

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
Especialização em Direito do Trabalho

JUAN MARCEL LANGER MARTINS

**DOS PODERES DE COMANDO DO EMPREGADOR: CARACTERÍSTICAS E
RESPONSABILIDADES CIVIS PELO ABUSO DOS PODERES DIRETIVO,
REGULAMENTAR, DISCIPLINAR E FISCALIZATÓRIO**

Porto Alegre

2015

Juan Marcel Langer Martins

**DOS PODERES DE COMANDO DO EMPREGADOR: CARACTERÍSTICAS E
RESPONSABILIDADES CIVIS PELO ABUSO DOS PODERES DIRETIVO,
REGULAMENTAR, DISCIPLINAR E FISCALIZATÓRIO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação apresentado à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2015

RESUMO

A presente pesquisa monográfica de conclusão de curso de especialização abordará o tema sobre poderes de comando do empregador, quais sejam: poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório, visando que este poder hierárquico não é ilimitado, pois encontra barreiras nos princípios constitucionais e na legislação vigente. No primeiro capítulo, a pesquisa apresenta uma breve análise histórica do direito do trabalho no Brasil e no mundo e a natureza jurídica do Direito do Trabalho, informando como surgiram às primeiras relações trabalhistas e suas regulamentações. No último capítulo, busca-se diferenciar os quatro tipos de poderes de controle do empregador, sejam eles o diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório, também analisando os limites do poder hierárquico do empregador e a responsabilidade civil que é gerada à empresa que ultrapassar seus limites. O estudo é desenvolvido mediante pesquisa bibliográfica, com a finalidade de esclarecer os limites que possuem o empregador para utilizar-se de seu poder hierárquico e a responsabilidade civil decorrente do abuso do seu poder de controle, o que poderá gerar danos materiais e morais ocasionando indenizações ao empregado.

Palavras-chave: Poderes de comando do empregador. Limites do poder hierárquico. Responsabilidade civil. Abuso de poder.

ABSTRACT

This monographic research of completion will address the theme over have command of the employer, they are: the governing powers, regulatory, disciplinary and fiscalization, aiming that this power is not unlimited, as barriers found in constitutional principles and current legislation. In the first chapter, the research presents a brief historical analysis of labor law in Brazil and in the world and the legal nature of labor law, stating emerged as the first labor relations and regulations. In the last chapter we seek to differentiate the four types of powers of control of the employer, they are: the director, regulatory, disciplinary and fiscalization also analyzing the limits of hierarchical power of the employer and the liability that is generated to the company that exceeds its limits . The study is developed through literature review, in order to clarify the boundaries that hold the employer to make use of their hierarchical power and civil liability arising from the abuse of their power to control, which may cause material and moral damages resulting damages to employee.

Keywords: Powers of command of the employer. Limits of hierarchical power. Liability. Abuse of power.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 OS PODERES DE COMANDO DO EMPREGADOR	10
2.1 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA EM ÂMBITO MUNDIAL E NO BRASIL	12
2.2 DAS CARACTERÍSTICAS DOS PODERES DO EMPREGADOR PELA NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO	26
3 OS VÁRIOS PODERES E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR	40
3.1 DOS CONCEITOS DOS PODERES DIRETIVO, REGULAMENTAR, DISCIPLINAR E FISCALIZATÓRIO	40
3.2 BREVE ANÁLISE DOS LIMITES DO PODER DE CONTROLE E DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ABUSO DOS PODERES DE COMANDO	54
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	71
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso de Especialização em Direito do Trabalho trata dos poderes de comando do empregador, sejam eles o poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório, abordando a evolução histórica e natureza jurídica do direito do trabalho, as características de cada um dos poderes e os limites que devem ser respeitados pelo empregador na prática de seu poder hierárquico, sob pena de responder civilmente por atos abusivos perante o empregado.

Considerando que o poder de comando do empregador é a faculdade que lhe é atribuída de determinar o modo como a atividade do empregado é desenvolvida e executada, ao longo da prestação de serviços, cabe ao empregador saber de seus limites, impostos pela Constituição, pela norma coletiva, pela lei e principalmente pela boa-fé. Diante da falta de conhecimento sobre os limites do poder hierárquico e do conseqüente abuso deste poder - como a ofensa à dignidade da pessoa humana e as responsabilidades civis decorrentes deste abuso, uma vez que o empregado é a parte mais vulnerável da relação jurídica - é imperioso saber até onde o empregador tem o direito de intervir e comandar a relação de emprego.

Fundamentos históricos revelam que as relações de trabalho começaram com a escravidão, contudo por serem considerados coisa, seus direitos eram limitados. Mais tarde os escravos libertos começaram a receber salários e a relação trabalhista evoluiu. Já no período feudal, o servo da gleba era considerado pessoa, contudo era tratado praticamente como escravo, pois não possuía condições de exercer seu trabalho dignamente.

Mas, foi na Revolução Industrial, devido a lutas por melhores condições e direitos, que iniciou-se dos princípios dos direitos trabalhistas.

Tal assunto é extremamente importante ao direito, pois contribuirá para que os empregados não fiquem sujeitos a praticar atos ilícitos e que não estão expressamente em seu contrato de trabalho, pois é certo que há limites ao poder de controle do empregador, contudo a ordem jurídica brasileira ainda não possui preceitos claros neste controle, entretanto, tem princípios e normas gerais capazes de orientar o empregador em face de certas situações concretas

O objetivo desta monografia é analisar as características e os requisitos dos quatro poderes de controle do empregador, sejam eles o diretivo, regulamentar,

disciplinar e fiscalizatório, de modo a apresentar as responsabilidades civis e consequências aos que ultrapassam os extremos de seu poder de controle na atividade empregatícia.

O método de pesquisa a ser utilizado na realização do trabalho, será o dedutivo, no qual parte de uma generalização para uma questão particularizada. Parte de premissas gerais e teóricas, já existentes em relação ao assunto, com objetivo de um maior aprofundamento da realidade, baseada em consultas doutrinárias, utilização de livros, leis e artigos a respeito do tema abordado e consultas a jurisprudências pertinentes ao assunto. Portanto, nas diversas fases da pesquisa, foram utilizadas técnicas de pesquisa bibliográfica, passadas através de citação direta e indireta, mantendo-se ideias das doutrinas buscadas.

O estudo será estruturado em dois capítulos: o primeiro tratará sobre os poderes de comando do empregador, buscando explicar a breve evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo e a natureza jurídica da relação empregatícia, que se faz essencial para compreender que com o passar do tempo, os valores, os costumes e as relações do indivíduo com a sociedade, vem sendo modificadas constantemente; o segundo, tratará das características dos poderes de comando, sendo eles o diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório, e fará uma breve análise aos limites do poder hierárquico e a responsabilidade civil gerada ao empregador que ultrapassar seu poder de direção.

Outra questão importante que, também, justifica a escolha do tema, é que existem obrigações recíprocas entre os poderes de comando na relação de emprego, pois o poder do empregador não é ilimitado, pois o empregado não é obrigado a cumprir ordens ilegais, contudo, também, deve-se salientar que o controle não abusivo pelo empregador, deve ser respeitado, pois caso contrário, poderá ser aplicada sanções ao empregado e até mesmo rescisão do contrato de trabalho.

Sendo assim, resta claro, que na relação de emprego ambas as partes passam a ser detentoras de obrigações e de direitos, desde o momento em que é feito o contrato bilateral de admissão do empregado no quadro de funcionários

Assim, o presente Trabalho revela a importância de analisarmos os limites dos poderes de direção nas relações trabalhistas, uma vez que, o poder de controle deve estar em conformidade com a lei, boa-fé e também com os preceitos éticos, não devendo esquecer dos direitos à dignidade do trabalhador.

2 OS PODERES DE COMANDO DO EMPREGADOR

Para desenvolver o presente trabalho, é mister fazer uma abordagem breve da história do direito do trabalho no mundo e no Brasil, analisando sua evolução histórica e sua importância.

As relações de trabalho começaram com a escravidão. O escravo tinha seus direitos limitados e era considerado coisa. Acredita-se que os primeiros trabalhadores assalariados foram os escravos libertos, e a partir daí a relação de trabalho foi evoluindo. No período feudal, existia o servo da gleba, que era considerado pessoa, mas não possuía condições humanas de trabalho e sua condição era próxima a dos escravos. Foi na Revolução Industrial, que começaram a surgir o conceito de empregado e empregador, pois devido a lutas por melhores condições e direitos, observou-se o início dos princípios dos direitos trabalhistas.

2.1 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA EM ÂMBITO MUNDIAL E NO BRASIL

Em um período remoto, o trabalho consistia em uma cooperação, não existindo divisão de trabalho, pois, o homem e sua família trabalhavam para o seu próprio sustento. Devido à agricultura, que fez com o homem deixasse de ser nômade e se fixasse em um único território, tornando-o sedentário, aumentou a densidade dos grupos sociais, necessitando-se de organização e surgindo a hierarquização, o chefe, na figura do patriarca. Surgem assim, as primeiras civilizações¹.

De acordo com Martins², a primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado uma coisa, não tendo qualquer direito trabalhista. O escravo pertencia ao senhor, a partir de o momento em que entrava no seu domínio, não podendo contrair obrigações e prestar o consentimento contratual. O escravo era destituído do direito à vida e ao tratamento digno, embora estivesse o amo sujeito a sanções penais se o matasse sem causa³.

¹ FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>

² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

Nesse sentido, Camino ⁴ aduz que:

A escravidão constituiu o sistema de trabalhadores universal do Mundo Antigo. Eram escravos os trabalhadores de todas as profissões, desde os ofícios braçais mais humildes às atividades intelectuais, artísticas ou científicas, especialmente na Grécia. Havia total desprezo pelo trabalho braçal, mas era comum atribuírem-se privilégios e prestígios os escravos cultos, dedicados às artes e à ciência.

Barros⁵ por sua vez, verbera:

Paralelamente ao trabalho do escravo havia, sobretudo entre os romanos, aqueles que exerciam uma atividade com autonomia, em regime de liberdade, como os artesãos. Suas associações recebiam o nome de colégios romanos, com finalidade religiosa e de socorro mútuo. Não se confundiam com os sindicatos, que são órgãos de defesa dos interesses de determinada categoria econômica, profissional, de trabalhadores avulsos, autônomos e de servidores públicos.

O aumento da população e a complexidade das relações sociais e humanas, fizeram com que os senhores passassem a se utilizar da mão de obra de escravos de outros senhores, arrendando-lhes os serviços⁶.

Apontam-se como os primeiros trabalhadores assalariados, os escravos libertos por disposição de vontade de seus amos ou por gratidão, ficando ao lado dos homens do povo - camponeses, artesões e operários - que muitas vezes em caso de situação financeira precária, se viam obrigados a se submeter à escravidão ou vender seus filhos⁷.

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia como pessoa e não como coisa, contudo, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima dos escravos⁸.

Segundo Martins⁹, os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, mas, em troca, tinham de prestar serviço nas terras do senhor feudal. Os servos eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos

⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p.45.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 45.

⁶ Ibidem.

⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁸ BARROS, op. cit.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

senhores feudais em busca de proteção, mas em contrapartida, estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse¹⁰.

A partir do século X, os habitantes dos feudos, impulsionados por necessidades que ali não poderiam ser satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dessas áreas, inclusive com os próprios feudos, que forneciam víveres às comunas e em troca recebiam mercadorias e objetos fabricados¹¹.

O trabalho subordinado pode eventualmente ter surgido nas sociedades feudais e antigas, mas jamais foi uma categoria relevante no ponto de vista socioeconômico, muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como no Direito do Trabalho¹².

Segundo Camino¹³, na Grécia, predominada a escravidão, contudo, o trabalho escravo era encarado de uma forma menos indigna, pois haviam muitos escravos cultos, que gozavam da amizade e reconhecimento de seus amos, tendo a subsistência assegurada, ao contrário dos trabalhadores livres, que viviam miseravelmente. Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho envolvia apenas força física e que a dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres¹⁴.

No Egito, a organização do trabalho fazia-se através de uma espécie de servidão na terra ou nas oficinas dos mestres. O trabalho braçal era desprezado e exaltava-se o conhecimento, embora o desprezo pelos artistas¹⁵.

Já em Roma, o trabalho era feito pelos escravos, e era visto como desonroso¹⁶.

Sobre o tema, Camino¹⁷ discorre:

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

¹¹ Ibidem.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo. LTr, 2009.

¹³ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁵ CAMINO, op. cit.

¹⁶ MARTINS, op. cit.

¹⁷ CAMINO, op. cit., p. 28.

Roma ainda conheceu outro tipo de organização do trabalho, de origem corporativa, através dos *collegia*, por volta do ano 700 a.C, onde o trabalho era organizado agrupando-se os trabalhadores em suas diversas profissões. Tais corporações perduraram, com alguma solução de continuidade, até o século III, quando foram incorporadas ao estado. Instituiu-se o monopólio das profissões, vedando-se aos trabalhadores deixar de exercê-las e ficando os filhos obrigados a seguir a profissão dos pais e os genros, a dos sogros, não se podendo cogitar de trabalho livre.

O Cristianismo trouxe um novo conceito de dignidade humana ao pugnar pela fraternidade entre os homens, condenando a acumulação de riquezas e a exploração dos menos afortunados. Estes ensinamentos eram, na época, revolucionários, contrapondo-se aos pensamentos grego e romano, que eram favoráveis à escravidão. Assim, o trabalho torna-se um meio de elevação do homem a uma posição de dignidade, diferenciando-o dos outros animais¹⁸.

Após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram sendo substituídas por um regime heterônomo, que se manifestou no segundo período da época medieval, nas corporações de ofício¹⁹. Com a fragmentação do Império Romano, a partir do ano 476 da era cristã, ocorreram alterações significativas nas relações de trabalho. Nesse período, emergiram como instituições de grande poder a Igreja, o feudalismo e as corporações de ofício²⁰.

Nesta linha de raciocínio, Camino²¹ assevera:

A servidão da gleba foi o regime de trabalho consagrado nos feudos, grandes propriedades privadas nascidas na negociação entre os reis dos povos bárbaros e a nobreza romana, dando origem à vassalagem. Assentava-se sobre a posse da terra com todos os direitos dela emanados, atribuídos aos senhores feudais, também chamados “senhores da gleba”. Os servos não eram livres, mas se diferenciavam dos escravos por não serem simples objeto de direito. Embora miseráveis e submetidos a toda sorte de restrições, tinham assegurados alguns poucos e inexpressivos direitos: uso dos pastos, herança de objetos pessoais e animais, geralmente absorvidos pelos impostos abusivos que pagavam aos seus senhores. Aproximavam-se muito da condição de escravos, ao serem objeto de cessão. Eram compulsoriamente mobilizados nas guerras.

¹⁸ FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

²⁰ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

²¹ *Ibidem*, p. 29.

As corporações de ofício foram a forma de organização corporativa dos trabalhadores medievais e traduzem fenômeno urbano, resultado da organização do trabalho fora dos feudos e livres do jugo dos senhores feudais²². Com o poder abusivo dos senhores feudais nasceram as corporações de ofício, que foram uma reação dos servos da gleba²³.

Com as corporações de ofício da Idade Média, houve uma maior liberdade ao trabalhador. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas que disciplinavam as relações de trabalho, em três categorias os membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes²⁴.

A esse respeito, ensina Martins²⁵:

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da história um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Com o escopo de defender a profissão e regulamentar o trabalho, os mestres ficavam no topo do plano hierárquico, os oficiais na escala intermediária e os aprendizes na base. Assim, todo o poder se concentrava nas mãos dos mestres, que mantinham sob sua sujeição os oficiais e os aprendizes, que tinham apenas, a expectativa, que geralmente era frustrada pela rigidez da ascensão hierárquica, de algum dia virem a se tornar mestres²⁶.

Cabe ressaltar o ensinamento de Barros²⁷:

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tão pouco lança-las ao descrédito.

²² Ibidem.

²³ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 34.

²⁶ CAMINO, op. cit.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 48

Segundo Barros²⁸, na Inglaterra, tanto na indústria como no comércio, as corporações monopolizavam a profissão, pois acreditavam que quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano.

O ajuste contratual deixa de ser norma reguladora para ser substituído pelas regras das Corporações de Ofício, aplicáveis a todos os seus membros, isto é, aos aprendizes, operários ou companheiros e os mestres²⁹.

