



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS-
UNIPAC**

**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE
BARBACENA - FADI CURSO GRADUAÇÃO DE DIREITO**

BRUNO ODAIR GOULART

**OS LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO QUANTO AO
ACESSO INDEVIDO A IMAGEM E E-MAIL DOS
EMPREGADOS E A RELAÇÃO DO DIREITO DO
TRABALHO COM O RAMO CIVIL EM CERTOS CASOS.**

BARBACENA - MG

2017

BRUNO ODAIR GOULART

**OS LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO QUANTO AO
ACESSO INDEVIDO A IMAGEM E E-MAIL DOS
EMPREGADOS E A RELAÇÃO DO DIREITO DO
TRABALHO COM O RAMO CIVIL EM CERTOS CASOS.**

Monografia apresentada ao curso de
Direito da Universidade Presidente
Antônio Carlos – UNIPAC, para
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Luís Carlos Rocha de Paula.

Barbacena/MG - 2017

BRUNO ODAIR GOULART

**OS LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO QUANTO AO
ACESSO INDEVIDO A IMAGEM E E-MAIL DOS
EMPREGADOS E A RELAÇÃO DO DIREITO DO
TRABALHO COM O RAMO CIVIL EM CERTOS CASOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para a
obtenção de título de Bacharel em
Direito, na Faculdade de Ciências
Jurídicas e Sociais de Barbacena – FADI,
da Universidade Presidente Antônio
Carlos – UNIPAC, sob orientação do Dr.
Luiz Carlos Rocha de Paula.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Luís Carlos Rocha de Paula

Prof. Esp. Fernando Antônio Mont’alvão do Prado

Prof. Esp. Nilton José Araújo Ferreira

A Deus por estar nos amparando, à minha família pelo imensurável apoio neste trajeto da minha vitória, e a todos aqueles que estiveram por perto com quem tenho muito afeto e apreço, e por fim a àqueles que movimentam o país, os trabalhadores.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus que me concedeu o dom da vida, a minha família, e a todos amigos, e em especial à stephane muito presente também, que estiveram presentes me ajudando nessa caminhada.

Todos meus colegas de sala que tornou a nossa luta mais amena e prazerosa, os colegas do banquinho, Tharso, Afonso, Carol, Raiane, Luís Gustavo e Eduardo marinho, dentre outros aos quais não me recordo por serem muitos.

Aos mestres que sempre fizeram o possível e impossível para transmitir seu conhecimento a nós aprendizes de todas os períodos. Agradeço também à instituição a qual fiz parte a UNIPAC- que é referência para a região no curso de Direito, os meus sinceros agradecimentos.

E por fim, e não menos importante agradeço meu orientador Luiz Carlos Rocha de Paula, pela sua dedicação, compreensão e confiança em minha capacidade para concluir essa importante etapa. Obrigado a todos pela colaboração em realizar esse sonho.

RESUMO

A relação de emprego é algo que merece a atenção dos operadores do Direito, pois o empregado sendo parte hipossuficiente e subordinado dependendo da contribuição para o sustento familiar tendo suportado atos perniciosos, afetando a sua integridade física e psíquica, causando danos também no processo de produção, além de estar infringindo leis. Este trabalho tem por objetivo traçar as ilegalidades cometidas pelo empregador sendo portador do poder de direção, enfatizando as limitações e buscando soluções para que abusos sejam cada vez menos frequentes. Para isso foi importante destacar o processo histórico que envolvia o trabalho e o empregado, as atribuições dos atores na relação de emprego, além de questões constitucionais como a honra e dignidade humana direcionadas a imagem e informações pessoais, com abrangência civil ligadas a questões de ordem trabalhista no que diz respeito a aplicação de tais normas. A intenção é buscar a harmonia no seio laboral com uma relação de respeito, isonomia, revelando que as sanções serão aplicadas.

Palavras-chave: ilegalidades, empregador, dignidade.

