



Volume 32

2024

## Presidente Prudente/SP

ISSN 1516-8158

### CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE PRUDENTE

Reitor: Sérgio Tibiriçá Amaral  
Pró-Reitor Acadêmico: Igor de Toledo Pennacchi Cardoso Machado  
Pró-Reitora Administrativa: Maria Inês de Toledo Pennacchi Amaral  
Coordenadora Financeira: Maria Eduarda de Toledo Pennacchi Tibiriçá Amaral

#### REVISTA INTERTEMAS

Linha editorial: Relações Sociais e Ambientais para uma Sociedade Inclusiva  
Temática: Direitos Humanos, Meio Ambiente e Desenvolvimento  
Dossiê Temático Psicologias e(m) Contemporaneidades  
Periodicidade semestral

#### EDITORES

Jasminie Serrano Martinelli (TOLEDO PRUDENTE)  
Sérgio Tibiriçá Amaral (TOLEDO PRUDENTE)  
Angelo Luiz Ferro (TOLEDO PRUDENTE)

#### COMISSÃO EDITORIAL

Alessandra Cristina Furlan (UEL)  
Alfonso Jaime Martínez Lazcano (SNI-CONACYT)  
Dennys Garcia Xavier (UFU)  
Daniela Braga Paiano (UEL)  
Felipe Rodolfo de Carvalho (UFMT)  
Haroldo de Araujo Lourenço da Silva (UFRJ)  
Paulo Eduardo D'Arce Pinheiro (TOLEDO PRUDENTE)  
Rita de Cássia Resquetti Tarifa Espolador (UENP)  
Vladimir Brega Filho (UENP)  
Ana Carolina Greco Paes (PUC-PR)

#### EQUIPE TÉCNICA

Delaine de Oliveira (Secretária –TOLEDO PRUDENTE)

#### Versão eletrônica

ISSN 2176-848X

Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/>

#### Indexadores e Diretórios

Latindex folio 14938

Sumários de Revistas Brasileiras código 006.064.819

#### Permuta/Exchange/Échange

Biblioteca "Visconde de São Leopoldo" – TOLEDO PRUDENTE

Praça Raul Furquim nº 9 – Vila Furquim

CEP 19030-430 – Presidente Prudente / SP

#### Contato

Telefone: +55(18)3901-4004 E-mail: [nepe.coordenador@toledoprudente.edu.br](mailto:nepe.coordenador@toledoprudente.edu.br)

Intertemas: Revista da Toledo, v. 32 – 2024

Presidente Prudente: Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo. 2024. Revista do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente.

1.Direito – Periódicos CDD – 340.5  
ISSN 1516-8158

INTERTEMAS	Presidente Prudente	V. 32	2.2024
------------	---------------------	-------	--------

**(IN)EXISTÊNCIA DA COLISÃO ENTRE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR COMO LIMITAÇÃO AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA**

(NON)EXISTENCE OF A COLLISION BETWEEN FUNDAMENTAL PRINCIPLES: WORKERS' PERSONALITY RIGHTS AS A LIMITATION TO THE EMPLOYER'S MANAGERIAL POWER IN TREND ORGANIZATIONS

MEDEIROS, Maria Julya Kelly Maia De<sup>1</sup>  
NASCIMENTO, Carlos Francisco Do<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo analisar a aparente colisão entre princípios fundamentais no contexto de uma relação laboral desenvolvida em sede de organização de tendência, a partir ótica dos direitos da personalidade do empregado como limitação ao poder diretivo do empregador. O estudo se mostra importante pois possibilita uma visão mais criteriosa acerca da coexistência harmônica e simultânea de garantias distintas a ambos os agentes da relação contratual no ambiente de trabalho, sem que o exercício de um determinado direito seja afetado significativamente por outro. Desse modo, busca-se esclarecer a aparente colisão de direitos, bem como, por conseguinte, caracterizar o poder diretivo do contratante e os direitos da personalidade do trabalhador e, por fim, ponderar acerca da coexistência harmônica desses dois fatores no âmbito de uma organização de tendência. Para tanto, far-se-á uso de pesquisa qualitativa, com método procedimental monográfico e abordagem hipotético-dedutivo. Assim, ainda que existente a colisão entre os direitos fundamentais supracitados, o conflito é apenas aparente e tais garantias poderão ser exercidas legitimamente de maneira simultânea, considerados os direitos da personalidade do trabalhador que servirão de norte para as condutas assumidas pelo empresário no exercício de seu poder diretivo constitucionalmente conferido.