As corporações de ofício tinham como características, regular a capacidade e a técnica de produção e estabelecer uma estrutura hierárquica. Desde muito cedo, os aprendizes trabalhavam, aproximadamente a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Os pais dos aprendizes pagavam taxas para o mestre ensinar seus filhos, que ficavam sob a responsabilidade dele³⁰. Os mestres detinham o poder de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, podendo impor-lhes castigos corporais. Eles celebravam com os mestres um contrato de aprendizagem que, dependendo de sua complexidade, durava de dois a 12 anos³¹. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, se tornava um companheiro, que só passaria ao grau de mestre se fosse aprovado em exame obra-mestra, que consistia em uma prova muito difícil e que possui taxa para ser feita³². Tornando-se companheiros, exerciam suas atividades em locais públicos, contudo, só conseguiam melhorar sua atuação na categoria profissional, se tivessem dinheiro para comprar a carta de mestria³³. Consoante leciona Martins³⁴, quem casasse com a filha do mestre ou com a viúva do mestre, desde que fosse companheiro, passava a condição de mestre, ao contrário dos filhos de mestres que não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra.

Previam os estatutos das corporações, algumas regras para os companheiros, que tinham obrigação de produzir um produto de boa qualidade e trabalhavam por dia ou por unidade de obra. Estes estatutos, também fixavam a

²⁸ Ibidem.

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

³¹ BARROS, op. cit.

³² MARTINS, op. cit.

³³ BARROS, op. cit.

³⁴ MARTINS, op. cit.

retribuição, com o objetivo de evitar a livre concorrência – que poderia surgir se os salários fossem fixados pelos mestres – mas não pensavam na necessidade do trabalhador. Assim, as condições de trabalho, eram estabelecidas por normas alheias à vontade dos trabalhadores, contudo, na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparavam ou suas famílias³⁵.

A jornada de trabalho chegava até 18 horas no verão, terminando com o pôr-do-sol, não por proteção aos aprendizes e companheiros, e sim pela qualidade de trabalho. Contudo, com o advento do lampião a gás, em 1792, o horário de trabalho durava em média 12 e 14 horas por dia, fazendo com que muitas indústrias começassem a trabalhar à noite³⁶.

Barros³⁷, a esse respeito discorre:

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geraram revoltas dos companheiros, principalmente em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção, foram, como acentua Pérez Paton motivos mais que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.

Assim, os oficiais, insatisfeitos com este abuso de poder dos mestres, organizaram movimentos de pressão, as *compagnonnages*, que tinham em comum com os sindicatos a busca por melhores condições de trabalho³⁸. Eram agrupamentos de fato, proibidos pelo direito, o que não impediu que se intensificassem, gradativamente, tais movimentos, até os fins da monarquia francesa³⁹.

Nos séculos XVII e XVIII acentuou-se a decomposição do regime precedente. Em 1.776, promulgou-se o Edito de Turgot, extinguindo as corporações. Algumas foram mantidas, mas com limitações, devido a pressões de certos mestres⁴⁰. As corporações de ofício medievais alcançaram grande poder, mas acabaram por sucumbir pelas lutas intestinas que acabaram por enfraquecê-las⁴¹. O golpe fatal

³⁵ BARROS, op. cit.

³⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 49.

³⁸ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ BARROS, op. cit.

⁴¹ CAMINO, op. cit.

veio com a Revolução Francesa, em 1789, pois o ideário era considerado totalmente incompatível com a liberdade do homem situados entre Estado e indivíduo⁴². Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações⁴³. A extinção das corporações de ofício determinou a dispersão dos trabalhadores que, desarticulados no plano coletivo e impotentes individualmente, ficaram à mercê dos interesses do capital⁴⁴. De acordo com Barros⁴⁵, foi em 1.791, com a lei de Chapelier, que foram extintas definitivamente as corporações de ofício, como dispões em seu artigo 7º:

a partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro.

Lentamente, os trabalhadores iniciaram um novo processo de rearticulação, intensificado na França, com as associações de assalariados, na busca de conquistas de interesse comum⁴⁶.

O fenômeno acelerador da crise artesanal foi a Revolução industrial, e seu momento de ocorrência é controvertido, pois segundo alguns autores seu ponto de partida foi 1760 e para outros, ocorreu entre 1783 e 1802, na Inglaterra⁴⁷. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego, assim os trabalhadores passaram a trabalhar por salários⁴⁸. Esse regime novo consagrou a liberdade para contratações e para exercer as profissões, ofícios ou artes, assim, os indivíduos adquiriram com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, que passaram a ter força de lei entre as partes⁴⁹. O Código de Napoleão, de 1804, com cunho individualista, tem a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas, e é onde se encontram os fundamentos da organização do trabalho nos quadros do Direito Civil. Este Código Francês, regulava o contrato de trabalho como uma das modalidades da locação, consagrando dois

⁴² MARTINS, op. cit.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 49.

⁴⁶ CAMINO, op. cit.

⁴⁷ BARROS, op. cit.

⁴⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

⁴⁹ BARROS, op. cit.

artigos que dispunham que o trabalhador só poderia se obrigar por certo tempo ou para execução de determinada obra, e, na determinação de que o empregador merece crédito pela sua afirmação, no que tange aos salários pagos anualmente⁵⁰.

Cabe ressaltar, segundo Barros⁵¹:

O legislador mostrou-se coerente com as tendências individualistas da época, já que a obrigação de alguém trabalhar por toda a vida implica a alienação da liberdade, que é um dos direitos naturais do homem. De outro lado, a valorização da palavra do empregador, no que se refere ao pagamento de salário, evidencia a parcialidade do legislador em favor dos interesses do empregador, contribuindo decisivamente para o desequilíbrio das forças.

Influenciados por esses dispositivos legais, os códigos do século XIX e XX, como o Código Argentino, Espanhol e o nosso, de 1916, inseriram o serviço humano nos moldes clássicos, ou seja, ao lado da locação de coisas e animais, diferente do Código Alemão da mesma época, que dispunha sobre o contrato de trabalho separadamente da locação⁵².

Com a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas, e por razões políticas, jurídicas e econômicas, surgiu a Revolução Industrial, o que fez desenvolver e o Direito do Trabalho com a sociedade industrial e o trabalho assalariado⁵³. As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício, foram substituídas por uma regulamentação autônoma, surgindo assim uma liberdade econômica sem limites, gerando uma nova forma de escravidão, segundo alguns autores. Havia generalização de empregos de mulheres e crianças, suplantando o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu esforço físico. Suportavam-se salários baixos, jornadas desumanas, com graves riscos de acidente⁵⁴.

Sobre o assunto, Barros⁵⁵ destaca:

O Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho. O

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem, p. 50.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

⁵⁴ BARROS, op. cit.

⁵⁵ Ibidem, p. 52.

conflito entre o coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Surge daí a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo de equilíbrio.

As relações de trabalho foram-se reclamando modificações nos seus institutos e insurgindo contra os princípios liberais, assim, manifestaram-se ideologias, que se opunham contra abusos da propriedade privada. Acredita-se que o cristianismo não podendo compactuar com um sistema que implicasse a negação da dignidade humana, e o marxismo, pois, os princípios liberais oprimiam as classes dos trabalhadores, mesmo sendo doutrinas opostas, insurgiram contra o liberalismo. As causas que deram origem ao intervencionismo que possuía carácter jus naturalista humanitário e de proteção ao débil e ao oprimido, encontram-se no aparecimento das massas e no surgimento de um pensamento coletivo e de solidariedade⁵⁶.

O Manifesto Comunista foi publicado em 1848 por Marx e Engels. Criticavam-se as condições de trabalho da época e exigia mudanças em benefício do mundo obreiro, o que teve relevância nas lutas proletárias contra o capitalismo⁵⁷.

Com a 1ª Guerra Mundial, houve necessidade do deslocamento de massa masculina para lutar, e para que houvesse produção para sustentar a guerra, era necessário incentivar os trabalhadores, fazendo com que houvesse a necessidade de os governos de muitas nações interessassem-se pelos problemas do trabalho. Assim, o Estado começou a destruir a diferença entre classes e grupos, a fazer sobressair o interesse coletivo, tornando relativo o direito individual, limitando o seu exercício quando ele contraísse o interesse da sociedade⁵⁸.

No aspecto humanitário da intervenção estatal, fez com que o direito do trabalho aparecesse na maior parte dos povos. E assim é que foram os aprendizes, os menores e os acidentados os que provocaram grande parte da legislação laboral, de carácter mais humanitário do que jurídico, assim como as mulheres, devendo considerar que ao lado dos menores, eram mais explorados no final do século XVIII⁵⁹.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

⁵⁷ FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ BARROS, op. cit.

Já em meados do século XIX, com o surgimento da força operária, apoiada por suas organizações profissionais, o intervencionismo estatal entra na sua etapa política⁶⁰.

Assim, conclui-se que o Direito do Trabalho consiste na existência de quatro fases principais na sua evolução: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A fase de formação se deu entre 1802 a 1848, tendo seu marco inicial no Peel's Act, (Lei de Peel) do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores, suas leis visavam basicamente reduzir a violência brutal da super exploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis essas de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo⁶¹.

A segunda fase, a de intensificação, teve seu momento inicial entre 1848 e 1890, ocorrendo o “Manifesto Comunista de 1848” , na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho⁶².

A terceira fase a da consolidação, estendeu-se de 1890 a 1919, tendo como marcos a Conferência de Berlim, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (Papa Leão XIII). Essa Encíclica fez uma ampla referência à necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, mas por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usando de violência nas suas reivindicações, ou usando de meios ilegais para o alcance de seus objetivos⁶³.

A quarta e última fase, a da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919)⁶⁴.

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

⁶² Ibidem.

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ Ibidem.

Assim, a esse respeito, Barros⁶⁵ aduz que a criação do Direito do Trabalho, advém de um processo heterônomo e autônomo, que correspondem ao Direito necessário e voluntário. O Direito necessário estabelece preceitos obrigatórios impostos pelo Estado e se aplica sem distinções a todos que se encontrarem em um fato previsto em lei; Já no Direito voluntário, suas normas situam-se em uma esfera de liberdade, aonde os que querem obrigar-se com reciprocidade podem fazê-lo livremente.

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes⁶⁶.

Já a história do Brasil, segundo Camino⁶⁷ começa marcada pela escravidão dos negros africanos, nos períodos colonial e imperial, que eram trazidos através do tráfico, em condições degradantes. Os negros possuem extrema importância na economia e na formação cultural do povo brasileiro.

Acerca disso, considera Martins⁶⁸ que as Constituições brasileiras versavam apenas sobre forma do Estado, o sistema do governo, após passaram a tratar de todos os ramos do direito, especialmente o do Trabalho.

A Constituição Imperial de 1824 preconizou o direito à liberdade do trabalho, ao abolir as corporações de ofício. O ato tardio da abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888, veio no bojo da decadência do Império, que cedeu à República⁶⁹.

A esse respeito, ensina Martins⁷⁰:

A lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28 de setembro de 1871, os filhos de escravos nasceriam livres. Em 28 de setembro de 1885, foi aprovada a Lei Saraiva – Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos. Mesmo depois de livre, o escravo deveria prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Em 13 de maio de 1888, foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Aurea, que aboliu a escravatura

De acordo com Nascimento⁷¹:

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

⁶⁹ CAMINO, op. cit.

⁷⁰ MARTINS, op. cit., p. 39.

Dentre as influências advindas de outros países que pressionaram o Brasil, no sentido de elaborar leis trabalhistas, sublinha-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países. Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes, propondo-se a observar normas trabalhistas.

A Constituição de 1891, reconheceu a liberdade de associação, que determinava que a todos era lícita a associação e reunião, livremente e sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter ordem pública⁷².

Cabe ressaltar, que de acordo com Martins⁷³, que em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, ocorreram transformações que incentivaram a criação de normas trabalhistas no Brasil. Havia muitos imigrantes que reivindicavam por melhores condições de trabalho e salários, que deram origem aos movimentos operários, começando assim, a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930.

Sobre o assunto, destaca Nascimento⁷⁴:

Os fatores internos mais influentes foram o movimento operário de que participaram imigrantes com inspirações anarquistas, caracterizado por inúmeras greves em fins de 1800 e início de 1900; o surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários; e a política trabalhista de Getúlio Vargas.

Todas as Constituições Brasileiras desde 1934 passaram a ter normas de direito do trabalho⁷⁵.

Nesse diapasão, Martins⁷⁶ considera:

Havia leis ordinárias que tratavam de trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias e etc. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939), etc.

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 45.

⁷² MARTINS, op. cit.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.p. 45.

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 39.

O direito do trabalho foi tratado especificamente pela Constituição Brasileira em 1934, como consequência da Revolução de 1930, liderada por Getúlio Vargas. Garantia a liberdade e autonomia sindicais, a declaração dos direitos dos trabalhadores com previsão de legislação tutelar, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas e a instituição da Justiça do Trabalho, vinculada ao Poder Executivo e de composição paritária, com representantes de empregados e empregadores⁷⁷. Desde 1934, todas as Constituições brasileiras, passaram a ter normas de direito de trabalho (constituições de 1937, 1946, 1967, a Emenda Constitucional de 1969 e a Constituição de 1988). Pouco ela acrescentou, a não ser o pluralismo sindical, autorização para criação, na mesma base territorial, de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica⁷⁸.

A Carta Constitucional de 1937 marcou uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Essa Constituição de 1937 consagrou os direitos dos trabalhadores e instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical e estabelecida à competência normativa dos tribunais do trabalho⁷⁹.

Sobre esse ponto de vista, Nascimento⁸⁰ adiciona:

A Constituição de 1937 expressou a concepção política do estado Novo e as restrições ao movimento sindical, segundo a ideia de organização da economia pelo estado, com um Conselho Nacional de Economia, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado, a proibição de mais de um sindicato dos trabalhadores na mesma categoria e base territorial, e a proibição a greve, que foi considerada um recurso antissocial e nocivo à economia.

Neste período, mais precisamente em 1º de maio de 1943, através do Decreto Lei nº 5.452, que surge a Consolidação das Leis do trabalho⁸¹. Este Decreto foi editado, pois houve uma necessidade de sistematização dessas regras, aprovando a

⁷⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁷⁸ NASCIMENTO, op. cit.

⁷⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 51.

⁸¹ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

consolidação da CLT, que tinha por objetivo reunir as leis esparsas, consolidando-as⁸².

Extinto o Estado Novo, emergiu a Constituição de 1946 que considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior e outorgou à Justiça do Trabalho o status de órgão do Poder Judiciário, mantendo suas organização paritária e outorgando-lhe poder normativo, na solução dos conflitos coletivos de trabalho⁸³. Nela encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, e também foi reconhecido o direito de greve, mas o sindicato manteve-se atrelado ao Estado, além de outros direitos⁸⁴.

A esse respeito, ensina Nascimento⁸⁵:

Esta Constituição acolheu princípios liberais na ordem política, mas conservou, embora reestabelecendo o direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho. Destaca-se na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário.

Ao ensejo de nova fase autoritária, a partir de março de 1964, a greve e a atividade sindical foram severamente reprimidas⁸⁶. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores, com algumas modificações, pois exprimiu os objetivos dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do tempo de Serviço, que havia sido criado por lei ordinária em 1966⁸⁷. Consagrou, em uma de suas emendas, o retrocesso ao vetar a greve nos serviços essenciais, reduzir o limite de idade para o trabalho de 14 para 12 anos e limitar a competência da Justiça do Trabalho e deslocando para Justiça Federal Comum os litígios individuais trabalhistas envolvendo servidores públicos federais⁸⁸.

Em 5 de outubro de 1988, foi promulgada a atual Constituição, que trouxe inovações no campo dos direitos sociais, que passaram a integrar o rol de direitos e

⁸² MARTINS, op. cit.

⁸³ CAMINO, op. cit.

⁸⁴ MARTINS, op. cit.

⁸⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 51.

⁸⁶ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁸⁷ NASCIMENTO, op. cit.

⁸⁸ CAMINO, op. cit.

garantias fundamentais⁸⁹. Nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social⁹⁰. Essa Constituição de 1988 valorizou o direito coletivo com a proibição da interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único, iniciou, deste modo, uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores⁹¹.

