

# PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR, EMPREGO DECENTE E DIREITOS DA PERSONALIDADE

*Leda Maria Messias da Silva\**

**SUMÁRIO:** 1. *Introdução.* 2. *Emprego, empregado, empregador.* 3. *Poder diretivo do empregador.* 3.1. *Poder de organização do empregador.* 3.2. *Poder disciplinar.* 3.3. *Poder de controle do empregador.* 4. *Direitos de personalidade.* 5. *Direitos de personalidade do empregado x emprego decente.* 6. *Conclusões.*

**RESUMO:** A recomendação 193 da Organização Internacional do Trabalho fala em “emprego decente”, cuja concepção só é possível obter a partir do estudo da abrangência e dos limites do poder diretivo do empregador confrontado com os direitos de personalidade do empregado na relação de emprego. O Princípio da Razoabilidade é um parâmetro para o exercício, na justa medida, do poder diretivo do empregador, sem abusos. Disso se conclui que não pode haver “emprego decente” se ausente está o respeito à dignidade do trabalhador. Igualmente, promover o “emprego decente” não é apenas uma questão que interessa ao empregado, porque o trabalho ocupa a maior parte do seu tempo de vida útil, ou ao empregador, porque tem interesse no desenvolvimento do seu empreendimento, ou ainda ao trabalhador de um modo geral, com ou sem vínculo empregatício, mas é também uma questão de política pública.

**PALAVRAS-CHAVE:** Poder diretivo; dignidade do empregado; emprego decente.

---

\* Professora Mestre e Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em Direito das Relações Sociais, sub-área Direito do Trabalho. Professora e Coordenadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Maringá-Cesumar. Professora e membro do Colegiado do Mestrado em Direito do Cesumar. Membro do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, do Cesumar. Advogada e membro do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB) e da Associação Brasileira do Ensino de Direito (ABEDI), ex-professora da Fundação Universidade Cândido Mendes e do Centro Universitário Moacyr Sreder Bastos, ambos no Rio de Janeiro.

## **EMPLOYER'S DIRECTIVE POWER, DECENT EMPLOYMENT AND PERSONALITY RIGHTS**

**ABSTRACT:** The recommendation 193 from the International Work Organization talks about “decent employment”, whose conception can only be possible to obtain from a study of the meaning and the limitations of the employer’s directive power, and confronting them with employees’ personality rights within the work relations. The reasonability principle is a parameter for the exercise, in the fair measure, of the employer’s directive power without abuse. Thus, it is concluded that there cannot be “decent employment” if the workers’ dignity respect is absent. In the same way promote “decent employment” is not just a question that interests the employee, because work occupies the great part of his time, or the employer, because he has interest in his enterprise development, or still the workers in a more general sense, with or without a employment link, but it is also a question of public policy.

**KEYWORDS:** Directive power; employee dignity; decent employment.

## **PODER DIRECTIVO DEL EMPLEADOR, EMPLEO DECENTE Y DERECHOS DE LA PERSONALIDAD**

**RESUMEN:** La recomendación 193 de la Organización Internacional del Trabajo habla en “empleo decente”, cuya concepción sólo es posible obtener a partir del estudio de la abrangencia y de los límites del poder directivo del empleador confrontado con los derechos de personalidad del empleado en la relación de empleo. El Principio de Razonabilidad es un parámetro para el ejercicio, en la justa medida, del poder del empleador, sin abusos. De eso se concluye que no puede haber “empleo decente” si esté ausente el respeto a la dignidad del trabajador. Igualmente, promover el “empleo decente” no es apenas una cuestión que interesa al empleado, porque el trabajo ocupa la mayor parte de su tiempo de vida útil. O al empleador, porque tiene interes em el desarrollo de su emprendimiento. O tadavía, al trabajador de modo general, sons u vínculo empleticio, pero es también una custrión de política pública.

