



Douglas Santos Mezacasa
(Organizador)

Pensamento Jurídico e Relações Sociais

2

Atena
Editora
Ano 2020



Douglas Santos Mezacasa
(Organizador)

Pensamento Jurídico e Relações Sociais

2

Atena
Editora
Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Camila Alves de Cremo

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa

Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará

Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá

Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima

Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice

Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense

Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso

Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão

Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará

Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa

Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste

Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador

Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof^a Dr^a Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof^a Dr^a Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Prof^a Dr^a Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof^a Dr^a Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Prof^a Dr^a Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Prof^a Dr^a Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Prof^a Dr^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof^a Dr^a Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Fernando José Guedes da Silva Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof^a Dr^a Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof^a Dr^a Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof^a Dr^a Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora
Prof^a Dr^a Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto

Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Prof^a Dr^a Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^a Dr^a Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Prof^a Dr^a Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof^a Dr^a Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof^a Dr^a Andrezza Miguel da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais
Prof^a Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof^a Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof^a Dr^a Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof^a Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília
Prof^a Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco
Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí
Prof^a Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora
Prof. Dr. Fabiano Lemos Pereira – Prefeitura Municipal de Macaé
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas
Prof^a Dr^a Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro
Prof^a Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College
Prof^a Ma. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco

Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA
 Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis
 Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR
 Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Profª Drª Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Me. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe
 Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná
 Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos
 Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior
 Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo
 Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
 Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco
 Prof. Me. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
P617	<p>Pensamento jurídico e relações sociais 2 [recurso eletrônico] / Organizador Douglas Santos Mezacasa. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.</p> <p>Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader. Modo de acesso: World Wide Web. Inclui bibliografia ISBN 978-65-5706-178-7 DOI 10.22533/at.ed.787201307</p> <p>1. Direito – Brasil. 2. Direito – Filosofia. 3. Relações sociais. I. Mezacasa, Douglas Santos.</p> <p style="text-align: right;">CDD 340</p>
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A sociedade acende, em uma ordem social, onde as práticas do ser humano são repetidas e reiteradas, o que desperta a preocupação de um Direito que as regulem. Como menciona Gustavo Gabay Guerra (2000), a existência do Direito está pautada em “diversas acepções práticas e filosóficas, levado a cabo pela manifestação social e pela expressão da intencionalidade humana, irradiando uma gama de desdobramentos que o levam a interferir nos mais diversos planos cognoscíveis”.

Foi com o escopo de pensar como o sistema jurídico brasileiro se efetiva com as relações entre os sujeitos, que a Atena Editora publica dois volumes da coletânea intitulada “Pensamento Jurídico e Relações Sociais” uma coleção composta por vinte e nove capítulos, divididos em dois volumes, que concentram pesquisadores especialistas, mestres e doutores de instituições localizadas de todas as áreas do Brasil, onde as discussões tematizam diversas áreas do saber jurídico.

O compilado de artigos que compõem as obras, tem por intuito analisar as relações sociais de forma crítica e científica. A escolha em estudar esses movimentos dentro de um parâmetro de pesquisa, outorga a mais próxima veracidade dos fatos, criando mecanismo para solucionar litígios vindouros. Os volumes realizados em formato de e-book, trazem inovações nas pesquisas jurídicas e nas demais áreas do conhecimento. Temas diversos e interessantes são discutidos aqui com a proposta de fundamentar o conhecimento de acadêmicos, mestres, doutores e todos aqueles juristas que de alguma forma se interessam pela ciência jurídica e pela participação efetiva da sociedade nas pesquisas.

Possuir um material acadêmico que reflita a evolução de diferentes áreas do direito e da coletividade, de forma temporal, com dados e resultados substanciais e concretos, torna-se muito relevante para o campo da pesquisa no Brasil.

Nessa esteira, a obra “Pensamento Jurídico e Relações Sociais” apresenta fundamentações de resultados práticos obtidos pelos diversos professores, acadêmicos e pesquisadores que arduamente desenvolveram seus trabalhos que aqui serão apresentados de maneira concisa e didática. Sabemos o quão importante é a divulgação científica, por isso evidenciamos também a estrutura da Atena Editora capaz de oferecer uma plataforma consolidada e confiável para estes pesquisadores exporem e divulguem seus resultados.

Douglas Santos Mezacasa

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
HERMENÊUTICA FILOSÓFICA E DIREITO BRASILEIRO: CONEXÕES NECESSÁRIAS	
Guilherme Diehl de Azevedo	
Rafael Duarte Oliveira Venancio	
DOI 10.22533/at.ed.7872013071	
CAPÍTULO 2	16
LIBERDADE DE EXPRESSÃO E <i>FAKE NEWS</i> NO CONTEXTO DA SOCIEDADE DE RISCO	
Danilo Ikeda Caetano	
Rafael Rodrigues Soares	
DOI 10.22533/at.ed.7872013072	
CAPÍTULO 3	28
LINCHAMENTOS - DESCONSIDERAÇÃO DO MONOPÓLIO PUNITIVO DO ESTADO E ANÁLISE DA REPROVABILIDADE SOCIAL DA PRÁTICA NO CONTEXTO BRASILEIRO	
Flávia Barreto de Miranda	
DOI 10.22533/at.ed.7872013073	
CAPÍTULO 4	51
O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO	
Roberta Calazans Menescal de Souza Gomes	
Jéssica Porto Cavalcante Lima Calou	
Thiago Melo Façanha	
Sandro Miotto Tavares	
DOI 10.22533/at.ed.7872013074	
CAPÍTULO 5	65
O TRABALHO ESCRAVO NO CENÁRIO BRASILEIRO ATÉ O PERÍODO DA REPÚBLICA	
Sara Sarmento Pereira	
Rosângela Angelin	
DOI 10.22533/at.ed.7872013075	
CAPÍTULO 6	71
PLURALIDADE CULTURAL: CONFLITOS NO AMBIENTE ESCOLAR E O ESPAÇO PARA A CULTURA DE PAZ	
Suzana Damiani	
Claudia Maria Hansel	
Victória Antônia Tadiello Passarela	
Gabriel Garcia Battisti	
DOI 10.22533/at.ed.7872013076	
CAPÍTULO 7	83
POLÍTICA NUCLEAR BRASILEIRA (DECRETO 9.600/2018), TECNOLOGIA DE IRRADIAÇÃO E SEGURANÇA ALIMENTAR	
Késia Rocha Narciso	
DOI 10.22533/at.ed.7872013077	
CAPÍTULO 8	98
PUNIÇÕES REFROTÁRIAS, DIREITOS HUMANOS E LEI DE ANISTIA: O CASO PANAIR DO BRASIL	
Valéria Reis Gravino	
DOI 10.22533/at.ed.7872013078	

