



O DESAFIO DA PROTEÇÃO AOS DADOS PESSOAIS DO TRABALHADOR: BREVE EXAME DO PODER PATRONAL

Tatiana de Almeida Granja¹

1. INTRODUÇÃO

Buscando uma visão completa da proteção aos dados pessoais do trabalhador, torna-se necessário trazer à baila algumas considerações a respeito do poder patronal.

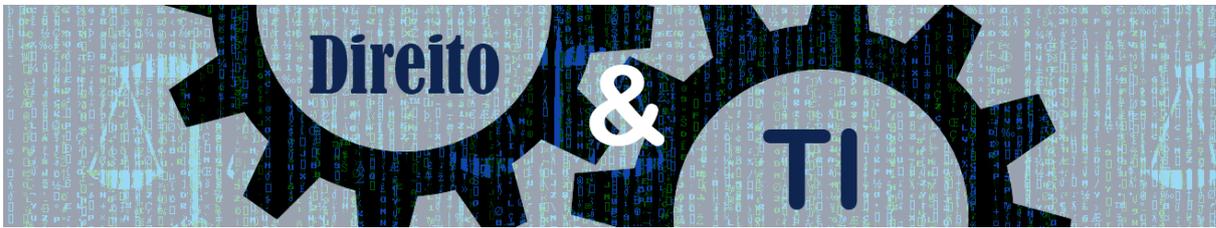
O fundamento axiológico do Direito do Trabalho está na ideia da imprescindibilidade de proteção ao trabalhador. Isto porque se presume que o trabalhador está em situação de debilidade econômica, inexistindo igualdade entre as partes. Esta circunstância exige a intervenção do Estado para que - ao proteger o trabalhador - a desigualdade seja corrigida. Por isso, o jurista José Augusto Rodrigues Pinto afirma que o princípio primário do Direito do Trabalho é o da proteção ao hipossuficiente econômicoⁱ.

Para que uma organização interesse ao Direito do Trabalho, são necessários três requisitos. O primeiro diz respeito ao desenvolvimento de alguma atividade - econômica ou não - que produza, transforme, permute ou circule bens ou serviços. O segundo requisito corresponde à formação de um quadro de pessoal, de trabalhadores. O último se refere à existência de um poder hierárquico, devidamente organizado, que possibilite o funcionamento da instituiçãoⁱⁱ.

Por sua vez, o poder hierárquico subdivide-se em: a) poder regulamentar; b) poder disciplinar; c) poder diretivo. Neste sentido, o jurista Luiz José de Mesquita afirma que:

Existe na empresa um tríplice poder: o legislativo, o executivo e o judiciário, tal como na sociedade política. Pelo primeiro desses poderes são baixadas as normas de instituição, através do seu estatuto, de seu regulamento interno; pelo segundo, é exercida a sua administração interna e externa, através de ordens de serviço e das medidas de ordem econômica e financeira; pelo terceiro são sancionadas as faltas disciplinares dos que trabalham no seu interior, por meio de sanções adequadas (grifos nossos)ⁱⁱⁱ

¹ Mestra em Direito Informático pela Universidade Complutense de Madrid (Espanha), com menção honrosa pelo desempenho no curso. Pós-graduada *lato sensu* em Direito Mercantil pela Universidade de Salamanca (Espanha) e Especialista em Direito do Estado pelo JusPodivm (Brasil). Vencedora do Prêmio Luiz Tarquínio, promovido pela Fundação Orlando Gomes (Brasil), e do Prêmio Carlos Coqueijo Costa, promovido pela Associação de Magistrados do Trabalho (Brasil). Bacharela em Direito pela Universidade Salvador (Brasil) e Bacharela em Ciência da Computação pela Universidade Federal da Bahia (Brasil). Servidora pública da Justiça Federal de Primeiro Grau na Bahia (Brasil). Email: tatiana.granja@uol.com.br.



2. PODER REGULAMENTAR

O poder regulamentar é a manifestação mais evidente - do dirigente da organização - a respeito das regras que devem ser seguidas no âmbito da relação laboral.

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, trata-se de uma prerrogativa do chefe da instituição que lhe permite definir “a pedra de toque da disciplina interna, o sismógrafo que registra os abalos por que passa a sua estrutura no Direito contemporâneo”^{iv}

3. PODER DISCIPLINAR

Por seu turno, o poder disciplinar corresponde a um conjunto de penalidades que podem vir a ser impostas caso o trabalhador desrespeite as normas estabelecidas pelo empregador por meio do poder regulamentar.

A depender da especificidade do caso, o trabalhador pode ser advertido, suspenso, despedido ou, até mesmo, multado^v.

4. PODER DIRETIVO

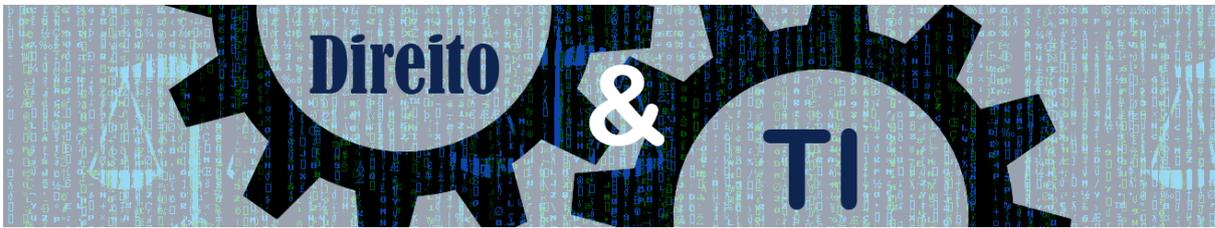
Também chamado de poder de direção, o poder diretivo representa o comando, a efetiva coordenação da atividade do trabalhador. Desta sorte, o empregador pode dar destinação concreta à força de trabalho posta à sua disposição.