**Palavras-chave:** Princípios. Direitos Fundamentais. Organizações de Tendência.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the apparent collision between fundamental principles and rights in the context of an employment relationship developed in the context of a trend organization, starting from the perspective of the employee's personality rights as a limitation to the employer's directive power. The study is important because it enables a more careful view of the harmonious and simultaneous coexistence of different guarantees to both agents of the contractual

<sup>1</sup> Estudante do curso de Bacharelado da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

<sup>2</sup> Graduação em Direito, Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal da Paraíba (1999), graduação em Geografia, Licenciado em Geografia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2001), mestrado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2009) e doutorado em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (2017). Atualmente é professor Adjunto da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Atuação acadêmica na área do Direito do Trabalho e Ciências Sociais, mas especificamente, no estudo das relações de trabalho.

relationship in the work environment, without the exercise of a certain right being significantly affected by another. In this way, it seeks to clarify the apparent collision of rights, as well as, consequently, to characterize the directive power of the contractor and the personality rights of the worker and, finally, to ponder about the harmonious coexistence of these two factors within the scope of a tendency organization. To this end, qualitative research will be used, with a monographic procedural method and a hypothetical-deductive approach. Thus, it was evidenced that, even if there is a collision between the fundamental rights mentioned above, the conflict is only apparent and such guarantees can be legitimately exercised simultaneously, considering the rights of the worker's personality that will serve as a guide for the conducts assumed by the entrepreneur in the exercise of his constitutionally conferred directive power.

**Keywords:** Principles. Fundamental Rights. Trending Organizations.

## 1 INTRODUÇÃO

Os direitos fundamentais, que por muito tempo foram tidos como absolutos devido à sua tutela aos direitos inerentes à vida, à liberdade, à dignidade, entre outros, assumem hodiernamente os mais diferentes contornos, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre os indivíduos se tornam mais complexas e necessitam de um olhar mais cuidadoso acerca das necessidades decorrentes do caso concreto e não apenas da aplicação estrita da lei.

Nessa perspectiva, desponta o interesse em limitar o alcance desses direitos, visto que agora, em apenas um único caso concreto, poderão incidir dois ou mais direitos fundamentais que se contrapõem entre si, de modo a demonstrar, preliminarmente, a necessidade do sopesamento de qual direito será menos oneroso às partes e, portanto, deverá prevalecer naquele caso específico.

Assim, conjunturas como esta podem ser facilmente visualizadas no atual século XXI no que tange às mais diversas esferas da vida, sobretudo, para o presente estudo, àquela que diz respeito à relação entre o poder diretivo do empregador em face dos direitos da personalidade do empregado, ambas garantias infra e constitucionalmente previstas, que devem ser devidamente respeitadas.

Para tanto, em busca de proporcionar ao trabalhador o exercício pleno de seus direitos individuais, as prerrogativas conferidas ao empresário não poderão interferir significativamente na esfera pessoal do contratado. No entanto, como as

configurações sociais são diversas e imprevisíveis, nem sempre é tarefa simples trazer esse olhar criterioso às conjunturas cotidianas. Nesse sentido, o presente artigo buscará tratar acerca da coexistência entre os princípios da livre iniciativa e da liberdade de pensamento e manifestação no ambiente laboral.

Assim, em modelos específicos de estruturação de trabalho, sobretudo em uma organização de tendência, foco deste estudo, há uma maior ampliação do poder diretivo do contratante com vistas ao alcance do próprio fim institucional da empresa, uma vez que, nesses casos, a ideologia da entidade, muitas vezes, se torna a sua própria razão de existir e as tarefas desempenhadas por seus trabalhadores estão intimamente relacionadas às convicções da organização.

Dessa forma, dadas as particularidades e pertinência do tema, justifica-se pela importância em compreender os direitos fundamentais do trabalhador e as prerrogativas do empregador no que concerne, principalmente, às organizações de tendência, visto a maior possibilidade de afetação direta à esfera pessoal do empregado.

Assim, objetiva-se, portanto, que seja alcançada a ótica na qual as garantias expostas possam coexistir simultaneamente na relação laboral, sem que discussões acerca da aparente colisão de direitos e sopesamento de princípios sejam intentadas, uma vez que estes estariam em perfeita harmonia na dinâmica trabalhista na medida em que não houvesse excessos do poder diretivo por parte empregador e condutas públicas prejudiciais à empresa por parte do empregado.

Quanto à metodologia, foi utilizada a abordagem hipotético-dedutiva. Já no que diz respeito à abordagem, esta foi monográfica, caracteriza como aplicada, explicativa, documental, bibliográfica e qualitativa. Por fim, o trabalho, em seu primeiro momento, buscará esclarecer o aparente embate de direitos, em seguida, apresentará a caracterização do poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador e, enfim, a análise quanto à possibilidade da coexistência harmônica desses direitos em uma organização de tendência.

## **2 PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO CONTRATANTE E DO CONTRATADO**

Para melhor interpretação e aplicação da norma jurídica contida em lei, o Estado Democrático de Direito no Brasil é norteado por fundamentos, princípios e objetivos que estão contidos na Constituição de 1988 e são responsáveis por atribuir máxima segurança aos direitos inerentes ao homem, de modo a assegurar-lhe uma vida com condições mínimas de dignidade.