CAPÍTULO 9	105
QUANDO O PROBLEMA ESTÁ NO NOME: O DIREITO À RETIFICAÇÃO DO REGISTRO CIVIL DA COMUNIDADE TRANSGÊNERO BRASILEIRA	
Lara Ribeiro Bernardes Anna Christina Freire Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.7872013079	
CAPÍTULO 10	118
REFORMA TRABALHISTA E O CERCEAMENTO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO	
Clarice Ribeiro Alves Caiana Francisco das Chagas Bezerra Neto Raíssa Julie Freire Gouvêa Fabiana da Silva Santos	
DOI 10.22533/at.ed.78720130710	
CAPÍTULO 11	129
SUICÍDIO E DIREITOS HUMANOS NO BRASIL: PRIMEIRAS PERCEPÇÕES SOBRE DIÁLOGOS DOCUMENTAIS	
Débora Sodré Gonçalves Carneiro Cláudia Araújo de Lima	
DOI 10.22533/at.ed.78720130711	
CAPÍTULO 12	141
O PRINCÍPIO DA AUTODETERMINAÇÃO DOS POVOS E OS MODELOS DE EDUCAÇÃO QUE SE IMPÕE	
Letícia Faturetto de Melo Isadora Monteiro Nogueira	
DOI 10.22533/at.ed.78720130712	
CAPÍTULO 13	152
TUTELA JURÍDICA DO MEIO AMBIENTE: EVOLUÇÃO NORMATIVA	
Juliana Aparecida Parcio Rosalvo Stachiw Núbia Deborah Araújo Caramello Jairo Rafael Machado Dias	
DOI 10.22533/at.ed.78720130713	
CAPÍTULO 14	167
UMA ABORDAGEM ACERCA DOS DIREITOS SOCIAIS NO ÂMBITO DE SUA REQUISICÃO, TITULARIDADE E DESTINATÁRIOS	
Wagner Lemes Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.78720130714	
SOBRE O ORGANIZADOR:	173
ÍNDICE REMISSIVO	174

O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO

Data de aceite: 01/06/2020

Data de submissão: 05/06/2020

Roberta Calazans Menescal de Souza Gomes

Advogada

Fortaleza/CE

<http://lattes.cnpq.br/7383505277595970>

Jéssica Porto Cavalcante Lima Calou

Advogada

Fortaleza/CE

<http://lattes.cnpq.br/5286931618839573>

Thiago Melo Façanha

Advogado

Fortaleza/CE

<http://lattes.cnpq.br/3227543380953840>

Sandro Miotto Tavares

Servidor Público Estadual

Fortaleza/CE

<http://lattes.cnpq.br/3423303322878714>

RESUMO: Analisar a relação existente entre empregador e empregado dentro do contexto da relação de emprego face aos abusos cometidos pelo detentor do poder diretivo à luz do ordenamento jurídico é o objetivo desta pesquisa. Neste trabalho, estuda-se as formas de manifestação do poder diretivo do

empregador, seus fundamentos dogmáticos e teóricos e seus aspectos cotidianos, bem como analisa-se os direitos fundamentais do empregado. Sabe-se que serão identificados os limites do poder diretivo do empregador em face do desrespeito à integridade física e moral do empregado, a busca desenfreada pelo lucro e o modelo econômico de competitividade que gera o descaso à dignidade humana do empregado. Ainda, também, é averiguado maneiras eficazes de equilibrar o poder de autoridade com o exercício das atividades laborais dignas, procurando amenizar os conflitos existentes entre empregador e empregado em virtude da constante interação dos preceitos de superioridade e subordinação. A metodologia do presente trabalho apresenta-se como bibliográfica e tem abordagem qualitativa, no momento em que busca compreender o poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado na relação de emprego, com o apoio de autores como Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros. Conclui-se que, para a construção de um ambiente de trabalho apropriado à execução das tarefas do empregado, o empregador, para o pleno exercício do seu poder diretivo, precisa respeitar os direitos fundamentais do empregado dentro

do contexto da relação de emprego.

PALAVRAS-CHAVE: Empregador. Empregado. Poder Diretivo. Limites. Direitos de Personalidade.

