

**O PODER DIRETIVO EMPRESARIAL EM FACE DO EMPREGADO EM REGIME
DE TELETRABALHO**

**CORPORATE DIRECTIVE POWER IN FACE OF EMPLOYEES IN TELEWORKING
SCHEME**

Lorena França Pena

Acadêmica do Curso de Direito das Faculdades Alfa Unipac de
Teofilo Otoni /MG/Brasil
E-mail: lorenacbm1@gmail.com

Romualda Pires Teodoro de Oliveira

Acadêmica do Curso de Direito das Faculdades Alfa Unipac de
Teofilo Otoni /MG/Brasil
E-mail: roninhaopt@hotmail.com

Cristiane Xavier Figueiredo

Professora orientadora no Curso de Direito das Faculdades Alfa Unipac de
Teofilo Otoni /MG/Brasil
E-mail: cristianetotoni@yahoo.com.br

Resumo

O presente artigo realiza uma análise sobre o poder diretivo do empregador em relação aos colaboradores, destacando sua relevância nas relações trabalhistas. Considerando o trabalho como meio de atender necessidades básicas e essenciais para a sobrevivência e satisfação pessoal, aborda-se a submissão aos poderes diretivos do empregador. Os abusos desse poder têm gerado exposição na mídia, ligados às adversidades ocorridas ao longo dos anos, tanto nos ambientes tradicionais quanto no teletrabalho. O estudo do tema busca disseminar informações para reduzir as atrocidades cometidas pelo empregador. Destaca-se a importância da divulgação de casos e fatos, dada a subnotificação às autoridades. O artigo propõe uma reflexão sobre o aspecto diretivo empresarial, considerando contextos históricos e legislações vigentes. Uma abordagem sobre atos ilícitos, além da exposição, contribui para uma compreensão mais ampla do assunto. Utilizando dados atualizados, o artigo se fundamenta em pesquisas relevantes sobre o poder diretivo do empregador, pesquisa bibliográfica, sites e obras bibliográficas visando oferecer uma visão abrangente e crítica do tema.

Palavras chaves: Relações trabalhistas, Poderes diretivos, colaboradores.

Abstract

This article analyzes the employer's directive power in its relationship with employees, highlighting its relevance in labor relations. Considering work as a means of meeting basic and essential needs for survival and personal satisfaction, submission to the employer's directive powers is addressed. Abuses of this power are generated in the media, linked to adversities that have occurred over the years, both in traditional environments and in teleworking. The study of the topic seeks to disseminate information to reduce atrocities committed by the employer. The importance of disclosing cases and facts is highlighted, given the underreporting to authorities. The article proposes a reflection on the business management aspect, considering historical contexts and current legislation. An approach to illicit acts, in addition to exposure, contributes to a broader understanding of the subject. Using updated data, the article is based on relevant research on the employer's directive power, bibliographical research, website and bibliographical works that offer a comprehensive and critical view of the topic.

Keywords: Labor relations, Management powers, employees.

1 Introdução

A modalidade de teletrabalho, impulsionada por avanços tecnológicos e transformações nas dinâmicas laborais, apresenta diversos desafios únicos para o exercício do poder diretivo. Em um contexto remoto, a liderança ganha destaque pela necessidade de garantir a eficácia operacional e o bem estar da equipe em uma linha tênue. Os meios de comunicação tornam-se uma ferramenta crucial, exigindo canais transparentes e frequentes para alinhar expectativas, metas e estratégias entre empresa e colaboradores.

A definição de responsabilidades e a atribuição de tarefas específicas tornam-se mais prementes, proporcionando uma estrutura necessária para o sucesso no ambiente virtual. A supervisão assume uma nova forma, demandando abordagens flexíveis, como reuniões virtuais, para manter a coesão e o acompanhamento do progresso das atividades elencadas e, então, exercidas pelo trabalhador; estabelecer metas mensuráveis e avaliações periódicas ajudam a monitorar o desempenho e proporcionam uma base objetiva para feedback construtivo; no entanto, é necessário um equilíbrio do poder diretivo no teletrabalho o qual deve ser pautado na confiança e autonomia dos colaboradores. A flexibilidade na gestão do tempo e a promoção de um ambiente de trabalho saudável são aspectos essenciais para a execução de um bom trabalho. O incentivo da equipe, mesmo à distância, fortalece os laços entre os membros do meio empresarial. Vale destacar a importância de implementação de

