

OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE:  
A HUMANIZAÇÃO DO PODER EMPREGATÍCIO COMO INSTRUMENTO DE  
PROMOÇÃO DE UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO

THE CHALLENGES OF LABOUR LAW IN THE CONTEMPORARY:  
The HUMANIZATION POWER EMPLOYMENT AS A TOOL TO PROMOTE AN  
ENVIRONMENT OF DECENT WORK

ADRIANO JANNUZZI MOREIRA  
ALINE CARNEIRO MAGALHÃES

RESUMO: A história do Direito do Trabalho nos demonstra que este ramo especial do Direito nasceu da conjunção de fatores sociais, políticos e econômicos e, ao longo de sua trajetória, passou por períodos de afirmação, expansão e críticas. Na contemporaneidade, meio a um contexto de globalização e avanços tecnológicos, ele tem o desafio de harmonizar os direitos e interesses patronais e obreiros, especificamente humanizando o poder empregatício de conduzir e fiscalizar a prestação de serviços para que o seu exercício promova um meio ambiente de trabalho digno como garantido pela CR/88. O alcance deste desiderato passa pela eficácia horizontal dos direitos fundamentais que fundamenta a defesa destes nas relações privadas.

PALAVRAS-CHAVE: Poder empregatício; Meio ambiente do trabalho; Dignidade humana; Direitos Fundamentais; Direitos da personalidade.

ABSTRACT: The history of Labor Law shows us that this particular branch of law arose from the conjunction of social, political and economic factors and, throughout his career, went through periods of affirmation, expansion and criticism. In contemporary times, a context of globalization and technological advances, it has the challenge of harmonizing the rights and interests of workers and employers, specifically employment humanizing power to conduct and oversee the provision of services to its exercise promotes an environment of decent work as guaranteed by the CR / 88. The achievement of this goal involves the horizontal effect of fundamental rights that underlies the defense of these in private affairs.

KEYWORDS: Employment power; The work environment; Human dignity; Fundamental Rights; Personality rights.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Constituição da República de 1988 (CR/88) consagrou o princípio da dignidade da pessoa humana como pilar do nosso Estado Democrático de Direito, devendo as condutas humanas estar nele pautadas.

Paralelamente, nela foi elencado um rol de direitos fundamentais que, como tal, são imprescindíveis à vida do homem e cujo cumprimento pode ser exigido tanto do Estado quanto do particular.

Dentre os direitos essenciais ao ser humano podemos identificar o direito a um meio ambiente digno, dentro do qual se insere o meio ambiente do trabalho.

Para que o local onde o serviço é prestado alcance tal *status*, ele deve ser seguro, salubre, livre de ameaças psicológicas, ofensas aos direitos da personalidade e discriminação.

O grande desafio com que nos deparamos na contemporaneidade é alcançar um meio ambiente do trabalho com estas características em harmonia com o exercício do poder diretivo patronal e a busca do empregador pela maximização dos lucros.

Neste contexto insta salientar a centralidade do trabalho na sociedade, sendo ele um meio de se alcançar uma vida melhor, um espaço reconhecido, adquirir bens de consumo, aprimorar o conhecimento, estimular a criatividade e promover a auto-estima. Para a proteção do trabalho, dada sua extrema importância, foi criado o Direito do Trabalho, ramo especial do direito que visa melhorar a condição social do obreiro.

Entretanto, quando o labor é exercido fora do padrão qualitativo supra, podemos identificar uma função inversa e perversa da prestação de serviços, sendo fonte de abalo psicológico, doenças, danos e sofrimento.

Neste contexto, no presente trabalho, buscaremos, no primeiro item fazer um breve apanhado histórico sobre o nascimento, as funções e o papel que exerce o Direito do Trabalho na atualidade. No tópico seguinte abordaremos os desafios que encontra em um mundo globalizado onde ele é criticado por muitos. Em seguida trataremos do poder diretivo, abordando seu conceito, fundamento e limites. Na sequência faremos um paralelo entre o meio ambiente do trabalho, o princípio da dignidade humana e os direitos da personalidade. Na sequência teceremos alguns comentários sobre os direitos fundamentais e sua eficácia horizontal como balizador da conduta patronal. Por fim, falaremos sobre a necessidade de compatibilização entre o direito obreiro a um meio ambiente de trabalho digno e o direito do empregador de exercer seu poder empregatício, identificando algumas áreas sensíveis à

temática. Tudo para que ao final possamos concluir que a promoção de um meio ambiente de trabalho digno é um direito do empregado e um investimento realizado pelo empregador que, em última análise é capaz de majorar seus lucros e humanizar o poder diretivo patronal.

## 2 O DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA HISTÓRICO-EVOLUTIVA

As transformações ocorridas no século XVIII, especialmente em países da Europa Ocidental, decorrentes das revoluções burguesa e industrial, do deslocamento da população do campo para a cidade, do novo modelo econômico e do acúmulo de capital pela classe que ascendia ao poder influenciaram diretamente o modo de produção e a relação entre aquele que vendia sua força de trabalho e aquele que pagava por ela.

A soma destes fatores contribuiu para a formação do sistema capitalista de produção, servindo de base para a era industrial em que vivemos até hoje.

A Revolução Industrial representou grandes avanços e a ruptura com o modelo de produção vigente, mas, muitos dos ganhos obtidos se deram através da superexploração do trabalhador.

A rotina nas fábricas era marcada por inúmeros acidentes, condições de trabalho precárias e toda forma de desrespeito ao obreiro que laborava em jornadas extenuantes mediante uma remuneração que mal lhe permitia alimentar.

Esta nova fase se desenvolveu sob a égide do Estado Liberal, caracterizado pelo individualismo, não intervenção estatal, busca incessante por lucros, abstração da questão social e grande desigualdade entre muitos que viviam na pobreza e um pequeno grupo que gozava dos ganhos auferidos com o novo sistema.

Os longos anos marcados por este estado de coisas renderam, dentre outras conseqüências, um quadro de mazelas para a maior parte da população. O liberalismo pregava a igualdade e a liberdade, mas acabou gerando grandes desigualdades sociais.

