



Jânia Reis: Abuso no poder diretivo do empregador gera dano moral

O contrato de emprego é fruto de um ajuste entre empregado e empregador, que pode ser expresso, caso em que as condições são estabelecidas de forma verbal ou escrita, ou mesmo tacitamente. Sempre que o trabalho for prestado por pessoa física, com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, o contrato será de emprego, ainda que a contratação não tenha sido como empregado, ocasião que se aplica o princípio da primazia da realidade.

A subordinação, inerente à relação de emprego, faz presumir também o poder diretivo do empregador, que consiste no poder de organização, de controle e disciplinar.

O poder de organização é a prerrogativa do empregador de dirigir a atividade empresarial, de modo a alcançar o objetivo da empresa, que decorre tanto do seu direito de propriedade quanto da sua responsabilidade de fiscalização, vez que assume os riscos inerentes à atividade empresarial. Esse poder de organização se refere às normas de caráter técnico, que devem ser seguidas pelos empregados.

O poder de controle ou fiscalizatório consiste na possibilidade de o empregador fiscalizar a atividade desempenhada pelo empregado, bem como o seu comportamento no local de trabalho.

Já o poder disciplinar é a autoridade que o empregador tem sobre o trabalhador empregado, inclusive para a aplicação de sanções disciplinares, que permite a rescisão por justa causa em caso de prática de falta grave pelo empregado ou ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave, em caso de empregado detentor de estabilidade.

Ressalta-se, porém, que o poder diretivo do empregador não é ilimitado, assim, as regras disciplinares devem ser de conhecimento de todos os interessados e devem estar previstas no regulamento interno da empresa, se houver, ou na convenção da categoria, bem como sempre devem obedecer a lei, a boa-fé e o exercício regular de direito.

O primeiro limitador do poder diretivo do empregador está na Constituição Federal, nossa lei maior, vez que essa estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos princípios basilares. Por essa razão, não será considerado como exercício regular do poder diretivo a imposição pelos empregadores de condutas que exponham o empregado a situações vexatórias, como revistas íntimas em situações em que, para um homem médio, a revista visivelmente seria desnecessária. Ainda que justificável a necessidade de revista por haver indícios de que o empregado tenha subtraído algum pertence ou valor do local de trabalho, ela não pode ocorrer de forma humilhante.

Também por essa razão, câmeras em ambientes íntimos como banheiros, proibição ou limitação exagerada para o uso de banheiros, imposição de prendas, como músicas e danças “motivacionais”, e obrigatoriedade do uso de certos assessórios indicativos da suposta incapacidade do empregado em caso de não alcance de metas são outros exemplos que não devem ser seguidos pelos empregadores. Enfim, todas as situações que exponham o empregado ao ridículo, o humilhe ou invada a sua intimidade não devem ser praticadas.



Assim, o excesso por parte do empregador gera o direito do empregado de pleitear a indenização por danos morais e nesse sentido é o entendimento prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho.

Dessa forma, pode e deve o empregador exercer o poder diretivo da sua empresa de modo a estabelecer as regras de conduta que devem ser seguidas, bem como a forma que o trabalho deve ser realizado para que a empresa atinja a sua finalidade, e, inclusive, fiscalizar o cumprimento das diretrizes fixadas.

Contudo, para evitar passivo trabalhista, deve o empregador se abster de adotar condutas que exponham o seu empregado a situações vexatórias, bem como fiscalizar a conduta de seus prepostos para que eles também não pratiquem tais condutas, pois, além do abuso no poder diretivo, a omissão também pode resultar em responsabilização do empregador.

No mais, cuidar da saúde da empresa, para que atinja o seu objetivo e consequentemente se mantenha ativa e produtiva, consiste em zelar para que o ambiente de trabalho esteja sempre saudável. Essa é a receita certa para o melhor desempenho dos empregados e, consequentemente, da empresa.

Date Created

27/04/2019