Por conseguinte, a Magna Carta brasileira, em seu inciso IV, art. 1º, prevê a livre iniciativa e o valor social do trabalho como princípios fundamentais, o que atribui significativa carga valorativa à liberdade de iniciativa e todas as prerrogativas inerentes a ela, bem como, sobretudo para o presente estudo, evidencia a imprescindibilidade do trabalho para a dignidade do homem.

Dessa forma, a livre iniciativa é o direito por meio do qual um indivíduo, imbuído da capacidade constitucionalmente aferida para tal, assume a prestação de determinados serviços ou a comercialização de mercadorias que não são objeto de vedações legais, estando permitido escolher livremente a espécie de atividade econômica a ser desenvolvida por sua empresa. Assim,

na ordem capitalista constitucionalmente estabelecida, **as necessidades e querências das pessoas em geral só serão atendidas se algumas delas (os empresários) tomarem a iniciativa** de montar empresas que produzam ou comercializem as correspondentes mercadorias ou serviços (Coelho, 2022, p. 27). (grifos nossos).

Nessa perspectiva, é atribuída ao sujeito a faculdade de organizar, coordenar e intentar toda e qualquer atividade econômica não proibida por lei, independentemente de prévia autorização legal, excetuados os casos em que a lei assim exigir. Diante disso, consideradas as prerrogativas do indivíduo que poderá dispor livremente acerca das condições dos serviços prestados ou artigos comercializados, é possível considerar que “a livre iniciativa é a projeção da liberdade individual no plano da economia.” (Favaretto; Cardoso, 2018, p. 168).

Já a valorização do trabalho, por seu turno, se caracteriza como um dos princípios cardeais da ordem constitucional pátria, pois é a partir dele que a democracia encontra um sistema econômico-social correspondente aos novos anseios e configurações seculares ao atribuir poder também àqueles destituídos de

riqueza, promovendo uma política mais inclusiva ao possibilitar que a grande massa da população tenha garantido o mínimo para sua sobrevivência digna. Dessa forma,

reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social. Sabiamente, **instituiu a Constituição que o trabalho, em especial o regulado, assecuratório de certo patamar de garantias ao obreiro, é o mais importante veículo (se não o único) de afirmação comunitária da grande maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (se não o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social** (Delgado, 2007, 15-16). (grifos nossos).

Consequentemente, o princípio da valorização do trabalho está intimamente relacionado não somente à ótica constitucional pátria, como também ao sujeito em sua própria individualidade, na medida em que, por meio dele, o homem se dignifica. Nesse sentido, a noção de emprego se relaciona ainda ao papel do sujeito na sociedade, visto que é a partir do trabalho que, mesmo em sua condição destituída de riquezas, o indivíduo poderá se tornar detentor de certos poderes e participar ativamente em importantes decisões sociais, como ocorre com o processo eleitoral.

Assim, torna-se possível compreender a importância desse princípio para a constituição da atual nação brasileira pautada na dignidade da pessoa humana, a partir de sua grande contribuição para o alcance de uma sociedade mais justa e igualitária. Visto que, caracterizando-se como um dos principais instrumentos da democracia nacional, faz jus à máxima segundo a qual somente “pelo trabalho se expressa a vida e produz-se o homem.” (Oliveira, 2021, p. 28).

Por outro lado, previstos em extenso rol não exaustivo de incisos do art. 5º da Constituição de 1988 e dos arts. 11 ao 20 do Código Civil brasileiro, os direitos fundamentais e da personalidade, que assumem força de direitos fundamentais do empregado na relação laborativa, são aqueles essenciais à integridade e à dignidade da pessoa humana, de modo a tutelar a vida, a honra, a privacidade, a intimidade e, sobretudo para o presente estudo, a liberdade do indivíduo.

Os direitos supracitados, por sua vez, são fundamentos basilares do Estado Democrático de Direito brasileiro e estão intimamente relacionados aos valores ou direitos inatos inerentes à pessoa humana, de modo que pertencem à essência ou à natureza do homem enquanto pessoa, não sendo suscetíveis de renúncia, alienação ou prescrição (Santos, 2004, p. 38).

Assim, ainda que em busca de exercer seu direito pleno à livre iniciativa e alcançar a valorização do trabalho, objetivo pretendido pelo constituinte com a redação da Magna Carta de 1988, o empregador não poderá ferir os direitos básicos de seu trabalhador, sob pena de ir contra a própria ordem constitucional. Isso acontece porque a condição de pessoa humana, detentora de direitos e deveres, é aferida ao homem pelo direito a partir de seu nascimento, de modo que

**tais exigências não dependem do espaço físico ou do tempo, pois se tendem universais e se traduzem em predicados presentes em todos os seres com patrimônio genético compatível com o humano, independentemente de condição social, traços raciais, religioso, culturais ou de qualquer outra ordem** (Brandão, 2014, p. 5). (grifos nossos).