O operário era livre, diferentemente do servo e do escravo do período anterior, mas suas escolhas transitavam entre morrer de fome nas ruas, pelo desemprego, ou se submeter a um trabalho degradante que lhe rendia uma parca remuneração, insuficiente para a subsistência própria e de sua família.

Em meio a este contexto, as relações sociais e de trabalho entraram em crise. A miséria e a exploração extrema despertaram nos obreiros um sentimento de classe que os levou a forçar, via greves, uma discussão com os proprietários dos meios de produção, que acabaram aceitando o diálogo.

Os trabalhadores começaram a se juntar e a reivindicar condições de vida e de trabalho dignas, pois, perceberam que a união era sinônimo de força e fonte de pressão. Ainda, ela foi o móvel para o estabelecimento de normas coletivas<sup>1</sup>. Segundo Maurício Godinho Delgado:

Os segmentos sociais dos trabalhadores, a contar da segunda metade do século XIX, descobriram a ação coletiva, por meio da qual compreenderam, no transcorrer do processo, que seus dramas, necessidades e interesses não se explicavam a partir da ótica exclusivamente contratual-civil e individual. Esses segmentos, socialmente dominados e juridicamente subordinados na estrutura do processo produtivo, passaram a formular, em contraposição ao estuário jurídico-liberal e individualista da época, propostas de normatização de caráter coletivo, abrangentes do conjunto dos trabalhadores envolvidos e subordinados. (DELGADO, 2009, p.86).

Paralelamente os governantes começaram a se conscientizar da necessidade de intervenção na sociedade, passando o Estado<sup>2</sup> a adotar uma postura mais intervencionista e ativa, buscando promover uma melhor condição de vida e distribuição de renda, o que é alcançado, dentre outras formas, por meio da instituição de normas trabalhistas. Ainda nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

[...] é pela norma jurídica trabalhista, interventora no contrato de emprego, que a sociedade capitalista, estruturalmente desigual, consegue realizar certo padrão genérico de justiça social, distribuindo a um número significativo de indivíduos (os empregados), em alguma medida, ganhos do sistema econômico. (DELGADO, 2004, p.122).

O Estado, nesta época, ao começar a estabelecer direitos trabalhistas percebeu que o Direito Civil, de cunho eminentemente liberal-individualista não se adequava à relação que nascia no mundo do trabalho.

O modelo contratual civilista, que partia da premissa da igualdade e autonomia da vontade das partes, era incompatível com as necessidades e realidade dispare existente entre empregado e empregador. As normas civis não eram aptas a tutelar a relação jurídica de emprego, pois, a igualdade que preconizava colocava o trabalhador em posição inferior que, em virtude da necessidade, aceitava todo e qualquer tipo de cláusula contratual.

---

<sup>1</sup> O diálogo entre o sindicato dos empregados e o empregador passou a ser feito através das negociações coletivas em que as partes discutiam e acordavam sobre normas que iriam reger a sua relação, sendo esta um importante instrumento de exercício da democracia, do poder popular, de adequação setorial das normas e de atualização do Direito, permitindo às partes, cientes das peculiaridades de cada categoria, estabelecer diretamente e sem intervenção estatal, regras que melhor atendessem aos seus interesses. As normas coletivas subdividem-se em Convenção Coletiva de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado entre dois ou mais sindicatos patronais e obreiros ou Acordo Coletivo de Trabalho, quando se tratar de acordo firmado pelo sindicato dos trabalhadores e uma empresa.

<sup>2</sup> De acordo com Gabriela Neves Delgado (2006, p. 49), “Juridicamente, com a consolidação do Estado intervencionista, houve a materialização do direito com a emergência dos direitos sociais ou de segunda geração, por meio da oficialização de normas com nítido caráter teleológico”.

Mas não foi só. A formação do Direito Trabalho também foi resultado da adoção de uma nova postura da classe burguesa em relação ao trabalhador. Ela percebeu que, se não refreasse sua busca por lucros e passasse a olhar o obreiro com um pouco de humanidade, o incipiente modelo de produção corria sério risco de fracassar.

A disseminação de ideias socialistas e comunistas acentuava a tensão entre as classes operária e burguesa. Esta, em defesa, acabou concordando com o mínimo de normatização da relação de emprego. Segundo Maria Cecília Máximo Teodoro:

Não há dúvida de que as normas incipientes do trabalho surgem como resposta do próprio capitalismo às reivindicações dos trabalhadores. Mas, antes de tudo, tais normas consistem em estratégia pensada pelos e vantajosa para os próprios capitalistas, como manutenção do sistema econômico que se consolidava: o capitalismo. (TEODORO, 2011, p.42).

A soma de todos estes fatores fez nascer o Direito do Trabalho, como resultado de um contexto político, social e econômico:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. (DELGADO, 2009, p.86).

Da fase de formação que, segundo Maurício Godinho Delgado (2009) vai de 1802 a 1848, o Direito do Trabalho passa pela fase de intensificação, de 1848 a 1890, e chega à fase de consolidação, de 1890 a 1919.

Os direitos trabalhistas, a partir de 1917, são alçados ao patamar de normas constitucionais através das Constituições do México de 1917 e Weimar (Alemanha) de 1919. A partir deste momento várias constituições passaram a contemplar direitos trabalhistas em seus textos.

Pela necessidade de uniformização das regras e princípios essenciais a todos os trabalhadores, este ramo especial do Direito extrapola as fronteiras dos Estados e começa a ganhar relevância internacional.

O referencial de afirmação desta nova etapa pode ser atribuído à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, agência da Organização das Nações Unidas (ONU) que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, sendo este órgão responsável pela formulação e aplicação de normas internacionais do trabalho.

O Direito do Trabalho firma-se definitivamente como um ramo do direito preocupado com a melhoria das condições da pactuação da força de trabalho, com tendência expansionista, natureza tuitiva, caráter modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social, intervencionista, cogente, imperativo e irrenunciável.

