exposição a situação degradante e vexatória. Logo, configurado o ato ilícito, o dano moral e o nexo causal, defere-se a indenização por dano moral, com base nos artigos 186 e 927 do CCB e 5º, V e X, da CF. Sentença reformada.²³

Em sentido contrario o julgado da 5ª Turma abaixo colacionado, demonstra a ausência de abuso do direito:

TRT-PR-19-07-2011 LIMITAÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE BANHEIRO - DANO MORAL NÃO CARACTERIZADO - O assédio moral somente se caracteriza pelo abuso desnecessário do poder diretivo do empregador, hipótese esta que não restou comprovada nos autos. A prova oral não evidencia que as regras impostas pela empregadora extrapolavam seu poder diretivo. Não houve tratamento que violasse o respeito e a boa convivência para com a pessoa do autor, posto que as atitudes praticadas pelos supervisores das reclamadas, no controle dos deslocamentos ao banheiro, não geraram constrangimentos ou violaram a honra e a dignidade do reclamante. Na hipótese, não restou comprovada a existência de ato ilícito praticado pela ré, verificando-se não ter o autor logrado êxito em comprovar fato constitutivo do direito perseguido, não se desincumbindo do ônus processual que lhe competia, na forma dos artigos 818 da CLT e 333, I do CPC.²⁴

O TRT da 9ª Região tem considerado a limitação de utilização dos banheiros como ilegal, se houver indícios nos autos desta prática pelas empresas. Diversos julgados dispõem que esta prática deve ser reprimida da política das empresas, posto que “viola a dignidade da pessoa humana, bem como a sua integridade biológica, na medida que se trata de evidente necessidade fisiológica”²⁵.

Ante ao exposto, a limitação a utilização ao uso do banheiro pela empresa ultrapassa os limites do poder diretivo.

²³ Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região 06392-2010-651-09-00-3-ACO-36200-2011 - 1A. TURMA. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Publicado no DEJT em 09-09-2011

²⁴ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região 37969-2008-014-09-00-5-ACO-28503-2011 - 5A. TURMA. Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT. Publicado no DEJT em 19-07-2011

²⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 33846-2008-028-09-00-8-ACO-05785-2010 - 2A. TURMA Relator: ANA CAROLINA ZAINA Publicado no DJPR em 26-02-2010.

5. O ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A jurisprudência utiliza a violação a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos para caracterizar o abuso do poder diretivo, deste modo, faz-se necessário a análise deste princípio.

Andréia Pereira Zanella²⁶ explica o princípio nos seguintes termos:

Trata-se de um princípio que visa proteger bem imaterial de todo o ser humano, inerente à Sociedade democrática de direito. Discriminar, restringir ou diferenciar os indivíduos com base nas características externas sociais, que são inerentes a alguns, e discriminar estes indivíduos em seu ambiente de trabalho, como é o caso quando o trabalhador ou trabalhadora é submetido a assédio moral ou sexual, ou ainda, a um tratamento desrespeitoso, é uma flagrante ofensa à dignidade da pessoa humana.

Esse princípio está previsto no inciso III, art. 1º da Constituição Federal, sendo este “fundamento da República Federativa do Brasil e princípio-matriz de todos os direitos fundamentais”²⁷.

Ainda, nas palavras de Andréia Pereira Zanella²⁸, a dignidade da pessoa humana relaciona-se com os direitos fundamentais, ou seja, a violação a um dos direitos previstos no título II da Constituição Federal, violará a dignidade da pessoa humana.

Vale destacar, o conceito utilizado por Luis Roberto Barroso²⁹, veja-se:

Constitui, assim, em primeiro lugar, um *valor*, que é conceito axiológico, ligado à ideia de bom, justo, virtuoso. Nessa condição, ela se situa ao lado de outros valores centrais para o Direito, como justiça, segurança e solidariedade. É nesse plano ético que a dignidade se torna, para muitos autores, a justificação moral dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Em plano diverso, já com o batismo da política, ela passa a integrar documentos internacionais e constitucionais, vindo a ser considerada um dos principais fundamentos dos Estados democráticos.

²⁶ ZANELLA, Andréia Pereira. **A Dignidade da Pessoa Humana nas Relações do Trabalho**. In: **Direito do Trabalho: Reflexões Atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 41.

²⁷ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 868.

²⁸ ZANELLA, *opcit.* p. 42.

²⁹ BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Acessado em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br>, em 15.07.2012

Deste modo, o exercício do poder de direito pelo empregador possui como limite o próprio princípio da dignidade da pessoa humana. Sobre a violação dos princípios constitucionais, destaca-se o julgado da 4ª Turma do TRT da 9ª Região:

TRT-PR-15-05-2009 CUMPRIMENTO DE METAS. LIMITES AO PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS.

Não há olvidar que o empregador, no exercício de seu poder diretivo e disciplinar, pode exigir do trabalhador o cumprimento de metas a serem atingidas no desenvolvimento de suas atividades, mesmo porque se o empregador é quem assume os riscos de seu negócio, por certo que também possui o direito de primar pela busca de lucro e de sucesso na organização empresarial. Assim, a simples cobrança de consecução de objetivos por parte de seu funcionário e a implantação de meios e programas de empreendedorismo para tanto não redundam na conclusão que praticou ato ilícito a ensejar responsabilização civil por supostos danos morais sofridos pelo empregado. Nada obstante, se comprovado que o Réu extrapolou os limites de seu poder disciplinar e diretivo, de forma a ofender a dignidade do trabalhador e a macular sua honra ou imagem, forçoso é concluir que àquele deve ser atribuído o dever de indenizar, nos termos dos arts. [186](#) e [927](#) do [Código Civil](#) e do art. [7º](#), inc. [XXVIII](#), da [CRFB/1988](#). O que se deve compreender é que o poder disciplinar inerente ao empregador não é ilimitado nem discricionário, encontrando óbice nos ditames legais e contratuais, assim como nos princípios jurídicos.³⁰

No presente caso o ex-empregado requeria a condenação da empresa em danos morais, alegando que sofria cobranças excessivas de metas, tendo sua honra e dignidade violadas. Após a análise do caso, a Turma decidiu que se comprovado o abuso na cobrança das metas, a empresa terá cometido ato ilícito e será condenado a ressarcir os danos sofridos pelo empregado.