ABSTRACT

The job relationship is something that deserves the attention of the operators of the Right, because the employee being breaks subservient and subordinate depending on the contribution for the Family sustenance having supports pernicious actions, affecting her physical and psychic integrity, causing damages also in the production process, besides being infringing laws. This work has for objective to draw the illegalities committed by the employer being bearer of the Direction power, emphasizing the limitations and looking for solutions for abuses to be less and less frequent. For that it was importante the historical process that involved the work and the employee to highlight, the actors' atributions in the job relationship, besides constitutional subjects as the honor and human dignity addressed the image and personal information.

Keywords: illegalities, employer, dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
2 CONTEXTO HISTÓRICO.....	11
2.1 O surgimento do direito do trabalho.....	11
2.2 Evolução no brasil.....	15
3 O EMPREGADOR.....	18
3.1 Conceito.....	18
3.2 Tipos de empregadores.....	18
3.3 Os poderes do empregador.....	20
3.4 As limitações quanto a fiscalização.....	21
3.4.1 Fiscalização por câmeras.....	21
3.4.2 O controle dos e-mails.....	23
4 EMPREGADO.....	25
4.1 Conceito de empregado.....	25
4.2 Direitos e obrigações.....	26
4.2.1 Direitos.....	26
4.2.2 Obrigações.....	27
5 O ENFOQUE CONSTITUCIONAL E CIVIL AO DIREITO À PRIVACIDADE, ATRELADO À IMAGEM E A INTIMIDADE.....	29
6 AS CAUSAS DE DANO MORAL SOB A ÓTICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	31
6.1 Da fixação do quantum.....	32
7 A RELAÇÃO ENTRE OS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E CIVIS NO CAMPO TRABALHISTA.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

A presente obra busca abordar questões que são inerentes às relações entre empregadores e seus funcionários. Além disso, tendo em vista a delegação de poderes pelo dono da empresa aos gerentes ou administradores responsáveis por certos setores, o presente trabalho também busca analisar as relações de trabalho entre gestores e empregados, a fim de se discorrer sobre os problemas gerados no decorrer dessa relação e alguns desvios éticos cometidos dentro da hierarquia empresarial.

Com isso, aqui se busca a análise de normas constitucionais, e subsidiariamente civis na aplicação objetiva quanto ao caso concreto, além das atuações da Justiça do Trabalho, sendo um norte para delimitar condutas, mas também buscando trazer a todos uma convência saudável a todos que atuam em uma empresa.

No primeiro capítulo deste estudo, apontamos a questão histórica das relações trabalhistas, buscando também analisar como eram vistos os que prestavam serviços aos seus mestres ou donos, quais eram as formas de indenização e a visão social sobre quem exercia a função de obreiros.

No segundo capítulo, tratamos de nosso país quanto a origem da regulamentação do trabalho, quais os primeiros legisladores a trabalhar o tema crítico e a evolução até os dias atuais. Ressaltamos que as leis trabalhistas acompanham as mudanças e avanços sociais, tendo até mesmo influência do meio tecnológico.

No terceiro capítulo, foi conceituado o empregador em suas várias modalidades, buscamos ressaltar nessa parte do trabalho que a lei permite exercer os poderes diretivos, mas impõe limitações a esse direito, a fim de proteger os colaboradores da atividade interna.

O capítulo seguinte foi para tratar da parte hipossuficiente do contrato de trabalho, o empregado, ao qual a lei assegura direitos como indenização no caso de despedida sem justa causa e seguro desemprego. Todavia, caso o prestador de serviços se sinta prejudicado, como em casos de quebra de sigilo profissional, podendo assim acionar a Justiça Trabalhista que acolherá os pedidos e o juiz monocrático decidirá por meio de provas e alegações.