**PALABRAS CLAVE:** Poder Directivo del Empleador; Empleo decente y Derechos de la Personalidad

## 1. INTRODUÇÃO

A competitividade no mundo do trabalho tem gerado cada vez mais exigências do capital sobre o trabalho. Vive-se uma contradição, pois as novas tecnologias, que deveriam proporcionar ao homem mais momentos de lazer, desfrutados junto aos seus, fazem com que as exigências em relação ao trabalhador sejam ainda maiores, em não raros casos, até por uma questão de sobrevivência num mercado totalmente integrado e em constantes transformações.

São várias as demonstrações de flexibilização das relações de trabalho com vínculo empregatício, com o intuito de convertê-lo em trabalho sem vínculo empregatício, sempre na busca de um objetivo: diminuir os custos trabalhistas. Algumas dessas tentativas, por vezes boas em sua essência, não raro são aplicadas para subtrair direitos duramente conquistados ao longo dos anos. Como em tudo na vida, com os institutos jurídicos não poderia ser diferente: estes tanto podem ser aplicados para o bem quanto - se desvirtuados em sua essência - para o mal. Caso típico é o cooperativismo de trabalho. Existem cooperativas que cumprem sua função social, como angariadoras de emprego e renda, e inclusive eliminam o intermediário,<sup>1</sup> diminuindo os custos, enquanto outras - simplesmente, verdadeiras empregadoras dos pseudocooperados - servem apenas para sugar-lhes a dignidade.

O mesmo acontece com o poder diretivo do empregador, o qual está legalmente fundamentado no artigo 2º da CLT, onde o legislador prescreve que ao empregador cabe dirigir a prestação pessoal dos serviços executados pelo seu empregado. No entanto, se o empregador o faz de forma tirânica, o ambiente de trabalho poderá transformar-se em local de aviltamento da dignidade do trabalhador.

Não é novidade que a ganância pelo lucro e a valorização do material em detrimento do espiritual muitas vezes levam as pessoas a se relacionarem de forma precária, visando apenas a interesses que deveriam servir ao homem, e não subjugar-lo. É nesse contexto que pretendemos discorrer acerca do que é o “emprego decente”, expressão usada no item I.4.a da Recomendação n.193 da Organização Internacional do Trabalho (OIT),<sup>2</sup> ao comentar que medidas deveriam ser tomadas para promover o potencial das cooperativas em todos os países, a fim de ajudar estas e seus associados a “criar e desenvolver atividades geradoras de renda e emprego decente e sustentável”.

---

<sup>1</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. **Cooperativas de Trabalho: terceirização sem intermediação**. São Paulo: LTr, 2005. p.143.

<sup>2</sup> Idem, p.109.

O poder de dirigir o seu empreendimento, com certeza, deve ser exercido naturalmente pelo empregador; mas o que queremos neste texto colocar em discussão é o que se deve entender por “emprego decente”, diante do poder diretivo do empregador e dos direitos de personalidade do empregado.

Emprego decente é aquele que remunera de acordo com o mercado ou aquele que respeita a dignidade do trabalhador? Poderíamos pensar na sobrevivência de um sem o outro? Como atuaria nesse contexto o poder diretivo do empregador?

O empregador paga o salário, cumprindo a sua principal obrigação no contrato de trabalho, e o empregado, por sua vez, presta o serviço; mas as relações no ambiente de trabalho, não são tão simples. Por si só, não podemos assegurar que o quesito “emprego decente” esteja plenamente ajustado pelo fato de as principais obrigações do contrato estarem satisfeitas. É preciso levar em conta que estas obrigações, consideradas principais, apenas fazem parte de um todo para a busca da dignidade da pessoa humana, enquanto trabalhador, enquanto empregado.

