

A EMPRESA COMO CENTRO DE EXERCÍCIO DE PODER

Francisco das C. Lima Filho¹

O fim perseguido pelo Direito ao reconhecer um poder de mando ao empresário é, em definitivo, a ordenação das prestações laborais e a consecução da organização do trabalho na empresa. (ALFREDO MONTOYA MELGAR).

SUMÁRIO: 1. Poder na empresa; 1.1 Conceito de empresa; 1.2 Empresa como espaço simbólico de exercício de poder; 1.3 O poder diretivo empresarial como uma modalidade de poder privado; 1.4 Considerações finais; 1.5 Referências.

1. PODER NA EMPRESA

A relação laboral se desenvolve, tipicamente, ao lado de outras relações laborais, integrando-se num feixe de contratos de trabalho que se constituem no quadro de uma organização produtiva de bens e/ou serviços. Vale dizer: o trabalho humano, livre e produtivo que é prestado mediante retribuição, sob as ordens e direção de outrem, constitui a forma típica, o trabalho prestado numa organização, ao lado de outros trabalhadores, organização essa que, por sua vez, é, também tipicamente, a empresa².

Desse modo, o poder de direção se revela como o principal viés do poder exercido no âmbito de uma organização.

Parece, pois, "indiscutível que o direito do trabalho é um produto da empresa moderna", configurando-se o contrato de trabalho e demais fontes que concorrem para modelar a relação laboral como um instrumento fulcral de racionalização do exercício do poder diretivo empresarial³.

À luz desse entendimento, o Direito do Trabalho desenvolve-se a partir de três vértices fundamentais: a empresa, o poder empresarial e o contrato de trabalho.

Necessário, pois, afirmar que, enquanto organização produtiva, a empresa constitui um espaço no qual se exerce poder.

De fato, para a consecução de seus objetivos, a empresa exerce, entre outros, o poder diretivo, que começa a se manifestar na própria organização, sob a estrutura hierárquica, que se concretiza na escolha do tipo de atividade que será desenvolvida, quando e como prestá-la.

Esse poder encontra legitimação ou fundamento no direito à liberdade de empresa, constitucionalmente garantida (art. 5º, inciso XIII da Constituição de 1988), tendo, porém, no contrato de trabalho o instrumento para sua concretização funcional, porquanto a partir da celebração desse pacto é que o poder de direção encontra plena funcionalidade.

Para atingir suas finalidades, a empresa se vale do trabalho de pessoas

1. Desembargador do TRT da 24ª Região. Mestre em Direito pela UNB (Brasília). Mestre e doutorando em Direito Social pela UCLM – Universidad Castilla-la Mancha (Espanha). Professor em pós-graduação na UNIGRAN (Dourados-MS) e UCDB (Campo Grande-MS). e-mail: ffilho@trt24.jus.br

2. NUNES CARVALHO, Antonio. *O poder empresarial e os recentes desenvolvimentos legislativos do Direito do Trabalho português*. In: **Revista do TRT 23ª Região**. Cuiabá: jun/jul/1997, p. 33-61.

3. NUNES CARVALHO, Antonio. **Ob. cit.**, p. 42.

que a ela se vinculam de forma subordinada por força de um contrato laboral.

Nesse quadro, a vontade da empresa se mostra determinante, podendo servir-se da força de trabalho colocada à sua disposição, com fundamento no contrato laboral, e que, embora cercada de certas balizas, é exercida conforme melhor possa atingir a finalidade econômica a que se propôs.

Deveras, ao se inserir em uma organização produtiva, em regra uma estrutura hierarquizada, o trabalhador se submete ao poder diretivo ou de comando do empregador, que para alguns é de autoridade⁴ e que é resultante da supremacia do empresário, enquanto titular dos meios de produção⁵.

Parece não existir dúvida, todavia, de que a empresa também é um *locus* de exercício de outros poderes, tais como o poder econômico, o social e até mesmo o poder político.

Em uma economia capitalista de mercado, as empresas, especialmente aquelas que integram grandes corporações financeiras internacionais, passam a ter grande influência na tomada de decisões de governo, nomeadamente naquelas de natureza econômico-financeira.

Essas empresas ou corporações de dimensão internacional mobilizam todas as forças produtivas do capitalismo – capital, tecnologia, força de trabalho, mercado –, colocando-se, não raro, acima das fronteiras nacionais e das diversidades nos regimes políticos, tradições, culturas e inclinações sociais de cada país, extrapolando fronteiras pré-estabelecidas. Movimentam-se pelo globo terrestre, de modo a transformar o mundo em uma verdadeira “fábrica global”⁶.