No quinto capítulo, a questão constitucional é abordada, pois a lei maior de 1988 é de tratamento social, uma vez que foi teve como inspiração o Pacto de San Jose da Costa Rica e a carta dos Direitos Humanos pactuados pela ONU. Tendo a Constituição Federal como

primazia os direitos básicos do homem, como a honra, além da privacidade, imagem e intimidade, tendo a dignidade como fundamento. Além do dano moral, acolhido pela Justiça do trabalho, que aplica a indenização havendo provas sólidas para requerer tal direito, pela recorrente má fé do empregado ultrapassando valores que não condizem com a realidade do ocorrido podendo o julgador arbitrar um valor que não seja prejudicial e consiga estar à altura do dano, será observado também que o Direito civil serve de suporte por ser o gestor dos direitos individuais.

Inevitável a abordagem do Direito Trabalhista sem a atenção da lei maior, visto que ampara a todos os ramos do direito, dita leis infraconstitucionais, pois a intenção está em incidir sobre as pessoas e suas relações sociais tendo a promoção da harmonia social como foco e o desenvolvimento de uma nação.

2 CONTEXTO HISTÓRICO

2.1 O surgimento do direito do trabalho

Apesar da consolidação normativa trabalhista ser recente, o termo trabalho é bem antigo, sendo mencionado até na Bíblia como uma das formas de castigo aplicado a Adão. No livro de Gênesis, Deus pune Adão pela desobediência (ter comido o fruto proibido) e, doravante, Adão e seus descendentes passam a ter de buscar formas de sobrevivência a partir do trabalho (BÍBLIA, Gênesis, 3, 17-19).

Uma busca etimológica pela origem da palavra trabalho também aponta para uma visão negativa sobre a prática. Proveniente do latim *tripalium* (uma ferramenta composta por três paus que antigamente era utilizada na condução de animais), a palavra trabalho remete a martírio (CUNHA, 1986, p. 779, apud BARROS, 2011, p. 43).

Como forma de atividade laboral, a primeira ocorrência mais evidente historicamente foi a escravidão, em que o escravo era considerado uma coisa, mercadoria, sem dignidade plena, apenas ônus. Não tendo seus direitos, sendo propriedade do dono das grandes propriedades, e muitas vezes trocavam a liberdade por alguma segurança ou ter alguma moradia. Ou seja, neste período não havia nada que fosse benéfico, tratava-se de uma relação viciada.

Para Barros (2011) os escravos eram como: “[..] enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo.”

Houveram também os gregos, que debateram acerca da questão do labor, em síntese: Platão e Aristóteles recaíram com olhar pejorativo quanto àqueles que trabalhavam, para eles, a força física era desproporcional à inteligência mental e os meios políticos eram inúteis quanto ao acesso desses, tendo os operários braçais a mente deteriorada. O homem era um ser superior participando da sociedade por meio da palavra, exteriorizando seus pensamentos, o que não ocorria com os escravos, que não detinham liberdade, nem a realização pessoal, além das atividades mais nobres ficarem apenas para outra parcela (DURAND, 1950).

Porém, outra vertente contrária, que visava priorizar o trabalho manual, pois era edificante, além de serem beneficiados pelos deuses e a sociedade que acreditava nisso ainda considerava um benefício aos que trabalhavam, mas apesar desse estímulo as condições em que

eram condicionados gerou certa revolta, iniciando pelos povos dóricos, povo guerreiro da época, contudo a religião dos mistérios¹ vem a funcionar como influência, dando à sociedade a sensação que a dignidade do homem está contida no fato de estar trabalhando (MARTINS, 2012, p.4).

Já os romanos eram rígidos e atribuíam aos escravos a responsabilidade na prestação de serviços. Isso em 284 a.C. A ideia de propriedade sobre pessoa era firme, pois os romanos consideravam o trabalho algo repugnante. Havia também indícios de contrato civil, pelo que chamavam de *locatio conductio*: contratos de prestações de serviços mediante pagamentos, nos quais começava a se instalar a relação dos entes por via de acordos (MARTINS, 2012, p. 4).

O feudalismo, por sua vez também teve sua participação histórica, onde a escravidão era uma troca da liberdade pela proteção política e o uso das terras pois perderam suas propriedades, além de ter que prestar os serviços na terra dos seus senhores, sendo uma forma de custodiar os servos, em um tempo que os taxados de nobres não trabalhavam.