tecnologias adequadas visando o desempenho de um papel vital no poder diretivo no teletrabalho, ferramentas de comunicação eficientes, plataformas de colaboração e softwares de gerenciamento de projetos são recursos indispensáveis para facilitar a supervisão e promover a eficiência operacional, logo, o poder diretivo no teletrabalho exige uma abordagem adaptativa e uma complexa compreensão aprofundada das necessidades individuais e coletivas da equipe. Desenvolvendo uma liderança eficaz nesse contexto envolvendo um equilíbrio cuidadoso entre direção e autonomia, criando um ambiente de trabalho virtual produtivo e harmonioso. A criação do trabalho remoto possui o objetivo de simplificar as relações de trabalho, entretanto, esta consiste em uma maior complexidade, considerado o distanciamento físico existente entre empregado e empregador, ao dirigente se torna mais difícil o exercício de seu poder diretivo.

2 Evolução histórica do teletrabalho

No decorrer dos tempos foram realizadas diversas pesquisas por estudiosos do ramo do direito do trabalho os quais visam explicar o que seria efetivamente o teletrabalho, o qual constantemente, tornando-se presente no cotidiano. Em um passado recente, o tema era considerado muito atual e cheio de controvérsias, dispondo de lacunas a serem discutidas e solucionadas por meio de legislações específicas, entretanto, o conceito de teletrabalho já se encontra consolidado na doutrina e legislação em geral. O assunto supracitado possui tamanha relevância que engloba dentro dele diversos outros assuntos que assolam a vida em sociedade.

A ideia do trabalho à distância surgiu antes da modalidade de teletrabalho, pois, aproximadamente no ano de 1950, era rotineiro os serviços nas produções de vestuário, têxteis e calçados serem realizados na própria casa do trabalhador, entretanto, essa prática não possuía a denominação de teletrabalho. Ademais, no ano de 1962, na Inglaterra, pelas mãos de Dame Stephanie Shirley foi criado o Freelance Programmers com o objetivo de escrever, sem sair de casa, programas de computadores para empresas. Com o passar do tempo, mais pessoas começaram a trabalhar no ramo, o Freelance Programmers cresceu em grandes proporções e tornou-se a F. Internacional. Mais ainda, em meados do ano de 1988, com aproximadamente mil e cem teletrabalhadores, a empresa foi intitulada de F. I. Group PL; vale destacar que na época em questão o mercado de softwares era praticamente

inexistente, outro ponto importante é que a empresa empregava principalmente mulheres, que muitas vezes haviam abandonado o mercado de trabalho para se casar ou cuidar dos filhos dada a necessidade de permanecer maior parte do tempo em casa.

No século XVI o trabalho prestado em domicílio surge com mais frequência, na região europeia, ocorre intensa vinculação entre o trabalho e a vida familiar, já no século XIX, o trabalho se dava de forma artesanal; O cenário começou a mudar com os passar dos anos e a chegada das máquinas a vapor com o advento da primeira Revolução Industrial e em meio a construção das primeiras fábricas, o número de trabalhadores que prestavam seus serviços em domicílio foi reduzido.

No âmbito Brasileiro, tornou-se necessária a criação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispendo sobre o trabalho em domicílio, mesmo com a crescente evolução das indústrias, o trabalho à distância, principalmente manual, continuava sendo bastante utilizado, exercido principalmente por mulheres, crianças e idosos, pois tal modalidade de trabalho era rentável aos empresários da época.

Art.6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Já na década de 70, tendo em vista a crise do petróleo, as concepções a respeito do trabalho prestado à distância se intensificaram. E um grande avanço se deu em relação ao entendimento de que, o teletrabalho seria definido como um trabalho à distância o qual se utiliza dos meios de telecomunicações para o seu efetivo exercício.

Em meados dos anos 90 a OIT (Organização Internacional do Trabalho) manifestou acerca do que seria o teletrabalho, o qual trouxe o teletrabalho sendo aquele que é realizado fora dos escritórios e fazendo uso de tecnologia; posteriormente, após alguns estudos realizados pela própria OIT, foi constatado que a utilização do labor sob o regime do teletrabalho teria aumentado significativamente nos anos 2000, registrando um número de mais de oito milhões de teletrabalhadores somente nos Estados Unidos.

