



A GESTÃO DEMOCRÁTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO E SUA COMPATIBILIDADE COM O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO ESTADO SOCIAL DE DIREITO

Resumo

Andréa Arruda Vaz
Sandra Mara de Oliveira Dias
Kennedy Josue Greca de Mattos

Este resumo tem como objetivo enfatizar que o exercício da gestão democrática nas relações de trabalho encontra fundamento no art. 7º, inciso XI da Constituição Federal, que assegura a participação do empregado na gestão da empresa, no art. 4º das Convenções 155 e 187 da OIT, e artigos 510-A a 510-D da CLT. Tal exercício tem o potencial de harmonizar os direitos do empresário e do trabalhador, compatibilizando-os, possibilitando o exercício dos direitos humanos e fundamentais de ambos no ambiente de trabalho. A dignidade da pessoa humana constitui o núcleo central da ordem jurídica, e nas relações de trabalho, impõe limites de atuação empresarial a fim de concretizar direitos fundamentais, como liberdade de expressão, religião e participação política. A sociedade capitalista deve respeito aos ideais democráticos expressos no regime adotado pela Constituição Federal, que consagra, ao lado da livre iniciativa (CF/88, art. 170), o princípio da dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1º, III), e atribui valor social ao trabalho (CF/88, art. 1º, IV). A subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, requisito presente nas relações de trabalho nos modelos fordista e taylorista, hoje se apresenta de forma diferente, exigindo alterações na forma de gestão empresarial, que deve ser participativa e democrática. A gestão democrática da atividade, partilhada, não retira do empregador seu poder de comando em termos de hierarquia, já que a subordinação jurídica, clássica ou contemporânea, se mantém. Porém, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais impõe limites de atuação, tanto ao empregador como ao empregado, os quais estão expressos em textos constitucionais e normas internacionais e infraconstitucionais. A democratização das relações de trabalho é uma tendência a ser consolidada diante da realidade que se apresenta, construída com base, principalmente, nas novas tecnologias decorrentes da “revolução 4.0” presente na sociedade atual. Num contexto laboral totalmente modificado pelas transformações sociais ocorridas nas últimas décadas, é nítida a importância da gestão democrática participativa nas relações de trabalho, na medida em que facilita as vias de acesso ao exercício dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e pode, potencialmente, evitar condutas que possam configurar assédio moral, discriminações, cerceio a liberdade política e religiosa, enfim, lesões aos direitos da personalidade. Quando contrata um trabalhador, o empregador assume o dever de não se imiscuir na vida privada do contratado, já que a intimidade é direito da personalidade, protegido em todos os âmbitos. A dignidade da pessoa humana constitui em fundamento do Estado Democrático e deve ser garantida também no ambiente de trabalho. A teoria da Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais adotada pelo Supremo Tribunal Federal e os Tribunais do Trabalho reconhece que há limites ao poder diretivo do empregador, estando sujeito ao governo das leis, que obstem o abuso de direito e a prática de arbitrariedades no ambiente de trabalho. O exercício da democracia nas relações de trabalho concretiza o ideal de gestão participativa do trabalhador na empresa, o qual está expresso na Constituição Federal, em Convenções da OIT e na CLT, e cria ambiente favorável ao desenvolvimento de políticas de bem-estar, inclusivas e protetivas.

Palavras-chave: Gestão democrática; Poder Diretivo do Empregador; bem-estar no trabalho