A fase gloriosa do Direito do Trabalho, de expansão e concretização, perdurou por muito tempo, em especial das décadas de 1950 a 1970. Nunca antes na história foi observado um clamor tão grande pelo cumprimento e aprimoramento das normas trabalhistas. Tal fase “conheceria seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social” (DELGADO, 2009, p.92).

No plano nacional, a CR/88 foi um marco de afirmação e valorização do Direito do Trabalho em nosso país, pois elevou o valor social do trabalho ao patamar de garantia fundamental em harmonia com o princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da nossa República.

Entretanto, a nova Constituição foi promulgada no período em que se consolidava no mundo teorias e práticas neoliberais, acompanhadas da globalização, revolução tecnológica, reestruturação produtiva, hegemonia financeiro-especulativa, generalização e aprofundamento do sistema capitalista (NEVES DELGADO, 2006).

Dentro desta nova ordem de fatos e valores, passou-se a combater o Direito do Trabalho sob diversos argumentos, dentre eles por (i) ser um entrave à integração das nações, (ii) prejudicar a concorrência das empresas nacionais no âmbito externo e (iii) ser fonte de desemprego por onerar excessivamente as empresas e impedir seu crescimento.

O modelo ultraliberal, por muitos defendido, buscava desconstruir as garantias sociais e os limites impostos pelo Direito do Trabalho sob a justificativa de que ele precisava ser modernizado, repensado e flexibilizado para possibilitar a competitividade das empresas em um mercado globalizado e garantir maior empregabilidade.

O período foi marcado por “uma acentuada desregulamentação, informalização e desorganização do mercado de trabalho” (DELGADO, 2009, p.94) e pela tentativa de desestruturação do próprio Direito do Trabalho.

Imbuídos destas ideias os empregadores passam a exercer o seu poder diretivo de maneira exorbitante (com apoio das novas tecnologias), buscando a maximização dos seus lucros e, não raro, abstraindo a teia normativa tuitiva criada para proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Nasce aí a necessidade de compatibilizar os direitos patronal e obreiro dentro deste cenário contemporâneo em uma perspectiva de humanização do poder de condução da prestação de serviços exercido à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e com respeito aos direitos da personalidade do trabalhador para promoção de um meio ambiente do trabalho digno que pressupõe higidez e segurança.

### 3 O DIREITO DO TRABALHO MEIO AO CONTEXTO GLOBALIZADO CONTEMPORÂNEO

Conforme restou demonstrado no tópico anterior o Direito do Trabalho passou por fases e em um dado momento histórico foi objeto de duras críticas.

A fórmula ultraliberal buscava convencer de que o modelo de Estado Social preocupado com o trabalhador, parte hipossuficiente carecedora de proteção, teria se tornado um “paradigma obsoleto, datado, incapaz de enfrentar os desafios da nova economia capitalista globalizada” (DELGADO; PORTO, 2007, p.25).

Novamente a conjugação de fatores sócio-político e econômicos contribuiu para a mudança de paradigma.

A crise do petróleo da década de 70, o aumento da inflação, o déficit fiscal do Estado, a revolução tecnológica, a reestruturação produtiva, a ascensão do neoliberalismo, especialmente com a subida ao poder de Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979 e Ronald Reagan nos Estados Unidos em 1980, concorreram para o ataque ao Direito do Trabalho. De acordo com Vólia Bomfim Cassar:

O mercado de trabalho passou por uma profunda modificação em face da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição, o estreitamento das margens de lucro, da necessidade de maior produção, da divisão internacional do trabalho e da subordinação dos países mais pobres aos mais ricos. (CASSAR, 2010, p.22).

A partir desta época as distâncias foram encurtadas por meio do avanço da tecnologia. O incremento desta trouxe novas ferramentas de controle e otimização da prestação de serviços, incutindo no mundo do trabalho a ideia do empregado como um colaborador polivalente. Fatos acontecidos de um lado do mundo passaram a ser transmitidos a todo o resto em tempo real. Empresas separaram o seu escritório administrativo do setor de produção que foi deslocado para países distantes cuja mão-de-obra tinha um custo reduzido. A acirrada concorrência internacional pressionava as empresas nacionais. Tudo isto foi (e é) parte do fenômeno denominado de globalização. Afirma Vólia Bomfim Cassar que:

A globalização é parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatizações, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem socioeconômica nacional e mundial. É um processo, uma “onda” que traduz uma nova cultura no quadro das transformações do capitalismo liberal. É um produto inevitável da tecnologia nas áreas da informática e das comunicações. (CASSAR, 2010, p.22).

A globalização gerou conseqüências no mundo do trabalho. Na busca pela competitividade em âmbito internacional, as empresas (às vezes até mesmo os governos) passaram a exigir a revisão do Direito do Trabalho.

Alguns pugnam pela desregulamentação, isto é, a ausência do Estado na regulamentação das relações de trabalho, deixando o contrato à mercê das regras de mercado e da autonomia - individual ou coletiva - de vontade das partes, com a revogação de direitos impostos pela lei, ao argumento de que os trabalhadores de hoje são mais conscientes, maduros e menos explorados (CASSAR, 2010). A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada regule as condições de trabalho, os direitos e as obrigações decorrentes da relação de emprego (SUSSEKIND, 2005).

Outros buscam na flexibilização uma resposta intermediária para a questão. Esta pressupõe a intervenção estatal, mais ou menos intensa, para a proteção dos direitos do trabalhador, mesmo que apenas para a garantia de direitos básicos. Na flexibilização um núcleo de normas de ordem pública permanece intangível, pois sem estas não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade, sendo fundamental a manutenção do Estado Social (CASSAR, 2010).

A flexibilização representa uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, admitida apenas nos limites do sistema jurídico nacional e dos princípios da proteção, lealdade, boa-fé, transparência, necessidade e razoabilidade, sempre sob a tutela sindical.

