

DIRETIVAS EMPRESARIAIS E A INDIVIDUALIDADE DO FUNCIONÁRIO: A CONDUTA DO EMPREGADOR NA COLETIVIDADE

Renata Shimomura Nanya¹

Elizabeth David Novaes²

RESUMO

O objetivo deste trabalho é investigar a conduta do empregador no que diz respeito ao modo de lidar com a coletividade na empresa sem ferir a individualidade dos seus funcionários. A investigação está sendo realizada na cidade de Ribeirão Preto, estado de São Paulo, por meio de entrevistas com empregador e funcionários de uma empresa. O trabalho será complementado com a coleta de processos trabalhistas decorrentes de questões relacionadas ao tema.

Palavras-chave: Danos morais trabalhistas; Normas empresariais; Individualidade do funcionário

SUMÁRIO: 1. Introdução- 1.1. Metodologia- 1.2. Coleta de dados- 2. Constatações - 2.1. A postura do empregado - 2.2. O lado do empregador - 2.3. Posicionamento da lei - 3. Conclusão - 4. Referências Bibliográficas.

1. INTRODUÇÃO

A incorporação do capitalismo ao cotidiano das diversas sociedades contribuiu para intensificar as relações no ambiente de trabalho, pois se configura como o local de maior permanência de milhões de homens e mulheres adultos durante o decorrer de suas vidas. Trabalham conjuntamente, dividindo experiências, dificuldades, afinidades profissionais e pessoais, e utilizando objetos de trabalho de forma apropriada e devida conforme acordado com o empregador. Se realmente todos que se relacionam diariamente no ambiente de trabalho agissem dessa forma, não haveria a necessidade do empregador tomar certas atitudes de forma a advertir

¹ Acadêmica do curso de Direito das Faculdades COC

² Profa. Dra. em Sociologia, docente das Faculdades COC

ou punir determinados funcionários quanto a sua conduta considerada inadequada e prejudicial à produtividade da empresa.

No entanto, nem sempre o empregador consegue obter sucesso quanto a modificações no comportamento de determinado(s) funcionário(s) por meio de advertência, tendo que buscar alternativas, como a circular coletiva, prejudicando os demais colegas de trabalho daquele indivíduo, que de antemão já tinham consciência da improbidade daquele(s) ato(s).

Com o intuito de disciplinar as condutas do empregador e do empregado, o Direito do Trabalho oferece princípios e normas jurídicas norteadores nos planos de interesse individual e coletivo, e entre estes e o Estado. Dessa forma, torna juridicamente acolhida a relação de subordinação entre o empregador e o empregado, de forma a garantir a prestação do serviço mediante remuneração.

O presente artigo pretende enumerar soluções para resolver questões relacionadas à inconformidade de determinadas atitudes dos empregados sem prejudicar a individualidade do mesmo e da coletividade, portanto, sem trazer malefícios ao ambiente de trabalho como um todo. Tal resultado deverá ser obtido através do estudo de processos trabalhistas decorrentes dessa situação, enumerando-se condutas que não obtiveram sucesso já que culminaram em prejuízo a uma ou duas partes e até na dissolução do contrato de trabalho. Além disso, entrevistas com funcionários de uma empresa serão realizadas com a finalidade de identificar quais condutas empresariais são esperadas por eles para resolver determinadas questões sem ferir sua própria integridade moral.

Assim, os objetivos de trabalho pretendidos são a investigação das condutas empresariais, buscando regulamentar as relações de trabalho, identificando, ao mesmo tempo, qualidades que as tornem eficazes para organizar o trabalho sem ferir a dignidade individual do funcionário; e deformidades que venham a prejudicar a qualidade do ambiente de trabalho.