Nesse contexto, além do poder tipicamente empresarial, essas organizações passaram a se constituir em espaços de exercício de poder privado⁷ que tem inegável influência em muitas decisões de governo, o que significa afirmar que também exercem de certa forma uma parcela do poder político com a capacidade de provocar profundas alterações sociais e culturais nos espaços em que atuam.

Desse modo, enquanto organização, a empresa é um espaço importante e simbólico de exercício de poderes, entre os quais, o poder de direção é o que se mostra mais evidente, na medida em que é com base nele que é dirigida e fiscalizada a prestação laboral.

1.1 CONCEITO DE EMPRESA

Em sentido comum, a empresa é constituída por um conjunto de bens e serviços visando a um fim determinado. É, pois, uma entidade conformada basicamente por pessoas, aspirações, realizações, bens materiais e capacidades técnicas e financeiras que permite a produção e a transformação de produtos ou a prestação de serviços para a satisfação de necessidades e desejos existentes na sociedade, com a finalidade de obter alguma utilidade ou benefício.

Nesse passo, pode-se entender que a empresa constitui uma organização produtiva⁸, ou seja, uma organização de meios pessoais, financeiros e técnicos com um objetivo produtivo, na qual os fatores capital e trabalho são seus elementos

4. MONTEIRO FERNANDES, Antonio. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006, p. 260.

5. Parece ter sido esse o entendimento do legislador italiano que no art. 2.094 do Código Civil definiu o empregado como aquele que “se obriga, mediante remuneração, a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho manual ou intelectual sob dependência e sob a direção do empresário”.

6. IANI, Octávio. *A Era do Globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997, p. 138

7. Para Hauriou a empresa é um organismo social por meio do qual os detentores do poder desempenham suas funções e usam de sua autoridade em absoluta submissão à ideia unificadora e um interesse autônomo do grupo.

8. Uma organização é um conjunto de pessoas que se relacionam em virtude de atividades dirigidas a fins comuns. RUSSEL, Bertand. *El poder*. Tradução espanhola de Luis Echávarri. Barcelona; RBA, 2010, p. 147.

básicos⁹.

São esses os dois elementos por meio dos quais a atividade econômica desenvolvida visa atingir determinado fim.

Entretanto, o fenômeno da concentração financeira e de articulação econômica pode levar à criação de grupos de empresas, ou grupo empresarial, que são caracterizados pelo fato de, em regra, atuarem sob uma direção coordenada, obedecendo a uma planificação comum de recursos e a uma política empresarial conjunta e visando aos mais variados objetivos e que, a par disso, na realidade jurídica, cada uma das sociedades integradas tem personalidade jurídica própria, apesar daquela articulação¹⁰.

Esses grupos são considerados para efeitos da relação laboral, solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

O empresário é aquele que organiza e dirige a organização ou empresa, podendo ser tanto uma pessoa física como uma jurídica, enquanto a qualidade de empregador corresponde apenas àquele que dirige e se apropria da força de trabalho pessoal do assalariado.

A empresa é organizada e dirigida por um empresário. Somente lhe corresponderá a qualidade de empregador quando dirigir e auferir os frutos do trabalho de uma pessoa humana de forma assalariada.

É nessa relação que emerge o poder diretivo tipicamente laboral.

1.2 EMPRESA COMO ESPAÇO SIMBÓLICO DE EXERCÍCIO DE PODER

Como se afirmou anteriormente, a empresa encontra-se indiscutivelmente ligada à ascensão da organização como um espaço e fonte de poder. Por conseguinte, pelos meandros do poder na empresa circula a estrutura organizacional horizontal e hierárquica como instrumento abstrato e invisível de exteriorização¹¹.

Na organização horizontal, determina-se a divisão do trabalho por especialização vertical dos serviços, a hierarquia, que estabelece um ordenamento em unidades em vários graus escalonados, de poderes, de forma coordenada, objetivando assegurar uma harmonia do conjunto. Essa ordem descendente implica uma diminuição de competência, de autoridade e, portanto, de poder, porém acréscimo de especialização.

A organização horizontal ou setorial origina a diferenciação dos serviços de acordo com as tarefas específicas a serem realizadas por cada um, enquanto na hierarquia existe uma relação de serviço em que um dos sujeitos – o superior – tem o poder de direção, e o outro – o subalterno ou subordinado – tem o dever correspondente de obediência¹², traduzindo uma relação vertical de distribuição de poder e competências descentralizantes, com espaços simultâneos de subordinação, ou seja, de submissão e obediência, coordenada horizontalmente tendo em vista o fim comum da organização ou da empresa. Por conseguinte, tem fundamento numa supremacia ou superioridade de um homem sobre outro.