Esta opção é vista de maneira distinta pelos doutrinadores. Para Maurício Godinho Delgado (2009), apenas as normas de indisponibilidade relativa podem ser flexibilizadas, nos termos do princípio da adequação setorial negociada.<sup>3</sup> Já para Alice Monteiro de Barros (2009) não há diferenciação entre desregulamentação e flexibilização, consistindo ambas as figuras em retirada de vantagens trabalhistas, substituindo-as por benefícios inferiores.

---

<sup>3</sup> O princípio da adequação setorial negociada trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal. É um princípio novo, desenvolvido por Maurício Godinho Delgado. Sobre o assunto “O Princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho” de autoria de Maria Cecília Máximo Teodoro.

No mundo do trabalho, como se percebe, a globalização foi responsável por muitas mudanças. A quebra de barreiras e fronteiras exigiu das empresas maior competitividade, o que, muitas vezes, tem sido buscado através da retirada de direitos trabalhistas.<sup>4</sup> Estes foram, de um modo generalizado, taxados de prejudiciais ao desenvolvimento e manutenção das empresas no novo mercado mundial, além de gerar desemprego, principalmente por encarecer o custo da mão-de-obra.

O cenário atual de duras críticas ao Direito do Trabalho é visto por alguns como um momento de crise, mas para outros, como Maurício Godinho Delgado (2009), como um momento de transição para um ramo renovado e fortalecido.

Nesse contexto emerge o desafio de compatibilizar as exigências deste mundo globalizado onde o empregador, através do exercício do poder diretivo, busca maximizar seus lucros, com a proteção ao obreiro e a promoção de um meio ambiente de trabalho digno em que haja respeito aos seus direitos da personalidade, à sua saúde e integridade.

#### 4 O PODER EMPREGATÍCIO: CONCEITO, FUNDAMENTO E CONTEXTUALIZAÇÃO

A relação empregatícia, para ser configurada, pressupõe a conjunção de cinco elementos fático-jurídicos (art.3º da CLT) dentre os quais citamos a subordinação, que traz a ideia básica de sujeição ao comando do outro.

A relação empregatícia, então, é construída a partir da combinação da subordinação do empregado ao poder de direção da prestação de serviços pelo empregador.

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica ao empregador relacionado à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da prestação de serviços (DELGADO, 2012).

Ele objetiva permitir a perfeita consecução dos negócios empresariais, por meio do qual, o empregador procura fazer com que os empregados alcancem os objetivos que traçou para o seu empreendimento e, em última análise, gerem lucro.

O fundamento jurídico do poder empregatício é o contrato, ou seja, a origem desta prerrogativa patronal nasce junto com o início da relação empregatícia. O acordo (expresso ou tácito) de vontades entre o empregado e o empregador é a fonte do poder deste de conduzir e fiscalizar a forma como o serviço deve ser prestado.

---

<sup>4</sup> A prática reiterada e inescusável do descumprimento de normas trabalhistas que gera a diminuição de custos para a empresa (diminuição do custo final do seu produto) é denominada de *dumping social* e causa prejuízos não só para os trabalhadores que deixam de receber seus direitos, mas às outras empresas, pela prática de concorrência desleal e, em última análise, para toda a sociedade pela precarização das condições de trabalho.

O poder empregatício, para Maurício Godinho Delgado (2012), pode ser dividido em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.<sup>5</sup>

O poder diretivo diz respeito à gerência da prestação de serviços dos empregados, no sentido de que o empregador pode ditar a forma como ele deseja que o obreiro execute suas atividades laborativas.

Ele se justifica pelo fato de ser o empregador quem assume os riscos do empreendimento (princípio da alteridade - art. 2º, *caput*, da CLT), podendo, por este motivo, controlar se os fatores de produção estão em regular e correto exercício, para evitar prejuízos e falhas que lhe podem ser imputados (GARCIA, 2014).

O poder regulamentar é exercido por meio da fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento empresarial através da instituição de um regulamento de empresa. Este é conceituado como:

[...] o conjunto de normas confeccionadas, de forma espontânea, a fim de estruturar e organizar internamente a empresa. É, portanto, o veículo facultado ao empregador, para dispor, de forma unilateral, sobre normas institucionais voltadas para emissão de ordens técnicas relativas ao empreendimento, organização do trabalho, métodos de produção, problemas técnicos da empresa etc. (CASSAR, 2014, p. 983).

Já o poder fiscalizatório diz respeito à prerrogativa do empregador de vigiar o espaço empresarial, o uso do material de trabalho da empresa e a conduta do obreiro dentro do estabelecimento visando a ordem e a qualidade da prestação de serviços.

Por fim, o poder disciplinar permite ao empregador aplicar penalidades ao obreiro que descumpra as ordens que lhe foram diretamente dadas ou aquelas destinadas a todo o grupo.

As penas aceitas pelo Direito do Trabalho são a advertência, verbal ou escrita, a suspensão (por até 30 dias nos termos do art. 474 da CLT) e dispensa por justa causa.

A aplicação da pena deve observar alguns critérios apontados pela doutrina (GODINHO, 2012) e utilizados pela jurisprudência para analisar a razoabilidade da conduta patronal, tais como a tipicidade (art. 482 da CLT) e a gravidade da conduta faltosa cometida pelo obreiro, o nexo causal, a adequação e a proporcionalidade entre a falta e a pena aplicada, a gradação, a imediatidade, a singularidade e a inalteração da pena, a ausência de perdão tácito e de discriminação e o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar.

Nos dias atuais o empregador conta com os avanços tecnológicos para auxiliá-lo na tarefa de controlar e fiscalizar a prestação de serviços – prática existente desde as mais antigas

---

<sup>5</sup> Cumpre ressaltar que esta divisão não é homogênea na doutrina.

relações de trabalho onde o capataz era responsável por controlar o trabalho dos empregados. Câmeras, programas de monitoramento de acesso à internet, conteúdo de e-mails e ligações telefônicas, detector de metais, cartões magnéticos de acesso às áreas do estabelecimento empresarial, dentre outros, são ferramentas cada vez mais utilizadas pelo empregador a fim de proteger o seu patrimônio, controlar os empregados e aperfeiçoar a prestação de serviços.