Portanto, nem mesmo a voluntária submissão, característica do vínculo laboral contratual estabelecido entre as partes, justifica a inobservância aos direitos fundamentais do trabalhador, de modo que estes devem ser sempre respeitados e preservados.

Na prática, no entanto, é inegável uma maior dificuldade na observância ao ditame normativo exposto, visto que não há uma separação clara entre a pessoa em sua individualidade e o trabalhador que aderiu voluntariamente ao contrato de trabalho, estando ambos os conceitos sobrepostos em um mesmo sujeito. Dessa forma, cabe a ambos os agentes da relação realizar a análise dos direitos que o contratado está dispondo na relação de trabalho (Reis, 2004, p. 34-36).

Sem o devido cuidado e atenção às particularidades do caso concreto e aos direitos envolvidos no âmbito trabalhista, o aparente embate entre esses direitos pode ocorrer e gerar conflitos nos quais, em busca de alcançar seus propósitos institucionais e assegurar seus os benefícios legalmente previstos, o

empresário abuse das prerrogativas legais que lhe são conferidas, ferindo, assim, os direitos individuais de seu empregado e a própria dinâmica da ordem constitucional brasileira.

Nesse sentido, é possível observar o grau de importância dos direitos da personalidade e dos direitos fundamentais na esfera trabalhista, de modo que não apenas regras infraconstitucionais e constitucionais estejam voltadas à sua proteção, como também a postura do empregador no exercício de seus próprios direitos fundamentais e o imprescindível papel do trabalhador ao reconhecer até que ponto seus direitos individuais devem prevalecer na relação laboral.

### **3 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO**

Com a previsão constitucional da livre iniciativa e com o importantíssimo valor assumido pelo trabalho no atual cenário nacional, o empresário recebe certas prerrogativas que auxiliarão no desenvolvimento da atividade econômica por ele intentada, constituindo-se, a partir disso, o poder diretivo do empregador em face do empregado.

Desse ponto de partida, por disposição infraconstitucional expressa, é lícito ao contratante interferir na esfera pessoal do trabalhador, desde que essa intervenção seja feita com o objetivo de alcançar os fins institucionais da empresa ou melhor desenvolver as tarefas laborais no ambiente de trabalho, valorizando o trabalho e a livre iniciativa.

Nesse sentido, é necessário desenvolver melhor o conceito de poder diretivo do empregador, bem como expor os direitos que possam ser alvo de violação na dinâmica empregatícia e a consequente importância de se evitar abusos de poder ou excesso de direitos nessa relação.

#### **3.1 O Poder Diretivo Legalmente Conferido ao Empregador na Relação Trabalhista**

Sendo assegurado pelo Estado o direito à exploração de atividades econômicas de circulação de bens, o art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê uma série de prerrogativas, que se convencionou denominar de poder diretivo, indispensáveis à plena satisfação dessa garantia. Para Martinez (2019, p. 432), o poder diretivo é institucionalizado e é a partir do vínculo empregatício, caracterizado pela subordinação, que surge o legítimo domínio do empregador em face do empregado.

Nesse sentido, o poder diretivo está relacionado à postura assumida pelo empregador no que diz respeito às tarefas laborais desenvolvidas pelo trabalhador para que a prestação dos serviços possa ocorrer com a máxima efetividade possível e, sobretudo, em conformidade com as exigências da empresa.

Segundo a doutrina especializada, **tal poder é composto por 4 sub-poderes**. Em primeiro, **o poder organizacional é o que diz respeito à gestão da atividade**; assim, cabe ao empregador determinar a estrutura do negócio [...] e os objetivos a serem alcançados. Já **o poder regulamentar consiste na possibilidade de o empresário estipular regras** gerais e específicas destinadas ao funcionamento interno da empresa, produzindo cláusulas obrigacionais [...] dentro do contexto empregatício. Por seu turno, **o poder de controle é aquele que permite ao empregador fiscalizar a execução do serviço**, de acordo com as diretrizes e metas transmitidas, controlando a atividade do funcionário. Em consequência, detém, também, **o poder disciplinar, que consiste na prerrogativa de impor sanções disciplinares** ao empregado cuja conduta não esteja de acordo com os padrões definidos na empresa [...]. Assim, considerando que a relação empregatícia se baseia na subordinação jurídica, característica inerente ao contrato de trabalho, ao qual o trabalhador adere de livre vontade, assegura-se ao empregador o direito de exercer o poder diretivo, decorrente da livre iniciativa, no interesse da sua atividade econômica (Favaretto; Cardoso, 2018, p. 168). (grifos nossos).