THE DIRECTIVE POWER OF EMPLOYER AND THE EMPLOYEE'S PERSONALITY RIGHTS

ABSTRACT: The objective of this paper is to analyze the relationship between employer and employee within the context of the employment relationship in view of the abuses committed by the holder of the Brazilian directive power. In this work, the forms of manifestation of the employer's directive power, its dogmatic and theoretical foundations and its daily aspects are studied, as well as the fundamental rights of the employee are analyzed. It is known that the limits of the employer's directive power will be identified in the face of disrespect for the employee's physical and moral integrity, the unbridled search for profit and the economic model of competitiveness that generates disregard for the employee's human dignity. It also investigates effective ways of balancing the power of authority with the exercise of dignified work activities, seeking to alleviate the existing conflicts between employer and employee due to the constant interaction of the principles of superiority and subordination. The methodology of the present work is presented as bibliographic and has a qualitative approach, when it seeks to understand the employer's directive power and the employee's personality rights in the employment relationship, with the support of Brazilian authors such as Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins and Alice Monteiro de Barros. It is concluded that for the construction of a work environment appropriate to the performance of the employee's tasks, the employer, for the full exercise of his directive power, must respect the fundamental rights of the employee within the context of the employment relationship.

KEYWORDS: Employer. Employee. Directive power. Limits. Personality Rights.

1 | INTRODUÇÃO

A Dignidade da Pessoa Humana é um direito fundamental, garantido a todos os homens, e os direitos sociais do trabalhador, inerentes a este direito, devem ser protegidos, conforme previsto na Constituição Federal. As relações trabalhistas, nas quais estão inseridos o empregador e o empregado, constituem relações jurídicas, nas quais ambos os polos apresentam direitos e obrigações recíprocas.

Na esteira desse entendimento, em um polo, temos a figura do empregador, aquele detentor do poder diretivo, o qual lhe confere autoridade para estabelecer o modo como deseja que a atividade seja exercida pelo empregado, estipulando normas e impondo ordens, as quais serão passíveis de sanções, caso não sejam cumpridas. Ademais, o empregador é aquele que se obriga a remunerar o empregado em troca da prestação de seus serviços. No outro polo, por sua vez, temos o empregado, o qual deve obediência às

ordens do empregador e que presta serviços mediante o pagamento de salário.

Nesse sentido, o empregador é o dono do negócio, possuindo o direito de controlar, dirigir e organizar o modo de prestação das atividades características ao seu empreendimento, bem como de exigir que tais serviços sejam prestados, considerando uma produtividade específica, dentro de um determinado prazo. O empregador é impulsionado pela competitividade empresarial, visando, acima de tudo, proteger o seu patrimônio.

Enfatiza-se que, para o exercício da profissão ser um meio de realização pessoal, o empregado tem o direito de exercer suas atividades laborais em condições dignas, o que, na maioria das vezes, se torna inviável devido às situações vexatórias pelas quais é submetido, em decorrência do poder hierárquico do empregador. A exposição do empregado a situações humilhantes e constrangedoras de maneira reiterada caracteriza desrespeito à sua dignidade e integridade física e moral, prejudicando seu desempenho e muitas vezes levando-o a abandonar seu emprego, devido à intimidação sofrida.

Nota-se, portanto, que, devido a ganância e busca desenfreada pelo lucro, o empregador acaba tratando seus empregados de maneira desrespeitosa e sem ética, o que gera um ambiente de trabalho intolerável. Tal comportamento por parte do empregador viola a integridade do empregado, degradando o ambiente de trabalho e acarretando medo e angústia nos subordinados.

De certo, dentro de uma relação trabalhista, decorrente de um contrato de trabalho, é preciso restringir o poder de direção do empregador, pois este, ao exercer tal poder, extrapola os limites permitidos na lei e, ao abusar de sua autoridade, acaba ferindo os direitos fundamentais e constitucionais do trabalhador. O empregador, quando contrata um empregado, está assumindo os riscos inerentes à sua atividade econômica e, por isso, deve suportar os ônus. Porém, isso não significa dizer que o trabalhador, quando estiver em seu ambiente de trabalho, poderá fazer o que quiser.

Ademais, procura-se fazer uma análise acerca do assunto de modo a servir para uma melhor compreensão sobre a constante interação entre os dois polos de uma relação de trabalho, objetivando descobrir maneiras de amenizar os constantes conflitos existentes entre o empregador e o empregado, estabelecendo um equilíbrio entre o poder de direção e o dever de respeitar e seguir normas.

Dessa forma, desenvolve-se estudo que responda aos seguintes questionamentos, tais como: em decorrência da relação de emprego, quais direitos e deveres surgem para o empregado e empregador? Quais os limites que podem ser impostos ao poder de direção do empregador? De que forma deve-se conciliar a subordinação do empregado, decorrente de um contrato de trabalho, com o poder de direção do empregador, sem ferir os direitos fundamentais assegurados ao empregado e sem limitar demasiadamente o poder diretivo?

Em razão disso, tem-se como objetivo geral analisar a relação existente entre empregador e empregado dentro do contexto da relação de emprego face aos abusos

cometidos pelo detentor do poder diretivo, à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Os objetivos específicos são: estudar as formas de manifestação do poder diretivo do empregador, seus fundamentos dogmáticos e teóricos e seus aspectos cotidianos, bem como analisar os direitos fundamentais do empregado; identificar os limites do poder diretivo do empregador em face do desrespeito à integridade física e moral do empregado, a busca desenfreada pelo lucro e o modelo econômico de competitividade que gera o descaso à dignidade humana do empregado e, finalmente, averiguar maneiras eficazes de equilibrar o poder de autoridade com o exercício das atividades laborais dignas, procurando amenizar os conflitos existentes entre empregador e empregado em virtude da constante interação dos preceitos de superioridade e subordinação.