Do poder de direção, deriva-se o *jus variandi*, que tem como contraponto o *jus resistentiae*.

4.1. *Jus variandi*

Ante o dinamismo da sociedade hodierna, resulta impossível prever todas as variações da atividade laboral, bem como conservar todas as peculiaridades dos pactos firmados inicialmente. Para solucionar esta questão, apresenta-se o *jus variandi*.

Termo latino, *jus variandi* consiste no direito de o dirigente variar, mudar, modificar a atividade do trabalhador. Utilizando-se desta faculdade, o empregador pode - unilateralmente - alterar o conteúdo, a forma, o lugar e o tempo da prestação laboral, adaptando-a às exigências contemporâneas de sua organização.



A fim de evitar arbitrariedades, o *jus variandi* sujeita-se a limitações. Segundo o professor Ricardo José Engel, tais limites são relacionados: a) aos princípios gerais do Direito; b) à organização; c) ao empregado^{vi}.

a) Limites relacionados aos princípios gerais do Direito

Dentre os princípios gerais do Direito, destacamos os quatro que melhor desempenham o papel de limitadores do *jus variandi*. São eles: a) Princípio da Dignidade da Pessoa Humana; b) Princípio da Boa-Fé; c) Princípio da Não-Discriminação; d) Princípio da Proporcionalidade.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana – epicentro teleológico do ordenamento jurídico pátrio - determina que toda e qualquer variação unilateral na atividade laboral deve levar em conta a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, o Princípio da Boa-Fé impõe a existência de boa-fé na modificação da prestação do trabalho.

O Princípio da Não-Discriminação, por seu turno, estabelece que as alterações na atividade laboral não podem promover a discriminação do trabalhador.

Por fim, o Princípio da Proporcionalidade, segundo a doutrina majoritária, subdivide-se em três elementos: adequação, necessidade (ou exigibilidade) e proporcionalidade em sentido estrito. Assim, a mudança na prestação do trabalho deve ser adequada, indispensável e proporcional (existência de um equilíbrio entre os danos provocados e os benefícios alcançados).

b) Limites relacionados à organização

No exercício do *jus variandi*, a alteração planejada deve estar, efetivamente, em consonância com os fins, o lugar e o momento econômico da organização. Neste sentido, ensina-nos Engel:

O *jus variandi* deverá ser exercido com objetiva atenção às necessidades da empresa, definidas em função de seus fins, considerando-se que a continuidade e o desenvolvimento da empresa são de interesse de toda a sociedade (grifos nossos)^{vii}.

c) Limites relacionados ao empregado

Há dois limites impostos ao *jus variandi* que estão relacionados ao empregado.

O primeiro limite diz respeito à qualificação profissional, de modo que a variação da atividade laboral deve estar em conformidade com o perfil e as habilidades do trabalhador.

Por seu turno, o segundo limite corresponde à aceitação (ou não) do prejuízo sofrido pelo trabalhador, em virtude da mudança na sua atividade. Mais uma vez, é salutar trazer à colação o pensamento de Engel:



Relativamente ao *jus variandi*, entende-se que o prejuízo, mesmo que muitas vezes desqualifique o ato patronal, não é, todavia, limite intransponível. Pequenos prejuízos são tolerados nessa seara, pois o essencial é que não tenha havido abuso ou desvio no exercício do *jus variandi* (grifos nossos)^{viii}.

4.2. *Jus resistantiae*

Conforme mencionado anteriormente, o poder diretivo submete-se a duas balizas: *jus variandi* e *jus resistantiae*. O *jus variandi* é o contraponto ao *jus resistantiae* e vice-versa.

O *jus resistantiae* é o direito - de que dispõe o trabalhador - de resistir, de se rebelar contra os atos do empregador, quando este abusa ou desvia seu poder de direção.

5. CONCLUSÃO

Examinado, ainda que brevemente, o poder patronal, passaremos, no próximo artigo, à análise da relação laboral, em que os dados pessoais dos trabalhadores são submetidos a tratamento.

Dessa maneira, ao final, teremos uma percepção mais clara do desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

GRANJA, Tatiana de almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: breves anotações iniciais**. 2016a. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-breves-annotacoes-iniciais>>. Acesso em: 02 fev. 2016.

GRANJA, Tatiana de almeida. **O desafio da proteção aos dados pessoais do trabalhador: conceitos, princípios e direitos**. 2016b. Disponível em: <<http://direitoeti.com.br/artigos/o-desafio-da-protecao-aos-dados-pessoais-do-trabalhador-conceitos-principios-e-direitos>>. Acesso em: 16 fev. 2016.

LUBISCO, N. M. L.; VIEIRA, S. C. **Manual de estilo acadêmico: monografias, dissertações e teses**. Salvador: EDUFBA, 2003.

ⁱ PINTO, JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES. **Curso de Direito Individual do Trabalho: Noções Fundamentais de Direito do Trabalho, Sujeitos e Institutos do Direito Individual**. São Paulo: LTr, 2000, p. 71.

ⁱⁱ GOMES, ORLANDO; GOTTSCHALK, ELSON, **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 57.

ⁱⁱⁱ MESQUITA, LUIZ JOSÉ. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTR, 1991, p. 31.

^{iv} GOMES, ORLANDO; GOTTSCHALK, ELSON, *op. cit.*, p. 60.

^v MARTINS, SÉRGIO PINTO. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2006, p. 59.

^{vi} ENGEL, RICARDO JOSÉ. **O Jus Variandi no Contrato Individual de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003, p. 119.

^{vii} ENGEL, RICARDO JOSÉ, *op. cit.*, p. 124.

^{viii} *id.*, *ibid.*, p. 127.