O uso destes meios auxilia o empregador a aumentar a sua produtividade e a buscar o funcionário ideal, que obedece rigorosamente todas as normas internas, não fica ocioso durante o horário de trabalho, não utiliza a internet ou o telefone para fins alheios à prestação de serviços, ou seja, que ‘vista a camisa’ e incorpore o espírito e valores da empresa.

Entretanto, há algum tempo, começou-se a perceber que o exercício deste poder conferido por lei ao empregador não era irrestrito, mas, pelo contrário, encontrava limites nos princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais.

Na contemporaneidade pugna-se por uma harmonização entre este direito do empregador, importante para a consecução de seus objetivos empresariais, e aqueles conferidos aos empregados, em especial relacionados ao meio ambiente de trabalho digno e ao respeito aos seus direitos da personalidade.

## 5 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: UMA COMBINAÇÃO NECESSÁRIA

O sistema capitalista de produção gerou impacto não apenas no mundo do trabalho, mas também nas questões relacionadas ao meio ambiente, uma vez que a produção em larga escala, o estímulo exacerbado ao consumo, a redução da vida útil dos produtos (lógica do descarte), a criação (pela mídia) de novas necessidades e a busca empresarial sem peias por lucros ocorreu por muito tempo de maneira avessa à preservação ambiental.

A preocupação social com a questão ambiental, em virtude da sua degradação proporcionada, dentre vários fatores, pelo desenvolvimento econômico e pela industrialização, resultou no art. 225, caput, da CR/88, segundo o qual “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

O meio ambiente equilibrado passou a ser estudado e buscado em diversos aspectos<sup>6</sup>, dentre os quais citamos o meio ambiente do trabalho, caracterizado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da sua condição, ou seja, homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, estagiários, etc (FIORILLO, 2000).

A proteção e a promoção da segurança e da saúde física e mental do trabalhador começaram a ser objeto de preocupação e estudo, em especial dentro de um contexto de elevados índices de acidente do trabalho<sup>7</sup>, assédio moral, discriminação e desrespeito aos direitos da personalidade.

Passou a ser defendida a ideia de que “[...] o trabalhador tem o direito fundamental de trabalhar em ambiente hígido e salubre com redução e prevenção dos riscos concernentes à atividade laborativa de modo a preservar a sua saúde e segurança física” (DALLEGRAVE, 2007, p.202).

Zelar pela manutenção de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro é dever e tarefa primordial do empregador para a qual deve concorrer o trabalhador, de modo a preservar a sua saúde e segurança e, em última análise, a sua qualidade de vida dentro e fora da empresa. De acordo com Sebastião Geraldo Oliveira:

[...] o notável progresso do direito ambiental influencia beneficentemente a tutela jurídica da saúde do trabalhador e contribui na combinação dos esforços conjugados de vários ramos da ciência jurídica em prol do meio ambiente saudável, nele incluído o do trabalho. (OLIVEIRA, 2001, 127).

---

<sup>6</sup> Segundo Celso Antonio Pacheco Fiorillo (2014) a partir dos dispositivos observados de forma sistemática na CR/88 o direito ambiental brasileiro pode ser classificado da seguinte maneira: i) o patrimônio genético; ii) o meio ambiente cultural; iii) o meio ambiente artificial; iv) o meio ambiente do trabalho; v) o meio ambiente natural.

<sup>7</sup> Em 2009, em um mercado com 41.207.546 trabalhadores formais, ocorreram 733.365 acidentes do trabalho, sendo 424.498 acidentes típicos, 19.570 doenças do trabalho e 2.560 acidentes fatais. Em 2010, com 44.068.355 trabalhadores formais, ocorreram 709.474 acidentes do trabalho, sendo 417.295 acidentes típicos, 17.177 doenças do trabalho e 2.753 acidentes fatais. Em comparação com o ano anterior, aumentou o número de trabalhadores formais e caiu o número de acidentes típicos e doenças ocupacionais, entretanto, o número de óbitos foi majorado. Já no ano de 2011, o mercado de trabalho contava com 46.310.631 trabalhadores formais e ocorreram 711.164 acidentes do trabalho, sendo 423.167 acidentes típicos, 15.083 doenças do trabalho e 2.884 acidentes fatais. Em comparação ao ano anterior, aumentou o número de trabalhadores formais, o número de acidentes típicos e fatais. A quantidade de doenças ocupacionais apresentou queda. Por fim, em 2012 foram registrados 705.239 acidentes do trabalho, sendo 423.935 típicos, 14.955 doenças ocupacionais e 2.717 acidentes fatais, todos os números inferiores em comparação ao ano anterior, mas, ainda assim, extremamente elevados.

A manutenção de um meio ambiente do trabalho hígido e seguro é uma forma de concretizar o princípio da dignidade da pessoa humana, cardeal do nosso ordenamento jurídico, a partir do qual todas as normas devem ser criadas, interpretadas e aplicadas.

De acordo com Ingo Wolfgang Sarlet, a dignidade humana é:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra qualquer ato de cunho degradante ou desumano, como venham a lhe garantir condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da próxima existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2008, p.62).

Segundo José Felipe Ledur (1998, p.24) “a primeira forma de referência à dignidade humana em texto constitucional brasileiro ocorreu de forma associada ao trabalho”, mas foi a CR/88 que assentou o princípio da dignidade humana como um dos fundamentos da República (art. 1º, III, da CR/88) e o fim maior de todo o ordenamento jurídico.

A importância dos princípios no ordenamento jurídico foi analisada por Celso Antonio Bandeira de Mello, para quem princípio é:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (MELLO, 1996, p. 545)

Dentro desta perspectiva, considerando a dignidade humana como um princípio, isso significa ser uma norma finalística que delimita um estado ideal que necessita de ações voltadas para sua concretização (ÁVILA, 2009).