No que se refere aos aspectos metodológicos, as hipóteses são investigadas através de pesquisa bibliográfica. Quanto à utilização dos resultados, a pesquisa é pura, por ter como finalidade precípua a ampliação dos conhecimentos sobre a temática. Com relação aos fins, a pesquisa é exploratória, pois busca, inicialmente, aperfeiçoar ideias, e descritiva, pois relata a situação no momento em que ocorre a investigação, identificando e interpretando os fatos. Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa no momento em que busca compreender o poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado na relação de emprego.

Assim, o foco predominante deste trabalho é analisar o poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado na relação de emprego, objetivando que deve haver um equilíbrio entre o poder de autoridade do empregador e o dever de obediência do empregado.

2 | PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O empregador, por ser hierarquicamente superior dentro do contexto da relação de emprego, é detentor do poder diretivo, tem o direito de organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços do seu subordinado, o empregado. Nesse sentido, o poder diretivo consiste numa faculdade que o empregador tem de dirigir, de forma pessoal, as atividades que serão desenvolvidas na sua empresa. Maurício Godinho Delgado (2016, p. 732), opina que:

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. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços* (grifo original).

Quando o empregado é admitido, mediante contrato de trabalho, ele transfere, quando da admissão, o poder diretivo ao empregador sobre o seu trabalho, ocasião em que o empregado a ele se torna subordinado. Assim que isso ocorre, a relação jurídica,

objeto do Direito Trabalhista, se compõe. Romar (2016, p. 185) explica que:

[...] de um lado, o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à própria atividade empresarial; de outro lado, o estado de subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico e técnico impostas pelo empregador.

A detenção do poder diretivo do empregador se materializa na subordinação jurídica do empregado, pressuposto da relação de emprego, apresentando-se na regalia deste em estruturar a produção de bens e serviços oferecidos pelo empreendimento através da disposição das tarefas realizadas pelo empregado, controlar e disciplinar estas tarefas, bem como averiguar e punir os erros cometidos, com o propósito de estabelecer a ordem e disciplina no empreendimento.

2.1 Formas de manifestação

O empregador possui a capacidade, representada pelo poder diretivo, de estipular normas de natureza técnico-administrativas, emanadas do contrato de trabalho, com o objetivo de realizar as metas preteridas. A doutrina explana que o poder diretivo do empregador é dividido em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

2.1.1 Poder de Organização

O empregador define como deve funcionar sua empresa, utilizando o poder de organização e estabelecendo, por meio desse, um regulamento no qual deverá constar a atividade a ser desenvolvida pelos empregados, bem como os cargos, funções, local e horário de trabalho a serem seguidos. (MARTINS, 2010).

Através do poder de organização, o empregador determina as condições que deverão ser cumpridas pelo empregado, para a efetiva prestação de serviços, a que este se obrigou por meio do contrato de trabalho.

Por intermédio deste mesmo poder, o empregador estabelecerá a estrutura jurídica que melhor se adequa ao desenvolvimento de seu empreendimento, como por exemplo, organizar a empresa em sociedade por cotas de responsabilidade limitada, sociedade anônima, por ações, dentre outros. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, *online*) explana que:

O empregador é quem corre os riscos de seu empreendimento, não podendo transferi-lo ao empregado. Desse modo, o ordenamento jurídico autoriza que ele possa organizar a sua atividade empresarial, de forma a alcançar os resultados almejados. Cabe reiterar que a mencionada organização da atividade do empregador deve ocorrer em obediência às diversas normas jurídicas que a regulam, respeitando, inclusive, os direitos de ordem social e trabalhista.

É do empregador a responsabilidade pelos riscos inerentes às atividades desenvolvidas em seu estabelecimento, não podendo este transmiti-la ao seu empregado. Por isso, a Lei permite que o empregador organize as tarefas executadas em sua empresa,

de maneira que sejam atingidos todos os resultados desejados. Ademais, é imprescindível a observância, por parte do empregador, das normas jurídicas que regulam a organização das atividades na empresa.

2.1.2 Poder de Controle

O empregador exerce o poder de controle quando fiscaliza e controla as atividades de seus empregados, verificando se estão sendo realizadas conforme as condições estipuladas no contrato de trabalho. É interessante destacar como exemplo do poder de controle, o fato do empregador controlar o horário de trabalho do empregado, bem como de observar se o empregado está cumprindo com as normas jurídicas previstas no regulamento da empresa. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 736), explana que:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *re-vistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (grifo original).

No entanto, o empregador, quando for exercer o poder de controle, precisa ter cautela, não podendo realizá-lo de forma abusiva, nem vexatória, ou seja, tal controle deverá ser efetuado de maneira moderada, sem violar a intimidade do empregado. A Dignidade da Pessoa Humana é um direito fundamental, garantido a todos os homens, e os direitos sociais do empregado são inerentes a este direito, devendo, então, ser respeitados.

