

OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO: REFLEXÕES SOBRE A APLICABILIDADE DESTA FILOSOFIA DE GESTÃO EMPRESARIAL¹

ADORNO JÚNIOR, Helcio Luiz
Faculdade Santa Lúcia
helcio.prof@santalucia.br

ANTONIO, Patricia Dias
Faculdade Santa Lúcia
pati.d.a@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo tem por objeto o poder empregatício, que é a potestade que o empregador possui em decorrência do contrato de trabalho para gerir a empresa. Busca-se, com essa nova filosofia de gestão, aumentar a participação dos trabalhadores no cotidiano da empresa, para evitar os abusos decorrentes do poder de direção e para que o empregado seja visto como elemento essencial para seu crescimento. Essa investigação sugere que o trabalhador, ao trabalhar com mais satisfação, será mais eficiente e trará mais resultados positivos ao empregador, o que gerará oportunidades de trabalho a outras pessoas com o fortalecimento da empresa.

PALAVRAS-CHAVE: *poder empregatício; participação; empregador; trabalhadores, gestão empresarial.*

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é permitir ao leitor conhecer o poder

¹ Este artigo é síntese de monografia defendida em novembro de 2009 pela discente Patrícia Dias Antonio, como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Lúcia, e elaborado sob orientação de Prof. Dr. Hélcio Luiz Adorno.

empregatício, que é a versão moderna do tradicional poder diretivo do empregador. Serão estudados a origem, o conceito, as modalidades e as limitações deste poder de direção.

A ultrapassada ideia de que os trabalhadores devem aceitar situações indesejáveis de prestação de serviço, ante a grande concorrência no mercado de trabalho e por não poderem dispor de seus salários, felizmente vem sendo abandonada. O pensamento que ganha terreno nos meios doutrinários e empresariais é o de se permitir a maior participação dos trabalhadores na vida da empresa, com resultados que são positivos para ambos os sujeitos da relação de emprego.

As normas trabalhistas são, em geral, de cunho protetivo aos trabalhadores. Apesar de ocuparem a condição de subordinados, inerente ao contrato de trabalho e às obrigações dele decorrentes, os interesses dos sujeitos da relação de emprego podem ser conciliados com a maior integração dos trabalhadores na gestão da empresa.

Com essa evolução do direito do trabalho, já alcançada, a tendência é de que o empregado seja visto como sujeito essencial para o sucesso da atividade empresarial. A qualidade do meio ambiente de trabalho dos empregados tende, assim, a ser melhorada, proporcionando-lhes maior segurança no exercício da profissão, para que possam trabalhar com satisfação e se sentindo importantes parceiros no processo produtivo.

2. ORIGEM, CONCEITO E MODALIDADES DO PODER EMPREGATÍCIO

O poder de direção, assim, chamado pelos autores mais tradicionais, entre os quais pode ser citado Nascimento (2007), concentrou-se historicamente nas mãos dos empregadores, pelo fato de possuírem a propriedade da empresa. É a potestade que o empregador possui de baixar regras, fiscalizar e, quando necessário, punir, seus empregados na administração da atividade empresarial. A expressão preferida por alguns autores para designar esse aspecto da atividade empresarial é poder empregatício (DELGADO, 2007), pela qual buscam enaltecer o lado funcional do poder de direção no âmbito interno da empresa.

A relação de emprego deriva de um contrato. O empregado, ao contratar o emprego, assume obrigações para com o empregador, notadamente de prestar serviços, em troca da remuneração que aparece como contraprestação pelo outro sujeito do contrato de trabalho.

A noção de contrato foi experimentada nas relações de emprego ao

longo dos anos, tanto no início do capitalismo quanto no corporativismo do século XX, avançando pelo período pós-guerra. Como ensinam Gomes e Gottschalk (2008, p. 70), “[...] no contrato de trabalho, o empregador adquire um direito de direção contínua sobre a atividade do empregado, durante o curso da relação [...]”.

É de se destacar a singularidade do contrato de trabalho. Embora seja bilateral, poderá sofrer interferências de outras vontades, como a das entidades de representações sindicais e a das comissões internas de prevenção de acidentes e de conciliação prévia. Essas entidades têm importante papel na democratização do exercício do poder no contexto interno da empresa, o que reflete nas características do moderno contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2007)..