Essa relação hierárquica termina por criar um espaço de “*autoridade*” e ao mesmo tempo uma situação de dependência ou subordinação, baseada no direito

⁹ Em síntese, a empresa moderna é a unidade econômica de produção. MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 24.

¹⁰ No Estatuto dos Trabalhadores espanhóis há menção expressa ao fenômeno do grupo empresarial (arts. 44.10 e 51.14). No Brasil a CLT se refere expressamente ao grupo econômico (art. 2º, § 2º).

¹¹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 74.

¹² CAETANO, Marcelo. **Princípios fundamentais do direito administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 83-84.

de comandar e no dever de obedecer às ordens superiores que se reproduz em escala, sem, todavia, se preocupar com a relação que liga aqueles que a compõem.

Não se pode, entretanto, olvidar que essa relação de subordinação apesar de ser composta de um lado, e em regra, por uma pessoa jurídica – a organização ou empresa –, tem no outro lado um ser humano que tem na força de trabalho, enquanto pessoa, a fonte de subsistência e que vê nessa energia um instrumento de afirmação de sua identidade e cidadania.

De fato, como averba Joaquim Herrera Flores¹³, trabalhar como atividade humana específica implica sempre um projetar-se em direção aos outros.

El trabajo se configura como una "acción-para-otros" (...) y esta posición implica que cuando trabajamos no lo hacemos única y exclusivamente en nuestro mero interés, sino que tendemos a satisfacer los otros como una de las pre-condiciones de un trabajo no alienado y creativo.

Ademais, por meio do labor não apenas se busca a satisfação das necessidades, mas a possibilidade de novas e mais amplas necessidades, que (re) implicam novas formas de trabalho. Por conseguinte, a empresa ou organização opera essencialmente com representações e imagens que o homem trabalha como protagonista num espaço cultural e social, assegurando-lhe mais do que mera satisfação econômica, mas também uma satisfação simbólica, um indicado lugar de gozo, embora limite o seu autoconhecimento e não raro determine uma alienação¹⁴.

O espaço laboral constitui, assim, um local de conquista e exercício de direitos inerentes à condição humana do trabalhador.

Nesse sentido, o direito ao trabalho constitui um direito fundamental (art. 6º da Carta da República), uma exigência, uma necessidade e prescrição ética prioritária que assegura o respeito à dignidade da pessoa humana, na medida em que a energia do ser humano, seu conhecimento, suas habilidades e inteligência se transmitem e se revelam nas obras que realiza para a humanidade. Por conseguinte, o trabalho humano tem a capacidade de transcender o tempo, o espaço breve da vida do indivíduo sendo ainda uma forma de afirmação da identidade e da cidadania do trabalhador.

De fato, pelo trabalho o ser humano se constitui a si mesmo, pois é trabalhando que realiza tarefas de aperfeiçoamento pessoal tornando realidade todo o seu potencial, que, sem o trabalho, sem dedicação constante, se tornaria mera possibilidade.

Nessa perspectiva, o papel da empresa na afirmação da cidadania pelo trabalho é de suma relevância. Por isso se mostra acertada a observação de Perez Botija¹⁵ ao ponderar que o papel da empresa na estrutura societária moderna transcende a questão meramente econômica:

Ha de hacer eficaz e efectiva la colaboración sociológica, no solo sobre bases profesionales y económicas, sino morales y políticas. Ha de responsabilizar una serie de deberes de carácter social y unas prestaciones económicas. Es un sujeto pasivo, pero también activo, da la Política social.

Desse modo, enquanto organização produtiva, a empresa tem um dever social, não podendo ser vista apenas como fonte de produção econômica, mas também como um espaço simbólico de produção e exercício de poderes, de

13. HERRERA FLORES, Joaquim. *Los derechos humanos desde la escuela de Budapest*. Madrid: Tecnos, 1989, p. 62.

14. COUTINHO, Aldacy Rachid. *Ob. cit.*, p. 68-69.

15. PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Curso de derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1950, p. 50.

afirmação de valores da cidadania, portanto.

Nesse contexto, pode-se afirmar que a empresa, a par de constituir uma organização de produção econômica, deve ser vista também, e ao mesmo tempo, como um espaço simbólico de exercício de direitos e poderes tanto pelo empresário como pelo trabalhador.