No pano das relações individuais de trabalho, a Carta Política emergente desceu as minúcias. Em seu art. 7º, novas conquistas foram somadas àquelas já consagradas. A relação de emprego foi protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; a carga horária semanal foi reduzida para 44 horas e as horas extras passaram a ter remuneração mínima de 50%; nas férias foi acrescido 1/3; o aviso prévio teve seu prazo qualificado pelo tempo de serviço, com garantia da respectiva proporcionalidade; o trabalhador avulso foi equiparado em direitos ao trabalhador com vínculo de emprego; a idade-limite para trabalho voltou aos 14 anos; os trabalhadores domésticos foram contemplados com diversos direitos; o prazo prescricional foi estendido para 5 anos, até dois anos após extinto o contrato de trabalho para trabalhadores urbanos⁹². A Constituição anterior estabelecia o limite de jornada de trabalho de oito horas, mas permitia em alguns casos a possibilidade de expandir os limites, mas a Constituição de 1988 fechou este espaço para a atuação do estado, permitindo, apenas a redução ou a compensação, exclusivamente, mediante negociação coletiva⁹³.

No âmbito das relações coletivas o direito a greve foi assegurado. A liberdade sindical foi parcialmente consagrada e os sindicatos passaram a ter legitimidade para defesa de direitos individuais da categoria profissional e foi reconhecida a autonomia coletiva para o estabelecimento de contribuições destinadas à manutenção do sistema confederativo⁹⁴.

Desta forma, conclui-se que depois de muitas lutas dos trabalhadores, desigualdades e esforços, a classe trabalhadora foi aos poucos conquistando seus direitos.

⁸⁹ Ibidem.

⁹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

⁹¹ NASCIMENTO, op. cit.

⁹² CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ibidem.

2.2 DAS CARACTERÍSTICAS DOS PODERES DO EMPREGADOR PELA NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo do Direito que tem por objeto as instituições jurídicas, as normas e os princípios que disciplinam as relações subordinadas de trabalho, determinando os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua atividade e estrutura⁹⁵. Esse ramo do Direito, disciplina as relações existentes entre empresários e trabalhadores ou as entidades sindicais que os representam, e visa assegurar ao trabalhador, melhores condições de trabalho e sociais, por meio de medidas de proteção, isto porque o trabalhador representa o lado mais fraco da relação trabalhista⁹⁶.

Existem as definições subjetivistas do Direito do Trabalho, que segundo Nascimento⁹⁷, têm como vértice os sujeitos ou pessoas a que se aplica e que figuram nas relações jurídicas que pertencem ao âmbito da sua disciplina normativa. Já nas definições objetivistas, se considera o objeto, a matéria disciplinada pelo direito do trabalho e não as pessoas que figuram as relações jurídicas que pertencem ao seu âmbito, se diferenciando assim, das subjetivistas, que se ocupam do âmbito pessoal do direito do trabalho, enquanto as objetivistas tratam do âmbito material do direito do trabalho⁹⁸.

Ainda pode-se falar das definições mistas, que abrange as pessoas e o objeto do direito do trabalho e segundo Moraes Filho⁹⁹ diz que o Direito do Trabalho é: “[...] o conjunto de princípios e de normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviços subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômica das pessoas que o exercem [...]”.

Neste sentido, Nascimento¹⁰⁰, em sua obra defende:

Postas essas questões, é possível formular a definição de Direito do

⁹⁵ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

⁹⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

⁹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Apud NASCIMENTO, op. cit., p. 176.

¹⁰⁰ Ibidem, p. 176.

Trabalho, tendo em vista o seu âmbito, como o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção deste trabalho, em sua estrutura e atividade.

Na relação de emprego, a subordinação é um poder de direção, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador¹⁰¹. Sendo assim, o poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho, e seu fundamento legal é encontrado no artigo 2º da CLT¹⁰².

Cabe ressaltar o ensinamento de Delgado¹⁰³:

A pesquisa acerca da natureza de um determinado fenômeno supõe a sua precisa definição – como declaração de sua essência e composição – seguida de sua classificação, como fenômeno passível de enquadramento em um conjunto próximo de fenômenos correlatos. Definição (busca da essência) e classificação (busca do posicionamento comparativo), eis a equação compreensiva básica da ideia de natureza.

Existem várias posições teóricas a respeito da natureza jurídica da relação de emprego. As *teorias civilistas*, por exemplo, tentam enquadrar a relação de emprego em outras relações tradicionais de direito civil, tais como a compra e venda, a locação de serviços, ou ainda, a constituição de uma sociedade¹⁰⁴.

Acrescenta, ainda, Oliveira e Dorneles¹⁰⁵ que:

Nesta teoria, há uma prestação de energia (força de trabalho) inseparável da figura do trabalhador (pessoalidade), daí a impossibilidade de comparação com a locação (que pressupõe a restituição da coisa em sua forma e substância ao término do contrato, fato impossível quando o objeto da relação jurídica é a energia do trabalhador), ou com a compra e venda (que pressupõe a transferência do direito de propriedade de uma coisa, o que não ocorre em uma relação de trabalho em que a pessoa do trabalhador é inseparável de sua força de trabalho).

A concepção civilista tenta, também, explicar a relação de emprego a partir de um contrato de constituição de sociedade, partindo da ideia de que uma empresa consistia em uma unidade de empreendimento no qual convergem várias forças,

¹⁰¹ Ibidem.

¹⁰² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹⁰⁴ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 58.

inclusive capital e trabalho¹⁰⁶. Não muito diferente disso, a *teoria da propriedade privada*, defende a idéia de que o empregador manda porque é o dono¹⁰⁷.

Por outro lado, com a autonomia do Direito do Trabalho, nascem teorias trabalhistas acerca da natureza da relação de emprego. Uma delas a *contratualista* que entende que o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, e esclarece que o empregado esta sob subordinação do empregador, ou seja, sujeita-se às ordens de trabalho. O reverso da subordinação seria o poder de direção do empregador, dirigindo a atividade do empregado¹⁰⁸. Por essa teoria, tem-se que a vontade das partes é elemento essencial para que a relação de emprego produza efeitos jurídicos e uma vez manifestada essa vontade, tácita ou expressamente, a relação torna-se jurídica¹⁰⁹.

Segundo Oliveira e Dorneles¹¹⁰:

A formulação tradicional da autonomia de vontade consiste em um conjunto de premissas segundo as quais (1) todo sujeito de direito deve ser simultaneamente um sujeito de vontade; (2) todos ato de vontade de um sujeito de direito é socialmente protegido; (3) para que haja esta proteção deve ser lícito o ato de vontade; (4) toda situação jurídica é uma relação entre dois sujeitos de direito (e conseqüentemente de vontade), dos quais um é o sujeito ativo e outro é o sujeito passivo. A partir destas premissas, uma vez havendo sujeitos com vontade validamente reconhecidas pelo direito, as suas declarações expressas obrigam-nos e, a partir daí, o ordenamento jurídico opera a regulamentação do ato naquilo que (1) não for expressamente declarado pelo sujeito, (2) for objeto de dúvida por parte do interprete, ou ainda, (3) for considerado socialmente relevante e, portanto, além da esfera de autonomia do sujeito individual.

Por sua vez, a *teoria anticontratualista*, de cunho publicista, acredita que vontade das partes nada importa para que em uma relação de emprego haja relação jurídica, tendo esta teoria como ideia central que existe um principio de participação do trabalhador em uma comunidade organizada hierarquicamente, o que gera efeitos jurídicos, negando-se a noção de contrato¹¹¹. Essa teoria é criticada por negar os conflitos de classe ao conferir à categoria do trabalhador a condição de status social estratificado em função de uma vontade da coletividade traduzida pelo

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

¹⁰⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁰⁹ OLIVEIRA, op. cit.

¹¹⁰ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011. p. 60.

¹¹¹ Ibidem.

Estado¹¹².

Existem também as *teorias acontratualistas* ou *paracontratualistas*, que acreditam que o elemento importante para se ter os efeitos jurídicos, seria a voluntariedade ou a subjetividade da relação de emprego, contudo não o elemento principal¹¹³.

Neste sentido, acrescenta Oliveira e Dorneles¹¹⁴:

No paracontratualismo, a relação de emprego advém da simples consciência de integrar-se na empresa, independente do contrato de trabalho. Uma vez manifestada a vontade de se construir uma relação de emprego, não há espaço para negociação das condições de trabalho, pois toda a regulamentação da relação de emprego já estaria predeterminada pela lei ou pelo estatuto interno da empresa, desconsiderando, a partir de então, a autonomia de vontade das partes. Nesse tópico reside uma das grandes críticas destinadas a esta teoria, uma vez que o direito do trabalho apenas garante direitos mínimos que podem perfeitamente, no plano do direito individual do trabalho, ser ampliados pela negociação das partes.

As teorias paracontratualistas não negam a vontade, mas concebem outros elementos para a relação de emprego. Dividem-se em basicamente em dois tipos:

- a) a *teoria institucionalista*, que, por conceber a empresa como uma instituição, defende o direito do empregador de exercer a autoridade e o Governo, condições indispensáveis e características de todo grupo social institucionalizado¹¹⁵;
- b) a *teoria do contrato-realidade*, que se baseia que a relação de emprego teria uma natureza contratual, mas de um contrato-realidade, pois existe a realidade da prestação de serviços, sendo o próprio trabalho e não o acordo de vontades que determina a existência da relação¹¹⁶.

Nesta linha de raciocínio, de Genro¹¹⁷, em sua obra:

Segundo esta teoria, portanto, o elemento prestação real do serviço predomina sobre o elemento vontade das partes. “A essência do contrato, não é o consenso da juridicidade da relação, não é o acordo de vontades, não é a vontade e integração, não é o simples desejo de que a empresa

¹¹² Ibidem.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ Ibidem, p. 59.

¹¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

¹¹⁶ OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

¹¹⁷ GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho: uma abordagem crítica**. São Paulo: LTr, 1985. p. 74-75.

seja uma organização comunitária, a essência do contrato é o próprio trabalho, ou melhor, é a própria venda da força de trabalho subordinada”.

Nascimento¹¹⁸, ainda acredita que é possível acrescentar a *teoria do interesse*, onde o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinado aos fins propostos pelo seu empreendimento.

Sobre o tema, Oliveira e Dorneles¹¹⁹, discorre:

Atualmente, a doutrina majoritariamente aceita é a da natureza contratual da relação de emprego, uma vez que o elemento vontade das partes – mesmo que presumida no plano jurídico a partir da constatação dos elementos prestação de serviço pelo trabalhador e aceitação da prestação pelo empregador – é considerado imprescindível para a sua constituição jurídica. Assim, uma relação de emprego, em regra, será apenas reconhecida e tutelada juridicamente quando traduzida ou traduzível pelo direito do trabalho a partir de um contrato de trabalho válido. Isso não quer dizer que um contrato de trabalho necessariamente traduza-se em uma efetiva relação de emprego. Mesmo que não haja a prestação real de trabalho – objeto principal do contrato de trabalho – a simples manifestação das partes neste sentido é suficiente para gerar efeitos jurídicos. Assim, tem-se que nem todo contrato de trabalho corresponde a uma fática relação de emprego; no entanto, a recíproca não é verdadeira: a prestação efetiva de trabalho nos moldes de uma relação de emprego corresponderá, em regra, a um contrato de trabalho, manifestando-se, nesse aspecto, como um contrato realidade.

Para alguns autores, o poder de direção seria um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se. Esse poder, porém, não é ilimitado, pois a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregador¹²⁰. Os adeptos dessa corrente defendem que o empregador, no exercício de seu poder disciplinar, tem a prerrogativa de cominar sanções e seus empregados a seu exclusivo critério e segundo a sua vontade¹²¹.

O poder de direção não é só o de organizar as atividades dos empregados, mas também o de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento¹²².

No entanto, também há mais de uma explicação para a *natureza jurídica* do

¹¹⁸ NASCIMENTO, op. cit.

¹¹⁹ OLIVEIRA, op. cit., p. 61.

¹²⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹²¹ SANTOS, Elvécio Moura dos. O Poder Disciplinar do Empregador. **Revista Faculdade de Direito UFG**, 17/18 (1), p. 79-106, jan./dez. 1994. Disponível em: <<http://revistas.ufg.br/index.php/revfd/article/viewFile/11822/7772>>.

¹²² MARTINS, op. cit.

poder de direção. Várias concepções da empresa podem ser estudadas. Existem as teorias que foram desenvolvidas pelo jurista italiano Asquino, sejam elas a subjetiva, funcional, objetiva e a corporativa ou institucional¹²³.

A posição subjetiva é a que considera a empresa como sujeito de direito, sendo decorrente da definição de empresário do art. 2.082 do Código Civil Italiano¹²⁴.

É a faculdade que tem o empregador de exercer o direito punitivo que lhe assegura o ordenamento jurídico, sendo assim, trata-se de uma prerrogativa que é exercida de forma discricionária pelo empregador¹²⁵.

Antigamente, essa teoria via a empresa como o empresário, que é a ideia decorrente do direito italiano, contudo, havia a necessidade de se distinguir a empresa do empresário, que não se confundem, pois a empresa é fonte de condições de trabalho e de organização e, em decorrência, traz consequências jurídicas¹²⁶.

Para alguns autores, ainda havia o poder como fenômeno de caráter senhorial, que decorria de sentimentos marcadamente corporativistas de ranço feudal, que tem como fundamento o direito de propriedade. Seus adeptos acreditam que o empregador manda porque é dono de empreendimento e assim o empregado deve obedecer porque está trabalhando dentro de sua propriedade¹²⁷.

Já a posição funcional compreende o desenvolvimento profissional de uma atividade e a organização dos meios para tanto, como da produção, visando à prestação de serviços ou a produção de bens, assim combinando trabalho na produção e capital. A atividade pressupõe continuidade e duração, juntamente com orientação, que tem por finalidade dirigir a produção para mercado¹²⁸.

A posição objetiva, por sua vez, entende que tanto a empresa como o

¹²³ Idem. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

¹²⁴ Ibidem, p. 213. “*E' imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata (2555, 2565) al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi (2135, 2195).*” Ou seja: É empresário quem exerce profissionalmente uma atividade econômica organizada (2555, 2565) com o fim de produção ou de troca de bens ou de serviços (2135, 2195).

¹²⁵ SANTOS, op. cit.

¹²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p.213.

¹²⁷ SANTOS, Elvécio Moura dos. O Poder Disciplinar do Empregador. **Revista Faculdade de Direito UFG**, 17/18 (1), p. 79-106, jan./dez. 1994. Disponível em: <<http://revistas.ufg.br/index.php/revfd/article/viewFile/11822/7772>>.

¹²⁸ MARTINS, op. cit.

estabelecimento constituem a finalidade do empresário, podendo a empresa ser a forma do exercício do estabelecimento e o estabelecimento estático, podendo a empresa ser compreendida em um conceito dinâmico, correspondendo a um bem imaterial. Assim, seria possível ver a empresa como um objeto e não como pessoa jurídica e sujeito de direito, porque a empresa é uma forma de atividade do empresário e o sujeito de direito seria o empresário. Conseguindo entender, que a atividade por constituir-se em objeto de direito sob certa tutela jurídica, a empresa pode ser considerada como objeto de direito¹²⁹.

A teoria institucional (ou corporativa), por último, defende que a instituição seria uma coisa imóvel, que vai modificando-se em estágios sucessivos, perdurando no tempo, tendo aceção de algo durável e contínuo. À medida que o conceito de empresa vai-se desenvolvendo é que ela vai adquirindo autonomia jurídica¹³⁰. No âmbito do Direito do Trabalho, o predomínio da análise da empresa como instituição, foi-se desenvolvendo, e estabelecendo que a empresa seria, assim, uma instituição de direito privado, que tem por objetivo desenvolver uma função econômico-social, predominando sobre o interesse particular ou individual das partes¹³¹.