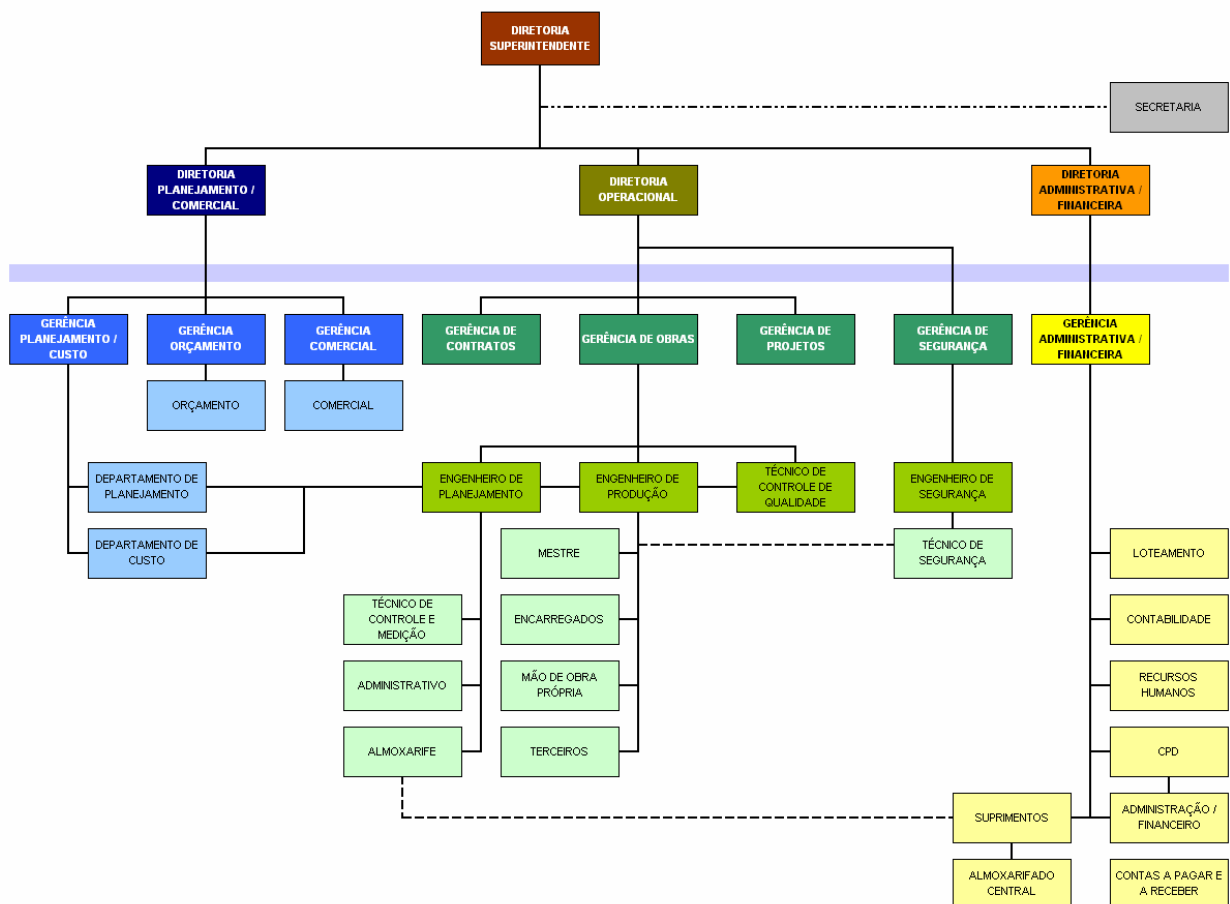
1.1. Metodologia

A coleta de informações através de entrevistas com o empregador será imprescindível para a caracterização das condutas empresariais tomadas com o intuito de regulamentar determinados acontecimentos na empresa. Desse modo, pretendemos identificar qualidades e falhas ocorridas durante o seu exercício, seja no que se refere à forma como foi conduzida e à sua eficácia.

Além disso, serão realizadas entrevistas com os funcionários da mesma empresa, buscando apreender suas expectativas quanto às tomadas de decisões do empregador perante atitudes de alguns funcionários consideradas incorretas e seu posicionamento (interiorizado e exteriorizado) a respeito das duas condutas (empregado e empregador).

1.2. Coleta de dados

A empresa escolhida para realização da pesquisa de campo é uma sociedade empresarial de médio porte que atua na área de construção civil, constituída por diversos setores para organização da sua estrutura como um todo: departamento financeiro/administrativo, departamento de suprimentos, departamento de recursos humanos, departamento de orçamentos, departamento planejamento e controle de custos, almoxarifado e engenharia, conforme organograma abaixo.



Mesmo tendo certa autonomia para organizar os seus trabalhos, todos os departamentos seguem as determinações solicitadas pelo departamento administrativo. Dessa forma, assuntos relacionados à contratação, férias, licenças e demissões de funcionários, horários de entrada e saída, utilização de objetos de trabalho, etc têm, necessariamente, que ser aprovados pelo gerente administrativo.

Essa condição centraliza o poder decisório nas mãos de uma só pessoa, responsável pela conduta moral da empresa com relação aos seus funcionários. Podemos concluir que o mesmo possui autonomia para tratar de diversas questões da melhor forma possível, a seu ver, de modo a propiciar o bom funcionamento da empresa.

Enquanto realizava a pesquisa, me deparei com várias situações corriqueiras e pude verificar a conduta do empregador (gerente administrativo) para resolvê-las.