À luz desse entendimento, o poder de direção empresarial não mais pode ser visto como uma prerrogativa daquele que tem a propriedade dos fatores de produção, mas como um instrumento para a consecução de objetivos lícitos, com respeito aos legítimos direitos daqueles que laboram na organização e que também são sujeitos de direitos e nela podem e devem exercer determinados direitos e poderes¹⁶.

1.3 O PODER DIRETIVO EMPRESARIAL COMO UMA MODALIDADE DE PODER PRIVADO

O empresário é ao mesmo tempo titular da organização em que pessoas a seu serviço prestam a atividade laboral, e parte do contrato de trabalho que celebra com cada um desses trabalhadores.

Em virtude desses títulos jurídicos, exerce uma série de direitos, poderes, faculdades, de modo a dirigir a empresa ou organização e a força de trabalho que nela se insere.

A esse conjunto de direitos, poderes e faculdades conferidos ao empresário para organizar e dirigir a empresa e a força de trabalho denomina-se poder diretivo empresarial¹⁷.

Como empregador o empresário tem, normalmente, a gestão empresarial, e, no domínio do contrato de trabalho, de algum modo relacionado com essa gestão, é-lhe conferido o poder de direção¹⁸.

Desse modo, de um lado, como titular da organização empresarial, do direito de propriedade dos meios de produção, o empresário tem ao seu dispor um conjunto de instrumentos jurídicos que lhe permitem organizar e dirigir a totalidade da organização, direito que decorre da liberdade de empresa ou de iniciativa, constitucionalmente garantido¹⁹.

Como lembra Rui Assis²⁰, o poder de direção aparece, desde logo, como uma expressão da liberdade de empresa, tendo direta relação com o quadro mais geral do modelo econômico constitucionalmente consagrado²¹.

A liberdade de empresa ou "liberdade de criação e estabelecimento de indústria ou comércio por toda pessoa"²², no Brasil denominada de liberdade de iniciativa, no marco de economia de mercado proclamada pela Constituição tem sido interpretada como a liberdade que se reconhece aos cidadãos de afetar e destinar bens de qualquer tipo (principalmente de capital) visando à realização de atividades

16.Os poderes de negociação coletiva e de resistência constituem exemplos típicos desses poderes que o trabalhador exerce no âmbito da empresa.

17.LIMA FILHO, Francisco das C. *Os Direitos fundamentais e a boa-fé como limites dos poderes empresariais. In: Direitos Fundamentais Sociais*. BARUFFI, Helder (Coordenador). Dourados-MS: Editora UFGD, 2009, p. 59-103.

18.Na visão de certa doutrina, francamente institucionalista, o poder diretivo laboral seria a faculdade em virtude da qual o sujeito-passivo, o empreendedor, exerce o direito-função de ditar ordens ao sujeito passivo, o empregado, segundo o interesse social da empresa, para que haja uma perfeita organização profissional e ordem no serviço. MESQUITA, José Luiz. **Ob. cit.**, p. 65.

19.A liberdade de empresa ou de iniciativa encontra tutela no art. 5º, inciso XIII da Carta de 1988, ao prevê que "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer".

20.ASSIS, Rui. **O poder de direção do empregador**. Coimbra: Coimbra editora, 2005, p. 14.

21.ORMAETXEA, Edure Terradillos. **El poder disciplinario empresarial principios y garantías**. Valência: tirant lo blanch, 2004, p. 14.

22.No Brasil reconhecido como liberdade de iniciativa.

econômicas para a produção ou intercâmbio de bens e serviços conforme as pautas e modelos de organizações típicas do mundo econômico contemporâneo, com vista à obtenção de um benefício ou ganho.

Todavia, o perfil do poder diretivo empresarial surge determinado, numa outra perspectiva, pelo próprio sistema ou modelo de relações laborais definido a partir do art. 7º do Texto Maior, e entendido como um sistema delimitador de espaços recíprocos de poder entre trabalhadores e empresários²³.

Como se vê, o poder de direção pode ser considerado no plano da estrutura contratual do pacto laboral e ainda num plano não propriamente jurídico, na perspectiva de poder de direção com a organização de fato da empresa.

As faculdades de direção dos trabalhadores devem, entretanto, ser consentidas por meio do contrato laboral que serve instrumento para a consecução dos fins almejados pelo empresário, que somente poderá dirigi-los fundado naquilo que foi convencionalizado no pacto e não apenas porque é titular dos meios de produção.