2.1.3 Poder Disciplinar

Por intermédio do poder disciplinar, o empregador tem o poder de aplicar sanções ao empregado que descumpra os deveres previstos no contrato de trabalho. Tal poder disciplinar deve ser exercido de maneira proporcional à atitude errônea do empregado, uma vez que o uso desse poder deve ter caráter pedagógico, mostrando que o empregado não deve, novamente, cometer a mesma falta. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, *online*) explana que:

O poder disciplinar permite que o empregador aplique **penalidades** ao empregado que não observe as ordens e regras impostas à atividade desempenhada. A punição, no caso, aplicada pelo empregador, situa-se na esfera do Direito do Trabalho, não se confundindo com a penalidade de ordem criminal, a qual se encontra inserida no âmbito do Direito Público, decorrente de poder de titularidade do Estado (grifo original).

As medidas disciplinares que o empregador pode aplicar ao empregado são: a advertência, podendo ser verbal ou escrita, a suspensão, no limite de 30 dias consecutivos, conforme previsto no art. 474 da CLT, e a dispensa por justa causa nas hipóteses previstas

no art. 482 da CLT. Não é necessário que tais medidas sejam aplicadas de forma gradativa, uma vez que uma falta grave pode, por si só, justificar a aplicação de uma penalidade mais grave, no exemplo da suspensão ou da dispensa por justa causa.

Deste modo, é importante reconhecer o poder disciplinar do empregador, uma vez que de nada adiantaria o mesmo ser detentor do poder de controlar e organizar o modo da prestação de atividades do empregado, se ele não pudesse se utilizar de meios para caracterizar atitudes irregulares, exercidas em contrapartida às normas do contrato de trabalho, e punir o empregado em razão das penalidades cometidas

3 | DIREITOS DE PERSONALIDADE DO EMPREGADO: LIMITES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Por intermédio do poder de direção, o empregador estrutura o empreendimento, fiscaliza os empregados no desempenho de suas atividades, destinando, de forma precisa, a prestação de serviços, com o propósito de obter sucesso nos objetivos pretendidos pela empresa.

No entanto, o poder diretivo do empregador não é pleno, razão pela qual o empregador não pode administrar a empresa de maneira a reprimir a autonomia de vontade dos seus funcionários. Nesse sentido, é inadmissível que o empregador comande sua empresa de forma a violar os direitos dos empregados.

Assim, quando o legislador garantiu o direito de propriedade ao empregador, também possibilitou, no mesmo momento, a inviolabilidade do direito a honra, a imagem, vida privada e intimidade do empregado, o que gera o confronto entre os preceitos de direitos fundamentais.

3.1 Direitos de personalidade do empregado

O empregado é titular de uma série de direitos fundamentais, previstos na Constituição Federal, bem como na totalidade do ordenamento jurídico. Tais direitos requerem cautela própria em razão da probabilidade de violação, pois o empregado, dentro do contrato de trabalho, está sujeito a uma relação de emprego desigual. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2016, p. 124), os direitos de personalidade:

[...] são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Os direitos da personalidade são inerentes a toda pessoa humana, razão pela qual compõem a parcela mínima primordial para que todos os indivíduos possam usufruir da vida com dignidade e ampliar, de forma absoluta, sua personalidade humana.

3.1.1 Valorização do trabalho humano e livre iniciativa

A Constituição Federal prevê, no seu art. 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”.

A valorização do trabalho humano é apresentada como preceito fundamental, sendo diferenciada por um elemento indispensável, na medida em que, apesar da economia ser capitalista, ela tem como suporte elementar a valorização do trabalho, razão pela qual os indivíduos que desenvolvem suas atividades no mercado, devem exercê-las, respeitando e valorizando o trabalho humano, visando tranquilidade e justiça social.

Nesse sentido, a valorização do trabalho humano dá ênfase ao caráter humanitário do mesmo, uma vez que o trabalho não pode ser analisado apenas como um mecanismo de produção de riquezas, pois a condição humana do empregado deve ser valorizada durante a execução do seu trabalho.

Nos primórdios, a liberdade de iniciativa econômica representava a garantia, conferida aos proprietários, de utilizarem e trocarem seus bens da maneira que lhe fosse mais conveniente, ou seja, era garantido o poder absoluto sobre a propriedade. Nesta época, os sujeitos, envolvidos em uma relação de trabalho, poderiam regular, por conta própria, as relações existentes, desempenhando, de forma livre, a tarefa escolhida.

Entretanto, em razão do crescimento da produtividade nas relações de trabalho, da necessidade de condições de trabalho mais favoráveis aos empregados, bem como do uso inadequado dessa liberdade, fez surgir a implementação de artifícios que condicionem a iniciativa privada, com o fim de buscar a execução da justiça social. Tércio Sampaio Ferraz Júnior (2010, p. 87) aduz que a livre iniciativa:

[...] é fundamento da ordem econômica em que a estrutura desta está centrada na atividade das pessoas e dos grupos e não na atividade do Estado. Não significa a exclusão deste, mas ressalta que o exercício da atividade econômica, na produção, na gestão, na direção, na empresa, está regulado originariamente pelo chamado princípio da exclusão: o que não está proibido, está permitido. Obviamente, isto não é um reconhecimento do *laissez faire*. Há de se ter em conta que livre iniciativa e valorização do trabalho humano devem estar conjugados. Trata-se de uma ordem de dois fundamentos. Liberdade, como base, está em ambos. Na iniciativa, em termos de liberdade negativa, de ausência de impedimentos para a expansão da própria criatividade. Na valorização do trabalho, em termos de liberdade positiva, de participação sem alienação na construção da riqueza econômica. Conjugada com a valorização do trabalho humano a livre iniciativa se define como participação, como construção positiva da dignidade humana na produção de riqueza, isto é, como tarefa social que os homens realizam em conjunto. É no respeito a esse duplo fundamento que a ordem econômica revela sua própria legitimidade. Sob este fundamento ergue-se uma ordem, cujo fim, diz no caput do art. 170 é assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Assim, a liberdade de iniciativa permite o exercício do poder de direção do empregador, entretanto, não de forma absoluta, pois este deve ser exercido obedecendo os limites impostos pela legislação, de forma a respeitar a valorização do trabalho humano. O poder de direção pode ser aplicado com liberdade, desde que o empregador não se utilize de

meios que possam ferir a dignidade humana do empregado.