Nesse íterim, é perceptível que o poder diretivo do empregador pode ultrapassar a relação laboral e atingir, direta ou indiretamente, direitos pessoais do indivíduo sujeito a um contrato de trabalho, em prol do alinhamento do trabalhador aos interesses defendidos pela empresa, os quais, no ambiente de trabalho e com reflexos alheios à esfera estritamente laboral, em algumas situações, deverão ser difundidos pelo empregado.

Não obstante, conforme Reis (2004, p. 14-15), ainda que legítimo o interesse do empregador no controle das funções de trabalho sob responsabilidade do contratado, as exigências laborais deverão sempre ser limitadas pelos direitos

fundamentais do empregado. Assim, para além dos direitos trabalhistas adquiridos, o empregado ainda é uma pessoa humana e detém todos os direitos fundamentais inerentes à sua natureza, previstos pela Constituição, bem como os direitos da personalidade intrínsecos ao homem, assegurados pelo Código Civil brasileiro.

Nesse sentido, fica clara a expressa limitação ao poder diretivo do empregador, de modo que as exigências deste estejam em conformidade com os direitos básicos do indivíduo enquanto sujeito de direitos. Essa dinâmica assume diferentes contornos nas organizações de tendência ao maximizar a aparente colisão entre os direitos fundamentais do empregador e do empregado, discussão que será desenvolvida adiante e que representa significativa relevância para o presente estudo.

### **3.1 O Direito à Liberdade de Pensamento e Manifestação do Empregado no Contexto da Relação de Emprego**

Não obstante, o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho transportou os direitos da personalidade do homem, que sempre foram inerentes aos trabalhadores, à centralidade dos estudos trabalhistas, de modo que os princípios e direitos fundamentais de todo e qualquer cidadão brasileiro sejam também devidamente observados na relação laboral.

Conforme Tobeñas (1976, p. 107), torna-se ainda mais evidente o importante papel desempenhado pelo emprego na vida individual do sujeito, uma vez que é também por meio dele que se torna possível aferir condições de vida minimamente dignas e capazes de favorecer e fortalecer o desenvolvimento efetivo da personalidade do indivíduo.

Nesse sentido, o direito à liberdade de pensamento e manifestação, importante garantia fundamental e direito da personalidade destacado nesse artigo, pode ser caracterizado como o conjunto das liberdades de opinião (IV, art. 5), de religião (VI, art. 5), de expressão (IX, art. 5), direito à vida privada (X, art. 5) e de informação (XIV, art. 5). Assim, é a faculdade que todo indivíduo possui para formar

e expor livremente suas convicções pessoais, observados os limites legais estabelecidos. Destarte, para Belmonte (2013, p. 47), o direito à liberdade consiste

**na relação intrínseca do homem de pensar o que quiser, sem coação, de forma a permitir-lhe perceber, refletir e fazer as opções que julgar mais adequadas.** Ela permite ao ser humano fazer, internamente, as escolhas de ordem político-filosófica e de crença, adotando a ideologia com a qual mais se identifique como substrato à liberdade de manifestação do pensamento, prevista no art. 5, IV, da CF e demais atos concretos de exteriorização da vontade privada (Belmonte,2013).

Portanto, assim como os demais direitos inerentes ao homem, por força da redação do art. 11 do Código Civil, os direitos da personalidade, dentre os quais figura o livre pensamento e expressão, são intransmissíveis e irrenunciáveis, o que significa que estes, em regra, não podem sofrer ameaças ou violações, independentemente da voluntariedade da pessoa. (Gagliano, Pamplona Filho, 2021, p.189).

Isso ocorre, pois, antes que o indivíduo seja visto como empregado ao aderir a um contrato laborativo, ele deve ser considerado como sujeito de direitos e de deveres, detentor de garantias fundamentais indispensáveis à plena seguridade de sua dignidade e à devida manutenção da ordem social do atual Estado Democrático de Direito brasileiro.

E, embora alguns desses direitos, atualmente, possam ser alvo de certa renunciabilidade, esta não deverá ser de caráter absoluto ou contínuo, como expressa o Enunciado 4 da I Jornada de Direito Civil promovida pelo Conselho da Justiça Federal conforme o qual “o exercício dos direitos da personalidade pode sofrer limitação voluntária, desde que não seja permanente nem geral”.

Desse modo, ainda que preliminarmente o trabalhador possa dispor dos seus direitos e garantias individuais, somente poderá fazê-lo em observância às condições anteriormente descritas no enunciado, de modo que, sob qualquer circunstância, empregado e empregador deverão contrair a expressa previsão contida na redação com força de norma.

Assim, ainda que o indivíduo possa dispor de alguns de seus direitos fundamentais e da personalidade, como a própria liberdade de pensamento e expressão, tal escolha não poderá representar uma renúncia total de tais garantias.

Portanto, cabe ao empregador moldar suas exigências cotidianas, de acordo com as cláusulas contratualmente previstas e assumidas voluntariamente pelo trabalhador, às limitações firmadas de modo a evitar abusos de poder e ofensa aos direitos do empregado que é, antes de tudo, sujeito de direitos.