O poder empregatício ou intra-empresarial, como foi mencionado, é, em primeira análise, o conjunto de prerrogativas para a direção, fiscalização, regulamentação e disciplina no âmbito interno da empresa, concentrado na figura do empregador (DELGADO, 2007).

A doutrina utiliza as expressões - poder diretivo ou hierárquico, regulamentar, de fiscalização e disciplinar - para delimitar as facetas do poder empregatício. Nesse sentido, Nascimento (2007, p. 224) define poder de direção como “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. Para Delgado (2007, p. 631), “é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o exercício no contexto da relação de emprego”.

O poder diretivo ou hierárquico também é chamado de organizativo. É o poder que concentra na figura do empregador as tarefas de organizar a estrutura interna de sua empresa, estabelecendo como serão prestados os serviços por seus empregados, pelo fato de assumir os riscos do empreendimento que sobre ele recai (NASCIMENTO, 2007).

O poder regulamentar exterioriza-se por regras de conduta, de aplicação genérica ou isolada, as quais são originadas por regulamentos, em forma de circulares, avisos e instruções. Como ensinam Gomes e Gottschalk (2008, p. 54):

[...] O regulamento interno da empresa, além de propiciar a adaptação ao estabelecimento de outros tipos de regulamentação imperativa, determina, de maneira uniforme e justa, as condições de trabalho vigorantes nele, afastando assim o arbítrio na solução dos conflitos na empresa. [...]

Já o poder fiscalizador é a prerrogativa do empregador de vigiar a prestação de serviços dos empregados. Caracteriza-se por revistas, controles de horários, instalações de câmeras internas ou outras medidas adotadas para corrigir equívocos na prestação de serviços e aplicar sanções pela manifestação do poder de controle. A finalidade deste poder é de obter o cumprimento das ordens ditadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. Seu exercício abusivo atinge a dignidade do trabalhador, que é garantida constitucionalmente. Essa garantia constitucional é a fronteira impositiva que afasta as condutas de fiscalização excessivas (NASCIMENTO, 2007).

O poder disciplinar é conferido ao empregador para que possa alcançar a necessária organização dos trabalhadores em sua empresa. No caso de desobediência pelos empregados às suas ordens gerais ou individuais, poderá sancionar as faltas, com advertência, suspensão ou, em última instância, com a punição máxima da dispensa por justa causa (MAGANO, 1982).

O poder empregatício é limitado, pois toda ordem está sujeita a limites para que não seja classificada como abusiva. O empregador somente pode utilizá-lo legitimamente, assim, nos limites da ordem jurídica. Delimita-se pela lei, pelas fontes autônomas do direito, como o próprio contrato de trabalho, e pela finalidade do poder de direção, que é a organização pessoal pelas regras da empresa (DELGADO, 2007).

Não há na legislação trabalhista brasileira regras explícitas sobre o exercício do poder empregatício pelo empregador. Os limites para sua prática derivam do contrato de trabalho e do conjunto de princípios e direitos a ele inerentes, os quais precisam ser observados pelo empregador na administração da atividade da empresa.

3. PRINCÍPIOS TRABALHISTAS

Importantes limitadores do poder empregatício são os princípios voltados à proteção dos trabalhadores como sujeitos de direitos. Os princípios, como primeira idéia, tem, entre outros, caráter informador, orientando o intérprete na tarefa de suprir as lacunas da lei. É com este conteúdo que servem de importante referencial para a identificação dos limites do poder empregatício. São encontrados principalmente na Constituição de 1988, mas também podem ser extraídos da legislação infraconstitucional trabalhista (NASCIMENTO, 2007).

3.1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Os princípios constitucionais são comuns ao direito em geral e, desta forma, são aplicáveis ao direito do trabalho. Para Nascimento (2007), destacam-se como tais, entre outros, os princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa e da busca do pleno emprego, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 170, *caput* e inciso VIII, respectivamente¹.

O princípio da dignidade humana proíbe práticas discriminatórias contra os trabalhadores. Assegura tratamento aos empregados em iguais condições para que, em sua dignidade, sintam-se livres e iguais a todos que estão a sua volta. A dignidade da pessoa humana é um dos mais importantes valores que o direito do trabalho busca preservar (SUSSEKIND, 1999).