A promoção de um meio ambiente do trabalho digno necessita de uma postura ativa do empregador visando alcançar este objetivo, passando a conduta patronal pelo respeito aos direitos da personalidade do trabalhador.

Estes estão relacionados a bens inerentes à condição de pessoa, essenciais ao seu desenvolvimento, e que devem ser respeitados por terceiros e protegidos pelo Estado. O Código Civil de 2002 (CC/02) passou a tratar dos direitos da personalidade entre os seus arts. 11 a 21, mas “destaque-se que a proteção de direitos dessa natureza não é uma total novidade no sistema jurídico nacional, eis que a Constituição Federal de 1988 enumerou os direitos fundamentais postos à disposição da pessoa humana” (TARTUCE, 2013, p.470).

Todo ser humano tem o direito à proteção da sua vida, honra, integridade física e psíquica, imagem, intimidade e dignidade, sendo ele o centro do ordenamento jurídico. Nas palavras de Gustavo Tepedino:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, e de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do § 2.º do art. 5.º, no sentido de não exclusão de quaisquer direitos e garantias, mesmo que não expressos, desde que decorrentes dos princípios adotados pelo texto maior, configuram uma verdadeira cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana, tomada como valor máximo pelo ordenamento. (TEPEDINO, 2004, p. 50).

Os direitos da personalidade estão diretamente ligados à promoção da dignidade da pessoa humana, sendo eles:

[...] aqueles direitos subjetivos reconhecidos à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais. Enfim, são direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana, em que se convertem as projeções físicas, psíquicas e intelectuais do seu titular, individualizando-o de modo a lhe emprestar segura e avançada tutela jurídica. (FARIAS; ROSENVALD, 2006, p.101).

Pela sua essencialidade na vida da pessoa, tais direitos são intransmissíveis, irrenunciáveis, extrapatrimoniais, vitalícios, absolutos, indisponíveis, imprescritíveis e impenhoráveis.

Os direitos da personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição (direitos fundamentais), como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais singular do princípio da dignidade da pessoa humana e do próprio Estado Democrático de Direito.

Tanto o Estado quanto o particular tem o dever de respeitar tais direitos. E, neste contexto, a postura empresarial que se limita à busca do lucro em detrimento da vida, saúde física e mental e do bem-estar do trabalhador não é mais aceita pela sociedade contemporânea, devendo o empregador adotar medidas para a promoção de um meio ambiente do trabalho digno, o que pressupõe, dentre outras medidas, o respeito aos direitos da personalidade do obreiro. Nesta linha de raciocínio, assevera Marcos Cesar Amador Alves:

As empresas fazem parte de uma sociedade. Estão, portanto sujeitas a modificações exigidas nos meios sociais. A efetivação da responsabilidade social empresarial trata-se da expressão de um autêntico movimento de mudança, que demanda a ruptura concreta com a visão tradicional da empresa que cinge seus objetivos à obtenção de lucro, à função econômica. (ALVES, 2011, p.33).

O exercício do poder empregatício deve estar pautado nestes três pilares: meio ambiente do trabalho equilibrado, dignidade do trabalhador e respeito aos seus direitos da personalidade. A direção da prestação de serviços pautadas nestes valores representa a sua humanização, a harmonização entre os direitos conferidos pelo ordenamento jurídico aos empregadores e empregados e a concretização do princípio da dignidade humana.

## 5 NOTAS SOBRE OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E A SUA EFICÁCIA HORIZONTAL

Com a evolução da vida em sociedade o homem começou a perceber a importância de fixar alguns direitos como imprescindíveis à manutenção de uma vida minimamente digna que deveriam ser respeitados tanto pelos seus pares quanto pelo Estado.

Estes direitos foram entendidos como “os valores mais importantes da convivência humana, aqueles sem os quais as sociedades acabam perecendo, fatalmente, por um processo irreversível de desagregação” (COMPARATO, 2001, p.26) e, dada a sua importância, foram chamados de fundamentais.

Segundo Alexandre de Moraes:

o conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como direitos humanos fundamentais. (MORAES, 1998, p.39).

Para José Afonso da Silva:

No qualificativo fundamentais acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados. Do homem, não como macho da espécie, mas no sentido de pessoa humana. (SILVA, 1999, p.182).

Sobre os direitos humanos e fundamentais assevera Ingo W. Sarlet que aqueles seriam os consagrados em âmbito internacional e estes seriam os positivados no âmbito interno:

Em que pese sejam ambos os termos (“direitos humanos” e “direitos fundamentais”) comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal,

independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional). (SARLET, 2009, p. 29).

O autor ainda aduz que, nos dias atuais, no que diz respeito ao conteúdo das declarações internacionais e dos textos constitucionais, está ocorrendo um processo de aproximação e harmonização, na medida em que a maior parte das Constituições do segundo pós-guerra se inspirou tanto na Declaração Universal de 1948, quanto nos diversos documentos internacionais e regionais que a sucederam.

Em alguns períodos da história foi possível identificar a criação e a afirmação de um rol destes direitos, que foram agrupados em dimensões, sendo três as clássicas: os direitos individuais de primeira dimensão, os direitos sociais de segunda dimensão e os direitos de solidariedade e fraternidade de terceira dimensão.

Os direitos de primeira dimensão surgiram no século XVIII, em um período denominado liberalismo e diziam respeito à proteção das liberdades individuais – direitos civis e políticos – em um contexto de absentéismo do Estado. Eles tem por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado” (BONAVIDES, 2010, p.563).

Os direitos fundamentais de segunda dimensão surgiram como resposta à superexploração dos trabalhadores durante a Revolução Industrial. Estes começam a reivindicar uma atuação do Estado, que assumiu um papel de mitigador dos conflitos sociais, promotor de políticas públicas, justiça social e paz econômica. Os direitos fundamentais de segunda geração dizem respeito à saúde, educação, trabalho, previdência, cultura e lazer.