3.1.2 Dignidade da pessoa humana e justiça social

A dignidade da pessoa humana possibilita fazer prevalecer os direitos do empregado, assegurando esta dignidade como um valor essencial dentro da relação de emprego. O respeito à dignidade humana evita que o empregado seja submetido a condições desumanas. Assim sendo, o empregado, ao ter sua dignidade respeitada, alcança o seu bem-estar e de sua família.

O empregador não pode visar apenas o lucro da empresa, pois ele deve exercer seu poder de direção, controle e organização, respeitando os valores humanos do trabalho. Na relação laboral, onde o empregado está subordinado ao poder do empregador, deverá prevalecer a proteção da dignidade humana, proporcionando o desenvolvimento da personalidade do empregado, independente do seu ambiente de trabalho. Maria Aparecida Alkimin (2008, p. 52), baseando-se no princípio da dignidade humana, expressa que o poder diretivo não pode ser exercido de maneira agressiva ao empregado:

Partindo-se da premissa maior, de que todo cidadão possui dignidade humana e da menor, de que todo trabalhador – subordinado ou não – como pessoa tem dignidade humana, devemos concluir que os direitos da personalidade tem significado mais relevante nas relações e trabalho do que até mesmo nas relações civilistas, posto que, tratando-se de relação pessoal, como é a relação de trabalho, deve ser toda pautada na preservação, respeito e garantia da dignidade do trabalhador e, certamente, isso somente ocorrerá se forem respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles os direitos da personalidade, direitos indissociáveis da pessoa do trabalhador.

A dignidade humana é uma condição inerente a todo empregado e, dentro da relação de emprego, deve ser preservada para assegurar os direitos fundamentais dos empregados. Assim, a empresa é responsável por conservar a idoneidade física e moral dos seus funcionários no ambiente laboral. Nesta toada, Roberto Vieira de Almeida Rezende (2014, p. 543) expressa que:

A realização da justiça social se constitui, no principal propósito da ordem econômica constitucionalmente organizada. A observância dos ditames da justiça social constitui um direcionamento que o legislador constituinte impôs à atividade econômica e à atuação dos poderes públicos no trato das relações econômicas. Cuida-se, pois, de uma norma constitucional dirigente, na medida em que fixa uma finalidade específica para a ordem econômica nacional, vinculando todas as atuações que se possam operar no seu âmbito.

É importante destacar, também, que não poderá haver uma dissociação da justiça social e da dignidade da pessoa humana, pois o valor social do trabalho assegura uma existência singular a todos os empregados.

3.1.3 Direitos relativos à integridade moral

Os direitos relativos à integridade moral consistem na proteção que é concedida

ao indivíduo, com relação à sua honra, imagem, decoro, autonomia e reputação. Cada pessoa é individualizada, devido à reunião de qualidades que constituem sua honra, o que gera a diferenciação de cada indivíduo no meio social que vive.

É importante destacar que o indivíduo tem o direito de ter sua honra resguardada, com o propósito de viver bem em sociedade. Assim, todas as ações e omissões que afrontam a honra da pessoa humana, porém fazem parte da privacidade dela, não devem ser reveladas, pois o indivíduo tem o direito de conservar sua dignidade humana.

Preservar o aspecto físico da pessoa humana também é de suma importância, pois tal imagem está sujeita a constantes violações de privacidade em razão da disseminação, em massa, das características físicas dos indivíduos nos meios de comunicações, como nas redes sociais, *outdoors* e *banners*.

a) Direito à honra e à imagem

O direito à honra consiste no atendimento à boa fama e ao apreço que o indivíduo usufrui nas relações sociais. A honra é um composto de atributos que definem a dignidade e a reputação da pessoa. Adriano de Cupis (2010, p. 321), aduz que:

[...] a honra é tanto o valor moral íntimo do homem, como a estima dos outros, ou a consideração social, o bom nome, como, enfim, o sentimento, ou consciência, da própria dignidade pessoal, refletida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa. Portanto, a honra compreende a dignidade pessoal, ou seja, o sentimento que a tem a própria pessoa de ser digna, mais o reconhecimento da comunidade a que ela pertence, isto é, a estima e a consideração dos outros.

A honra, como valor moral do homem, deve ser reconhecida pela sociedade. Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2016, p. 65) explica que “o direito da inviolabilidade se traduz na proibição de manifestações ou alusões que tendam a privar o indivíduo desse valor”. O direito à imagem pode ser visto, pelo contexto social, sob a égide estética e ética, e, não pode ser dissociado do titular, pois é considerado um direito de personalidade do empregado. Arion Sayão Romita (2009, p. 987) destaca que:

a imagem-atributo se relaciona com a intimidade, com a vida privada, com a honra e revela-se no trato das relações sociais mantidas pela pessoa, se aproximando da reputação. Atos, gestos, palavras e ações podem manchar a imagem atributo da pessoa. A imagem-retrato diz respeito a representação da forma ou do aspecto exterior de um ser por meios técnicos (fotografia, cinema, televisão) ou artísticos (desenho, gravura, escultura, pintura).