#### **4 O (IN)EFETIVO CONFLITO E A (CO)EXISTÊNCIA PLENA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPRESÁRIO E DO TRABALHADOR NAS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA**

Com a complexidade das novas relações sociais, principalmente na esfera trabalhista, objeto do referido artigo, Direito Constitucional e Direito do Trabalho estão em constante diálogo e garantias fundamentais previstas na Constituição pátria irradiam também para todo o sistema de normas trabalhistas, de modo que, ao mesmo passo em que se deve buscar assegurar que os direitos do empregador sejam plenamente efetivados, o máximo respeito à preservação e manutenção dos direitos do empregado deve coexistir nessa relação.

As organizações de tendência, por sua vez, possuem origem alemã e são definidas por Menezes (2008, p. 226) como aquelas entidades nas quais há o objetivo institucional de disseminar determinadas ideologias ou crenças e que cujo próprio teor da atividade laborativa está intrinsecamente relacionado a esses princípios ideológicos ou religiosos defendidos por elas.

Nesse sentido, a prestação de serviços ou bens ofertados por essas organizações está necessariamente relacionado a um caráter específico coletivo, de modo a influenciar toda estrutura da empresa e da forma como seus empregados irão se portar no exercício de suas funções.

Sob essa ótica, nas organizações de tendência os aparentes conflitos decorrentes do exercício do poder diretivo pelo empregador e as exigências impostas, ainda que acordadas em contrato, que podem se tornar abusivas caso não ocorra a criteriosa ponderação dos parâmetros do uso das prerrogativas constitucionalmente conferidas ao empresário, podem se tornar ainda mais evidentes.

Isso ocorre, pois, nessas organizações, que possuem como fim da própria atividade laborativa a promoção de uma ideologia ou crença do empreendedor, o ato de limitar o poder diretivo do empregador colocaria em risco a mais pura essência da entidade trabalhista. Nesse sentido, cabe esclarecer que a organização de tendência

**pressupõe a adesão a uma determinada ideologia ou concepção de vida, do homem ou do mundo**, como ocorre com as dirigidas ao alcance de fins políticos (partidos políticos), religiosos, sindicais, confessionais, de caridade, educativos, científicos, artísticos e similares, como as associações antiaborto ou pró-imigração (Belmonte, 2013, p.66) (grifos nossos).

Considerando a conjuntura, é impensável, na estrutura de uma organização de tendência, que não possa o contratante exigir determinadas condutas e comportamentos extralaborais de seus funcionários, que se subordinam voluntariamente ao contrato de trabalho, uma vez que a ausência dessas imposições prejudicaria substancialmente o próprio objeto da atividade econômica desses empreendedores e, conseqüentemente, a livre iniciativa assegurada pela Carta Magna brasileira.

Dessa forma, é indiscutível que as organizações de tendência possuem papel fundamental na configuração das relações laborais dentro de uma empresa, uma vez que atuam como mecanismos de regulação, determinando o grau de intervenção do empregador na individualidade de seus empregados, com base nas características e ideologias da entidade. (Martinez, 2019, p. 432). Portanto, o olhar cuidadoso para a ponderação de cada situação e suas particularidades é essencial para que os direitos sejam aplicados de maneira mais eficaz em cada caso concreto.

Nessas organizações, devido à própria natureza de sua atividade econômica e o fim institucional almejado, as exigências feitas pelo empregador em face do empregado podem perpassar a esfera trabalhista e gerar impactos na vida pessoal do trabalhador. Aqui, está-se diante de situações nas quais será necessário discutir os reflexos dessas imposições sobre os direitos fundamentais do indivíduo, que devem ser efetivamente garantidos. Posto isso,

no âmbito das organizações de tendência [...] o vínculo empregatício passa a comportar um aspecto ideológico em elevado grau. Assim, **em razão das**

**peculiaridades das organizações de tendências em comparação com as empresas neutras, o poder diretivo do empregador é ressignificado, tornando-se parte da realização de um direito fundamental do empregador** (Bortolin; *et al.*, 2022, p. 58761) (grifos nossos).

Nessa perspectiva, não somente os direitos da personalidade do empregado, como também os direitos à livre iniciativa do empregador e a garantia à valorização do trabalho estão ameaçados. Isso ocorre porque, no que tange às organizações de tendência, o poder diretivo não se limita ao controle das tarefas técnicas realizadas pelo empregado, mas também está relacionado à ideologia que guia toda a empresa (Amorim, 2020, p. 13).

Dessa maneira, o poder exercido pelo empregador sobre o empregado, no contexto das relações estabelecidas dentro de uma organização de tendência, deve buscar equilibrar os interesses da empresa com as convicções individuais de seus trabalhadores. Nesse sentido, mesmo que haja uma ampliação das exigências do empresário em relação ao trabalhador, é essencial que os direitos fundamentais do indivíduo sejam efetivamente respeitados.