Advindo a reforma do Código de Trabalho em Portugal no ano de 2003 surgiu o conceito legal de teletrabalho, dentro do conceito de teletrabalho, foram elencadas algumas espécies de variáveis que determinam as diversas categorias do serviço prestado sob a ótica do regime de teletrabalho, incluindo dentro do conceito outras expressões que com o mesmo significado, quais sejam, trabalho a distância, trabalho remoto, trabalho virtual ou cibernético. Diante dessa variedade de nomenclaturas surgem diversas conceituações a respeito do tema teletrabalho, como:

Para o desembargador Pinho Pedreira, o teletrabalho seria a atividade desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática (PEDREIRA, 2015, p. 583-597).

Manuel Martin Pino Estrada, define o teletrabalho como a transmissão da informação simultaneamente ao deslocamento do trabalhador, por meio de tecnologias de informação, caracterizando-se a relação de trabalho, na medida em que estejam presentes todos os requisitos de vínculo empregatício na execução à distância. (ESTRADA, 2012, p. 6648-6653).

Para Torres o teletrabalho seria a forma de trabalho realizada em um lugar distante da empresa central, utilizando-se de tecnologia viável para permitir a separação, bem como facilitar a comunicação (TORRES, 2016, p.44).

Diante da crescente expansão do teletrabalho, surge a necessidade da aplicabilidade do poder diretivo das empresas, com intuito de ligar o carácter técnico e administrativo das atividades, unindo a prestação de serviço do colaborador alinhando com as expectativas e desempenho empresarial, com esse poder fiscalizatório, do empregador, o mesmo é detentor do controle e supervisão da prestação de serviço dos seus empregados.

3 Dos Direitos fundamentais do empregado

Os direitos fundamentais do empregado são pilares essenciais para a promoção da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, visando assegurar condições justas, seguras, respeitadas e igualitárias a legislação trabalhista brasileira e a constituição federal de 1988 estabelecem um conjunto abrangente de direitos para os trabalhadores, contribuindo para o equilíbrio nas relações laborais.

Em primeiro lugar, destaca-se o direito à igualdade, que proíbe discriminações com base em gênero, raça, religião ou outras características pessoais.

A equidade salarial, o acesso a oportunidades e a promoção da diversidade são elementos centrais neste contexto.

O direito à segurança e saúde no trabalho é fundamental, garantindo um ambiente laboral livre de riscos que possam prejudicar a integridade física e mental do empregado. Normas e regulamentos específicos buscam prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

A jornada de trabalho e o descanso também são temas relevantes. O estabelecimento de limites de horas trabalhadas, intervalos e períodos de descanso visam preservar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, promovendo o bem estar do empregado, assegurando o direito à desconexão.

O direito à liberdade sindical e à negociação coletiva representa a capacidade dos trabalhadores de se organizar, expressar suas demandas e negociar condições laborais justas. Essa participação ativa contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais democrático.

Outro aspecto crucial é o direito à privacidade, que está totalmente em consonância com o teletrabalho e a proteção das informações pessoais do empregado. A coleta e o uso adequado de dados, especialmente em ambientes digitais, são essenciais para preservar a integridade individual, vale ressaltar que a privacidade do teletrabalhador em home office está inserida dentro dos direitos da personalidade, elencada como direito fundamental sob o manto da dignidade da pessoa humana, com ação imediata no contrato de trabalho, com o advento das novas tecnologias aliado ao poder diretivo empresarial, este não deve ultrapassar os limites determinados pelos direitos fundamentais, logo, os direitos fundamentais, por se tratarem de direitos vinculados à pessoa humana, com maior razão, devem ser respeitados, independentemente dos avanços tecnológicos, ferramentas de trabalho ou modalidade de trabalho estabelecida ao trabalhador.

Os direitos fundamentais do empregado refletem não apenas normas legais, mas também valores sociais e éticos que promovem relações laborais equitativas. A constante revisão e atualização dessas normas são necessárias para adaptar-se às mudanças nas dinâmicas de trabalho e garantir a proteção contínua dos direitos fundamentais dos teletrabalhadores.