A imagem-atributo se manifesta na sociedade através de atos praticados pelas pessoas que repercutem na sua reputação, de forma positiva ou negativa, perante os outros. A imagem-retrato é a representação exterior do indivíduo através de fotografias, artes cênicas, desenhos e esculturas.

b) Direito à intimidade e a vida privada

A intimidade compõe o rol de direitos de personalidade do empregado, retratando

um direito fundamental do mesmo de não ter a divulgação de questões relativas à sua intimidade à terceiros. Arion Sayão Romita (2005, p. 263) explica que:

O preceito Constituição Federal declara inviolável a vida privada das pessoas. Tal como a proteção à intimidade, a proteção à vida privada alcança também a pessoa do trabalhador, quando em foco a relação de trabalho subordinado. Como empregado, o trabalhador é também titular de direitos fundamentais assegurados genericamente às pessoas, já que, embora submetido à subordinação jurídica, conserva as prerrogativas decorrentes da cidadania: cidadão na República, o trabalhador continua a ser cidadão na empresa e, como tal, tem direito a respeito à sua vida privada por parte do empregador.

A Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X, prevê o direito à intimidade, o qual se encontra no mais elevado patamar entre os preceitos constitucionais, constituindo uma cláusula pétrea. O direito à intimidade é o direito que todo indivíduo tem de resguardar as particularidades inerentes à sua vida privada, compreendendo a preservação da vida pessoal e família.

3.1.4 Direitos relativos à integridade intelectual

O direito à integridade intelectual alcança e assegura a liberdade de pensamento, a origem da autoria de invenções intelectuais, bem como a privacidade. Tais direitos são protegidos no fundamento de que não é permitido utilizar a elaboração do pensamento e da intelectualidade humana de forma incorreta, sem as devidas referências ou permissões.

a) Direito à liberdade de pensamento e expressão

A liberdade de expressão é um dos mais significativos e essenciais direitos fundamentais, representando o protesto mais antigo dos indivíduos ao longo dos tempos. A formação do indivíduo acontece devido à sua interação com seus semelhantes, demonstrando a liberdade de interagir, como pressuposto relevante para o próprio desenvolvimento social da pessoa.

Nesse sentido, a liberdade de expressão abrange tanto o direito de se manifestar como o direito de não se expressar, assim como o direito de silenciar e de não se comunicar. Ademais, a liberdade de expressão engloba tanto os pensamentos, ideias, palavras e atitudes positivas como negativas, pois uma sociedade democrática existe a partir do confronto de informações.

Luis Filipe do Nascimento Moraes (2014, p. 56) exprime que, numa relação de emprego, a liberdade de pensamento e expressão está condicionada a obediência de alguns limites:

Os limites internos são os seguintes: a) veracidade; b) dever de diligência na averiguação da notícia; c) relevância pública da comunicação. Os limites externos são os seguintes: a) princípio da boa-fé contratual; b) dever de segredo; c) honra da empresa e do empresário; d) interesse da empresa.

A livre manifestação do pensamento, considerada no ambiente de trabalho, tem seus

pontos positivos e negativos. Nesse sentido, ao empregador, não é permitido questionar seus funcionários sobre informações delicadas, como por exemplo, religião e política, justamente para impedir que aconteçam discriminações.

Ademais, o empregado tem a faculdade de não informar acerca de suas ideias e conceitos ao empregador, razão pela qual não está obrigado a responder demandas e questões que violem à sua intimidade, seja no momento da efetivação do contrato ou no meio da relação de emprego. Outrossim, é garantido ao empregado, o direito de exprimir seu ponto de vista sobre matérias pertinentes ao contrato de trabalho.

4 | CONCLUSÃO

O contrato de trabalho é desmembrado através da relação existente entre empregado e empregador, em que este é o responsável pelos riscos das atividades econômicas realizadas em sua empresa, pois é o detentor do poder diretivo, organizando e controlando a prestação de serviços dos seus funcionários que, ao serem contratados, são obrigados a obedecer às normas e diretrizes da empresa onde desenvolvem seus serviços.

No desenvolvimento do contrato de trabalho, temos a intensa interação entre o poder diretivo do empregador e o dever de obediência do empregado. Nestes termos, o empregador apresenta o poder de organização, assumindo a responsabilidade de determinar os propósitos pretendidos pela empresa, estabelecendo metas e organizando a estrutura da empresa, distribuindo as tarefas para cada empregado, com a finalidade de alcançar os objetivos de seu empreendimento.

Além disso, o empregador também exerce o poder de controle na sua empresa, em que é concedido a ele o direito de verificar se as normas e diretrizes estabelecidas estão sendo obedecidas por seus empregados, bem como se os funcionários estão se comportando de forma adequada na execução de suas atividades laborais. Ademais, o empregador, caso seja necessário, por meio do poder disciplinar, poderá aplicar sanções aos empregados que desrespeitarem as ordens assinaladas no contrato de trabalho, na legislação e nos instrumentos normativos, com o objetivo de restabelecer a boa convivência no ambiente de trabalho.