## **2. EMPREGO, EMPREGADO E EMPREGADOR**

Dizemos, comumente, que alguém tem emprego quando está ocupado com uma atividade laborativa na qual estejam presentes os requisitos do artigo 2º e 3º da CLT, quais sejam: uma pessoa física, em regime de subordinação, prestar pessoalmente um serviço contínuo, isto é, a própria pessoa executar o serviço, que em sua prestação é oneroso, porque implica em obrigações recíprocas. Havendo tais requisitos, estamos diante de uma relação de emprego, estando presente em um dos pólos a figura do empregado e no outro, a figura do empregador. Empregado e empregador estão definidos na CLT, respectivamente, nos artigos 3º e 2º.

Em conformidade com o que diz o art. 2º, empregador poderá ser todo ente, dotado ou não de personalidade jurídica, como também a pessoa física ou a pessoa jurídica. Poderão, pois, ser empregadores o profissional liberal, instituições de beneficência, associações recreativas e outros.

Já o empregado, conforme dispõe o art.3º, só poderá ser a pessoa física que prestar um serviço não eventual, oneroso, subordinado e pessoal.

Cumpra considerar ainda que, se estivermos diante de uma relação de emprego, o risco do empreendimento deve correr por conta do empregador; e isso está disposto no artigo 2º da CLT, pois quando define empregador, o legislador deixa claro que o este assume os riscos do empreendimento.

Feitas tais considerações, há que se ter em conta que, se estivermos diante de uma relação de emprego, a principal obrigação do contrato de emprego, para o empregador é pagar o salário, e para o empregado, prestar o serviço - além, é

claro, de outras obrigações – acessórias, mas não menos importantes -, como, por exemplo o respeito mútuo.

O empregador deseja, para o sucesso do seu empreendimento, que o empregado execute suas atividades a contento, e para que tal aconteça, usa de seu poder diretivo.

### 3. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O poder diretivo do empregador consiste na faculdade deste de dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados. Como já foi mencionado, esse poder está fundamentado no art.2º, “caput”, da CLT, em sua parte final, onde prescreve que o empregador “dirige pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados”. Entenda-se, pois, que o empregador *tem a faculdade*, o que quer dizer que pode ou não fazê-lo, e se o fizer, é somente quanto à direção no tocante ao modo como a atividade do empregado, o trabalho do empregado, as suas atribuições, enfim, devem ser exercidos e conduzidos.

Este poder diretivo está fundamentado em algumas teorias, entre as quais se destacam:

- A TEORIA DA PROPRIEDADE PRIVADA, que prega que o empregador manda porque é o dono do empreendimento (atualmente, ultrapassada);
- A TEORIA DO INTERESSE, segundo a qual o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, objetivando atingir os fins propostos para o seu empreendimento,<sup>3</sup>
- A TEORIA INSTITUCIONALISTA, que concebe a empresa como uma instituição, o que autorizaria o empregador a proceder como se estivesse governando;
- A TEORIA CONTRATUALISTA, segundo a qual o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. É a predominante.

Observa-se, pois, que o poder diretivo do empregador se concretiza, principalmente, pela subordinação do empregado ao empregador.

E por que o empregado se subordina ao empregador? Algumas teorias tentam justificar essa subordinação, podendo-se destacar como as principais:

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p.142.

- teoria da dependência econômica;
- teoria da dependência técnica do empregador em relação ao empregado;
- teoria da dependência hierárquica ou subordinação jurídica.

Não é só por dependência econômica que o empregado se subordina ao empregador. Pode haver o caso de um empregado que trabalhe para não ficar sem uma ocupação, mesmo tendo condições financeiras que lhe permitem viver sem trabalhar. A dependência técnica do empregado em relação ao empregador, nem sempre ocorre, pois no caso de um técnico que, sendo altamente especializado e competente para trabalhar no laboratório de uma empresa, por exemplo, não terá tal dependência em relação ao seu empregador, pois saberá mais que este. Portanto, a teoria que mais justifica essa subordinação do empregado em relação ao empregador é a da dependência hierárquica ou jurídica, pois resulta da própria natureza da organização empresarial. É puramente contratual, sem caráter pessoal, reconhecida por leis combinadas, que ao mesmo tempo obrigam o empregado à subordinação e impedem o abuso desse poder pelo empregador.<sup>4</sup>