Especificamente o empregado contratado para trabalhar em regime de teletrabalho, deverá ter expressamente em seu contrato individual de trabalho as

atividades especificadas que serão realizadas por ele, conforme a determinação do artigo 75-C da CLT.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022).

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Incluído pela Lei nº 14.442, de 2022).

Destaque-se, que o empregado que exerce suas funções de forma remota não sofre qualquer alteração salarial em decorrência deste regime, ainda, a eles são assegurados os mesmos direitos trabalhistas que os demais colaboradores da empresa.

Conforme o artigo 6º da CLT, o fato de exercer as atividades laborais em local distinto a sede da empresa, não retira do empregado a condição de igualdade de direitos trabalhistas daqueles que laboram de forma presencial, tais como: registro em carteira de trabalho, pagamento de remuneração mensal, descanso semanal remunerado, décimo terceiro salário, férias acrescidas do 1/3 constitucional, recolhimento do Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço (FGTS), e aviso prévio em caso de rescisão contratual.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

4 Dos poderes do empregador no regime de teletrabalho

A Constituição Federal de 1988 no artigo 2º determina a definição de empregador, sendo:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Com base na legislação, o empresário possui a liberdade de exercer todas as atividades intrínsecas à administração e regulamentação empresarial, logo, é a figura que determina às regras, disciplina, comanda, organiza, fiscaliza e aplica punições, quando se fizer necessário. Diante disso é necessário que se estabeleça normas e deveres para o bom funcionamento das atividades exercidas pela empresa; Dado a subordinação, sendo um dos requisitos do empregado, deriva o poder de direção o empresário o qual pode e deve acompanhar o comportamento dos colaboradores obedecendo os parâmetros legais, feito expresso no artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, devido a dependência de seu empregador, o colaborador, portanto fica sujeito ao poder de comando deste.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Para o estudioso Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 636) o poder diretivo do empregador se conceitua como:

[...] é o direito do empregador de exercer sua autoridade, dando ordens e impondo sanções aos empregados. O poder disciplinar pode ocorrer de forma estatutária quando o regime de disciplina e sanções está previsto no regulamento da empresa, e convencional, quando previsto em acordos ou convenções coletivas. Por fim, cabe ao empregador usar como uma forma de sanção, a chamada suspensão disciplinar, que pode ser de até 30 dias, pois se a penalidade tiver duração superior a este teto terá os mesmos efeitos de uma despedida sem justa causa.

Já o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2019, p. 790) explica o poder empregatício no contrato de trabalho como:

“Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”.

O exercício do poder de direção exercido pelo empregador se subdivide em quatro principais poderes específicos a serem praticados, sendo eles: Poder de organização; poder regulamentar; poder de controle; e o Poder disciplinar.

O poder de organização, também conhecido como poder de comando, é atrelado a organização e esquematização dos colaboradores em suas atividades, com intuito de obter o melhor desempenho para a empresa.

O poder regulamentar são prerrogativas elaboradas pelo empregador, dirigidas à implementação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

O poder de controle, conhecido popularmente como poder fiscalizatório, atribui ao empregador o poder de controle e fiscalização da prestação de serviços de seus funcionários. É importante destacar que este poder deverá ser exercido respeitando os limites legais, o exercício do poder fiscalizatório deve ser equilibrado, ao passo que, ao fiscalizar e controlar a prestação de serviços dos colaboradores, este não pode visar apenas o cunho econômico, e sim deve priorizar o bem estar e qualidade de vida dentro do ambiente laboral, seja no espaço físico da empresa ou fora, no caso dos profissionais do teletrabalho.