Embora o poder de direção seja inerente ao empregador, tal poder não é absoluto e nem pode ser exercido de forma ilimitada. Nesse sentido, apesar do empregado estar sujeito a obedecer às normas por força do contrato de trabalho, este deve ter seus direitos fundamentais, assegurados pela Constituição, respeitados. Assim, não é permitido que o empregador administre sua empresa reprimindo a autonomia da vontade dos funcionários.

O poder diretivo é restringido pelos limites indicados pelos direitos fundamentais, garantido a todos os indivíduos, envolvendo a intimidade e vida privada. Nesse compasso, as restrições ao poder de direção do empregador apresentam, fundamentalmente, natureza

constitucional. Assim, tal sujeito não pode discriminar e violar a honra, a imagem, vida privada e intimidade dos seus funcionários nem os submeter a tratamentos desumanos ou degradantes. Entretanto, o empregador pode exercer seu poder diretivo com liberdade, desde que este não adote procedimentos que possam ferir a dignidade humana dos seus empregados.

Na relação de emprego, em que o empregado está subordinado à autoridade do empregador, é importante que prevaleça a proteção à dignidade humana do funcionário, pois o poder de direção não pode ser exercido de forma abusiva. Nestes termos, o empregador, no exercício do seu poder diretivo, precisa respeitar as normas, leis, instrumentos normativos e convenções coletivas provenientes do pactuado no contrato de trabalho.

Nesse sentido, o detentor do poder diretivo não pode emitir, ao empregado, ordens incompatíveis às disposições sobre o regimento do trabalho em geral ou às imposições de ordem pública ou dos bons costumes. O poder de direção do empregador alcança limites no cumprimento das obrigações dos funcionários por força do contrato de trabalho e que se relacionam com a prestação de serviços dos mesmos, no âmbito do empreendimento e no horário de trabalho.

Portanto, a subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador precisa se limitar às exatas circunstâncias da execução das atividades laborativas estabelecidas no contrato de trabalho, não sendo possível o empregador se utilizar da sua autoridade na empresa para praticar abusos dentro do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral e seus efeitos na relação de emprego**. 2008. 120p. Tese (Mestrado em Direito) – Pontifícia, Universidade Católica de São Paulo, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, senado, 1988.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CUPIS, Adriano de. **Os Direitos da personalidade**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

JÚNIOR, Tércio Sampaio Ferraz. Direito e cidadania na Constituição Federal. **Revista da Procuradoria Geral**, São Paulo, ano 2, v. 3, n. 5, p. 47-48, dez. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES, Luis Filipe do Nascimento. Elementos para o exercício da liberdade de expressão e do direito à informação pelos trabalhadores. **Crítica Jurídica**, Curitiba, ano 3, v. 5, n. 19, p. 45-50, dez. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. **Delineamento Constitucional do Poder Diretivo**. 2014. 45p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2014.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Ambiente Escolar 71, 72, 74, 76, 78, 80, 81

C

Conexões 1, 137

D

Direitos da Personalidade 57, 59, 63

Diretivo 51, 52, 53, 54, 55, 57, 59, 62, 63, 64

E

Empregado 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 149

Empregador 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 62, 63

Estado 7, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 55, 56, 58, 92, 98, 100, 101, 104, 105, 109, 110, 111, 120, 121, 123, 127, 131, 133, 135, 137, 141, 142, 143, 144, 146, 147, 148, 149, 152, 157, 158, 170, 173

Expressão 16, 17, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 38, 61, 63, 76, 107, 143, 170

F

Fake News 16, 17, 19, 23, 24, 25, 27

Filosófica 1, 4, 8

J

Justiça do Trabalho 118, 128

L

Linchamentos 28, 29, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50

M

Meio Ambiente 86, 87, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168

Monopólio 28, 29, 32, 33, 42, 85

N

Necessárias 1, 127, 137

Normativo 7, 10, 11, 12, 33, 120, 163

P

Pluralidade 29, 30, 32, 39, 71, 72, 79, 80, 81

Poder 7, 10, 11, 13, 20, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 63, 64, 69, 75, 82, 86, 95, 96, 102, 106, 113, 114, 120, 121, 127, 128, 134, 143, 147, 148, 151, 157, 161, 163, 170

Princípios 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 39, 48, 58, 73, 78, 85, 86, 92, 107, 108, 110, 115, 116, 118, 120, 121, 126, 144, 145, 154, 155, 156, 159, 163, 169

Punitivo 28, 32, 42

R

Reforma Trabalhista 118, 119, 120, 122, 126, 127, 128

Refratárias 98, 99, 102, 103

República 13, 14, 26, 46, 61, 63, 65, 66, 69, 80, 81, 84, 85, 86, 87, 96, 105, 106, 108, 109, 114, 118, 119, 120, 125, 126, 127, 134, 145, 157, 164, 165

Risco 16, 17, 20, 21, 22, 23, 25, 91, 93, 129, 131, 132, 135, 137, 138, 140

S

Sociedade 10, 11, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 44, 45, 47, 48, 55, 60, 61, 68, 72, 73, 74, 77, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 92, 93, 94, 101, 111, 115, 116, 118, 121, 130, 132, 133, 134, 142, 150, 154, 162, 163, 165, 166

Suicídio 23, 26, 39, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140

T

Titularidade 17, 56, 145, 161, 167, 169, 170

Trabalho Escravo 65, 66, 68, 69, 70

Tutela 33, 46, 121, 145, 151, 152, 157, 159, 164, 170

Pensamento Jurídico e Relações Sociais

2



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2020

Pensamento Jurídico e Relações Sociais

2



www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 

Atena
Editora

Ano 2020