Os direitos fundamentais de terceira dimensão coincidem com o segundo pós-guerra, a massificação da sociedade e o desenvolvimento tecnológico e científico. Questões relacionadas aos povos e à humanidade como uma espécie de aldeia global com interesses convergentes passaram a ser objeto de estudo e preocupação. O direito ao desenvolvimento, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade e à autodeterminação dos povos foram elencados como essenciais ao gênero humano.

A doutrina<sup>8</sup> ainda faz referência a direitos de quarta (biodireito e bioética) e quinta (direito a paz) dimensões.

---

<sup>8</sup> Neste sentido Paulo Bonavides (2010).

As dimensões de direitos fundamentais se complementam, apresentando uma relação de dependência entre si, sendo os direitos previstos em uma dimensão necessários para a efetivação daqueles previstos em outra, formando, assim, todo unitário, indivisível e que, por representarem aquilo que é essencial para o ser humano não podem ser renunciados, suprimidos ou diminuídos.

Os direitos fundamentais, por sua importância, são (i) imprescritíveis, não se perdendo pelo decurso do prazo; (ii) inalienáveis, não sendo possíveis transferi-los à título oneroso ou gratuito; (iii) irrenunciáveis, dele não se podendo abrir mão; (iv) invioláveis, não podendo ser desrespeitados, sob pena de responsabilização; (v) universais, abrangendo todos os indivíduos, sem qualquer restrição; (vi) efetivos, ou seja, o Poder Público deve atuar no sentido de garantir a sua efetivação; (vii) interdependentes, estando direitos e garantias ligados; e, (viii) complementares, devendo ser interpretados de forma conjunta (MORAES, 1998).

A observância destes direitos até um dado momento histórico só poderia ser exigida do Estado. Entretanto com a evolução da sociedade e do direito viu-se a necessidade de vinculação dos particulares aos direitos fundamentais nas suas relações privadas. Neste caso passamos a identificar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Estes podem ser aplicados de maneira reflexa pelo legislador - eficácia indireta ou mediata - tanto em um aspecto proibitivo, no sentido de não criação de normas que violem os direitos fundamentais, quanto em uma dimensão positiva, voltada para a sua implementação. Ainda, eles podem ser opostos nas relações entre particulares independente da intermediação legislativa para sua concretização - eficácia direta ou imediata (LENZA, 2013, p.1037).

A conduta dos particulares deve se pautar nos direitos essenciais do ser humano, sendo estes um balizador da autonomia privada.

Assim, percebe-se que a relação empregatícia deve ser desenvolvida com respeito aos direitos humanos fundamentais elencados no ordenamento jurídico.

## 6 A COMPATIBILIZAÇÃO ENTRE O DIREITO PATRONAL À DIREÇÃO DA ATIVIDADE E O DIREITO OBREIRO A UM MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DIGNO

O empresário quando inicia seu empreendimento visa, por meio dele, obter lucro. Quando, para a realização da sua atividade empresarial ele contrata empregados, a lei lhe impõe a responsabilidade pelos riscos do negócio (princípio da alteridade - art. 2º da CLT).

Paralelamente, com o escopo de balancear este ônus, a mesma lei lhe confere o direito de conduzir a forma como este serviço é prestado. O poder empresarial permite que o empregador dite regras sobre a forma como o trabalhador irá realizar suas atividades.

Para tanto ele pode dirigir e fiscalizar o labor, bem como punir aqueles obreiros que não observem as suas ordens.

O exercício deste poder foi facilitado na contemporaneidade, contando o empregador com modernos meios de controle e vigilância.

Entretanto o que se observa na prática é que não raro o empregador se excede, abusando deste direito e, como consequência, fere os direitos essenciais do trabalhador e, em última análise, sua própria dignidade. Diversos exemplos são colhidos do cotidiano laboral.

Condutas discriminatórias consubstanciadas em métodos utilizados no processo seletivo, como a formulação de perguntas sobre a vida privada e intimidade do trabalhador, relativas a questões políticas, orientação sexual, estado de saúde ou civil, gravidez, número de filhos, assim como exigência de submissão a exames de gravidez ou toxicológicos. Tais métodos, quando indevidamente aplicados, podem promover discriminação, restringir o acesso ao trabalho, impedir a ascensão profissional, impossibilitar a manutenção do emprego ou afetar a “integridade psicossomática” do trabalhador.

A igualdade e a não discriminação são as duas faces da mesma moeda, na medida em que uma traz uma ideia positiva, de tratar a todos da mesma maneira, e a outra uma ideia negativa, de não dispensar tratamento diferenciado injustificado.<sup>9</sup>

A CR/88, já em seu Preâmbulo, faz referência à igualdade como um valor supremo da sociedade brasileira. Ela também foi consagrada como direito individual fundamental – art. 5º, caput –, direito social fundamental – art. 7º, XXX, XXXI e XXXII – e objetivo fundamental da República – art. 3º, IV. Neste inciso, ainda, foram indicados expressamente alguns fatores discriminatórios não tolerados, a saber, origem, raça, sexo, cor e idade.

Na mesma linha a CLT - art. 5º, 373-A e 461 - e a Lei nº 9.029/95 - art. 1º - proíbem a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

---

<sup>9</sup> De acordo com J. J. Calmon de Passos (2002) “cuidar do princípio de não discriminação envolve, necessariamente, a reflexão sobre o princípio da igualdade. Discriminar, que vernaculamente significa diferenciar, distinguir, estabelecer diferença, importa, para revestir-se de conteúdo negativo, que se pressuponha um veto a esse procedimento, vale dizer, que se tenha imposto o não diferenciar, não distinguir nem estabelecer diferença, o que em última análise, se traduz, positivamente, na obrigatoriedade de se dispensar a todos igual tratamento”. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/2990/o-principio-de-nao-discriminacao#ixzz2sGJOi9SO>. Acesso em: 19/01/2014.

Já o direito à integridade psíquica é um dos direitos da personalidade, impondo, assim, a todos o dever de respeitar a estrutura psíquica de outrem. É preciso resguardar os componentes identificadores da estrutura interna da pessoa, suas convicções, idéias, modo de pensar etc., para que possa haver tutela integral à sua personalidade.