Essa constatação evidencia que o contrato de trabalho, além de legitimar o poder de direção empresarial, serve-lhe de instrumento, mas é ao mesmo tempo, uma das balizas do exercício desse poder privado que deve ser exercido com respeito aos direitos legítimos dos trabalhadores, na medida em que estes não perdem a condição de pessoas dotadas de dignidade ao se inserirem em uma organização produtiva.

A Carta Suprema ao mesmo tempo em que garante a liberdade de iniciativa ou de empresa tutela a dignidade humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito, balizando assim o exercício do poder empresarial.

Por isso, acertado o entendimento doutrinário de que se o Direito contemporâneo tem a função de eliminar a arbitrariedade do poder tanto dos particulares como dos poderes públicos, o Direito do Trabalho dedica a maior parte de suas normas a reconhecer direitos aos trabalhadores, que operam logicamente como limites ao poder empresarial²⁴.

Nesse passo, parece correto afirmar que o respeito a esses limites determina a regularidade do exercício desse poder privado que, embora legitimado legal (art. 2º da CLT) e constitucionalmente (art. 5º, inciso XIII da Carta de 1988), não é ilimitado.

De fato, embora o poder empresarial encontre legitimidade no Texto Maior, deve ser exercido observando-se a certas balizas entre as quais se destaca o respeito aos direitos dos trabalhadores, especialmente aqueles de natureza fundamental elencados nas normas constitucionais e nos vários Tratados e Convenções de Direitos Humanos que integram o bloco de constitucionalidade que também se aplicam no âmbito das relações privadas, inclusive nas relações laborais em face da eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Desse modo, o exercício do poder empresarial somente se legitimará se for exercido de forma regular e, portanto, não abusiva, com respeito aos legítimos direitos dos trabalhadores.

1.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do que foi acima exposto, há que se concluir que, embora legitimado pela ordem jurídica, o poder empresarial encontra limites. Por conseguinte, deve

23. ASSIS, Rui. *Ob. cit.*, p. 14.

24. MONTROYA MALGAR, Alfredo. *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario*. In: *Libertad de Empresa e Relaciones Laborales en España*. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director). Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2005, p. 131-179.

ser exercido obedecendo a certas balizas, entre as quais se encontra o respeito aos legítimos direitos dos trabalhadores, especialmente aos direitos fundamentais, sob pena desse exercício ser considerado abusivo e, portanto, ilegítimo.

A propriedade e, por conseguinte, o contrato, inclusive o contrato de trabalho, têm uma função social e não meramente econômica como expressamente previsto nos arts. 5º, XXIII; 170, III da Carta da República e 421 do Código Civil. Por isso, mesmo essa função social aliada ao dever de boa-fé serve limites ao exercício do poder empresarial - poder tipicamente privado - que apesar de ter fundamento no direito ou liberdade de empresa constitucionalmente previsto, não é ilimitado como, aliás, nenhum poder o é.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Rui. **O poder de direção do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

CAETANO, Marcelo. Princípios fundamentais do direito administrativo. Rio de Janeiro: Forense, 1977.

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. SÃO Paulo: Atlas, 2011.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

ESTATUTO DE LLOS TRABAJADORES. Madrid: tecnos, 2002;

HERRERA FLORES, Joaquim. **Los derechos humanos desde la escuela de Budapest**. Madrid: Tecnos, 1989.

IANI, Octávio. **A Era do Globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997.

LIMA FILHO, Francisco das C. *Os Direitos fundamentais e a boa-fé como limites dos poderes empresariais*. In: **Direitos Fundamentais Sociais**. BARUFFI, Helder (Coordenador). Dourados-MS: Editora UFGD, 2009.

MESQUITA, José Luiz de. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MONTEIRO FERNANDES, Antonio. **Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2006.

MONTOYA MALGAR, Alfredo. *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario*. In: **Libertad de Empresa e Relaciones Laborales en España**. Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (Director). Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2005.

NUNES CARVALHO, Antonio. **O poder empresarial e os recentes desenvolvimentos legislativos do Direito do Trabalho português**. In: **Revista do TRT 23ª Região**. Cuiabá: jun/jul/1997.

ORMAETXEA, Ederne Terradillos. **El poder disciplinario empresarial: principios y garantías**. Valencia: tirant lo blanch, 2004.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. Madrid: Tecnos, 1950.

RUSSEL, Bertand. **El poder**. Tradução espanhola de Luis Echávarri. Barcelona; RBA, 2010.