A lesão à dignidade da pessoa humana pode gerar dano moral. Pode ser caracterizada pelos excessos praticados pelos empregadores no exercício do poder de direção, de modo a causar danos à honra do trabalhador. São formas de lesão à dignidade do trabalhador, geradoras de danos morais, por exemplo, o assédio sexual e o meio ambiente de trabalho inadequado para a prestação dos serviços, que é o que não propicia condições de higiene e de segurança aos trabalhadores (SUSSEKIND, 1999).

Os princípios dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são considerados fundamentais pela Constituição de 1988, como já frisado. O direito do trabalho consagra o primeiro dos princípios constitucionais em referência para a proteção do trabalhador, valorizando-o pessoalmente e como sujeito integrante de uma sociedade pluralista e democrática, pois o trabalho é fonte de estímulo à saúde mental, constituindo meio de produção e de subsistência. Segundo Adorno Junior e Nascimento (2009, p. 61):

[...] O trabalho é um dos caminhos mais propícios para estimular positivamente a saúde mental do indivíduo, pois

¹ Artigo 1º da Constituição de 1988: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Artigo 170 da Constituição de 1988: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego;

deve constituir meio de produção, de subsistência e de valorização da capacidade e da criatividade humanas. Os investimentos dos gestores organizacionais no ser humano são de suma importância para que o trabalho possa exercer de fato referido efeito benéfico no indivíduo, tendo como reflexo a promoção de sua saúde. O trabalhador, sentindo-se valorizado no trabalho, em ambiente seguro, com saúde mental que resulta dos investimentos feitos pelo empresário, além de produzir mais, retribuirá por meio da criatividade, que poderá ser revertida em prol da organização empresarial. [...]

Embora todos os ramos do direito sejam sociais, o direito do trabalho o é por excelência, pelo fato de preconizar a justiça social. Ao proteger o trabalhador contra discriminações e incentivar o trabalho como forma de valorização pessoal e de oportunidade de que o sujeito se sinta útil no emprego tanto à empresa quanto à sociedade, as normas trabalhistas revestem-se de forte contorno social. Segundo Silva (2000, p. 289):

[...] Os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado, direta ou indiretamente enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais. [...]

Em contrapartida, o princípio da livre iniciativa diz respeito ao pleno exercício da atividade econômica pelos empregadores. O Estado deve fomentar políticas públicas que gerem mais empregos, para permitir às empresas que contribuam para o desenvolvimento econômico e social, propiciando uma vida digna ao trabalhador. O salário deve permitir ao trabalhador viver com dignidade, como dispõe o artigo 7º, inciso IV, da Constituição de 1988², e as políticas públicas devem propiciar-lhe o acesso à educação, ao lazer, à saúde, à moradia e à segurança.

O princípio da livre iniciativa é complementado, por outro lado, pelo princípio da busca do pleno emprego. Busca regular as desigualdades

² Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

sociais, mantendo os níveis de emprego e promovendo o desenvolvimento nacional. Tem por objetivo conferir a existência digna a todo cidadão e instrumento a valorização do trabalho humano. Visa também, reduzir as disputas entre os trabalhadores por postos de trabalho, para permitir o aumento dos níveis de salários (SUSSEKIND, 1999).

3.2 PRINCÍPIOS INFRACONSTITUCIONAIS

Os princípios infraconstitucionais são os peculiares a determinados ramos do direito e auxiliam o intérprete a aplicar a lei e suprir as lacunas do ordenamento jurídico, capitaneado pela Constituição de 1988 (ALMEIDA, 2007).

Entre outros princípios infraconstitucionais do direito do trabalho, podem ser destacados, como de tutela dos trabalhadores, o da irrenunciabilidade de direitos, o da proteção e o da continuidade do contrato de trabalho. É a classificação usada, entre outros autores, por Delgado (2007) e Almeida (2007).

O princípio da irrenunciabilidade trata da impossibilidade de renúncia pelo trabalhador de alguns dos direitos a ele assegurados pela legislação. As renúncias que geram vantagens ao empregador em detrimento dos direitos indisponíveis dos empregados, como os relacionados à saúde, à vida e às condições de trabalho, são consideradas nulas de pleno direito. Esse princípio constitui importante exemplo de limitação ao exercício do poder de comando pelo empregador (MARTINS, 2005). A nulidade de pleno direito está prevista nos artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho³.