O assédio moral, “caracterizado pelas condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2014, p. 832) e que em regra dizem respeito a uma prática reiterada do empregador, é um ato contrário à integridade psíquica, direito da personalidade do obreiro. No exercício diário de dar ordens e exigir resultados pode o empregador estar, na verdade, cometendo assédio moral contra o empregado e ferindo seu direito à higidez psíquica.

Condutas que ferem a intimidade do obreiro também podem ser identificadas, dependendo da forma como praticadas, através da revista íntima, instalação de câmeras nos locais de trabalho e monitoramento de e-mails e telefonemas.

A privacidade e o sigilo de correspondência são direitos constitucionalmente assegurados, que não podem ser violados pelo empregador. O exercício do poder fiscalizatório encontra limites na razoabilidade, no aviso prévio da prática ao obreiro e na não discriminação.

No que diz respeito ao monitoramento de e-mails, se o empregado utiliza-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem como do endereço eletrônico que lhe é disponibilizado, estes instrumentos são entendidos como ferramenta de trabalho e, como tal, devem ser utilizados para a realização da prestação de serviços e não para fins pessoais, devendo esta diretriz ser previamente informada ao obreiro.

A revista dos empregados ou de seus pertences é outra prática identificada no cotidiano laboral como manifestação do poder empregatício. Ao argumento de proteção de seu patrimônio o empregador fiscaliza bolsas ou a própria pessoa do trabalhador. Também dependendo da forma como realizada ela ofende o direito à intimidade do empregado e a sua própria dignidade em virtude da exposição de bens tão particulares.

Segundo a jurisprudência a revista deve ser o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, sendo necessário existir circunstâncias concretas que a justifiquem. Ela deve ser feita de forma discreta, em caráter geral e impessoal por meio de critério objetivo e com o máximo de respeito à honra, dignidade, intimidade e privacidade do empregado.

Ainda na busca pelo aumento de produtividade o empregador pode conduzir a prestação de serviços sem se preocupar com a proteção à saúde e integridade física do obreiro

que, não raro, fica exposto a agentes insalubres e perigosos sem o uso dos equipamentos individuais e coletivos de proteção. Diuturnamente o obreiro tem que prestar seus serviços em locais que colocam em risco seus direitos personalíssimos à vida e integridade. Acidentes do trabalho típicos e doenças ocupacionais, infelizmente, ocupam um lugar de relevo dentro da relação empregatícia.

Todos estes exemplos colhidos do cotidiano trabalhistas denotam a linha tênue existente entre o exercício do poder empregatício e a ofensa aos direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador.

A prática de todos estes atos vai de encontro com a ideia de meio ambiente do trabalho hígido e seguro que promova a dignidade do trabalhador.

Neste contexto é necessária a humanização do poder empresarial, para que ele se harmonize com os direitos fundamentais dos obreiros.

A realidade trazida pela CR/88, que colocou o homem no centro do ordenamento jurídico, e a consagração da eficácia horizontal dos direitos fundamentais trouxe um novo valor social, para o qual deve atentar o empregador. Neste sentido afirma Marcos Cesar Amador Alves que:

As empresas fazem parte de uma sociedade. Estão, portanto sujeitas a modificações exigidas nos meios sociais. A efetivação da responsabilidade social empresarial trata-se da expressão de um autêntico movimento de mudança, que demanda a ruptura concreta com a visão tradicional da empresa que cinge seus objetivos à obtenção de lucro, à função econômica. (ALVES, 2011, p.33).

Conclui-se, pois, que a conduta patronal no exercício de seu poder disciplinar deve se pautar nos citados princípio e direitos com o escopo de promover um meio ambiente do trabalho digno, livre de ameaças físicas e psicológicas e discriminação.

## 7 CONCLUSÃO

Analisando a história do Direito do Trabalho podemos perceber que ele passou por diversas fases e, na contemporaneidade, ele se depara com o desafio de se firmar meio a um contexto de severas críticas.

A busca do empregador por lucro e para se firmar no competitivo cenário empresarial globalizado é feita, dentre outras formas, através do exercício do poder empregatício, que lhe permite conduzir e fiscalizar a prestação de serviços, contando, para tanto, com o apoio dos avanços tecnológicos.

Entretanto o exercício deste poder deve ser pautado pelo respeito aos direitos fundamentais e da personalidade do trabalhador, em especial em virtude da eficácia horizontal daqueles.

A harmonização destes direitos é um instrumento de promoção de um meio ambiente de trabalho digno, exigência constitucional.

Analisando a prática empresarial podemos identificar inúmeras situações que caracem da referida compatibilização.

Neste contexto, conclui-se, pois, pela necessidade de humanização do poder diretivo patronal como meio de promover um meio ambiente do trabalho digno, em que há respeito aos direitos essenciais do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Marcos Cesar Amador. Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho . São Paulo: LTr, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 25. ed. São Paulo: Malheiros: 2010.

CASSAR, Volia Bonfim. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Gen, 2010.  
\_\_\_\_\_, Volia Bonfim. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Gen, 2010.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de bem-estar social no Século XXI. São Paulo: LTr, 2007.

FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson. Direito civil. Teoria Geral. 4. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro. Disponível em: <http://www.fesmp.com.br/upload/arquivos/733073492.pdf>. Acesso em: 01/07/2014.

\_\_\_\_\_, Celso Antônio Pacheco. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. São Paulo: Saraiva, 2000.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Grupo Gen, 2014.

LEDUR, José Felipe. A realização do direito ao trabalho. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional esquematizado. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 8.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

MORAES, Alexandre de. Direitos humanos fundamentais. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

NEVES DELGADO, Gabriela. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. São Paulo, Ltr, 2006.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 6. ed. rev. atual. São Paulo: Ltr, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 16. ed. rev. e atual. nos termos da reforma cons São Paulo: Malheiros, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil: volume único. São Paulo: Grupo Gen, 2014.

TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. Temas de direito civil. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.