Não podemos esquecer que as ordens emanadas do empregador têm que ser legítimas para que possam ser atendidas pelo empregado (legítimas à luz da lei, das CCTs e ACTs, das sentenças normativas, dos regulamentos, dos contratos individuais de trabalho, inclusive dos Princípios Gerais de Direito e da Equidade). Não podemos olvidar que a tendência da empresa moderna é permitir, de forma democrática, cada vez maior participação dos empregados, criando órgãos consultivos ou deliberativos que, possuindo competência própria, restrinjam ou limitem o poder diretivo do empregador.<sup>5</sup>

Não obstante, é aqui que se indaga: essa sujeição, essa subordinação ao comando do seu empregador, é irrestrita? Qual o limite do poder diretivo?

Com certeza, não é irrestrita, pois o próprio legislador estabeleceu comandos - como o disposto no artigo 483, da CLT (rescisão indireta do contrato de trabalho, em que o empregado ingressa com ação contra o seu empregador, requerendo que o Juiz do Trabalho, em sentença, determine a justa causa para a rescisão contratual, motivada pelo empregador) - que demonstram que o empregado podereagir quando as ordens emanadas do empregador forem injustas ou este deixar de cumprir o disposto no contrato de trabalho.

---

<sup>4</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997. p. 52-57.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op.cit.*, p. 143.

Por isso, a natureza jurídica do poder diretivo do empregador já não tem sido vista pela doutrina como um direito potestativo (significando que contra o seu exercício nada se possa opor), mas com natureza jurídica de direito-função (que limita a amplitude do poder patronal de direção, pela participação dos trabalhadores nas decisões da empresa).

No entanto, não há como entender o poder diretivo do empregador sem que se entenda como ele se manifesta. Segundo a doutrina, o poder diretivo do empregador, se manifesta em três dimensões:

### 3.1. PODER DE ORGANIZAÇÃO DO EMPREGADOR

É o poder de organizar sua atividade, o seu negócio, o capital e o trabalho, o qual decorre até do seu direito de propriedade. O empregador estabelecerá qual a atividade a ser exercida, se comercial, industrial, agrícola, etc.; o tipo de sociedade que se estabelecerá – sociedade limitada, por ações, etc.; o número de empregados, cargos, funções, local e horário de trabalho, etc. Ele também poderá regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento da empresa.<sup>6</sup>

Nem mesmo o poder de organização do empregador é absoluto, pois a lei, as convenções coletivas e as sentenças normativas poderão limitá-lo, até mesmo porque as empresas, de modo geral, também têm um papel social a desempenhar, além de cumprir os seus fins econômicos. Se assim não fosse, em nome da finalidade econômica se justificaria o trabalho escravo, que é um ultraje à dignidade do trabalhador.

Outra questão a ser levada em conta, dentro das limitações do poder de organização do empregador, é que, embora o poder de direção concedido ao empregador lhe permita, em casos especiais, fazer unilateralmente modificações no contrato de trabalho, é necessário que se tenha em conta o disposto no art. 468 da CLT, que é claro ao expor que nos contratos de trabalho só são lícitas alterações por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Assim, caso o empregado se julgue lesado, poderá opor-se a modificações que lhe causem prejuízos, ou seja, modificações ilegais, o que se denomina “*ius resistentiae*”, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme estabelece o art. 483 da CLT.

Vejam os principais casos de “*ius variandi*”, em que é permitida a alteração unilateral do contrato de trabalho pelo empregado, em algumas situações que

---

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. op. cit., p. 142.

envolvem a função ocupada pelo empregado, o salário e o local da prestação de serviços.