O princípio da proteção, por sua vez, tem a função de equilibrar os sujeitos da relação jurídica trabalhista, diante da hipossuficiência e da dependência do trabalhador em relação ao empregador no contrato de trabalho. Nenhuma das partes pode ser superior à outra, sobretudo quando da prestação da tutela jurisdicional, sob pena de se atingir a essência da jurisdição, o que faz com que o princípio em referência também reflita nas

³ Artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho: - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

normas de direito processual do trabalho, não se restringindo ao campo do direito material laboral (SUSSEKIND, 1999).

O princípio em estudo influencia todos os campos do direito individual do trabalho. Para a tutela dos interesses dos trabalhadores, instala vantagens jurídicas retificadoras da diferença social que ainda existe no contrato de trabalho. Sem a ideia de proteção, o direito individual do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. Visa dar paridade às partes, igualando-as juridicamente e buscando a proteção social dos trabalhadores. Não significa no campo processual, em momento algum, que a sentença deva ser sempre em prol do empregado. A tutela jurisdicional será favorável a quem faz jus a ela, tanto ao empregado quanto ao empregador (ALMEIDA, 2007).

Já o princípio da continuidade do contrato de trabalho busca propiciar a segurança individual e familiar do trabalhador. A falta de regras gerais de estabilidade no emprego em nosso ordenamento jurídico é motivo de insegurança para os trabalhadores, situação que é mitigada pela aplicação do princípio em questão (NASCIMENTO, 2007).

Embora a Constituição de 1988 ainda não tenha consagrado a estabilidade geral no emprego para os trabalhadores por falta de regulamentação de seu artigo 7º, inciso I, previu a indenização por dispensas arbitrárias ou sem justa causa. Dificultou-as, ao torná-las mais onerosas, ao invés de proibi-las. Previu, ainda, em seu artigo 7º, incisos I, II, III e XXI⁴, sucessivamente, a indenização compensatória para dispensa imotivada, o seguro desemprego, o levantamento do FGTS e o aviso prévio para a denúncia unilateral do contrato de trabalho, que deve ser proporcional ao tempo de serviço.

4. OS PARÂMETROS PARA O EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO

Os direitos e deveres dos empregados e empregadores são estabelecidos pelas fontes normativas, como as leis vigentes, o contrato de traba-

⁴ Artigo 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II – seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – fundo de garantia do tempo de serviço; (...) XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo trinta dias, nos termos da lei;

lho e os acordos e convenções coletivas. Nas lacunas do ordenamento jurídico que, como visto, é pluralista no campo do direito do trabalho, operam os princípios do direito acima estudados (MAGANO, 1982).

Os empregadores detêm o poder de direção, pelo qual podem ajustar a prestação dos serviços do empregado às alterações estruturais e conjunturais da empresa, utilizando-se do *jus variandi*, que é a potestade de variar as condições de trabalho nas hipóteses autorizadas por lei. Nesse sentido, leciona Camargo (2000, p. 165):

[...] o *jus variandi* impõe-se como o poder de dirigir a empresa e de alterar os rumos de seus comandos, desde que não afete os direitos já postos dos trabalhadores, máxime no que pertine e importe na redução da distribuição do trabalhador. Há exceções legais a esse respeito, como por exemplo, o instituto da substituição. Isto significa que cabe ao empregador alterar o contrato de trabalho, através de comandos disciplinares, dentro de sua superficialidade, isto é, alterações voltadas para a execução do trabalho, o melhor aproveitamento do tempo, a substituição da maquinaria. O que não comporta dentro do *jus variandi* será a alteração *in pejus*, ou seja a que desdenhe ou prejudique o trabalhador dentro do corpo de seus direitos, ou anteriormente já concedidos pela empresa, ou os que lhes são concedidos por lei. Tais alterações prejudiciais fogem do limite do *jus variandi* por invadirem e se postarem contra o texto legal dos artigos 9º e 468 da CLT, que afirmam serem nulas de pleno direito todas as alterações prejudiciais ao trabalhador. [...]