**Assim, não é suficiente observar a existência de direitos fundamentais individuais que podem antagonizar nas situações concretas, sendo necessário uma análise principiológica da Constituição** como um todo e da compreensão da dimensão hermenêutica do direito (Bortolin; *et al.*, 2022, p. 58764) (grifos nossos).

Portanto, é evidente que o direito à livre iniciativa do empregador e os direitos da personalidade do empregado, sobretudo a liberdade, quando observados sob a ótica de uma organização de tendência, podem preliminarmente apresentar um embate entre as garantias fundamentais desses indivíduos. Por isso, imprescindível se faz observar com cautela os limites do exercício do poder diretivo do empresário, bem como da liberdade do trabalhador na esfera laborativa, aparentes objetos de colisão no atual direito, para desmistificar tal visão enraizada no mundo jurídico.

A partir de uma análise dessa questão com maior atenção e profundidade, percebe-se que não há necessariamente uma colisão entre esses direitos nesta conjuntura. Isso ocorre porque o poder diretivo do empregador,

mesmo dentro das organizações de tendência, é limitado para evitar abusos e garantir que os direitos fundamentais do empregado não sejam violados indevidamente.

Nesse íterim, não somente a Constituição de 1988 ao inaugurar os chamados direitos da personalidade do trabalhador na relação de emprego, com força de direitos humanos constitucionais fundamentais, previu a possibilidade de coexistência harmônica e concomitante de ambos os direitos de forma legítima, como também o entendimento jurisprudencial a respeito da matéria seguiu a mesma direção. Nesse sentido, o Pretório Excelso destaca que

as violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. [...] **A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição**, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais (STF, RE n. 201819/RJ, relator Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, julgado em: 11/1/.20, DJe de 27/10/2006.) (grifos nossos).

Sob essa ótica, ainda que as organizações de tendência possam exigir, de modo lícito, determinados comportamentos e proibir práticas específicas de seus funcionários com base em seus ideais, essas imposições devem se limitar ao ambiente organizacional e às atividades relacionadas ao trabalho, de modo a não ultrapassar, de maneira exacerbada, a esfera laborativa.

As convicções pessoais dos empregados não devem ser consideradas, preliminarmente, como um fator que justifique a ampliação do poder diretivo do empregador para fazer prevalecer os objetivos da empresa, os quais não estão sendo comprometidos no caso em questão, não havendo, assim, qualquer ameaça ao direito à livre iniciativa.

Da mesma forma, as crenças e posições ideológicas do empregado não devem ser vistas como violação à boa-fé ou como motivo de diminuição de suas

capacidades de trabalho (Gallego, 1995, p. 220). Portanto, inexistindo fundamentada justificativa ou cláusula contratual relacionada aos objetivos da empresa, o ato de restringir excessivamente certas liberdades, especialmente o direito ao livre pensamento e expressão, foco deste estudo, configura-se como abuso do poder diretivo do empregador dentro da organização de tendência e é, portanto, ilegítimo.

Assim, apenas as declarações públicas do empregado que afetam diretamente a ideologia da empresa ou que tenham alguma relação com os objetivos institucionais da entidade podem sofrer restrições e limitações por parte do empregado, desde que sejam observadas as particularidades de cada situação, as disposições legais e as obrigações contratuais livremente acordadas entre as partes, ainda que essas últimas sejam limitadas pelas normas legais.

[...] embora a questão envolva a existência de direitos fundamentais em polos aparentemente opostos - considerando interesses conflitantes entre empregador e empregado -, deve-se ter em vista que **é perfeitamente possível e constitucional o exercício legítimo desses direitos concomitantemente**. Evidencia-se que **em cada caso, o que se deve analisar é a legitimidade do exercício desses direitos, isto é, se extrapolam ou não os limites constitucionais, legais e contratuais** que permeiam a questão (Bortolin; *et al.*, 2022, p. 58765) (grifos nossos).

Portanto, para estar em conformidade com a Constituição, o poder diretivo concedido ao empregador pela legislação trabalhista deve respeitar o princípio da dignidade humana e os demais direitos fundamentais do trabalhador que é, antes de tudo, pessoa humana detentora de direitos e deveres. Isso significa considerar o empregado não apenas como um elemento da empresa, cujas ações visam alcançar os objetivos institucionais, mas sim como um ser humano que possui todos os direitos inerentes à sua natureza e, por expressa previsão legal, deverá ter a sua integridade física, moral e psicológica preservada.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As transformações sociais ao longo do tempo tornaram as relações entre as pessoas mais complexas, exigindo do Estado uma postura mais ativa na busca pela seguridade plena à integridade dos cidadãos brasileiros. Isso ocasionou

no surgimento dos chamados direitos e garantias fundamentais, objetivando não somente a proteção dos direitos inerentes ao homem, mas também servindo como base à aplicação das normas legais. Dentre esses direitos, surgiram a livre iniciativa, a valorização do trabalho e a liberdade de pensamento e de manifestação, responsáveis, juntamente a outros princípios, por nortear o Estado Democrático de Direito brasileiro.