A última modalidade de tratamento ao trabalho manual antes das grandes indústrias são as corporações de ofício, em que três modalidades compunham esse novo sistema: os mestres, os companheiros e os aprendizes (NASCIMENTO, 2011, p.43). Segundo Martins (2012, p.4) apenas existiam no início o mestre e os aprendizes. Apenas no século XIV, surgem os companheiros. Nas corporações de ofício, aquele que seria o mestre possuía a propriedade da oficina e havia uma prova de obra-mestra na qual já teria sido aprovado; os companheiros eram subordinados, recebiam salários dos mestres; os aprendizes, por sua vez, como o próprio nome indica, aprendiam o ofício. Nesse período, a intenção era a satisfação de objetivos da corporação, pouco importando a proteção dos pupilos.

Os objetivos das corporações eram manter a hierarquia, ter uma produção regular e técnica de produção. Os aprendizes eram novos, com idades de 12 a 14 anos, embora houvesse casos de idades inferiores. A tutela dos menores era do mestre enquanto estavam nas oficinas, que poderia castigar os aprendizes. Seus pais pagavam taxas altas em contrapartida aos ensinamentos e, com bom aprendizado, seriam companheiros, após realizarem uma prova adicional para exame de obra-mestra, onde era avaliado a aptidão quanto aos ensinamentos, pagando taxa extra. Caso um companheiro casasse com filha do mestre ou viúva seria uma forma digamos que mais fácil para o alcance do título. A extensão da jornada de trabalho

¹ Prática composta de cultos aos deuses, reservada apenas aos iniciados onde acreditavam em progressão espiritual que gradativamente o seguidor alcançava, os mais destacados eram os Elêusis e o Pitagorismo.

chegava a ser de dezoito horas no verão, cessando apenas por conta da falta de condições quanto a qualidade do serviço em períodos com pouca iluminação (MARTINS, 2014, p.5).

A supressão das corporações surgiu com a Revolução Francesa, que era uma forma de cessar os abusos e a atividade de monopólio, trazendo a concorrência e permitindo que o trabalhador individual se tornasse livre como consequência, fato importante iniciado em 1789(AZEVEDO, ANO, p. 57). Em 1791, o decreto d'Allarde extingue as corporações de ofício e posteriormente surgiu também a Lei Le Chapelier que em resumo reafirmava essa extinção, concedendo certa autonomia a todos que buscavam contratos mais maleáveis em termos de negociação.

Por volta do século XVIII, o que de mais importante ocorreu durante a Revolução Industrial foi a implementação de vencimentos, surgindo daí o contrato de trabalho e o Direito do Trabalho, pois a implementação das máquinas causaram uma comoção geral, além da desvalorização de trabalho manual. Sendo a principal transformação, segundo MASCARO (2011, p. 44), eliminar o trabalho escravo, e substituir a força do homem pela linha de produção.

Com a agitação nas criações dos inventores, como Edmund Cartright que, no ano de 1785, patenteou o tear mecânico, e a máquina a vapor sendo aperfeiçoada, além do equipamento de fiar, a força humana foi suprimida dando lugar ao império das máquinas, causando desemprego e redução da manufatura. Além disso, o lampião a gás, criado em 1792 por William Murdock, tornou o trabalho mais estressante pois a sua prestação passou a ser de doze horas a catorze horas por dia, além da implantação do trabalho notívago. (MARTINS, 2014)

Apesar da forte implementação das máquinas, ainda sim havia a necessidade de operação humana, retomando a condições de trabalhos exaustivas, vindo a buscar o trabalho da mulher e do menor. Essa exploração, por sua vez, fez os trabalhadores se reunirem para reivindicar melhores condições, durante todo o período de revolução, atraindo melhores condições pelos direitos atribuídos como resposta a essa revolta (MARTINS, 2014).