Não menos importante, o poder disciplinar, é aquele que impacta diretamente na manutenção e na ordem da empresarial e do bom ambiente de trabalho, este poder é responsável por atuar na prevenção e repressiva acerca de faltas cometidas pelo trabalhador, cabendo ao empregador a aplicação de sanções disciplinares cabíveis ao caso em concreto, dentro desse direito de monitoração, surgem alguns abusos os quais há diversas decisões que versam sobre o assunto supracitado, neste sentido a jurisprudência:

TRT-12 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX20175120001 SC

ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. O poder diretivo atribui ao empregador o direito de imposição de normas, organização e supervisão das atividades dos trabalhadores, inclusive impondo-lhes sanções disciplinares. Todavia, não autoriza que, no seu exercício, sejam ultrapassados os limites do respeito e urbanidade. O abuso de direito, na forma do art. 187 do CC, constitui ato ilícito, passível de sanção reparatória. Dessa forma, comprovado que o empregador exacerbou os limites do poder diretivo, com tratamento excessivo e desrespeitoso ao empregado, resta configurado a violação a esfera moral, cabendo a

5 Legislação trabalhista

Um limitador muito importante do poder diretivo do empregador é a própria legislação trabalhista, com a reforma trabalhista houve a inclusão de um capítulo II-A específico sobre o teletrabalho, pouco é abordado sobre o assunto, assim sendo, quanto às lacunas legislativos existentes, o empregado em regime de teletrabalho é acolhido pelas disposições gerais elencadas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Vale destacar que o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho não distingue o trabalho realizado nas dependências do empregador daquele executado a distância, ou seja, independentemente do local onde desempenha as atividades, estando presentes os requisitos da relação de emprego, o empregado que labora remotamente, está protegido pela legislação trabalhista brasileira, não havendo nenhuma alternância no tratamento e procedimentos em face de outros empregados.

6 Consequências da não observação dos limites do poder diretivo

A não observação dos limites do poder diretivo por parte do empregador pode resultar em uma série de consequências negativas, tanto para os trabalhadores quanto para a empresa, ao empregador é permitido o exercício pleno do poder diretivo sobre seus colaboradores, desde que sejam observados os direitos de personalidade do empregado, a legislação trabalhista, os acordos e convenções coletivas e as cláusulas contratuais estipuladas, dentre outras legislações esparsas, bem como o exercício regular deste direito atrelado a boa-fé. Ademais, o desrespeito aos limites impostos a este poder caracteriza o abuso de direito, sendo a prática imoderada desta atribuição, em desrespeito aos direitos do empregado e legislação vigente, ou ainda, o exercício deste de forma irregular e exagerada, ou seja, a prática de uma conduta que vai além do necessária para o exercício pleno deste direito gerando situações litigiosas, alguns desses impactos incluem:

A desmotivação e insatisfação dos funcionários: Quando o poder diretivo é exercido de maneira excessiva ou arbitrária, os funcionários podem sentir-se

desmotivados e insatisfeitos. Isso pode levar a uma diminuição no engajamento, na produtividade e na qualidade do trabalho.

Aumento do Turnover: A falta de respeito aos limites do poder diretivo pode contribuir para um ambiente de trabalho tóxico, resultando em um aumento na rotatividade de funcionários. Os profissionais podem optar por deixar a empresa em busca de um ambiente mais saudável e respeitoso.

Desgaste da Relação Empregador em face de empregado: O desrespeito aos limites do poder diretivo pode corroer a confiança e o respeito mútuo entre empregador e empregado. Uma relação desgastada pode prejudicar a comunicação eficaz e a colaboração dentro da organização.

Possíveis Litígios Trabalhistas: A não observação dos limites do poder diretivo pode levar a litígios trabalhistas. Os trabalhadores podem buscar amparo legal se sentirem que seus direitos foram violados, resultando em custos financeiros e danos à reputação da empresa.

Impacto na Imagem da Empresa: Uma gestão autoritária e desrespeitosa pode afetar a reputação da empresa perante seus clientes, parceiros e até mesmo potenciais talentos. Uma imagem negativa pode prejudicar a marca e a posição competitiva no mercado.

Baixo Moral e Clima Organizacional Ruim: O desrespeito aos limites do poder diretivo pode contribuir para um clima organizacional ruim, caracterizado por tensões, conflitos e falta de cooperação. Isso pode impactar negativamente a moral da equipe e a coesão interna.

Perda de Criatividade e Inovação: Ambientes de trabalho excessivamente controladores podem inibir a criatividade e a inovação. Funcionários que se sentem constantemente monitorados podem hesitar em propor ideias inovadoras, limitando o potencial de crescimento da empresa.