- Empregado de confiança pode retornar, por determinação do empregador, ao exercício do cargo que ocupara antes do exercício do cargo de confiança (permitido pela CLT, conforme prescreve o parágrafo único do art. 468). O art. 450 da CLT revela a mesma regra ao enunciar que

ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

É importante salientar que a alteração de função, não prevista em lei, é tolerada quando a empresa extingue cargos, não dispensa seus ocupantes e os aproveita em outras funções. Desde que estas não importem em alteração substancial das qualificações, é de permitir validade do ato, com fundamento no princípio do “*jus variandi*”. Caso contrário, deve ser assegurado ao empregado o direito de rescisão indireta do contrato de trabalho (art.483, “d”, da CLT).<sup>7</sup>

- A alteração do horário de trabalho, como no caso de o trabalhador que prestava serviços à noite passar a trabalhar durante o dia, é admitida implicitamente na orientação da Súmula 265 do TST, pois o trabalho noturno é mais prejudicial à saúde do trabalhador. A noite é o período em que a pessoa deve descansar.

- É permitida a prorrogação da jornada de trabalho para recuperação de paralisações, conforme parágrafo 3º, do art.61 da CLT.

- Empregado que tenha deficiência física ou mental atestada pelo INSS pode ser readaptado para nova função (parágrafo 4º, do art.461 da CLT).

- É permitida alteração em alguns casos de transferência, como, por exemplo, quando houver extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado (parágrafo 2º do art. 469 da CLT) ou no de exercício de cargo de confiança (parágrafo primeiro do art .469 da CLT).

- Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado (parágrafo primeiro do art.499 da CLT).

---

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 307.



- No tocante a alterações salariais impostas pelo empregador, como modificações da forma de pagamento em decorrência de imperativos técnicos - a exemplo do caso citado por Amauri Mascaro Nascimento,<sup>8</sup> de substituição de máquinas obsoletas por modernas, o empregador pode ser levado, às vezes, a ter que mudar o salário, com uma nova tarifa paga por unidade produzida pelo operário. A redução salarial só é possível mediante acordo ou convenção coletiva, conforme disposto no art.7º, inciso VI da CF; e vale o mesmo em relação a redução de jornada com a conseqüente redução de salário, de acordo com o disposto no art.7º, inciso XIII da CF.

### 3.2. PODER DISCIPLINAR

É o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados.

No direito brasileiro, poderão ser aplicadas aos empregados as seguintes penalidades: advertência (sem previsão legal) e suspensão (prevista no art.474 da CLT). O atleta profissional pode ser multado, com base nas normas desportivas.

As penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça.

### 3.3. PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR

É outra manifestação do poder de direção. É no exercício desse poder que o empregador FISCALIZA as atividades profissionais de seus empregados.

É principalmente no exercício dos poderes de fiscalização e disciplinar, atribuídos ao empregador em vista de seu poder diretivo, que vamos discorrer sobre as principais atitudes dos empregadores que podem levá-los a ferir o direito de personalidade de seus empregados e, em conseqüência, a não atenderem ao quesito essencial para a dignidade do trabalhador, que é contribuir para o emprego decente.

Para que se entenda o tema, é necessário responder à indagação “Quais são esses direitos de personalidade dos empregados?”, para depois, só depois, concluir-se sobre o que é emprego decente, na relação “poder diretivo do empregador x empregado”.

## 4. DIREITOS DE PERSONALIDADE

Conforme já exposto pela autora mais de uma vez, ao tratar dos direitos de personalidade sob outras perspectivas, dada a multidisciplinaridade do tema, no

---

<sup>8</sup> op.cit. p.307.

vocabulário jurídico, De Plácido e Silva<sup>9</sup> assim define personalidade:

Do latim ‘personalitas’, de persona (pessoa), quer, propriamente, significar o conjunto de elementos, que se mostram próprios ou inerentes à pessoa, formando ou constituindo um indivíduo que, em tudo, morfológica, fisiológica e psicologicamente se diferencia de qualquer outro.