O empregador, valendo-se do *jus variandi*, poderá alterar as condições de trabalho de forma provisória ou definitiva, mas deverá fazê-lo justificadamente e sem causar prejuízos aos empregados. É necessário que as normas trabalhistas, tanto as heterônomas (leis positivadas) quanto as autônomas (cláusulas do contrato de trabalho, de convenções coletivas e de acordos coletivos) sejam respeitadas, pois constituem limites para o exercício do poder diretivo. Caso sejam ultrapassados esses limites, nascerá o *jus resistentiae*, que é o direito do empregado de resistir às ordens ilegais do empregador sem prejudicar seu emprego (CAMARGO, 2000).

Muitos trabalhadores não têm consciência do direito de resistência e aceitam ordens ilegais ou abusivas sem discuti-las, para não serem enquadrados como insubordinados e não terem que se sujeitar às respectivas sanções. É necessário que tenham suporte dos sindicatos e dos órgãos públicos de tutela da relação de emprego para que possam exercer seus direi-

tos plenamente (MAGANO, 1982).

O exercício do poder de direção deve buscar os interesses da empresa, mas não se esquecer dos direitos dos empregados. Precisa permitir a exteriorização dos interesses dos trabalhadores no âmbito da empresa (DELGADO, 2007).

A atuação dos órgãos representativos dos trabalhadores vem se destacando no particular. A empresa é convertida em centro de convergência de interesses. As reivindicações sindicais criam restrições às prerrogativas patronais, protegendo os trabalhadores de vários modos, como, por exemplo, por meio de limites às rescisões contratuais no ato da homologação. Os sindicatos, com suas funções de fiscalização e de colaboração, evitam que o poder de direção seja utilizado com excesso (NASCIMENTO, 2007).

Outra forma de integração dos trabalhadores no âmbito interno da empresa por comunhão de interesses é a participação na gestão. Reforça a funcionalidade do poder de direção e faz com que seus limites sejam observados (ADORNO JUNIOR; NASCIMENTO, 2009).

O artigo 7º, inciso XI, da Constituição de 1988 preconiza a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultado e na gestão da empresa⁵. O que se busca é a participação dos empregados na vida da empresa. Esta integração deve ser de forma econômica e colaborativa para o bem estar da empresa e para que se propiciem melhores condições de trabalho, o que resultará positivamente para ambos os sujeitos da relação de emprego.

A participação na gestão da empresa deve contar com a representação dos sindicatos. A eles deve ser facultado o poder de co-decisão, ou seja, de participar conjuntamente com o empregador das decisões da empresa. Neste sentido, ensina Martins (2005, p. 780):

[...] o direito de participação pode envolver colaboração, inspeção, administração de certos setores da empresa [...]. esse direito envolve, contudo, o poder de fazer sugestões. A empresa deverá fornecer informações aos empregados, de maneira inclusive atualizada, sobre as questões objeto de análise na participação da empresa. O certo é que a participação na gestão importa em transparência nas ne-

⁵ Art. 7º da Constituição de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

gociações e informações passadas pelo empregador ao empregado. [...]

A participação dos trabalhadores na vida da empresa incentiva a prestação dos serviços, fazendo com que se sintam parte integrante da atividade empresarial e não somente um fator de produção, o que colabora sensivelmente para seu crescimento profissional.

Para o crescimento do trabalhador, é necessário que ele sinta-se bem no ambiente de trabalho, pois é o local onde passa a maior parte de seu dia. Precisa exercer seu mister com alegria e responsabilidade, sentindo-se valorizado. É necessário que se afaste o ambiente negativo de trabalho, que é aquele que gera má qualidade de vida ao empregado sob os aspectos físico e mental. De acordo com Adorno Júnior e Nascimento (2009, p. 61):

[...] A execução prazerosa do trabalho, com a valorização dos trabalhadores e das relações com o grupo, em um ambiente de produção saudável, que permita o desenvolvimento de vínculos afetivos positivos, contribui para o bem estar individual e coletivo, aumentando a vontade e a capacidade de produção e de bom desempenho da função. Há de ser buscado o ponto de convergência entre o empregado e a empresa, entre o individual e o coletivo, a partir de reflexões prospectivas e positivas, pois assim serão encontradas respostas para a diminuição dos alarmantes índices de doenças, notadamente de ordem psíquica, nas atividades laborais. [...]

