



No trabalho, limite de sanções como advertência e suspensão é a lei

Nossa legislação – mais precisamente o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – considera empregador a empresa individual ou coletiva que assume os riscos das atividades econômicas e admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Para que o empregador possa, pois, dirigir a prestação de serviços de seus empregados faz-se necessário que tenha poder para tanto. Este poder pode ser subdividido – grosso modo – em quatro categorias, quais sejam: a) poder de direção; b) poder de organização; c) poder de controle e d) poder disciplinar.

Estes poderes não são absolutos e, para que possamos compreender com a devida propriedade suas limitações, convém diferenciá-los, mesmo que em breve notícia.

Poder de direção é o que detém o empregador e que lhe permite determinar aos seus empregados como as tarefas hão de ser exercidas.

Poder de organização consiste na ordenação das atividades dos empregados, inserindo-as no conjunto das atividades da produção e tendo por escopo os melhores resultados da empresa. Neste sentido, os empregadores podem (em nossa opinião, devem) desenvolver regulamentos e políticas internas às quais os trabalhadores deverão aderir, de sorte a que todos caminhem na mesma direção e em busca dos já referidos melhores resultados.

Poder de controle se consubstancia no direito (em nossa opinião também um dever) de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados e talvez seja esta espécie de poder que sobre maior limitação.

Poder disciplinar, por fim, é a prerrogativa da qual o empregador pode lançar mão para impor sanções disciplinares aos seus empregados diante da prática de atos faltosos. Tais sanções podem ser tanto previstas nas convenções ou acordo coletivos de trabalho ou nos regulamentos da empresa e se resumem à advertência e suspensão^[1] – considerando a demissão por justa causa a rescisão do contrato e não medida disciplinar.

Como visto, detém o empregador o poder (insistimos no dever) de organizar, dirigir e controlar a prestação de serviços, bem como de aplicar sanções disciplinares aos mesmos na hipótese destes praticarem alguma falta.

Ocorre, este limite é absoluto ou ilimitado? É bom que o empregador saiba que não.

A relação de trabalho é muito delicada, pois de um lado temos aquele que é o dono do negócio, que assalaria e que exige e do outro aquele que é não é o dono do negócio, que é assalariado e de quem se exige. Esta condição distingue os que comandam e os que são comandados e é justamente nesta ordem de comando que poder surgir excessos.

Mas qual, então, o limite? De uma forma simplória, podemos afirmar que é a lei, o respeito, a ética e o



bom senso. Por exemplo, parece-nos bastante razoável que o empregador, observadas todas as questões legais, valha-se de circuito interno de câmeras para vigiar e fiscalizar seus empregados; contudo, deixa de ser razoável – e é absolutamente proibido – que haja câmeras em vestiários.

Outro exemplo bem como no cotidiano de empresas: o empregador poder exercer a revista nas bolsas de seus empregados, mas é vedado ao mesmo promover revista íntima, tal como preceitua o inciso VI do artigo 373-A consolidado.

De forma bastante resumida, nenhum destes poderes pode ser exercido de forma a provocar quaisquer constrangimentos aos empregados, os quais não podem ser submetidos à situação alguma de vexame e humilhação.

Todavia e nada obstante estes limites, também é certo que a suscetibilidade de muitos empregados acaba levando-os à equivocada compreensão de que qualquer forma de controle exercido por seu empregador é capaz de suscitar assédio moral ou algo que o valha.

Não. É prerrogativa (e como já dissemos à exaustão, em nossa opinião um dever) do empregador, dono do negócio e responsável pelos os riscos da atividade econômica que é, exercer todo o seu bom poder no sentido de obter o melhor resultado. Ao assalariar seus empregados o empregador pode exigir a contraprestação, ou seja, que seus prestadores de serviços realizem duas tarefas da forma mais adequada e proveitosa possível.

Assim, guardados os limites da legalidade, respeito, ética e – sobretudo – bom senso, recomendamos aos empregadores: dirija, controle, organize e fiscalize as atividades de seus empregados.

Date Created

27/02/2012