Destarte, podemos concluir, como aduz Amauri Mascaro Nascimento,<sup>10</sup> que direitos de personalidade

são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária;

Ou, como expõe Orlando Gomes,<sup>11</sup> “são direitos destinados a resguardar a dignidade da pessoa humana, preservando –as dos ataques de outros indivíduos”.

Sílvio Romero Beltrão<sup>12</sup> define os direitos de personalidade como “categoria especial de direitos subjetivos que, fundados na dignidade da pessoa humana, garantem o gozo e o respeito ao seu próprio ser, em todas as suas manifestações espirituais ou físicas”. O autor conclui mais adiante<sup>13</sup> que, para sabermos se estamos diante de direitos de personalidade, é necessário verificar se houve violação do fundamento ético da dignidade da pessoa humana.

Podemos então concluir que o rol dos direitos de personalidade disposto na constituição (art. 5º, incisos V e X), bem como no Código Civil (artigos. 11 à 21), é apenas exemplificativo, pois se trata de uma categoria de direitos cujo objetivo é resguardar a dignidade da pessoa humana. Podemos citar, entre esses direitos de personalidade, os direitos à intimidade, à honra, à vida privada, à imagem, ao nome e outros.

Diante do exposto, indagamos: os direitos de personalidade limitam o poder diretivo do empregador, para preservar o “emprego decente”?

---

<sup>9</sup> SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizado por Nagib Salaib Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro:[s.n.], 2003. p. 1035.

<sup>10</sup> op.cit., p. 131.

<sup>11</sup> GOMES, Orlando *apud* SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000. p. 63.

<sup>12</sup> PUECHE, José Enrique Bustos *apud* BELTRÃO, Sílvio Romero. **Direitos da Personalidade**: de acordo como Novo Código Civil. São Paulo: Atlas, 2005. p. 25.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 51.

Com toda certeza, a resposta para essa pergunta é: sim.

Há que se ter em mente que o trabalhador não pode ser simplesmente um número, um elo de uma fria corrente que o ata ao lucro do empreendimento, um objeto mercável. O homem necessita do trabalho para a sua sobrevivência, mas em nome dessa sobrevivência não pode sujeitar-se à indignidade da escravidão, pelo trabalho ou por relações de trabalho, ao interagir com o seu empregador ou tomador de serviços. O trabalho digno, decente, que não valoriza a máquina mais do que ao homem, deve ser a tônica de uma sociedade mais justa, com menos desigualdades.

Trata-se, assim, nada mais nada menos que de aplicar-se às relações de trabalho o PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA, CONSTANTE DO ART.1º, INCISO III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, O QUE IMPLICA EM RESPEITAR, O EMPREGADOR, OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS EMPREGADOS.

COMO SABER QUAL O LIMITE DO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO, DIANTE DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DOS EMPREGADOS para preservar o emprego decente?

Outro princípio, o PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE, principalmente, nos dá essa resposta:

significa a busca do meio-termo na investigação das relações entre meios e fins. O razoável é o justo, o adequado, o pensado satisfatoriamente, o conforme a razão. Não, contudo, a uma razão fundada na lógica matemática, puramente formal, senão uma razão sedimentada na lógica do razoável, do humano, da vida humana.<sup>14</sup>

Se o empregador fere a dignidade do trabalhador, extrapolando o seu poder diretivo pela não-aplicação do princípio da razoabilidade, estará deixando de promover o “emprego decente”.

## **5. DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO X EMPREGO DECENTE**

Retomemos neste ponto uma breve reflexão sobre o termo “emprego decente” adotado na Recomendação 193 da OIT.