Nascimento¹³² apresenta a natureza jurídica do poder de direção, como um direito do empregador, em duas posições:

Para alguns é um *direito potestativo*, significando que contra o seu exercício nada se poderá opor, como em todo direito potestativo. Este é o direito que é exercitado por alguém sem possibilidade de objeção por parte daqueles que são alcançados. Como se vê, essa teoria não se justifica pela amplitude que dá ao empregador. Para outros é um *direito função*, uma vez que aumenta gradativamente a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa, limitando-se assim a amplitude do poder patronal de direção, a ponto de se transformar em conjunto de deveres do empregador para com os seus empregados. Direito função é a imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com que o titular do direito passa a ter obrigações. Descaracteriza-se, assim, o poder de direção.

A natureza jurídica do Direito do Trabalho, consiste em contrapor seus elementos componentes essenciais com o conjunto mais próximo de segmentos jurídicos sistematizados de modo a classificar aquele ramo jurídico no conjunto do

¹²⁹ Ibidem.

¹³⁰ Ibidem.

¹³¹ Ibidem.

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 195.

universo do direito¹³³. A pesquisa da natureza jurídica da natureza do trabalho importa em classificar neste ramo jurídico especializado em algum dos grupos clássicos do direito, visto a subdivisão em dois grandes grupos o direito Público e o privado.

Os autores encontram dificuldade em se harmonizar a respeito dos critérios informadores desta subdivisão, percebendo-se, até mesmo, o questionamento taxativo sobre a validade científica da divisão Direito Público e Privado¹³⁴.

No largo espectro de critérios voltados à diferenciação entre os segmentos públicos e privados do Direito, dois surgem como mais objetivos e abrangentes, segundo Delgado¹³⁵:

Pelo critério tradicional, a natureza do interesse prevalente no ramo jurídico (privada ou pública) é que determinaria ser posicionamento classificatório em um dos grupos básicos do universo jurídico. Já pelo critério moderno, a titularidade primordial dos direitos e prerrogativas prevalecentes no ramo jurídico (devidas por entes públicos ou, em contrapartida, por pessoas ou grupos privados) é que responderia por seu pretendido posicionamento classificatório.

Nenhuma uniformidade é encontrada na doutrina quando se trata de estabelecer a natureza jurídica do direito do trabalho, pois os autores divergem bastante sobre este tema. Alguns acreditam que é possível enquadrar o direito do trabalho nos esquemas clássicos do direito romano, mas para outros o direito não é somente público e privado, existindo ao lado dessa divisão outras, a que dão nomes os mais diversos¹³⁶.

Enquanto ciência, o Direito é gênero, tendo diversos ramos que mantêm relações e conexões com as demais espécies do gênero. Existem várias teorias para verificar a qual ramo pertence o Direito do Trabalho¹³⁷.

Existe a Teoria do Direito Público, que para Miguel Reale o Direito do Trabalho faz parte. Em primeiro lugar, verifica-se que no Direito do Trabalho há normas de natureza administrativa, como as de fiscalização trabalhista. Em segundo lugar as normas trabalhistas têm natureza tuitiva, de proteção ao trabalhador. Estas

¹³³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹³⁴ Ibidem.

¹³⁵ Ibidem, p. 72.

¹³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

¹³⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

regras, em consequência, são imperativas, e não podem ser olvidadas pelo empregador, e possuem o objetivo de impedir, fraudar ou desvirtuar a aplicação desses preceitos. Portanto, é nulo o ato que visa desvirtuar, fraudar ou impedir estes preceitos. De acordo com esta concepção, os Direitos Trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador, mostrando assim, sua natureza pública. Em terceiro lugar, alguns autores entendem que a empresa é uma instituição, tendo natureza pública a relação com seus empregados, equiparando-as às normas de natureza administrativa, como as que regem o Estado- administração e os funcionários públicos. Na opinião de Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, o objeto principal do Direito Público é a regulação dos interesses estatais e sociais, só alcançando as condutas individuais de forma indireta. Integram esse ramo o Direito Constitucional, Administrativo, Tributário, Penal etc¹³⁸. Esta ordem tem carácter estatutário, isto é, a semelhança que teriam as relações de trabalho com as relações mantidas pelo Estado com os agentes públicos no âmbito do direito administrativo¹³⁹. Julgam que do carácter estatutário do direito do trabalho resulta a sua publicização, pois no contrato de trabalho não haveria margem para discussão de cláusulas entre a relação de emprego, pois o que poderiam estipular já o foi anteriormente, sendo o que consta na lei¹⁴⁰.

Sobre este assunto discorre Nascimento¹⁴¹:

Um segundo argumento é o de que o direito do trabalho apresenta *normas de carácter administrativo*, como tal consideradas as relativas à higiene e segurança do trabalho, previdência social, fiscalização trabalhista, direito sindical etc. Uma terceira afirmação é a de que o *fundamento jurídico-filosófico* do direito do trabalho não é o mesmo do direito privado, pois este encontra raízes no individualismo e na autonomia da vontade e aquele no intervencionismo estatal restritivo da liberdade volitiva. Um quarto argumento consiste na alegação da *irrenunciabilidade das suas normas*. Com efeito, as normas de direito do trabalho são irrenunciáveis, como decorrência da necessidade de proteção ao trabalhador. Entretanto, são transacionáveis, nada impedindo a conciliação sobre direitos incertos e mediante concessões mútuas dos sujeitos das relações de trabalho.

Outras razões contrárias podem ser apontadas a esta tese de publicização do

¹³⁸ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

¹³⁹ NASCIMENTO, op. cit.

¹⁴⁰ Ibidem.

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 223-224.

direito do trabalho, começando pela divergência dos autores ao fixar a distinção entre direito público e privado. Para alguns funda-se na *teoria dos interesses*, pois o direito público regularia os interesses imediatos do Estado e o direito privado, os interesses imediatos dos particulares. Para outros, funda-se na *teoria da natureza das relações*, sustentando que no direito público há uma relação entre o Estado e o particular e no privado esta relação é de vontade concorrente e igualitária. Por fim, outros valem-se da *teoria da natureza dos sujeitos*, que defende que quando figura como sujeito da relação jurídica o Estado ou um dos seus órgãos, teremos direito público, ao contrário, quando o sujeito for o particular, seria o privado¹⁴².

Há os que defendem que o direito do trabalho é um ramo do direito privado, pois surge de um contrato de trabalho feito por partes particulares, agindo por interesses próprios e também porque provém do direito civil e o contrato de trabalho, da locação de serviços do Código Civil¹⁴³.

Paulo e Alexandrino¹⁴⁴, defendem sobre este ramo de direito privado, que sua preocupação principal é a regulação dos interesses individuais, como forma de possibilitar o convívio entre as pessoas em sociedade e uma harmônica fruição de seus bens, tanto em uma relação do indivíduo com o Estado, quanto de indivíduo com indivíduo. O Direito Comercial e o Civil são tradicionais exemplos de ramos do Direito Privado.

Cabe ressaltar o ensinamento de Sussekind et. al.¹⁴⁵:

Os pensadores que defendem o enquadramento do Direito do Trabalho no direito público ponderam que, nas relações de trabalho, a livre manifestação da vontade das partes interessadas foi substituída pela vontade do Estado, o qual intervém nos mais variados aspectos dessas relações por meio de leis imperativas e irrenunciáveis. A predominância do interesse do Estado, refletida no conteúdo institucional das relações de trabalho e no controle de sua aplicação, fundamentaria a natureza pública do Direito do Trabalho.

Entre estes pensadores que defendem o Direito do Trabalho como um direito privado, estão renomados juristas italianos do Direito do Trabalho e civilistas, que acreditam que às normas legais que lhes corresponde, nasceram dos Códigos Civis,

¹⁴² Ibidem.

¹⁴³ Ibidem.

¹⁴⁴ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010..

¹⁴⁵ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2005. p. n119.

sendo o contrato de trabalho, cuja sua natureza jurídica é de direito privado, o instituto básico do novo ramo da ciência jurídica. O fato de o Direito do Trabalho consubstanciar inúmeras normas irrenunciáveis, não o desloca para o direito público¹⁴⁶. A maioria das regras que regulam o contrato de trabalho, são de ordem privada. Mesmo o Código Civil tem dispositivos de ordem pública, como os que dizem respeito às coisas públicas ou à família, contudo o Direito Civil ainda faz parte do ramo do Direito privado. As relações entre o empregado e o empregador são privadas, e o Direito do Trabalho não vincula o cidadão ao Estado¹⁴⁷.

*Cesarino Jr.*¹⁴⁸ entende que o Direito do Trabalho deve ser chamado de Direito Social, ou seja, um direito a amparar hipossuficientes, os quais seriam os empregados. O Direito por natureza é social, é feito para sociedade, assim todos os ramos do direito teriam natureza social, já destinados a possibilitar a sociedade, o bem-estar coletivo. Para os adeptos dessa teoria, o direito social defende o *tertium genus*, e o fundamento básico do direito social é a socialização do direito em oposição ao direito individual, com o qual ocorre a supremacia do direito coletivo sobre o direito individualista. Ressalta Botija¹⁴⁹ que a ideia do direito social como uma terceira ciência jurídica, seria uma solução cômoda e ineficaz, porém um tanto arbitrária. Suas notas características estão no modo pelo qual enxerga o homem, que é contemplado como um ser integrante do social; na atitude da sociedade em relação ao homem, sociedade esta que é vista como devedora de obrigações para com o homem; e nos fins da regulamentação jurídica, tendo o direito em questão finalidade a proteção dos hipossuficientes¹⁵⁰.

Nessa linha de raciocínio Cesarino¹⁵¹ assevera:

Define direito social como “a ciência dos princípios e leis geralmente imperativas, cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar as pessoas físicas, dependentes do produto de seu trabalho para a subsistência própria e de suas famílias, a satisfazerem convenientemente suas necessidades vitais e a ter acesso à propriedade privada.

Há também os que defendem a teoria do Direito Misto, como se fosse este

¹⁴⁶ Ibidem.

¹⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁴⁸ Apud MARTINS, op. cit.

¹⁴⁹ Apud SUSSEKIND, op. cit.

¹⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

¹⁵¹ Apud NASCIMENTO, op. cit., p. 69

ramo um “conúbio indissociável e inseparável de instituições de Direito Público e Direito Privado, o que perderia sentido quanto ao segmento justralhista, pois ele seria uma mistura dos dois segmentos”¹⁵². Sustentam que essa disciplina revela um dualismo normativo decorrente de heterogeneidade dos elementos de que se compõe e que não se interpenetram¹⁵³.

Melgar¹⁵⁴ esclarece que o Direito do Trabalho não pertence ao Direito público nem ao privado, e sim compreendia ambos os Direitos. Alega que existem relações privadas no Direito do Trabalho, exemplo o contrato de trabalho, assim como existem relações públicas em que o Estado é o garantidor da ordem pública e administrador da aplicação destas. Não há dúvidas de que a maior corrente sobre a natureza jurídica do Direito do Trabalho é formada pelos que defendem as regras mistas, pois elas examinam, parcialmente cada um dos grupos homogêneos de suas normas, para enquadrá-las dentro do Direito Público ou Privado¹⁵⁵.

O direito unitário seria a expressão de um monismo jurídico de fundo kelseniano, ou seja, as normas do direito público e privado estariam fundidas, nascendo uma outra realidade, que seria o direito unitário¹⁵⁶.

De acordo com Sussekind et.al.¹⁵⁷:

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012. p. 70-71.

¹⁵³ NASCIMENTO, op. cit.

¹⁵⁴ Apud MARTINS, op. cit.

¹⁵⁵ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2005.

¹⁵⁶ NASCIMENTO, op. cit.

¹⁵⁷ SUSSEKIND, o. cit., p. 122.

Já em 1943 tivemos o ensejo de afirmar a natureza jurídica unitária do Direito do Trabalho, uma vez que, embora possuindo instituição e regras de direito público e dispositivos do direito privado, deveria ser entendido e aplicado de conformidade com a unidade emanada dos princípios doutrinários que o fundamentam e das diretrizes oriundas dos respectivos sistemas legais.

Já, na opinião de Martins¹⁵⁸, o Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito privado, contudo não se nega a existência de normas de Direito público e privado, mas não chegam a constituir-se num *tertium genus*, nem há a criação de um Direito unitário ou misto. Existe uma preponderância de regras do Direito privado.

Paulo e Alexandrino¹⁵⁹, também defendem que o Direito do Trabalho é um ramo do Direito Privado, porquanto seu objeto está ligado à regulamentação das relações individuais e coletivas de trabalho do setor privado. Acreditam que há a existência de normas de Direito Público no âmbito do direito do trabalho, mas ainda sim, há uma preponderância de regras privadas ante as regras de direito Público.

Atualmente, a empresa tem várias funções, em que são múltiplos os interesses a serem analisados: dos proprietários, dos administradores, dos empregados, da comunidade, do Estado, etc. A empresa, assim, não se subordina apenas aos interesses de seus empresários, tendo o controle os proprietários que tem a maioria, podendo ser exercido pela minoria, e em caso de pulverização das ações ou cotas da empresa, em que ninguém, efetivamente, detenha seu controle, dirige quem é o gerente ou algo semelhante¹⁶⁰.

Sendo assim, a empresa é uma comunidade com vida própria, uma coletividade unida ao redor de uma ideia a realizar, e assim, para consegui-lo, deve impor disciplina a seus membros, pois sem disciplina e hierarquia não haverá colaboração, unidade de ação e convergência de propósitos¹⁶¹.

O ramo objeto do presente estudo é autônomo, haja vista que possui métodos próprios, objeto e teorias, além de princípios e normas peculiares. Portanto, quando se fala em regras que disciplinam a relação existente entre empregador e

¹⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁵⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

¹⁶⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁶¹ ALMEIDA, José de. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar, no Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, nº. 63, p. 132-146, 2013 Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/901/844>>.

empregado, não há dúvida quanto ao seu caráter de Direito privado, uma vez que se trata de particulares, ainda que contenha regras de ordem pública.

3 OS VÁRIOS PODERES E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O poder diretivo tem o enfoque de regulamentar as relações de emprego, distribuir, dirigir, orientar e fiscalizar a prestação de serviços, adequar a prestação de trabalho às necessidades da empresa e impor sanções disciplinares ao empregado que infringir as normas¹⁶².

Atualmente, é inegável a superioridade hierárquica do empregador em sua relação com o empregado. A possibilidade de punição, somente estendida em uma relação hierárquica, deverá seguir os parâmetros da lei e os limites que for estabelecida a relação de emprego, pois o exercício abusivo do poder de comando, torna nulo os atos advindos do empregador, podendo o empregado opor-se a ordem, gerando a possibilidade do empregado buscar suprir o dano causado e gerar ao empregador responsabilidade civil¹⁶³.

3.1 DOS CONCEITOS DOS PODERES DIRETIVO, REGULAMENTAR, DISCIPLINAR E FISCALIZATÓRIO

Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é o poder empregatício, que em suas diversas dimensões, concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem a figura do empregador, conferindo-lhe influência no âmbito do contrato e da própria sociedade¹⁶⁴.

Inicialmente, cabe ressaltar que a palavra poder, etimologicamente, vem da ideia de chefia, e consiste em fazer que os empregados ajam na forma pretendida pelo emissor da vontade, ou seja, o empregador. Sendo assim, para que ocorra a concretização e aceitação deste poder, é necessária a aceitação do comando por parte do subordinado, uma vez que o poder vincula-se à sujeição e obediência de outra pessoa¹⁶⁵.

A esse respeito, ensina Delgado¹⁶⁶:

¹⁶² CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

¹⁶³ Ibidem.

¹⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹⁶⁵ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

¹⁶⁶ DELGADO, op. cit., p. 657.

Na verdade, o fenômeno do poder, em suas diversas áreas e projeções, é um dos mais relevantes e recorrentes na experiência histórico-social do homem. Em qualquer relação minimamente constante (e mesmo em inúmeros contatos apenas episódicos) entre duas ou mais pessoas ou entre grupos sociais mais amplos, o fenômeno do poder desponta como elemento central. Seja na dimensão estritamente interindividual, seja na dimensão que se estende cada vez mais ao universo societário, o poder surge como componente decisivo da experiência humana.

O Poder empregatício pode ser conceituado como um conjunto de prerrogativas concentradas na figura do empregador, assegurada pela ordem jurídica para exercício da relação de emprego com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços¹⁶⁷.

Sendo o empregado um trabalhador subordinado, ele está sujeito ao poder de direção do empregador, ou seja, o empregador tem direito de definir como serão desenvolvidas as atividades do empregado, decorrentes do contrato de trabalho, mas não direito sobre a pessoa do empregado¹⁶⁸.