Sobre a aplicação deste princípio para fundamentar o abuso do poder diretivo, vale destacar os seguintes acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONTROLE DO TEMPO DE UTILIZAÇÃO DOS TOALETES . A empregadora controlava a ida dos trabalhadores ao banheiro, impondo a necessidade de autorização pelo supervisor e registrando o tempo de utilização. Não bastasse isso, emerge de relato de testemunha transcrito no acórdão regional que o trabalhador -tinha que implorar para o supervisor- para utilizar o banheiro durante a

³⁰ Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região 13428-2007-2-9-0-0. 4ª Turma. Relator: Luiz Celso Napp. Publicado no DJPR em 15.05.2009

jornada. A prática descrita pelo Tribunal de origem configura descumprimento por parte da empregadora dos deveres decorrentes da boa-fé, onde se encontra o dever de zelar pela segurança e bem-estar do empregado no ambiente de trabalho. O fato de o empregador exercer de forma abusiva seu poder diretivo - art. 2º da CLT -, com a utilização de práticas degradantes imprimidas à coletividade de trabalhadores, de modo a simular o respeito ao princípio da igualdade, não descaracteriza a violação dos direitos de personalidade, à honra, à imagem, à própria dignidade da pessoa humana, constitucionalmente consagrada (art. 1º, III). A afronta à dignidade da pessoa humana aliada ao abuso do poder diretivo do empregador ensejam a condenação ao pagamento de compensação por dano moral. Precedentes desta Corte. Revista conhecida e provida, no tema. COMISSÕES . Consignado no acórdão regional que, - negado pela reclamada não só o ajuste, mas o próprio pagamento de comissões, à reclamante cabia provar o fato constitutivo de seu direito -, não há falar em ofensa ao art. 333 do CPC. Revista não conhecida, no tema.620CLTCarta Magna2ºCLT333CPC³¹

RECURSO ORDINÁRIO. DANOS MORAIS. INVASÃO DE PRIVACIDADE.PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Face à comprovação da existência de câmara no local em que os empregados costumavam trocar de roupas, reputa-se a ocorrência de invasão da privacidade do reclamante por parte da reclamada,tendo restado extrapolados os limites do poder diretivo e fiscalizatório do empregador. É certo que o empregador detém o poder diretivo, que lhe permite determinar as diretrizes e os procedimentos internos. Todavia, essa prerrogativa não se sobrepõe jamais ao princípio da dignidade da pessoa humana. O procedimento adotado pela reclamada não pode ser visto como regra ou condição contratual, configurando flagrante invasão de privacidade.³²

Diante do exposto, pode-se concluir, que o abuso do poder diretivo violará na grande maioria dos casos, a dignidade da pessoa humana.

6. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho possuirá como fundamento pesquisa em artigos, obras referentes ao tema, utilizando também dispositivos legais, na maioria os dispositivos da Constituição Federal e Consolidação da Legislação Trabalhista, em relação às pesquisas bibliográficas.

³¹ Tribunal Superior do Trabalho 239500-30.2009.5.18.0008, Relator: Rosa Maria Weber, Data de Julgamento: 22/06/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011

³² TRT da 2ª Região SP 00131-2007-044-02-00-5, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 24/09/2009, 12ª TURMA, Data de Publicação: 02/10/2009

Utilizará também, pesquisas da jurisprudência, com a intenção de verificar o posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se concluir que a legislação brasileira confere ao empreendedor/empregador o poder de dirigir a atividade econômica, bem como as funções exercidas pelos seus empregados. Esse poder nasce efetivamente com o contrato de trabalho.

Apesar da previsão legal, esses poderes são limitados aos princípios constitucionais, ordenamento jurídico e ao próprio contrato firmado. O extrapolamento deste limite resultará no abuso do direito.

Através da análise do poder diretivo e abuso do direito, resta claro que a legalidade ou ilegalidade do procedimento utilizado pelas empresas, somente será analisado em face ao caso concreto, posto que a violação da moral será diferente para cada indivíduo.

REFERÊNCIAS

BARACAT, Eduardo Milléo. **Controle dos Empregados pelo Empregador: Poder de Direção do Empregador Fundamentos, Natureza Jurídica e Manifestações**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Acessado em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br>, em 15.07.2012

CARVALHO NETO, Inacio de. **Abuso do Direito**. Curitiba: Juruá, 2008.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999..

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional**. Direitos Fundamentais. 3. ed. Coimbra, 2000.

MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado: em fase do exercício Abusivo do Poder Diretivo do Empregador**. Curitiba, Juruá, 2009.

PLANIOL, Marcel. Apud MARTINS, Pedro Baptista. **O abuso do direito e o ato ilícito**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. Apud. PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado: em fase do exercício Abusivo do Poder Diretivo do Empregador**. Curitiba, Juruá, 2009.

REALE, Miguel. Introdução. *In*: BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 1997.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência**. São Paulo: LTR, 1996.

ZANELLA, Andréia Pereira. **A Dignidade da Pessoa Humana nas Relações do Trabalho**. *In*: **Direito do Trabalho: Reflexões Atuais**. Curitiba: Juruá, 2007.