Quando a Recomendação estabelece que os governos dos Estados-membros da OIT devem tomar medidas para promover o sistema de cooperativas em todos

---

<sup>14</sup> Engel, Ricardo José. **O Jus Variandi no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 42-43.

os países, para ajudar estas e seus associados a criar e desenvolver atividades geradoras de renda e emprego decente, certamente não está se referindo ao termo emprego somente no sentido daquele representado por trabalho com vínculo empregatício, mas no de trabalho decente em qualquer relação trabalhista, independentemente da existência dos requisitos que geram o vínculo empregatício. No entanto, o destaque no presente artigo é para as relações com vínculo empregatício, onde se confronta o poder diretivo do empregador com os direitos de personalidade do empregado, em busca de uma concepção para “emprego decente”. O cerne da questão é estabelecer o que seja “emprego decente” diante do histórico embate entre capital e trabalho.

Afinal, que é “decente”? Segundo os estudiosos do vernáculo, de modo geral a palavra é definida como sendo, dentre outras, “honesto”, “conveniente”, “apropriado”, “bem comportado”, “que fica bem”, “asseado”, “limpo”. Portanto, não fica difícil concluir que “emprego decente” (lembre-se, sem considerar a palavra “emprego” como sinônima de trabalho, mas sim, tomando apenas a dimensão que lhe damos nestes escritos, ou seja, de “emprego” no sentido de estarmos diante de uma relação com vínculo empregatício) deve ser entendido como aquele que não avilta os direitos de personalidade do empregado, aquele que preserva a dignidade do trabalhador. Portanto, não é “emprego decente” aquele que não remunera dignamente; também não o é aquele em que o empregador, em sua prática diária, age assediando moralmente o trabalhador, humilhando-o, sugando suas forças físicas até à exaustão, estabelecendo uma relação de trabalho escravo. As revistas íntimas, também, não raras vezes promovem o desrespeito ao trabalho decente, colocando empregados em situações vexatórias. Márcia Novaes Guedes<sup>15</sup> narra, em seu livro “Terror Psicológico”, que o juiz Sérgio de Souza Verani, da 37ª Vara Criminal do Rio de Janeiro, condenou a empresa “De Millus S/A Indústria e Comércio” a multa pelo crime de constrangimento ilegal, praticado contra 3.000 operárias, ao efetuar revistas íntimas periódicas. Prossegue a autora, afirmando:

... as operárias eram encaminhadas a cabines sem cortina, em grupos de trinta, e recebiam instruções para levantar as saias e blusas ou abaixar as calças compridas, a fim de que fossem examinadas as etiquetas das peças íntimas e, quando ocorria estarem menstruadas, deveriam mostrar a ponta do absorvente higiênico para provar que não havia peças escondidas ali.

Discriminações de gênero, cor, religião, raça, pela opção sexual ou por ser o trabalhador portador de deficiência ou de uma doença como a AIDs, que, embora

---

<sup>15</sup> GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 128.

grave, que não o impede de trabalhar, e discriminação etária, entre outras, também são fatores que não promovem o trabalho decente, levando o empregado a sentir-se excluído e tornando o ambiente de trabalho insuportável. Sobre a discriminação por faixa etária, escreveu Daniela Lustoza:<sup>16</sup>

Ao lado das dificuldades de mulheres e negros em conquistarem os postos de trabalho, a idade consiste em outro fator de segregação no mercado de trabalho, e mereceu maior destaque em razão das transformações do perfil desse mercado, principalmente na década de 90.

(...) A idade constitui em um dos pontos frágeis das relações laborais. Nesse aspecto, tanto os jovens como os idosos sentem os efeitos de um mercado de trabalho que não alberga a sua população economicamente ativa, deixando de fora um contingente expressivo de trabalhadores.

O ambiente de trabalho decente é o ambiente sadio, e sadio em todos os sentidos, não só naquele de preservar a saúde física do trabalhador, mas também no de preservar-lhe a saúde mental. Aqui não olvidamos que o empregado também contribui para que esse ambiente seja satisfatório quando cumpre suas obrigações contratuais. É claro que a obrigação não se limita ao empregador, mas este, ao exercitar o seu poder de direção, pode e deve agir de forma que o ambiente de trabalho seja decente.