Prejuízo à Saúde Mental dos Trabalhadores: A pressão excessiva e a falta de respeito aos limites do poder diretivo podem contribuir para problemas de saúde mental entre os funcionários, como estresse, ansiedade e esgotamento. Com ênfase na legislação vigente, o Código Civil Brasileiro no artigo 187, dispõe:

“Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

O fato da prática do poder diretivo não configura uma ilegalidade, tendo em vista a permissão legal conferida ao empregador para a prática deste poder, desde que seja exercido de forma regular e equilibrada, respeitando os limites delimitados, entretanto, a prática imoderada deste direito, gera ao empregado, o direito de pleitear judicialmente uma indenização por dano existencial ou moral.

Referente ao dano existencial no direito do trabalho, entende-se por aquele que afeta negativamente e diretamente as relações sociais do empregado.

O dano moral é resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou mágoa bens ou a direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito sendo pessoa física, pessoa jurídica, ou a coletividade, reflete com o desrespeito aos limites do poder diretivo e a violação aos direitos e garantias do empregado, quando recorrentes no cotidiano, podem acarretar diversas emoções negativas ao trabalhador, causando prejuízos a saúde mental, violando diretamente seu direito à intimidade, tendo em vista a impossibilidade de gozar, integralmente, dos momentos de descanso, desconectando-se fisicamente e mentalmente das obrigações laborais, neste sentido a jurisprudência:

TRT-4 - Recurso Ordinário Trabalhista: ROT XXXXX20205040404
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRÁTICA DE ATO ILÍCITO PELO EMPREGADOR. EXORBITÂNCIA DO PODER DIRETIVO. A indenização por dano moral é cabível quando violados os direitos elencados no artigo 5º , V e X , da Constituição . Evidenciado o abuso de direito no procedimento adotado pelo empregador, capaz de causar humilhação, constrangimento ou sofrimento ao trabalhador, caracteriza-se a ilicitude da conduta em face da exorbitância do poder diretivo, justificando a indenização por dano moral.

É evidente que o empregador detém de uma responsabilidade social e não pode utilizá-la com o de fim prejudicar o trabalhador que é o provedor de recursos, neste cenário, o empregador possui a responsabilidade no que tange a preservação da saúde e da integridade física e psicológica de seus colaboradores, uma vez que é direito de todos possuir um meio ambiente ecologicamente equilibrado, nos termos do artigo 225, da Constituição Federal, abrangendo o meio de trabalho baseado neste artigo sendo que na definição de meio ambiente enquadra-se o meio ambiente de trabalho, conforme inciso VIII, do artigo 200, da Constituição Federal. Ressalta-se que o exercício do poder diretivo se estende inclusive aos prepostos, superiores hierárquicos, administradores, entre outros cargos dirigentes responsáveis pela

ordem e fiscalização empresarial, sendo assim, o artigo 932, inciso III, do Código Civil Brasileiro elenca que são também responsáveis pela reparação civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

I - os pais, pelos filhos menores que estiverem sob sua autoridade e em sua companhia;

II - o tutor e o curador, pelos pupilos e curatelados, que se acharem nas mesmas condições;

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

IV - os donos de hotéis, hospedarias, casas ou estabelecimentos onde se albergue por dinheiro, mesmo para fins de educação, pelos seus hóspedes, moradores e educandos;

V - os que gratuitamente houverem participado nos produtos do crime, até a concorrente quantia.

Portanto, é crucial que os empregadores exerçam o poder diretivo de maneira equilibrada, respeitando os limites legais e éticos, promovendo um ambiente de trabalho saudável e sustentável aos colaboradores e seus respectivos superiores, evitando situações litigiosas no cotidiano e futuras ações trabalhistas.

7 Considerações finais

Em face do empregado em regime de teletrabalho, o exercício do poder diretivo empresarial assume contornos particulares que demandam uma abordagem cuidadosa e equilibrada. Considerando as transformações nas dinâmicas laborais e a crescente adoção do teletrabalho, é essencial refletir sobre as implicações desse poder na relação entre empregador e empregado. A princípio, é fundamental reconhecer a importância do poder diretivo na manutenção da eficiência operacional e na promoção dos objetivos organizacionais. A capacidade do empregador em direcionar as atividades, estabelecer metas e manter a supervisão é crucial para garantir a produtividade no contexto do teletrabalho; entretanto, a observância dos limites desse poder é igualmente crucial.

O respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, a promoção da autonomia responsável e a consideração pelas condições de trabalho são elementos que não podem ser negligenciados. O teletrabalho pressupõe confiança mútua e uma abordagem mais flexível, reconhecendo a necessidade de equilibrar as demandas profissionais com a qualidade de vida do empregado.

A implementação de políticas claras, a comunicação eficaz e a oferta de suporte tecnológico adequado são ferramentas essenciais para um exercício bem-sucedido do poder diretivo no teletrabalho. Estabelecer canais de comunicação abertos, fornecer orientações claras sobre as expectativas e garantir o acesso a recursos necessários são estratégias que fortalecem a relação entre empregador e empregado nesse cenário.

Considerando as implicações sociais e econômicas do teletrabalho, é necessário que as empresas adotem práticas de gestão que promovam o bem estar dos trabalhadores, incentivem a colaboração e respeitem os princípios éticos. Ao fazê-lo, não apenas garantem um ambiente de trabalho saudável, mas também fortalecem sua reputação, atraem e retêm talentos e contribuem para o desenvolvimento sustentável a longo prazo.

Em síntese, o poder diretivo empresarial no teletrabalho deve ser exercido com responsabilidade, considerando não apenas os interesses organizacionais imediatos, mas também o impacto nas vidas e no bem estar dos trabalhadores. O equilíbrio entre direção e autonomia torna-se essencial para construir relações laborais sólidas e adaptadas ao contexto contemporâneo do mundo do trabalho a distância.

Referências bibliográficas

BRASIL: DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho** - Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

PEDREIRA, Pinho. **O teletrabalho**. Revista LTr, v. 64, n. 5, p. 583-597, maio 2000

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Método, 2020. SOUTO.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA, Manuel Martin Pino. *Teletrabalho*. (ESTRADA, 2012, p. 6648-6653).

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: LTr, 2004

.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 790) **Curso de Direito do Trabalho** disponível:

https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7928008/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%2

Odo%20Trabalho%20-%20Mauri%CC%81cio%20Godinho%20Delgado%20-%202019.pdf Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

BRASIL - LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002 - **Código Civil** - Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 23, p. 296-313, 2003.

BRASIL - **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988** - Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. 153f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Maringá CESUMAR, Maringá. 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo**. São Paulo: LTr, 2009. OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Cláusula de não concorrência no contrato de emprego: efeitos do princípio da proporcionalidade; São Paulo: LTr, 2015.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. 201. Tese (Doutorado) – Curso de Direito do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2009. BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out. 1988. - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1 maio 1943. - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, março 2019.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado.** 153f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Maringá CESUMAR, Maringá. 2009.

PARENTE, Vittoria - **Histórico do Teletrabalho** - Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/historico-do-teletrabalho/1368606152#:~:text=Foi%20somente%20no%20ano%20de,a%20%C3%B3tica%20de%20tal%20regime> - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

EXAME- Disponível em: <https://exame.com/pme/por-que-voce-nunca-ou-viu-falar-desta-empreadora-visionaria/> - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

BARRO, Nara Brito - **Quais são os direitos trabalhistas de quem trabalho em teletrabalho ou home office?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-sao-os-direitos-trabalhistas-de-quem-trabalho-em-teletrabalho-ou-home-office/1770170305#:~:text=Os%20direitos%20s%C3%A3o%20os%20mesmos,adicional%20noturno%20intervalos%20e%20outros.> - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

GUPY - Mariana Dias - **Turnover: o que é, como calcular e qual o impacto na empresa** - Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/turnover> - Acesso em: 24 de Fevereiro de 2024.

BRASIL - Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região TRT-12 - Recurso ordinário trabalhista **ASSÉDIO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO (Jurisprudência)** - Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/882173528> - Acesso em: 17/03/2024.

BRASIL - Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT- 4 - Recurso ordinário trabalhista **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PRÁTICA DE ATO ILÍCITO PELO EMPREGADOR. EXORBITÂNCIA DO PODER DIRETIVO (Jurisprudência)** - Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1686272076> - Acesso em: 17/03/2024.