No entanto, devido à complexidade dessas novas relações sociais, passaram a surgir situações nas quais duas garantias fundamentais distintas coexistem e se contrapõem em um único cenário, de modo que a simples existência das leis ou dos princípios fundamentais não é suficiente para solucionar o impasse, sendo necessária uma atenção maior aos casos concretos.

É o que ocorre com os princípios supracitados em relação ao trabalho desenvolvido em uma organização de tendência, cuja ideologia se traduz nos próprios objetivos da empresa, ocasionando conjunturas em que o empregador, em busca da satisfação plena de seu direito à livre iniciativa, faz exigências que afetam diretamente os direitos individuais de seu empregado.

Dessa forma, ainda que a mentalidade inicial esteja voltada à visualização de uma inevitável colisão entre ambas as garantias constitucionalmente asseguradas, de maneira que uma análise cuidadosa da situação e o posterior uso da técnica de sopesamento de princípios em busca da verificação daquele que melhor se adequa ao caso concreto pareçam ser necessários, tal embate, por seu turno, é meramente aparente, posto que o direito à livre iniciativa do empresário e o direito à liberdade de pensamento do empregado podem coexistir simultaneamente de forma legítima.

Portanto, fica claro que não há um conflito de princípios. Pois, quanto ao empregador, seu poder diretivo deve ser limitado às exigências de condutas e comportamentos públicos dos empregados, respeitando suas convicções pessoais e individualidade. Já quanto ao empregado, ao assinar o contrato de trabalho, há a aceitação do vínculo de subordinação ao empregador e a posterior concordância com as exigências previstas, desde que não representem uma violação evidente e abusiva de suas liberdades individuais. Assim, torna-se possível garantir o direito

fundamental do empregador à livre iniciativa com o devido respeito e observância à preservação plena e efetiva dos direitos da personalidade do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Juliana Campelo de. Da Colisão de direitos fundamentais: obrigação do trabalhador portador de tendências de respeitar ordens ideológicas x dos limites do poder diretivo do empregador de tendências. **Revista Direito – UNIFACS**, n. 236, fev. 2020. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/51398>. Acesso em: 20 maio. 2024.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A Tutela das Liberdades nas Relações de Trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação de pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

BORTOLIN, Amanda B.; GALLI, Arthur B.; SILVA, Davi Petroni C. da. Limites do poder diretivo disciplinar do empregador nas organizações de tendência: a inexistência de colisão de direitos na análise Hermenêutica das relações empregatícias. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 8, p. 58751–58772, ago. 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/51398>. Acesso em: 20 maio. 2024.

BRANDÃO, Cláudio. Introdução ao estudo dos direitos humanos. In: BRANDÃO, Cláudio (Coord.). **Direitos Humanos e Fundamentais em Perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL. Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 maio. 2024..

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 20 maio. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 201819/RJ**. Rel. Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, j. 11/10/2005. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur7704/false>. Acesso em: 20 maio. 2024.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. 33. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Espanha, n. 2, p. 11-40, 2007. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6136503>. Acesso em: 20 maio. 2024.

FAVARETTO, Sandra Helena; CARDOSO, Jair Aparecido. Livre iniciativa e liberdade de pensamento: colisão de princípios e direitos fundamentais nas organizações de tendência. **Revista Paradigma**, São Paulo, v. 27, n. 3, p. 166-184, set./dez. 2018. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/view/1069>. Acesso em: 20 maio. 2024.

GALLEGO, Francisco Javier Calvo. **Contrato de Trabajo y Libertad Ideológica: derechos fundamentales y organizaciones de tendencia**. Madrid: CES Consejo Económico y Social, 1995.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil – parte geral**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.  
MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 39. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MENEZES, Jeana Almeida de. Contrato de trabalho nas organizações de tendência. *Revista da ESMAT*. v. 13, n. 1, p. 225-233, ago. 2008. Disponível em: <https://www.amatra13.org.br>. Acesso em: 20 maio. 2024.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do Trabalho Segundo o Princípio da Valorização do Trabalho Humano**: reforma trabalhista de 2017 e as mudanças de paradigmas. Paraná: Thoth, 2021.

OLIVEIRA, Rafael Tomaz de. **Decisão Judicial e o Conceito de Princípio: a hermenêutica e a (in) determinação do direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de Consciência e de Religião e Contrato de Trabalho do Trabalhador de Tendência**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos Humanos e Negociação Coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.



TOBEÑAS, José Castán. **Los Derechos Del Hombre**. 2 ed. Madrid: Reus, 1976.