O fundamento legal do poder de direção do empregador, encontra-se no artigo 2º da CLT, pois este é quem dirige as atividades do empregado, e este poder não compreende somente organizar as atividades do empregado, mas também controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento¹⁶⁹.

Cabe ressaltar, que o poder diretivo, corresponde aos riscos da atividade econômica assumidos pelo empregador inerentes à própria atividade empresarial, manifestando-se, tal poder, por força do contrato¹⁷⁰.

Este poder não é um direito absoluto, pois sendo um direito, possui limites. Os limites externos são a constituição, leis, norma coletiva, contrato; e os limites internos são a boa-fé objetiva e o exercício regular do direito, pois se for irregular, o negócio jurídico é ilícito¹⁷¹, conforme o artigo 188, I, do Código Civil¹⁷²:

1. “**Art. 188.** Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um

¹⁶⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹⁶⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁶⁹ Ibidem.

¹⁷⁰ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

¹⁷¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁷² BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

direito reconhecido; [...]”.

Empregador é o que detêm, *ultima ratio*, em uma unidade econômica de produção ou troca de bens e serviços, o poder de direção. É a pessoa detentora do negócio ou exploradora da atividade e que coincide com aquela que lhe colhe os resultados¹⁷³.

Nem todos que dirigem são empregadores, pois os empregados também dirigem, ou, sendo mais exatamente, sub-dirigem, mas dentro de um fenômeno dinâmico que é a hierarquia empresarial¹⁷⁴. A direção, que qualifica a pessoa como empregador, é um poder-função, isto é, que se acha adstrito a um campo certo de misteres e que tem por objeto o cumprimento de determinados fins, de natureza técnica¹⁷⁵.

Ao conceber-se a empresa como unidade técnico-econômica de produção ou troca de bens e serviços, duas ordens básicas de considerações devem ser expostas: externamente, a empresa realiza fins; internamente, organiza-se e opera¹⁷⁶. Não havendo coordenação, interdependência e confluência de ações na vida interna da empresa, ela não alcança seus fins técnico-econômicos, sendo assim, é indispensável que haja requisitos mínimos de organização¹⁷⁷.

Cabe ressaltar, que poder diretivo do empregador deve ser sempre exercido de maneira responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade, procurando-se observar o uso da simplicidade, da tolerância, da boa-fé, logo, as diversas manifestações deste poder depende de sua conformidade não só com a lei, mas também com preceitos éticos¹⁷⁸.

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e concentradas na figura do empregador para o exercício da relação de emprego¹⁷⁹. Sendo assim, segundo Nascimento¹⁸⁰, o poder de direção manifesta-se mediante três principais formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

¹⁷³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

¹⁷⁴ Ibidem.

¹⁷⁵ Ibidem.

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ Ibidem.

¹⁷⁸ HOROSKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do empregador**. 14 maio 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=402>3.

¹⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

O Poder de organização da atividade do empregado, pertence ao empregador, pois é da natureza da empresa a coordenação deste fator, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, que é a organização complexa que combina fatores da produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-o para que cumpra as diretrizes a que se propõe¹⁸¹.

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade, estabelecendo qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc¹⁸².

Delgado¹⁸³, em sua obra, discorre que o poder organizacional, seria o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, e 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 a prestação de serviços.

Sendo que o poder organização estar concentrado no empregador, os riscos do empreendimento recaem sobre ele, pois ele detém o controle jurídico, sob diversos ângulos, pois tem o controle sobre o conjunto da estrutura empresarial e em face também do princípio de assunção¹⁸⁴.

Portanto, a estrutura jurídica também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante sociedade limitada, por ações etc¹⁸⁵. Contudo, existem ressalvas no tocante a esta concentração de poder, segundo Delgado¹⁸⁶:

É que a democratização da sociedade política ocidental e a própria democratização do sistema de poder prevalecente dentro da empresa podem levar a um contingenciamento desse poder organizativo e de comando no que diz respeito à relação de emprego. Embora essas conquistas democratizantes apenas timidamente tenham alcançado a experiência juspolítica brasileira, não se pode negar a possibilidade de seu desenvolvimento histórico no país.

O empregador determinará o número de funcionários de que precisa, os

¹⁸¹ Ibidem.

¹⁸² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁸³ DELGADO, op. cit.

¹⁸⁴ Ibidem.

¹⁸⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012. p. 660.

cargos, funções, local e horário de trabalhos, entre outras diversas atividades¹⁸⁷. A esse respeito, ensina Nascimento¹⁸⁸:

A organização da empresa não deve ser apenas econômica, mas também social. Em outros sistemas jurídicos a empresa, além dos órgãos de que se compõe e de fins econômicos, como a assembleia, o conselho fiscal e a diretoria das sociedades anônimas, tem órgãos de finalidade trabalhista, desde os delegados de pessoal até os Comitês ou Conselhos de Empresa, do direito da França e outros países.

Dentro do poder de organização, está a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento da empresa¹⁸⁹. A estrutura jurídica, também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante empresa individual, sociedade por cotas de responsabilidade limitada, por ações etc¹⁹⁰.

A lei faculta às empresas a ter um regulamento interno, unilateral ou bilateral, conforme tenha ou não o concurso dos empregados e também a possibilidade de ter quadro de carreira prevendo promoções segundo critérios alternados de merecimento e antiguidade¹⁹¹.

No ordenamento jurídico, são poucas as normas destinadas a dar organização social à empresa. Um raro exemplo é a obrigatoriedade de assistência gratuita aos filhos dos seus empregados, de acordo com o artigo 7º, inciso XXV da Constituição Federal¹⁹²:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

Sendo o empregador o detentor do poder de organização, cabe a ele determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são dadas por contrato verbal, geral ou individual, ou por comunicados, avisos,

¹⁸⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 621.

¹⁸⁹ MARTINS, op. cit.

¹⁹⁰ Idem. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003..

¹⁹¹ NASCIMENTO, op. cit.

¹⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 621.

portarias, memorandos, etc¹⁹³.

Segundo Delgado¹⁹⁴, o poder fiscalizatório, que também pode ser conhecido como poder de controle, é o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.

O poder de controle, dá ao empregador o direito de fiscalizar e controlar o trabalho do empregado, o qual tem atividade subordinada e a exerce mediante direção do empregador, não podendo escolher o modo que pretende executar, pois isso é imposto pelo empregador¹⁹⁵.

O poder de fiscalização estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, um exemplo disso é a revista aos pertences do empregado quando deixa seu local de trabalho. A revista aos funcionários não esta prevista em lei, mas surgiu dos usos e costumes, contudo não pode ser abusiva. Torna-se abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador¹⁹⁶.

Deste modo, os empregados poderão ser revistados no final do expediente, porém não poderá ser a revista feita de maneira abusiva e vexatória, ou seja, deverá ser moderada¹⁹⁷. Isso porque, será vedada a revista que violar a intimidade do empregado, conforme prevê o artigo 5º, inciso X da Constituição Federal¹⁹⁸:

“Artigo 5º - X - são 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; [...]”.

Além disso, ninguém deverá ser submetido a tratamento desumano ou degradante, conforme artigo 5º, inciso III, da Lei Magna¹⁹⁹:

“Artigo 5º - III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;”.

Sobre o assunto, Delgado²⁰⁰, destaca:

Não se pode negar que a ideia de poder fiscalizatório como poder autônomo perante os demais empregatícios tem certo mérito didático – já que permite

¹⁹³ Ibidem.

¹⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

¹⁹⁵ NASCIMENTO, op. cit.

¹⁹⁶ Ibidem.

¹⁹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

¹⁹⁸ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

¹⁹⁹ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

²⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

reunir para estudo um grupo semelhante de medidas de acompanhamento empresarial interno. Contudo, não há como deixar de se perceber nesse poder fiscalizatório também nada mais do que simples manifestação do poder diretivo, em geral realizada como pressuposto do poder disciplinar.

Algumas das formas de controle e fiscalização é a marcação da frequência e dos horários de entrada e saída no serviço por meio de cartões de ponto ou livro de ponto, controle de portaria, circuito interno de televisão, prestação de contas de empregados vendedores, o controle de qualidade de peças produzidas pelo empregado entre outras providências correlatas²⁰¹.

A marcação de frequência, pretende verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal, pois nas empresas de mais de dez empregados é obrigatória em registro manual, eletrônico ou mecânico, a anotação da hora de entrada e saída, devendo haver a assinalação do período de repouso²⁰². Esta previsão encontra-se no artigo 74, § 2º da CLT²⁰³, conforme dispõe:

Art. 74 – § 2º – Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Com os avanços tecnológicos, algumas empresas optaram por adotar novos mecanismos para que possam obter mais segurança, como a instalação de circuitos internos de televisão nos ambientes de trabalho, os cartões magnéticos para se poder entrar nos locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, entre outros. Se mantem os princípios trabalhista, não havendo motivos para se alterar esta regra que visa à dignidade da pessoa humana e sua privacidade, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização²⁰⁴.

O poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador para propiciar a imposição de sanções aos empregados que

²⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

²⁰² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²⁰³ BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

²⁰⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

descumprirem suas obrigações contratuais²⁰⁵. Embora possa também ser considerado simples extensão do poder de direção, o poder disciplinar tem sido identificado em seara conceitual própria, em virtude de figuras jurídicas específicas ao exercício desse poder, como por exemplo, as noções de ilícito trabalhista, sanção e procedimento punitivo²⁰⁶.

Segundo Nascimento²⁰⁷, há duas correntes doutrinárias, uma negando o poder disciplinar e outra afirmando. Dentre os que se filiam à primeira corrente, que não reconhece o poder disciplinar, inclui-se, na França, Jean – Claude Javillier mas não nega totalmente o direito do empregador de punir o trabalhador, pois, refere-se à absorção desse direito pelo direito do contrato, portanto afasta o fundamento institucional. No Brasil, Antonio Lamarca não aceita o poder disciplinar do empregador.

A outra corrente admite o poder disciplinar. O poder disciplinar é fundado ou no contrato (doutrina contratualista), ou na propriedade privada (doutrina da propriedade privada), ou na instituição (doutrina do institucionalismo)²⁰⁸.

Como já mencionado no capítulo anterior, na corrente contratualista, o fundamento do poder punitivo do empregado é o próprio contrato, que decorre da autonomia da vontade das partes e do estado de sujeição decorrente do próprio vínculo de natureza contratual. Sendo assim, o poder disciplinar acaba por ter uma origem privatística, a própria relação de emprego²⁰⁹.

Para a segunda corrente, o poder disciplinar decorre da propriedade da empresa, conjunto de bens pertencentes ao patrão. Quem possui a propriedade tem o direito correlativo de desfrutá-la, sendo assim, justificada a atitude de punir o empregado disciplinarmente, para defender sua propriedade. No regime capitalista, o patrão é o proprietário de seu negócio, residindo no direito de propriedade o poder hierárquico e disciplinar²¹⁰.

Na teoria institucionalista, acredita-se que deve haver um poder ou uma autoridade inerente a toda instituição, poder este, social, não sendo individual,

²⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

²⁰⁶ *Ibidem*.

²⁰⁷ NASCIMENTO, op. cit.

²⁰⁸ *Ibidem*.

²⁰⁹ *Ibidem*.

²¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

exercido, portanto, para o bem da coletividade. Este poder se apresenta por meios necessários para cumprimento de suas finalidades, podendo se apresentar por sanções disciplinares ou penas. Para esta corrente, existe o poder disciplinar do empregador porque dentro de uma comunidade devem existir os meios necessários aos seus membros no interesse do grupo social organizado para que possam ser constrangidos²¹¹.

De acordo com Martins²¹², as teorias que fundamentam o poder disciplinar podem ser resumidas nas seguintes: negativista, civilista, penalista e administrativa.

A teoria negativista esclarece que só o Estado pode punir o empregado, e não o empregador, pois é o Estado detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*. Pondera-se ainda que no Direito moderno uma pessoa não pode exercer um poder coativo sobre outra, contudo o Estado não possui todo o poder, ou seu monopólio, pois o poder disciplinar está em um nível inferior ao poder do Estado, sendo assim, o empregador pode estabelecer sanções, para manter a disciplina e a ordem na empresa²¹³.

Na teoria civilista se estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho, sendo assim, as sanções disciplinares estariam equiparadas a civis, como se fossem cláusulas penais. O objetivo das sanções disciplinares é impor a disciplina e a ordem no ambiente de trabalho. A sanção civil diz respeito somente faltas ocorridas exclusivamente no inadimplemento do contrato e seu objeto é recompor o dano causado ao patrimônio de uma pessoa por ato de outrem; diferente das disciplinares que são por faltas no âmbito da empresa, tendo por objetivo um efeito meramente moral e pedagógico, como ocorre na advertência²¹⁴.

A teoria penalista defende que as penas tem o mesmo objetivo de assegurar a ordem na sociedade, a diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo indivíduo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar será apenas aos empregados e no âmbito da empresa. A pena no direito Penal, deverá estar em lei e é determinada pelo juiz, diferente da pena disciplinar que não é prevista em lei e é determinada pelo empregador, sendo que

²¹¹ Ibidem.

²¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²¹³ Ibidem.

²¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

neste último o empregador pode perdoar o empregado e não puni-lo²¹⁵.

Na teoria administrativa há a ideia de que a empresa é uma instituição, equiparando-se ao ente público, podendo assim, o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, até mesmo porque é dono do empreendimento. Nesta teoria, entende-se que o poder disciplinar decorre do poder de direção, devendo o empregador manter a ordem e a disciplina no âmbito da empresa, tendo o empregador que administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente²¹⁶.

Portanto, o poder disciplinar seria um complemento do poder de direção, sendo o empregador quem determina as ordens da empresa, que, se não cumpridas, podem gerar penalidades ao empregado, que deve ter disciplina e respeito ao seu patrão, podendo, caso contrário, o empregador estabelecer penalidades a seus empregados²¹⁷.

A democratização da sociedade política ocidental e do sistema de poder que prevalece na empresa podem levar a um crescente retardamento do poder disciplinar, no plano da relação de emprego. Sendo assim, como o poder diretivo, o regulamentar e o de controle, o poder disciplinar também vivenciou um processo de democratização, em especial nas experiências mais consistentes de Democracia do Ocidente²¹⁸.

Sobre este assunto, Delgado²¹⁹, argumenta:

Esse processo de democratização consistiu, na verdade, em uma tendência global nos países centrais em seguida à Segunda Guerra Mundial – até, pelo menos, meados da década de 70. A título de ilustração, é o que se percebeu na Itália. Com suporte na experiência jurídica das décadas entre 1945 até meados dos anos 70, *Riva Sanseverino* apontou, quanto ao poder disciplinar, a “adoção de vários temperamentos da autonomia do empregador; inicialmente, a constante disciplina da matéria por contrato coletivo, e a consequente especificação apriorística e objetiva das sanções disciplinares que podem ser infringidas; em seguida, a necessária comunicação ao trabalhador da falta disciplinar, e a possível intervenção das Comissões Internas [...] ou das representações sindicais [...]”. A propósito, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores, na Itália (Lei n.300/70), avançou tanto nessa democratização, atenuando o unilateralismo e assimetria do poder intraempresarial, que houve juristas, como *Cecília Assanti e Giuseppe Pera*, que enxergaram, na época, até mesmo um “golpe de morte” desferido pelo novo diploma legal no poder disciplinar.

²¹⁵ Ibidem.

²¹⁶ Ibidem.

²¹⁷ Ibidem.

²¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

²¹⁹ Ibidem, p. 665.

Javillier²²⁰ enfatizou, quanto à França, a existência de um “procedimento reforçado” aplicável a toda sanção que possa ter “uma incidência imediata ou não sobre a presença dentro da empresa, a função, a carreira ou a remuneração do assalariado”. O mesmo autor refere-se também ao *grievance proevance* procedure, dos Estados Unidos, e À *procédure des grifes*, do Canadá, como procedimentos ainda mais sofisticados que os franceses.