Uma delas foi a chegada da conta dos celulares da empresa com valores considerados abusivos. Adquiridos com o intuito de realizar e receber ligações de fornecedores, cliente e funcionários das obras, os aparelhos foram distribuídos em três da totalidade dos departamentos (Administrativo, Orçamentos e Suprimentos), pois para os demais a sua utilização foi considerada desnecessária.

Constatou-se, depois de certo tempo, que algumas pessoas estavam utilizando o aparelho em benefício próprio, realizando ligações pessoais com grande duração de tempo durante o horário de trabalho. Para resolver esse problema, o empregador enviou uma circular a todos os funcionários com os valores das contas de cada departamento, frisando que todos deveriam se policiar para a utilização dos celulares com moderação.

As pessoas que, de antemão, já obedeciam a essa nova norma, se sentiram, em sua maioria, ofendidas com tal situação, pois é de se esperar que os celulares não sejam para uso pessoal. Além disso, essas pessoas passaram a ter que zelar pela não-utilização indevida desse objeto de trabalho, tendo que recorrer a estratégias absurdas como escondê-lo durante o horário de almoço, por exemplo, impedindo assim que sejam feitas ligações pessoais pelos que continuavam a burlar a norma empresarial.

Dessa forma, criou-se um clima de estranheza entre os indivíduos que respeitavam e os que não respeitavam as normas empresariais, pois uns defendiam

o especificado na circular e outros se sentiam ofendidos pelo colega de trabalho impedir que façam ligações pessoais utilizando o celular da empresa.

Outra questão encontrada durante a pesquisa foi a falta de pontualidade dos funcionários. É sabido que, desde a firmação do contrato de trabalho, os funcionários devem estar de acordo com os horários de entrada, saída e intervalo de almoço que irão cumprir dentro da empresa. Porém, como não havia nenhuma advertência para aqueles que chegassem atrasados ou saíssem mais cedo, algumas pessoas passaram a descumprir frequentemente o horário acordado, prejudicando o trabalho dentro da empresa. Com o intuito de reprimir tais atitudes, o empregador optou por informar novamente os horários de entrada e saída bem como intervalo de almoço, porém, agora, prometendo a necessidade de justificar possíveis atrasos junto aos funcionários do departamento de relações humanas.

De fato, a partir daquele dia, passou a existir a justificação do descumprimento dos horários. Essa nova regra imposta pelo empregador surtiu efeito, fazendo com que os funcionários que não cumpriam os horários de trabalho se sentissem intimidados e passassem a obedecê-los.

Por tudo isso, verifica-se a partir dessas situações, que o empregador nem sempre encontra a melhor solução para resolver problemas internos da empresa, gerando, por vezes, descontentamento dos empregados ou mesmo desentendimento entre eles.

2. CONSTATAÇÕES

2.1. A postura do empregado

Foram realizadas entrevistas semi-diretivas e coleta de depoimentos orais com alguns funcionários da empresa em questão, procurando identificar aspectos nas normas impostas pelo empregador que lhes agradavam e que lhes desagradavam e, paralelamente, enumerar suas atitudes (tanto as consideradas corretas quanto as inadequadas) durante o expediente de serviço.

Além disso, buscamos traçar um perfil de posturas tomadas pelos empregados dentro do ambiente de trabalho. Constatamos que, na maioria das vezes, funcionários que possuem maior grau de responsabilidade adquirida seja pelo cargo que ocupam dentro da empresa, seja pelo tipo de trabalho que praticam,

possuem mais comprometimento do que os funcionários que ocupam cargos que exigem menor grau de responsabilidade. Isso se deve, principalmente, ao trabalho que lhe é devido, e que permanecerá a espera do funcionário para dar continuidade a ele caso este venha a se ausentar por motivos diversos. Por outro lado, existem serviços que podem ser facilmente executados por outra pessoa, exigindo menos do funcionário, portanto, dando abertura para que este se ausente por mais tempo.

É sabido que todas as pessoas possuem compromissos pessoais inadiáveis que podem ou não coincidir com o horário de seu expediente. Algumas pessoas agendam com certa antecedência consultas e exames médicos, reuniões de condomínio residencial e de escola, revisão de automóveis, etc em horários que visem a prejudicar o menos possível seu trabalho dentro da empresa, evitando que se ausentem durante um dia inteiro por exemplo. No entanto, em certos casos, o funcionário, agindo de má fé, agenda compromissos que impliquem na falta de mais de um período de trabalho já que isso não implicará em compensação de horas e muito menos em empilhamento de serviço para os dias seguintes.

Infelizmente, esses dois tipos de funcionários devem coexistir dentro de uma empresa, sendo que os primeiros acabam sendo prejudicados pelos últimos, quando implica em determinações extremistas tomadas no âmbito coletivo pelo empregador para tentar intimidar atitudes consideradas inadequadas.