Dar oportunidades ao trabalhador para que use sua criatividade no ambiente de trabalho, deixando de operar como máquina, melhora o relacionamento entre todos e reflete positivamente no processo produtivo e no prazer pelo trabalho. Essa medida fará com que se alcance o alvo maior do direito do trabalho, que é a justiça social: vida digna, com elementos necessários para a sobrevivência socialmente edificante pelos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca da proteção legal aos trabalhadores, que é a parte mais fraca na relação de emprego, é antiga e vem se aperfeiçoando com o passar dos anos. O poder empregatício outrora denominado poder diretivo, por ser decorrente do contrato de trabalho, permite ao empregador dirigir e fiscalizar seu empreendimento segundo os interesses da produção, mas deve fazê-lo sem deixar de oferecer aos empregados um ambiente de trabalho

digno, respeitável e integrativo.

O presente estudo propôs reflexões sobre os limites deste poder. Buscou-se delimitar os pontos em que é exercido com legitimidade e de boa-fé, assim como os momentos em que se torna intolerável ao invadir os direitos fundamentais dos trabalhadores, protegidos inclusive constitucionalmente. É certo que não existem dispositivos legais que estabeleçam expressamente estes limites, mas podem ser extraídos do ordenamento jurídico vigente como um todo, sobretudo dos princípios constitucionais e infraconstitucionais de proteção aos trabalhadores.

A fiscalização do poder empregatício cabe aos sindicatos e aos órgãos públicos de tutela dos interesses dos trabalhadores, a quem incumbe dar efetividade aos mencionados princípios constitucionais e infraconstitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana e de valorização do trabalho.

Por ocupar grande parte da vida útil do ser humano, o trabalho surge como oportunidade de valorização pessoal dos trabalhadores e de sua inclusão social. É o meio mais propício para que se sintam valorizados e realizados, permitindo à empresa obter maiores resultados positivos em sua produção. É imprescindível que as partes do contrato de trabalho sejam vistas como parceiros sociais. Devem buscar o mesmo objetivo, de realização de um trabalho digno e de ótima organização empresarial que respeite os limites dos direitos da personalidade dos trabalhadores, para que a relação contratual de trabalho seja profícua e produtiva.

Nesse sentido, a comunhão entre a participação interativa dos trabalhadores no processo produtivo e o exercício moderado do poder de direção é a chave para o sucesso da empresa e para o bom desenvolvimento do ser humano na sociedade. Permite-se com essa integração, que se melhorem as condições de trabalho dos trabalhadores, valorizando-se seus direitos. Isto fará com que se sintam como parte essencial da empresa e não somente um fator de produção, o que refletirá, em última instância, na melhora de seus resultados no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO JÚNIOR, H. L.; NASCIMENTO C. M. A. . O direito tutelar do trabalho e a saúde mental do trabalhador. **Revista Universitas**. Mogi Mirim: Santa Lúcia, ano 2, nº 2, p. 49-65, janeiro a junho, 2009.

ALMEIDA, A. L. P. de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. 3ª edição, São Paulo: Rideel, 2007, 319p.

BRASIL. CLT, CPC, Legislação Previdenciária e Constituição Federal. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010, 1305 p.

CAMARGO, A. B.. Princípios e ideologias aplicados na relação de emprego. Bauru, SP: Edipro, 2000, 448 p.

DELGADO, M. G.. Curso de direito do trabalho. 6ª edição, São Paulo: LTr, 2007, 1478 p.

GOMES, O.; GOTTSCHALK. E. . Curso de direito do trabalho. 18ª edição, Rio de Janeiro: Forense, 2008, 760 p.

MAGANO, O. B. . Do poder diretivo na empresa. São Paulo: Saraiva, 1982, 270 p.

MARTINS, S. P. . Direito do trabalho. 21ª edição, São Paulo: Atlas, 2005, 895 p.

NASCIMENTO, A. M. . Iniciação ao direito do trabalho. 33ª edição, São Paulo: LTr, 2007, 592 p.

SILVA, J. A. da. Curso de direito constitucional positivo. 18ª edição, São Paulo: Malheiros, 2000, 876 p.

SUSSEKIND, A. . Direito constitucional do trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, 487 p.