O poder disciplinar exercita-se segundo uma forma que será estatutária ou convencional, sempre subordinada à forma legal. Quando o regime de disciplina e sanções aplicáveis à sua violação estiverem previstos no regulamento da empresa, o regime é o Estatutário, diferente do convencional que é previsto em acordo ou convenções coletivas. Ambas, não podem contrariar as normas legais, que são destinadas a evitar o abuso do direito. Com a mesma finalidade, o poder disciplinar é submetido a controle, podendo ser estatal, ou seja, mediante controle do Ministério do Trabalho ou do Poder Judiciário, ou não-estatal, pelos organismos de relação entre pessoal e empregador na empresa²²¹.

Sobre o tema, Nascimento²²², discorre:

No Brasil, a CLT permite a suspensão disciplinar do empregado de até 30 (trinta) dias (art. 474). Se a penalidade tiver duração maior, terá os mesmos efeitos que dispensa sem justa causa, assegurados ao empregado os direitos da ruptura do contrato pelo empregador. Embora não prevista em lei a advertência é admitida sob o argumento de que prevendo a lei sanção mais grave e prejudicial, a suspensão, em nada impede penalidade mais branda, a advertência, uma vez que nesta o trabalhador não perde salário nem deixa de trabalhar. Não há normas legais regulando a forma como devem ser comunicadas a suspensão e a advertência, pelos usos por meio de carta. Não são admitidas outras penalidades, como a multa, salvo quanto a atletas profissionais, o rebaixamento de função, salvo quanto a exercentes de cargos de confiança, e as transferências punitivas. O Controle sobre o exercício do poder disciplinar cabe à Justiça do Trabalho, podendo o empregado punido pedir mediante processo judicial a anulação da penalidade.

O empregado poder ser advertido (verbalmente ou por escrito) e suspenso, contudo não poderá ser multado. Geralmente a advertência é feita verbalmente, contudo, caso o empregado reitere a falta, será advertido por escrito e na próxima

²²⁰ Apud DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012. p. 665

²²¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

²²² Ibidem, p. 623.

falta deverá ser suspenso. A suspensão geralmente ocorre de um à cinco dias, mas não poderá ultrapassar trinta dias, pois assim acarretará na rescisão injusta do contrato de trabalho²²³.

A esse respeito, ensina Horoshkeyeff²²⁴:

Advertência verbal é o ato de chamar a atenção do empregado das faltas disciplinares ou insubordinações que o mesmo cometeu, é convocá-lo ao compromisso e responsabilidade inerentes à sua função. Deve ser instrutivo e enérgico.

Advertência escrita é de natureza similar a verbal, porém documentada; é a descrição do ato faltoso, detalhar as consequências que esse ato pode gerar negativamente ao empregador e ao empregado. Não há limites para quantidade, têm tom severo e regulador. Recusando-se o empregado a assinar, a advertência pode ser lida na presença do empregado e de duas testemunhas e em seguida solicitar que as testemunhas assinem.

Suspensão é dada quando se acredita que o ato tem gravidade suficiente para prejudicar o empregador, seja pela atitude do aspecto pessoal ou profissional do empregado. Há limite de 30 (trinta) dias, podendo ser concedido 1, 2, 5 ou 30 dias alternadamente. A suspensão é descontada do salário mensal.

Não é necessário que haja gradação nas punições do empregado, pois ele poderá ser dispensado diretamente até mesmo sem ser advertido ou suspenso, desde que sua falta tenha sido grave²²⁵.

Cabe ressaltar o ensinamento de Bastos²²⁶, que defende que para legitimar a aplicação de penalidades o empregador deverá observar alguns princípios básicos:

I) Sentido pedagógico da sanção: o objetivo da sanção tem caráter educacional e o exercício do direito disciplinar deve mirar a conscientização do laborista em relação ao dever de cumprimento de suas obrigações contratuais e legais. Não se deve jamais punir com o espírito emulatório; II) Princípio da imediatidade: a sanção ao empregado deve ser imediata ao ato faltoso. A demora na aplicação da penalidade pode caracterizar perdão tácito do empregador. Evidentemente que em se tratando de causas complexas, é admitido o decurso de certo período de tempo, destinado à apuração dos fatos ocorridos, assim como das responsabilidades; III) Unicidade da punição: a falta cometida pelo empregado enseja ao empregador o direito de aplicar apenas uma determinada penalidade. Assim, não se pode aplicar uma advertência e, depois, uma suspensão por uma única falta cometida. Por outro lado nada impede que, ao aplicar a sanção, o empregador faça referência a penalidades anteriormente

²²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²²⁴ HOROSHKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do empregador**. 14 maio 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=402>3.

²²⁵ MARTINS, op. cit.

²²⁶ BASTOS, Fábio Gomes de Freitas. **Poder de comando e poder disciplinar do empregador**. 04 abr. 2013. Disponível em: <<http://blog.jornalterceiravia.com.br/advogados/poder-de-comando-e-poder-disciplinar-do-empregador>>.

aplicadas, para se caracterizar a reiteração do ato faltoso; IV) Proporcionalidade (dosagem): entre a penalidade e a falta cometida deve haver proporcionalidade, isto é, o empregador deverá, usando o bom senso, verificar diante da falta cometida, qual é a dosagem de pena merecida pelo empregado. As faltas poderão ser leves, moderadas ou graves (aquelas que quebram de imediato a confiança que sustenta a relação). Cada uma delas deve ser recepcionada com o devido critério (repita-se, voltada para o sentido pedagógico da sanção); V) Instrumentalidade: as sanções disciplinares devem ser feitas de forma expressa (notificação escrita) e o laborista deve sempre receber uma via com a descrição do fato que lhe é imputado; VI) Concentração das faltas: o passado funcional – formação de histórico concentrado, reincidência etc); VII) A condição pessoal do empregado: levar em conta o grau de instrução; VIII) Proibição de penas pecuniárias: salvo nos casos de atletas profissionais. Também são proibidas as transferências punitivas.

O mais relevante é não perder de vista que o poder disciplinar trabalhista tem por finalidade alcançar efeitos de cunho pedagógico, sendo que o rigor excessivo na aplicação da sanção, ou emprego de meios vexatórios, pode resultar na inversão do quadro jurídico, vindo a implicar em caracterização de falta grave do empregador, ensejando com isso a possibilidade de decretação da rescisão indireta do contrato de trabalho²²⁷.

Delgado²²⁸ acrescenta o poder regulamentar aos poderes de comando do empregador. Em sua obra, refere-se que o poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito da empresa.

A atividade regulamentar no contexto empregatício, a qual considera que faz parte do poder diretivo, tem grande importância na vida contratual trabalhista, e por este motivo não escapa aos parâmetros delimitadores do Direito do Trabalho²²⁹.

Neste contexto, o pensamento jurídico mais relevante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem condão de produzir efetivas normas jurídicas, mas, sim cláusulas contratuais, ou seja, por simples cláusulas obrigacionais²³⁰.

Neste contexto, ensina Alvarenga²³¹:

²²⁷ Ibidem.

²²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

²²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

²³⁰ Ibidem.

²³¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, nº. 75, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>.

O poder regulamentar compreende a prerrogativa atribuída ao empregador para a fixação das normas disciplinadoras das condições gerais e específicas relativas à prestação de serviços por parte do empregado no âmbito empresarial. Compreendem normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado, com o objetivo de manter a ordem interna na empresa.

O regulamento de empresa somente terá validade se o mesmo não acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao empregado²³². Embora muitos doutrinadores identifiquem o poder regulamentar como uma específica dimensão do poder empregatício existe análises contrárias²³³.

Segundo análise dominante, não seria justificável a percepção de uma identidade própria no poder regulamentar, pois se acredita que na verdade, este seria somente uma expressão do poder diretivo²³⁴.

Em síntese, acredita Delgado²³⁵, que para a vertente interpretativa dominante a atividade regulamentar seria um meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

No Direito do Trabalho brasileiro, inexistente dispositivo legal que determine de forma obrigatória que as empresas possuam regulamento interno, e também não há necessidade de homologação do mesmo pelo Ministério do Trabalho, pois o poder regulamentar materializa-se como cartas, avisos, instruções ou circulares e pode ser regido pelo regulamento interno da empresa, quando houver²³⁶.

Na elaboração do regulamento empresarial não há, regra geral, participação dos trabalhadores. Nele, o trabalhador simplesmente adere, por via unilateral, às condições fixadas. Por isso, o regulamento, ganha característica de cláusula contratual²³⁷.

Sobre o assunto, ensina Alvarenga²³⁸:

O poder regulamentar não pode ser exercido de forma ilimitada. De acordo com o artigo 444 da CLT, as regras do regulamento interno de empresa prevalecem, desde que não contravenham os direitos fundamentais do

²³² Ibidem.

²³³ DELGADO, op. cit.

²³⁴ Ibidem.

²³⁵ Ibidem.

²³⁶ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, nº. 75, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>.

²³⁷ Ibidem.

²³⁸ Ibidem.

trabalhador e, de modo geral, as disposições de proteção ao trabalho, as cláusulas ajustadas nos contratos de trabalho dos empregados e as decisões das autoridades competentes, como por exemplo, as sentenças normativas. O regulamento empresarial também não pode contrapor-se às cláusulas da convenção e dos acordos coletivos de trabalho, salvo se contiver condições mais favoráveis ao trabalhador.

O poder regulamentar do empregador deve ser exercido em consonância com as normas fixadas pelo Direito do Trabalho brasileiro, sob pena de nulidade dos preceitos legais de proteção ao trabalho contidos no artigo 9º da CLT, o qual dispõe²³⁹:

“**Art.9º**– Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Cabe destacar que a subordinação jurídica prestada pelo empregado, em decorrência do exercício do poder empregatício exercido pelo empregador nas suas quatro espécies não pode violar os direitos fundamentais do trabalhador²⁴⁰.

O empregador não deve aplicar outra medida punitiva, que não esteja prevista em lei, como já se verificou anteriormente, o empregador somente está autorizado a aplicar a advertência, suspensão e demissão por justa causa, desde seja comprovada a culpa²⁴¹.

Sendo assim, resta claro que o exercício do poder empregatício deve desenvolver-se, sempre, de forma razoável, pois os limites entre a subordinação jurídica e o poder de comando do empregador encontram fundamento na dignidade da pessoa humana do trabalhador²⁴².

3.2 BREVE ANÁLISE DOS LIMITES DO PODER DE CONTROLE E DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Na relação de emprego, o empregado esta sujeito ao poder de direção do empregador, pois a ele é subordinado, permitindo ao empregador definir como serão desenvolvidas as atividades efetuadas pelos empregados, as quais decorrem do

²³⁹ Ibidem.

²⁴⁰ Ibidem.

²⁴¹ BANDEIRA, Fernanda. **Poder direito do empregador**. 03 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/poder-diretivo-do-empregador-1538412.html>>.

²⁴² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, nº. 75, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>.

contrato de trabalho²⁴³.

Inicialmente, cabe ressaltar que a palavra poder está ligada a ideia de chefia, consistindo em fazer os outros, no caso os empregados, agirem da forma pretendida pelo empregador. Ocorre que para que haja a concretização e a aceitação de tal poder, é primordial a aceitação do comando por parte do subordinado, uma vez que o poder emanado por uma pessoa, vincula-se à sujeição e obediência de outra²⁴⁴.

Contudo, deve-se observar que esse poder não é ilimitado, uma vez que a própria lei determina as limitações do poder de direção do empregador, não estando o empregado, portando, obrigado a cumprir ordens ilegais.

Hainzenreder Júnior²⁴⁵ sustenta que o poder de direção pode ser visto também como a forma pela qual o empregador define como será desenvolvida a obrigação do empregado, decorrente do contrato de trabalho. Contudo, este poder não abrange somente o poder de organizar as atividades, mas também o de disciplinar e controlar o trabalho, com objetivo de atingir as finalidades do empreendimento.

Portanto, o trabalho possui bastante importância no lado humano, pois na grande maioria do tempo as pessoas encontram-se em seu ambiente de trabalho. Cabe ressaltar, que as transformações no mundo do trabalho são profundas e impactantes, fazendo com que a qualidade e a satisfação se tornem o diferencial, juntamente com a produtividade crescente. Ocorre que a sociedade está deixando de analisar as repercussões do trabalho, geradas por uma maior competitividade e aumento de jornadas laborais, aliados a constante necessidade de atualização e aprendizado que decorrem do número de informações²⁴⁶.

Diante de conduta inadequada do empregado, o empregador poderá exercitar legitimamente o direito de puni-lo, negando-lhe o trabalho, fonte do salário ou até mesmo ir ao extremo e despedi-lo por justa causa, no caso dos empregados sem estabilidade no emprego²⁴⁷.

²⁴³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²⁴⁴ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁴⁵ Apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁴⁶ MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

²⁴⁷ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

Neste contexto, ensina Ramos e Galia²⁴⁸:

Assim, há que se ressaltar que a imposição de sanções disciplinares ao empregado faltoso, sem dúvida, é a expressão da superioridade hierárquica do empregador, o qual, diante da conduta inadequada do empregado, exercita legitimamente o direito de puni-lo, em face do poder disciplinar que lhe é conferido.

No que se refere à suspensão disciplinar, vale ressaltar que a legislação brasileira não tem um capítulo especificamente destinado ao poder disciplinar, limita tal sanção ao teto de 30 dias, uma vez que a consequência desta medida é severa ao empregado, pois ele fica impedido de trabalhar, inclusive perdendo salário correspondente ao período de suspensão²⁴⁹, conforme prevê o artigo 474 da CLT²⁵⁰:

“**Art. 474** - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Neste sentido, o artigo 482 da CLT²⁵¹, define as justas causas para o exercício até o ato extremo do despedimento:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

²⁴⁸ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p.150.

²⁴⁹ CAMINO, op. cit., p. 231.

²⁵⁰ BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

²⁵¹ Ibidem.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Sendo assim, deduz-se que, se constatada a suspensão de forma desproporcional, poderá ser declarada a sua nulidade e revertidas suas consequências na Justiça Especializada²⁵².

O poder disciplinar poderá ser exercido através de regulamento da empresa, quando o empregador, preventivamente, estabelece padrões de conduta a serem observados pelos seus empregados e sanções em caso de desobediência, evidenciando o *status* hierárquico superior do empregador, sem o qual não haveria como implementá-lo²⁵³.

O poder de punição deve ser exercido com boa-fé, pois seu uso em desacordo com suas finalidades por parte do empregador implicará em abuso do poder, sendo que seu objetivo deve ser pedagógico, ou seja, mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta²⁵⁴.

Segundo Ramos e Galia²⁵⁵, o poder diretivo do empregador compreende, conforme análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, enquanto titular de direito econômico, a possibilidade de:

[...] (i) instaurar a revista pessoal dos empregados, em face do poder de fiscalização, respeitando, contudo, a privacidade e a intimidade do empregado²⁵⁶; (ii) a aplicação de sanção disciplinar, dentro dos limites da lei, sem rigor excessivo²⁵⁷; (iii) a exigência ao empregado de colocar e

²⁵² CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

²⁵³ Ibidem.

²⁵⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

²⁵⁵ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 151.

²⁵⁶ Ação indenizatória. Dano moral. Revista pessoal. Caso em que não se caracteriza o ato ilícito patronal. Indenização indevida. A revista pessoal do empregado só é causa de dano moral quando realizada de modo abusivo, atingindo a privacidade e a intimidade do trabalhador. O mero exercício do poder de fiscalização, que é inerente ao poder de comando do empregador, através de procedimento impessoal, não caracteriza situação vexatória ao trabalhador, não se reconhecendo, neste caso, o dano moral capaz de gerar direito indenizatório. Decisão que acolheu os fatos como relatados pela reclamada, em virtude da pena de confissão, quanto à matéria de fato, em que incidiu o autor da ação. Sentença confirmada. Recurso não-provido (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 151).

²⁵⁷ SUSPENSÃO DISCIPLINAR. ACESSO A SITES DA INTERNET INADEQUADOS. Elementos dos autos que demonstram ter havido utilização da senha do reclamante por outra pessoa para acesso a sites da internet não autorizados/inadequados. Recurso do autor provido. Declaração de nulidade da suspensão disciplinar e condenação da reclamada ao pagamento de todos os valores descontados por conta dessa penalidade. DANO MORAL. O dano moral independe da repercussão do ato lesivo. Todavia, a aplicação de suspensão disciplinar insere-se no poder diretivo do empregador. Caso em que a reclamada agiu nos limites da lei, sem rigor excessivo.

retirar uniforme necessário à consecução de suas atividades profissionais contratadas²⁵⁸; (iv) a aplicação de advertência, respeitando a dignidade do empregado²⁵⁹; [...].