Pior do que isso é que os funcionários que se sentiram lesados pela atitude tomada pelo empregador não imaginam que isso pode ser motivo de processo por dano moral trabalhista e acabam não tomando atitude nenhuma, somente guardam seus pensamentos para si - ou no máximo dividem com o colega de trabalho que tem mais afinidade. Dessa forma, quando o empregador toma atitudes arbitrarias que prejudicam o coletivo dos funcionários com o intuito de intimidar somente um ou uns, não percebe que pode estar contra a legislação trabalhista.

2.2. O lado do empregador

Por outro lado, temos a figura do empregador, que está diretamente relacionado aos diretores e é responsável pela organização do trabalho alheio em benefício da empresa.

Como faz parte do seu trabalho gerir a prestação de serviços dos funcionários mediante remuneração, ele possui o poder “de determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no

cumprimento da obrigação”³. Assim, a lei estabelece que esse poder concedido ao empregador deve ser norteado por princípios éticos baseados na proporcionalidade, razoabilidade e honestidade, de modo a propiciar um ambiente de trabalho saudável para todos, garantindo o bom rendimento e a gratidão de seus funcionários.

Todavia, apesar de ser de conhecer a legislação trabalhista vigente no Brasil, nem sempre o empregador toma atitudes levando em consideração o bem estar do coletivo da empresa. Como pudemos perceber durante a pesquisa, não é do feitio do empregador dessa empresa advertir ou punir individualmente um funcionário por algum ato cometido que fere o estabelecido no contrato de trabalho. E, ao procurar por alternativas para impedir que esses atos continuem existindo no ambiente de trabalho, ele recorre, na maioria das vezes, a circular.

A circular é regra executiva elaborada pelo empregador para uniformizar determinado comportamento. O seu nome se deve à necessidade de uma ampla divulgação de uma norma junto a seus destinatários. No entanto, utilizando-se desse instrumento de coerção, o empregador acaba, em alguns casos, por penetrar na individualidade dos demais funcionários, podendo vir a desrespeitar suas moralidades já que é possível que estejam cumprindo seu trabalho sem violar o contrato.

Ao ser indagado sobre o assunto, o empregador afirma que em momento algum fazia parte do seu objetivo expor ao constrangimento os demais funcionários que de antemão já não praticavam atos inadequados, pois tinha conhecimento dos indivíduos que o faziam. Nesse caso, mesmo não sendo o intuito do empregador negligenciar a individualidade dos demais funcionários, acaba por fazê-lo.

2.3. Posicionamento da lei

O Direito do Trabalho, descolado do Direito Civil, de acordo com José Augusto Rodrigues Pinto é o “conjunto de princípios e normas jurídicas destinado a disciplinar as relações entre empregadores e empregados, nos planos de interesse coletivo e individual, e entre estes e o Estado, no plano de controle da observância de seu conteúdo de ordem pública.”⁴

Desse modo, estabelece-se uma relação de subordinação entre empregador e empregado, necessária para dirigir a prestação de serviço e mediante

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2ª Edição. São Paulo. LTR. 2004. Página 631.

⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. “Curso de Direito Individual do Trabalho”. 1ª Edição, São Paulo. LTR Editora. 1994. Pág. 49

remuneração, ao contrário das relações na esfera civil, caracterizada pela igualdade e autonomia individual. Eis a característica norteadora do poder diretivo empresarial: oferecer poder ao empregador com o intuito de permitir que o mesmo promova a organização do trabalho alheio em benefício da empresa.

No entanto, esse poder concedido à empresa termina quando esbarra no respeito à dignidade da pessoa humana do empregado. O direito de personalidade do indivíduo sobressai-se em relação ao poder de direção: não são permitidas atitudes arbitrárias que ofendam a honra, a liberdade, a intimidade, enfim, a integridade física e moral do homem que contribui no processo produtivo de uma empresa.

3. CONCLUSÃO

Assim, para concluirmos este artigo, podemos afirmar que medidas arbitrárias tomadas pelas empresas para supostamente estabelecer ordem no ambiente de trabalho e que possam prejudicar o bem-estar de um único funcionário ou mesmo de um grupo de funcionários pode ser motivo de processo por dano moral envolvendo empregados e empregador.

Portanto, se faz necessária muita cautela do empregador ao lidar com questões relacionadas à má conduta dos funcionários dentro da empresa. Por um lado, ele não deve julgar e repreender funcionários individualmente sem ter certeza de que não estão cumprindo com o contrato de trabalho e, por outro lado, ele tem a obrigação de zelar pelo bem estar da coletividade, ao evitar que essa seja prejudicada pela má conduta de alguns poucos.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo. LTR. 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 1ª Edição, São Paulo. LTR Editora. 1994.