Diante do que foi exposto, não resta dúvida de que os direitos de personalidade dos empregados devem ser respeitados para que o emprego seja decente.

## 6. CONCLUSÕES

O “emprego decente”, como é óbvio diante do que foi exposto, não se concretiza apenas com o cumprimento, por ambas as partes, das principais obrigações do contrato de trabalho, ou seja, uma prestando o serviço e a outra recebendo o salário. Emprego decente é aquele em que, no exercício do poder diretivo do empregador, em todas as suas dimensões, respeita-se a dignidade do trabalhador e, em contrapartida, este corresponde às ordens justas emanadas do empregador.

Emprego decente é aquele em que o empregador, ao exercer o seu poder diretivo, tem a consciência do princípio da razoabilidade; em que suas ordens não extrapolem o limite da decência, ou seja, do que é “honesto”, “conveniente” e “apropriado”, só para usar os termos que explicam o significado da palavra “decente”, acrescentando “o que é justo”.

---

<sup>16</sup> CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Mercado de Trabalho e Discriminação Etária: A Vulnerabilidade dos Trabalhadores “Envelhecetes”**. São Paulo: LTr, 2006. p. 97.

O trabalho não é decente quando o ambiente é de invasão da intimidade ou da privacidade; quando o empregador age discriminando ou permite a discriminação no ambiente de trabalho; quando não paga um salário justo; quando não são atendidas as determinações da legislação trabalhista, como o direito ao décimo terceiro salário, férias, uso de equipamentos de proteção individual, em casos de ambientes insalubres ou perigosos. Quando o empregado se sente assediado moralmente pelas ações constantes do empregador, a exigir-lhe algo que está acima de suas condições normais de trabalhador, com certeza o trabalho não é decente. Muitos outros casos que implicam na ofensa à dignidade do trabalhador, por óbvio, excluem a qualificação do trabalho como “decente”.

Destarte, embora o poder diretivo do empregador lhe permita dirigir a prestação pessoal de serviços dos seus empregados, ele não poderá extrapolar o limite da razoabilidade e deverá zelar para que o ambiente de trabalho seja o melhor possível, a fim de atender ao que deve ser aplicado a todas as relações de emprego: condições de trabalho decente, as quais se constituem, acima de tudo, pelo respeito aos direitos de personalidade dos empregados e à dignidade do trabalhador.

Se assim for, só podemos concluir que num ambiente de trabalho onde há respeito, dignidade, todos ganham e até mesmo a produtividade aumenta. Portanto, se a maior parte da vida do homem este passa em seu trabalho, trata-se de uma questão de saúde pública a promoção de emprego decente; e de fato, tal como prega a Recomendação 193 da OIT, as políticas públicas devem estar voltadas para este objetivo, e todos, sem exceção, devem contribuir para este fim, seja o empregador, seja o empregado, seja, enfim, qualquer cidadão do Brasil ou do mundo, pois, como salientamos no início, o mundo do trabalho está totalmente integrado, e o que acontece em qualquer parte desse mundo interfere na vida de todos.

## 7. REFERÊNCIAS

BELTRÃO, Sílvio Romero. **Direitos da Personalidade: de acordo como Novo Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2005.

CHAVES, Daniela Lustoza Marques de Souza. **Mercado de Trabalho e Discriminação Etária: A Vulnerabilidade dos Trabalhadores “Envelhecetes”**. São Paulo: LTr, 2006.

ENGEL, Ricardo José. **O Jus Variandi no Contrato de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

\_\_\_\_\_ **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Atualizado por: FILHO, Nagib Salaib; CARVALHO, Gláucia. Rio de Janeiro: 2003.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Cooperativas de Trabalho: terceirização sem intermediação**. São Paulo: LTr, 2005.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: Ltr, 2000.