Indenização não devida (Ibidem, p. 151).

²⁵⁸ HORAS EXTRAS - TEMPO DESTINADO À TROCA DE UNIFORME. O poder diretivo do empregador emerge, inclusive, da incumbência do empregado de colocar e retirar uniforme necessário à consecução das atividades profissionais contratadas. Tempo despendido em tal incumbência deve ser computado na duração da jornada de trabalho. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Por força da súmula vinculante n. 4 do STF e do cancelamento parcial da aplicação da súmula 228 do TST, o cálculo do adicional de insalubridade deve ser feito com base no salário-mínimo, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo (Ibidem, p. 151).

²⁵⁹ Indenização por danos morais. Para a apreciação do dano moral é necessária, como em qualquer outro caso de responsabilidade civil, a existência dos pressupostos consistentes na existência do dano e no nexo de causalidade entre o dano e a ação que o produziu. Ao autor cabe a demonstração do prejuízo que sofreu, pois essa noção é um dos pressupostos de toda a responsabilidade civil. No caso em análise, a aplicação de advertência insere-se dentro do poder diretivo do empregador, não se constituindo violação à dignidade do trabalhador (Ibidem, p. 151).

Vale ressaltar que a advertência, é uma maneira mais branda de advertir o funcionário pelo cometimento de determinada falta, não tendo o empregado prejuízos salariais e nem deixando de trabalhar, diferente da suspensão, que a própria Consolidação das Leis Trabalhistas impõe a penalidade com prazo máximo de 30 dias e, caso extrapolado, caracteriza dispensa sem justa causa, vindo a assegurar ao trabalhador todos os direitos de rescisão contratual, provindos dessa modalidade²⁶⁰.

Também, conforme Ramos e Galia²⁶¹, é conferido ao empregador a possibilidade de:

[...] (v) a possibilidade de diferenciação dos valores de pisos estabelecida de acordo com a região de atuação do empregado, em face das condições sociais e econômicas da região, não violando, assim, o princípio da isonomia²⁶²; (vi) a transferência do empregado para outro posto de serviço, em razão do *jus variandi*²⁶³ do empregador²⁶⁴; (vii) conceder promoção a determinado empregado, não caracterizando violação ao princípio da isonomia²⁶⁵; e, por fim, (viii) a aplicação de suspensão ao empregado, decorrente do poder disciplinar e punitivo do empregador, ou seja, de um exercício regular de um direito, respeitando os limites legais, com vistas a manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, bem como atribuir efeito moral e pedagógico ao empregado faltante²⁶⁶.

²⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

²⁶¹ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 151

²⁶² PRINCÍPIO ISONÔMICO. A diferenciação dos valores de pisos foi estabelecida de acordo com a região de atuação do empregado, o que não viola nenhum dispositivo legal ou constitucional, porquanto o exame da sua realidade e das suas condições (da região), tanto sociais como econômicas, está inserido no poder diretivo do empregador, ainda mais para a finalidade a que se presta. Recurso negado, no aspecto (RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 151).

²⁶³ É importante esclarecer que o *jus variandi* do empregador se consubstancia na adequação da prestação do trabalho às necessidades da empresa, traduzida no direito de alterar as condições estabelecidas, expressa ou tacitamente, na relação de emprego, desde que, pela natureza de tais condições assim se faça possível (CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p.230 apud RAMOS, op. cit., p. 152).

²⁶⁴ RESCISÃO INDIRETA. O *jus variandi* do empregador permite ordenar a prestação de serviços do trabalhador, inclusive neste ou naquele local. Deslocamento do posto de serviço por solicitação do reclamante, inexistindo prova de qualquer punição decorrente do ingresso de ação trabalhista e ação indenizatória por danos morais. Inviável a rescisão indireta do contrato pretendida pelo reclamante. Recurso negado (Ibidem, p. 151).

²⁶⁵ Diferenças salariais. Equiparação. Quando da promoção do paradigma, o reclamante não se encontrava em situação idêntica a ensejar a condenação pretendida. Cabe enfatizar que a concessão de promoção a determinado empregado está inserida no poder diretivo do empregador, não havendo afronta ao Princípio da Isonomia. Ademais, não há prova nos autos no sentido de perseguição ao reclamante, por exercer mandato eletivo junto ao sindicato profissional da categoria respectiva (Ibidem, p. 151).

²⁶⁶ SUSPENSÃO DISCIPLINAR. A suspensão aplicada ao empregado decorre do poder disciplinar e punitivo que detém o empregador, que nada mais é do que uma nuance do poder diretivo inserto

Torna-se complicado identificar os limites do poder diretivo do empregador, haja vista que própria natureza da subordinação jurídica, evidencia a relativização de tal poder, e embora o ordenamento jurídico pátrio não delimite expressamente os limites das atividades de fiscalização e de controle empresarial, as regras e princípios existentes, são suficientes para delimitar o exercício legítimo ou abusivo do poder de direção²⁶⁷.

Sobre o assunto, explica Hainzenreder Junior²⁶⁸:

Ademais, a partir da leitura do preâmbulo da Constituição Federal, verifica-se a declaração de um Estado democrático de direito objetivando o exercício dos direitos sociais e individuais fundados na dignidade da pessoa humana, cujo escopo é construir uma sociedade justa e solidária, instituindo regras impositivas com vistas a declarar a inviolabilidade da intimidade e vida privada do cidadão.

A sujeição do empregado denota tão somente subordinação hierárquica oriunda do contrato de trabalho, não significando, pois, que o empregador disponha sobre a pessoa do trabalhador, mesmo diante do seu dever de obediência, de fidelidade e de diligência ao empregador, evidenciando um dos limites dos poderes de direção, tendo que a limitação deste poder deve ser observada a partir da participação efetiva do trabalhador na atividade empresária, pois seu reconhecimento visa garantir meios de organizar o desenvolvimento da atividade empresarial²⁶⁹.

Desta maneira, de acordo com Ramos e Galia²⁷⁰, o empregador não poderá, ao dispor do seu poder de direção, submeter seus empregados a tratamento desrespeitoso e ofensivo²⁷¹, à revista pessoal de modo abusivo, atingindo a privacidade e a intimidade do trabalhador²⁷², tratar com rigor excessivo, assim

no art. 2º da CLT, estando em seu alvitre, desde que proceda dentro dos limites legais, lançar mão de advertências e suspensões, no exercício regular de seu direito, com vistas inclusive a manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho e até de atribuir efeito moral/pedagógico ao empregado faltante. Recurso provido, no aspecto, para se considerar legítima a suspensão disciplinar aplicada (Ibidem, p. 151).

²⁶⁷ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, op. cit., p.153.

²⁶⁸ Apud RAMOS, op. cit. p.153.

²⁶⁹ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁷⁰ Ibidem.

²⁷¹ INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Hipótese na qual restou demonstrada a submissão do reclamante a tratamento desrespeitoso e ofensivo, o que excede o poder diretivo

ultrapassando os limites estritos de seu poder²⁷³.

O abuso do direito pelo empregador pode se expressar desde as ordens de serviço, tais como, exigência de horas extras habituais, de trabalho superior às forças ou à capacitação profissional do trabalho do empregado, até a imposição de práticas ilícitas e imorais, contudo o empregado poderá negar-se a tais ordens, não incorrendo em infração disciplinar, e se houver punição, a mesma será nula em razão de ser ato nulo²⁷⁴.

Acrescenta, ainda, Ramos e Galia²⁷⁵:

Assim sendo, resta claro que o empregador, no exercício do seu poder diretivo para administrar o empreendimento, não pode se pautar pela insensibilidade, desprezando a condição humana do empregado, fazendo com que se sinta desprestigiado, anulado, agredido ou constrangido no ambiente de trabalho, atingindo, sobretudo, sua honra, intimidade, vida privada e demais direitos de personalidade, práticas caracterizadoras do assédio moral, sob pena de configurar o abuso de direito nas relações de trabalho, em especial nas relações de emprego.

do empregador. São presumíveis as consequências negativas na estrutura psíquica do empregado. Violação ao art. 5º, X, da CF/88. Reparação por danos morais devida. Recurso da reclamada não provido (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000239-05.2011.5.04.0641**. Des. Relator: José Felipe Ledur – Vara do Trabalho de Três Passos – 11/04/2012. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:bztngHsJJXIJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D41557079+indeniza%C3%A7%C3%A3o+danos+morais+tratamento+desrespeitoso+assedio+moral+empregador+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

²⁷² DANO MORAL. REVISTA DE BOLSA E PERTENCES PESSOAIS. A revista de bolsa em frente aos clientes da empresa, inclusive com o seu esvaziamento e a exposição dos pertences pessoais, caracteriza violação à intimidade da trabalhadora. No caso, não é a revista de bolsa, considerada em si mesma, que caracteriza o dano moral, mas essa revista sendo realizada em frente aos clientes da empresa e com a obrigatoriedade de exposição total dos pertences pessoais, o que não pode ser tido como exercício regular do direito de fiscalização. Recurso parcialmente provido (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional da 4ª Região. **Acórdão do processo 0000595-67.2013.5.04.0305**. Des. Relatora: Manuel Cid Jardon – 5ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo – 26/02/2014. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:AvXYNtw8qNAJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D48891058+dano+moral+revista+pessoal+limites+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

²⁷³ DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Configuração de dano moral pelo rigor excessivo do empregador dispensado aos subordinados que extrapola os limites estritos do poder diretivo do empregador (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional da 4ª Região. **Acórdão do processo 0025000-07.2008.5.04.0221**. Des. Relatora: Vania Mattos – Vara do Trabalho de Guaíba – 15/07/2009. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:Dppzar6i4zUJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D31765602+indeniza%C3%A7%C3%A3o+danos+morais+tratamento+ofensivo+limite+empregador+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>.

²⁷⁴ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

²⁷⁵ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 165.

Cabe salientar, que toda relação jurídica, sendo ela de emprego ou não, deve se pautar na dignidade da pessoa humana, conforme o artigo 170, *caput*, da Constituição Federal, o qual relacionou a vida digna ao princípio da valorização do trabalho humano, visto que a dignidade humana não figura apenas como o fundamento do Estado democrático de direito, mas também de todas as relações jurídicas e humanas. Por este motivo, o poder de direção jamais poderá ser utilizado para obtenção de vantagens indevidas, desrespeitando a dignidade humana e os direitos fundamentais²⁷⁶.

O Código Civil de 2002, atendendo às necessidades de conter o sujeito da relação jurídica nos limites morais de seu exercício, consagrou, em seu artigo 187, a teoria do abuso de direito, qualificando-o na conceituação genérica do ato ilícito, conforme segue²⁷⁷:

“**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”.

Tal dispositivo oferece os extremos da caracterização do abuso de direito, apontando que o exercício do direito deverá ser limitado, estabelecendo que o sujeito de um direito subjetivo não o pode exercer de forma a afrontar a finalidade econômica ou social dele, contrariar o princípio da boa-fé ou os bons costumes²⁷⁸.

De acordo com Pereira²⁷⁹, existe a teoria do abuso do direito, que ora encontra fundamento na regra da relatividade de direitos, ora assenta na dosagem do conteúdo do exercício, admitindo que se o titular excede o limite do exercício regular de seu direito, perde seu direito; ora baseia-se na configuração do *animus nocendi*, que é sem intenção de prejudicar o lesado. Sendo assim, abusa de seu direito aquele que leva o seu poder ao extremo de convertê-lo em prejuízo para outrem, sem vantagem para si mesmo.

O individuo não pode conduzir a utilização de seu direito até o ponto de transformá-lo em causa de prejuízo alheio. O abuso do direito não caracteriza no

²⁷⁶ EUGÊNIO JÚNIOR apud RAMOS, op. cit.

²⁷⁷ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 161.

²⁷⁸ Ibidem.

²⁷⁹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

fato de seu exercício causar eventualmente um dano ou motivá-lo normalmente, pois o dano pode ser um resultado inevitável do exercício do direito²⁸⁰.

Na esfera trabalhista, o empregador que extrapola o exercício de seu poder diretivo, quer seja no controle ou na fiscalização de seus empregados, comete abuso do direito²⁸¹.

Neste contexto, então, é abuso do direito quando o titular do poder, utiliza-se dele para o malefício de outrem, com intenção de fazer o mal e em proveito próprio, pois não deve existir uma limitação ética que consiste em coibir quem disponha de seu direito exclusivamente para causar dano a outrem, sujeitando a reparação civil a aquele que proceder desta maneira²⁸².

A responsabilidade civil trata-se de obrigação que incumbe a uma pessoa de reparar o dano causado a outrem por ato seu, ou pelo ato de pessoas ou fato de coisas que dela dependam²⁸³. Ademais, a noção jurídica de responsabilidade, segundo Gagliano²⁸⁴, pressupõe a atividade que trás danos a alguém que, em sua superioridade, age illicitamente, podendo ser a partir de um abuso de direito, viola uma norma jurídica preexistente, tendo que assumir as consequências de seus atos, gerando obrigações de reparar a quem lesou.

Gagliano²⁸⁵ sustenta, ainda, que a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, ficando o infrator, sujeito ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor igualmente no estado anterior de coisas.

Cabe destacar que o maior fundamento da responsabilidade civil está na culpa, sendo que este fundamento se mostrou insuficiente para coibir toda a gama de danos ressarcíveis, contudo, cabe ressaltar que muitas vezes os atos lesivos são causados por negligência ou imprudência e pela conduta antijurídica do agente²⁸⁶.

Sobre o tema, Ramos e Galia²⁸⁷, discorre:

²⁸⁰ Ibidem.

²⁸¹ RAMOS, op. cit.

²⁸² PEREIRA, op. cit.

²⁸³ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁸⁴ Apud RAMOS, op. cit.

²⁸⁵ Apud RAMOS, op. cit.

²⁸⁶ Ibidem.

²⁸⁷ Ibidem, p. 167.

Em que pese a responsabilidade civil tenha sua construção tradicionalmente sobre o conceito de culpa, o jurista moderno convenceu-se de que esta não é satisfatória. Isto porque deixar-se-ia à vítima o ônus da prova de que o ofensor procedeu antijuridicamente, bem como a deficiência de meios, a desigualdade de fortuna, a própria organização social acabam por deixar uma gama de danos descobertos e sem qualquer indenização

A evolução da responsabilidade civil passou a girar em torno da necessidade de socorrer a vítima, o que tem levado a doutrina e a jurisprudência a marchar adiante dos códigos, que tem por princípio a aplicação da justiça²⁸⁸.

Assim, necessário se fez recorrer a outros meios técnicos e aceitar, vencendo para isto resistências quotidianas, que em muitos casos o dano é reparável sem a necessidade de comprovar culpa²⁸⁹.

No ramo da responsabilidade civil, existe a responsabilidade civil subjetiva, que decorre de um dano causado decorrente de um ato culposo ou doloso, que caracteriza a culpa em face de sua natureza civil, quando o agente causador for negligente ou imprudente, o que gera a obrigação de indenizar, reparar o dano, consequência jurídica do ato ilícito²⁹⁰.

Sendo assim, a noção básica da responsabilidade civil é o princípio de que cada um responde pela própria culpa, pois, por se tratar de fato constitutivo do direito à pretensão reparatória, caberá ao autor, sempre, o ônus de provar a culpa do ofensor. Contudo, quando há relação jurídica, existem situações em que o ordenamento jurídico atribui a terceiro a responsabilidade civil pelo dano causado por outrem, por tratar-se de responsabilidade civil indireta, a qual presume-se em função do dever geral de vigilância a que se obriga o terceiro, não desprezando o elemento da culpa²⁹¹. A responsabilidade civil do empregador por danos causado ao seu empregado ou preposto, esta previsto no artigo 932, III do Código Civil²⁹², o qual dispõe:

“**Art. 932.** São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”.

²⁸⁸ Ibidem.

²⁸⁹ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

²⁹⁰ GAGLIANO, Pablo Stolze apud RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁹¹ Ibidem.

²⁹² BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

Cabe ressaltar os ensinamentos de Ramos e Galia²⁹³:

Na esfera trabalhista, importa consignar que a jurisprudência do TRT4 não é uníssona acerca da aplicação da responsabilidade civil subjetiva, nos casos de acidente de trabalho. Destarte, importa esclarecer que há duas correntes de entendimento: uma que entende que à espécie aplica-se a responsabilidade civil subjetiva, para a qual nesta situação, depende, em regra, do ato praticado ou deixado de praticar pelo empregador, do resultado lesivo deste ato em relação ao empregado e de que tenha havia nexos causal entre ambos [...].

Neste contexto, deverá ser considerada a teoria da responsabilidade civil subjetiva, prevista no art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988, por meio da qual se perquire a respeito do dolo ou da culpa do agente causados do dano²⁹⁴:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

A outra corrente converge com a doutrina majoritária, pois entende que a responsabilidade do empregador não decorre somente da culpa, pois deverá ser aplicada a teoria do risco da atividade, que acredita que a responsabilidade civil objetiva como forma de garantir a obrigação no desempenho da atividade empresarial, separado de uma conduta dolosa ou culposa. Neste sentido, explica-se que a teoria do risco da atividade parte da premissa de que quem obtém bônus arca também com o ônus²⁹⁵, conforme entendimento em seu parágrafo único do artigo 927 do Código Civil²⁹⁶, o qual prevê:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

²⁹³ RAMOS, op. cit. p. 168.

²⁹⁴ Ibidem, p. 168.

²⁹⁵ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

²⁹⁶ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

Nesta hipótese de responsabilidade civil não é necessário se caracterizar culpa, visto que o dolo ou a culpa na conduta do agente que causou o dano, uma vez que será necessária somente a existência do elo de causalidade entre o dano e conduta do agente responsável para que surja o dever de indenizar, tornam-se irrelevantes judicialmente²⁹⁷.

Com a inovação do seu parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, acredita-se que esta nova concepção passou a reger a matéria no ordenamento jurídico pátrio, em que como regra existe a responsabilidade subjetiva, oriunda do Código Civil de 1916, coexistindo com a responsabilidade objetiva, especialmente em função de desenvolver o autor do dano uma atividade de risco²⁹⁸.

Conforme ensina Camino²⁹⁹, nos contratos de trabalho, o empregador assume, além dos riscos do empreendimento, os deveres de: não discriminar, ou seja, tratar dos os empregados da mesma maneira, sem diferenciar por sexo, cor, religião etc; o dever de dar trabalho, que é uma obrigação acessória, contudo diz respeito à atitude maliciosa do empregador, de negar trabalho ou restringir o acesso ao mesmo, reduzindo a produção quando o salário dela depende; fornecer os instrumentos necessários à prestação do trabalho, sejam eles os custos de toda atividade desenvolvida na empresa, desde a mais elementar ferramenta utilizada pelo empregado às máquinas mais sofisticadas e demais insumos necessários ao empreendimento; dever de propiciar condições adequadas de higiene, segurança e conforto no trabalho, pois a lei prevê que será insalubre o trabalho prestado em condições que possam comprometer a saúde do empregado; dever de respeitar as invenções do empregado, pois ela não teria relação com a empresa ou com seu contrato individual de trabalho; e dever de proteção, o empregador tem de prevenir toda e qualquer situação de perigo ao qual o empregado possa estar sujeito, tendo que proteger sua integridade física, saúde e dignidade; dever de urbanidade e adequação social, pois o empregado e o empregador devem ter condutas apropriadas, não podendo constranger o empregado ou ofender sua honra ou de sua família, nome profissional ou integridade física, abstendo-se de condutas inadequadas, as quais tem sido comum no processo de assédio moral.

²⁹⁷ RAMOS, op. cit.

²⁹⁸ Ibidem.

²⁹⁹ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

Neste contexto, Ramos e Galia³⁰⁰, analisam:

[...] a jurisprudência do TRT da 4ª Região tem se pautado, também, na teoria do risco da atividade, entendendo que a responsabilidade do empregador decorre não apenas da culpa, mas também da aplicação da teoria do risco da atividade, que prevê a responsabilidade civil objetiva como forma de obrigação de garantia no desempenho de atividade econômica empresarial, dissociada de um comportamento culposo ou doloso. Dita teoria parte do pressuposto de que quem obtém ônus deve arcar também com o ônus, sendo recepcionada esta teoria na legislação brasileira, a partir do parágrafo único do art. 927 do Código Civil.

O empregador responde pelos danos ocasionados por seus empregados no exercício das funções que lhes competem, conforme exegese do artigo 932, III do Código Civil³⁰¹. Ademais, conforme aduz Pereira³⁰², o Código Civil de 2002, instituiu a responsabilidade civil objetiva do empregador na reparação do dano causado pelo empregado, bastando somente a ocorrência da lesão e o estabelecimento da relação de preposição, sendo que o que tiver suportado os seus efeitos tem ação regressiva contra aquele por quem tiver pago, no caso de responsabilidade indireta.

Nesta linha de raciocínio, a responsabilidade objetiva do empregador para Dellegrave Neto³⁰³:

A responsabilidade do empregador por ato de seu empregado perante terceiro é sempre objetiva, seja pela presunção absoluta de culpa *in eligendo* e *in vigilando* (Súmula nº341 do STF), seja pela dicção do artigo 933 do Código Civil que responsabiliza o empregador “ainda que não haja culpa da sua parte”. O empregado assediado poderá, então, ingressar com ação trabalhista contra seu empregador, pleiteando, além da rescisão indireta, a reparação civil dos danos materiais e morais daí decorrentes. Ao empregador incumbe a obrigação de manter um ambiente de trabalho respeitoso, pressuposto mínimo para a execução do pacto laboral. A sua responsabilidade pelos atos de seus prepostos é objetiva (art. 1521, III, do CC e Súmula nº. 341 do Supremo Tribunal Federal), presumindo-se a culpa.” (TRT 3ª R, 5ª Turma, RO n.º 4269/2002, Rel. Rogério Valle Ferreira, DJMG: 6.07.2002, p.14).

Assim, fica evidente, que a vida social se torna mais complexa, de modo que o anseio de justiça ideal estende a responsabilidade além da pessoa do ofensor, não sendo apenas o indivíduo o responsável pelo dano que causou, pois o empregador

³⁰⁰ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 170.

³⁰¹ *Ibidem*.

³⁰² PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

³⁰³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo. Ltr, 2008. p. 215-216.

tem responsabilidade indireta, podendo responder pelas consequências do ato ilícito alheio³⁰⁴.

Fica evidente, portanto, que a existência do dolo é irrelevante para a sua configuração, haja vista que a mera existência da culpa, sem a intenção de ter causado o dano, ou, ainda, o exercício abusivo de seu poder diretivo, é o bastante para ensejar indenização, a teor dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, conforme dispõem³⁰⁵:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Demonstrada a ilicitude dos atos cometidos pelo superior hierárquico, e comprovada que foram ultrapassados os limites impostos ao empregador pelo abuso de seu poder de direção, poderá haver indenização por dano moral. A indenização ao empregado visa a coibir a prática de conduta reiterada, e através dela tenta amenizar o dano sofrido pelo empregado, tentando suprir seus direitos personalíssimos atingidos.

Na concepção de Cahali³⁰⁶, dano moral seria:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-lo exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral.

³⁰⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

³⁰⁵ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 172.

³⁰⁶ CAHALI, Yussef said. **Dano Moral**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998. p. 20-21.

Através do descumprimento contratual por parte do empregador, surge a responsabilidade civil que advém do direito obrigacional e de acordo com os ensinamentos de Noronha³⁰⁷, é necessário:

1. que haja um fato (uma ação ou omissão humana, ou um fato humano, mas independente da vontade, ou ainda um fato da natureza), que seja antijurídico, isto é, que não seja permitido pelo direito, em si mesmo ou nas suas consequências;
2. que o fato possa ser imputado a alguém, seja por dever a atuação culposa da pessoa, seja por simplesmente ter acontecido no decurso de uma atividade realizada no interesse dela;
3. que tenham sido produzidos danos;
4. que tais danos possam ser juridicamente considerados como causados pelo ato ou fato praticado, embora em casos excepcionais seja suficiente que o dano constitua risco próprio da atividade do responsável, sem propriamente ter sido causado por esta.

No instituto da reparação civil visualiza-se três funções a serem observadas: compensatória do dano à vítima; punitiva do ofensor; e desmotivação social da conduta lesiva³⁰⁸.

Na primeira função, encontra-se o objetivo precípuo da reparação, qual seja, retornar as coisas ao estado em que estavam antes, repondo o bem perdido diretamente, e caso não ser possível tal circunstância, impõe-se o pagamento de uma quantia indenizatória, em valor equivalente ao do bem material ou compensatório do direito não redutível pecuniariamente³⁰⁹.

Na segunda função, isto é, a prestação imposta ao ofensor, embora não seja finalidade básica, também gera um efeito punitivo pela ausência de cautela na prática de seus atos, persuadindo-os a não mais lesionar outrem³¹⁰.

Cumprido ressaltar, que a reparação deve se ajustar à realidade concreta, devendo ser aplicado o princípio da razoabilidade para determinar a indenização, levando em consideração que tal instituto visa à compensação financeira da vítima e a punição do agente, com a intenção de desestimular a reincidência das práticas abusivas e com caráter socioeducativo³¹¹.

³⁰⁷ NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**. 3. ed. São Paulo. Saraiva, 2010. p. 468-469.

³⁰⁸ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

³⁰⁹ RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

³¹⁰ Ibidem.

³¹¹ Ibidem.

Neste contexto, deve ser fixada a indenização de forma proporcional ao dano sofrido, conforme artigo 944 do Código Civil³¹²:

“Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização”.

A atualidade trabalhista traz mais fortemente elementos que não costumavam ser discutidos, pois não se dava tanta importância pelo fato de que eram considerados banais e não possuíam importância na análise organizacional da empresa e na estrutura dos recursos humanos, como vítimas de diversas discriminações³¹³.

Portanto, com a evolução da produção de bens e serviços e da tecnologia, começou-se a surgir pessoas mais aptas a integrarem o sistema de produção, por este motivo deverá manter-se os níveis mínimos de proteção ao trabalhador e os riscos à saúde física e emocional³¹⁴.

O empregador detém o poder diretivo da empresa, que é garantido pela legislação, conferindo a ele o direito de fiscalizar, disciplinar, controlar, e organizar as atividades dos empregados, para um regular funcionamento da empresa. Por este motivo, em razão do contrato do trabalho, que determina a subordinação do empregado e sua obediência às normas da empresa, devido a existência do vínculo empregatício, cabe ao empregador, em caso de negativa de cumprimento da ordem, aplicar-lhe sanções disciplinares, inclusive rescindir o contrato por justa causa.

Contudo, cabe ressaltar, que este poder é limitado, pois nenhum empregado deverá se sujeitar à ordens abusivas e de má-fé, podendo negar-se a cumpri-las.

Sendo assim, o empregador que abusa do seu poder de direção, deverá responder civilmente pelo seu ato ilícito, contudo sua responsabilização civil deverá ser nas mesmas proporções do dano causado ao empregado, visto que em algumas situações o abuso não é somente material, mas também psicológico e moral, o que muitas vezes gera indenização ao empregado.

³¹² BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>.

³¹³ MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso.** São Paulo: LTr, 2007.

³¹⁴ Ibidem.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente monografia de conclusão de curso analisou-se, cientificamente, as questões voltadas a diferenciação de cada um dos poderes de controle do empregador e os limites que existem na relação empregatícia entre empregador e empregado, visto que o abuso do poder hierárquico pode ocasionar rescisão do contrato de trabalho, e gerar responsabilidades civis ao empregador que agir de má-fé.

A pesquisa do trabalho foi embasada em legislações e doutrinas, com objetivo de diferenciar a caracterizar cada um dos poderes de controle do empregador e analisar os limites que o mesmo não pode ultrapassar, esclarecendo quais consequências poderá gerar ao empregador que utilizar de seu poder ilicitamente.

Observa-se que na antiguidade, o poder advinha do pater família, que tinha o controle de seus familiares. Mais para frente, quem detinha o poder era os senhores feudais, que comandavam seus servos. Assim, com o passar do tempo os costumes, os valores e as relações interpessoais entre a sociedade, sofreram modificações, e consecutivamente a sociedade veio evoluindo juntamente com o direito.

O maior objetivo do trabalho é informar as pessoas sobre os diferentes tipos de poderes do empregador e a que há uma linha tênue até onde ele poderá chegar, tendo o empregador o poder de dirigir, controlar, fiscalizar e organizar o trabalho de seu subordinado, lhe gerando diversos deveres para os sujeitos da relação empregatícia.

Na relação empregatícia, o poder diretivo patronal, começa com o contrato de trabalho, o que gera obrigações e respeito mútuo entres as partes da relação contratual, pois assim como o empregador possui limites na maneira como comanda a atividade, o empregado também deverá respeitar as ordens impostas, pois seu não cumprimento poderá gerar sanções ao empregado e até rescisão do contrato de trabalho.

Em virtude disso, o empregador que agir com má-fé e ilegalidade, estará ultrapassando os limites de seu dever, fazendo com que o empregado, não seja obrigado a cumprir sua ordens, e podendo até mesmo gerar responsabilidade civil a empresa, ocasionando danos morais e materiais ao empregado.

Enfim, após analisar todas as características e diferenciações de cada poder hierárquico, sua evolução histórica, natureza jurídica e consequências do abuso do poder, constatou-se a necessidade de intervenção e aplicabilidade dos poderes do empregador, pois ele possui o dever de definir como serão desenvolvidas as atividades do empregando, visto que servem para que haja harmonização e um bom andamento da empresa, lembrando-se que também há obrigação de contraprestação do contratado, que deverá seguir as ordens impostas, desde que estejam nos limites legais.

Sendo assim, o empregado que descumprir as ordens estabelecidas pelo empregador, poderão ser suspensos e ter o contrato de trabalho rescindido por justa causa, por indisciplina.

Diante do estudo apresentado, concluiu-se que o empregador tem o direito de intervir e comandar a relação trabalhista, considerando os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal e o princípio da dignidade humana deferido aos empregados, - que são considerados hipossuficientes na relação de trabalho, por serem a parte mais fraca – contudo, o empregador deverá sofrer limitações, sob pena de suportar eventual indenização por danos materiais e morais, e ainda ter o contrato rescindido indiretamente.

Nesse diapasão, defende-se a busca de iniciativas para evitar o abuso do poder patronal, e também ressaltar a importância de analisarmos o limite dos poderes de direção nas relações trabalhistas, uma vez que, o poder de controle deve estar em conformidade com a lei, boa-fé e também com os preceitos éticos, e à dignidade do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, José de. Natureza Jurídica do Poder Disciplinar, no Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, nº. 63, p. 132-146, 2013 Disponível em: <<http://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/901/844>>.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, nº. 75, abr. 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613>.

BANDEIRA, Fernanda. **Poder direito do empregador**. 03 dez. 2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/poder-diretivo-do-empregador-1538412.html>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

BASTOS, Fábio Gomes de Freitas. **Poder de comando e poder disciplinar do empregador**. 04 abr. 2013. Disponível em: <<http://blog.jornalterceiravia.com.br/advogados/poder-de-comando-e-poder-disciplinar-do-empregador>>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>.

_____. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>.

CAHALI, Yussef said. **Dano Moral**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CATHARINO, José Martins. **Temas de Direito de Trabalho**. Rio de Janeiro: Livro, 1971.

_____. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Vol. 1. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

_____. **Compêndio de Direito do Trabalho**. Vol. 2. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo. Ltr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo. LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo. LTr, 2012.

FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao/historica.htm>>.

GENRO, Tarso. **Direito Individual do Trabalho: uma abordagem crítica**. São Paulo: LTr, 1985.

HOROSHKEYEFF, Kathia Loviat. **Poderes do empregador**. 14 maio 2010. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=402>3.

MARQUES, Christiani. **A proteção ao Trabalho Penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

NORONHA, Fernando. **Direito das Obrigações**. 3. ed. São Paulo. Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles. **Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Método, 2010.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SANTOS, Elvécio Moura dos. O Poder Disciplinar do Empregador. **Revista Faculdade de Direito UFG**, 17/18 (1), p. 79-106, jan./dez. 1994. Disponível em: <<http://revistas.ufg.br/index.php/revfd/article/viewFile/11822/7772>>.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. Vol. 1. São Paulo: LTr, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.