As indústrias de carvão na Inglaterra também trouxeram muitas doenças e causaram vários acidentes. Conforme demonstrou Martins (2011, p.7), os contratos de trabalho nessa época eram irregulares, com conclusão de forma oral, não constando de documentação para conclui-los, havia um tratamento informal de pessoas entre empregadores e os prazos contratuais eram vitalícios.

Já em meados de 1813, o trabalho nas minas foi controlado, ocorrendo a proibição do trabalho de menores em terras francesas. No ano seguinte, houve a vedação do trabalho nos domingos e feriados. Na Inglaterra, a lei de Peel pretendeu dar amparo aos trabalhadores,

disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas; a importante modificação foi a limitação da jornada para até doze horas, tempo no qual não se incluíam os horários de alimentação, sendo uma forma considerável de organização quanto aquela época, pela busca observância à limpeza e higiene nas indústrias. (MARTINS, 2014)

Em 1891, a Igreja Católica atua nesses conflitos laborais e propõe meios alternativos, buscando uma relação harmônica entre o capital e o trabalho. A finalidade foi impedir o desenvolvimento do socialismo e manter o Estado próximo a tomador e subordinados, nos serviços. (MARTINS, 2014)

Assim o Papa Leão XIII dispõe: "...não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital." (Encíclica Rerum novarum, Capítulo 28).

Após a Primeira Guerra Mundial, as constituições sociais são criadas, as quais prezam pela defesa da pessoa e interesse social, tendo a inclusão juslaborativa. Datando de 1917, a constituição mexicana trouxe a jornada diária de oito horas, vedação dos menores de doze anos ao trabalho e aos menores de dezesseis limitaram sua jornada até seis horas diárias.

Em 1919, Weimar, uma república Alemã, foi a constituição que disciplinou a participação dos trabalhadores e a representação dos mesmos, criando o sistema de seguros sociais e uma forma mais liberal na fixação salarial, servindo de base para outros textos, pela sua evolução (MARTINS, 2014). No mesmo ano, foi assinado o Tratado de Versalhes, que foi um importante marco no âmbito internacional na seguridade das relações laborais. Sobre o Tratado de Versailles, Barros (2011, p. 55) destaca que:

"[...] em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção de trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho do menor e da mulher, além de dispor sobre direito sindical. "

Por fim, em 1927, mais precisamente na Itália, surgiu a Carta del Lavoro que inspirou vários países em seu espectro político, inclusive o Brasil. Nesse caso, a economia interna era direcionada integralmente ao Estado que intervia constantemente, mas a intenção era a promoção nacional, algo como um fanatismo exacerbado, conhecido pelo nome de fascismo (. A esse respeito, Martins afirma que tudo era motivo para o Estado ter conhecimento e que esse controle era voltado ao nacionalismo, em uma necessidade de ordem que ia além de pacificação entre o Estado e o trabalho. Martins (2014, p. 10)

No ano de 1948, surge a Declaração Universal dos Direitos do Homem, na qual há reafirmação de algumas conquistas:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. ” (Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 23)

Além disso, o artigo seguinte trata do tempo de descanso necessário a todos que trabalham, sendo concedida a limitação da jornada e também a concessão de férias remuneradas, ideias que inspiraram a Constituição Brasileira de 1988, visando a separação da questão econômica, voltada ao avanço capitalista da importância da valoração humana, do empregado.

2.2 Evolução no Brasil

No início, as constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo, e questões de interesse interno. A posteriori, passaram a tratar de outros ramos do Direito, sendo que o Direito de Trabalho teve papel de destaque na Constituição atual de 1988.

No contexto laboral, a primeira carta magna apenas se incumbiu de eliminar as corporações de ofício visando tornar um pouco mais liberal as relações profissionais, consoante seu artigo 179, inciso vinte e cinco (MARTINS, Pg. 10, 2014).

No ano de 1871, surge a Lei do Ventre Livre, que libertou os filhos dos escravos e, em 1885, foi a vez dos escravos com mais de sessenta anos de idade a ter a vida normalizada, mas condicionado a prestar mais três anos de serviços gratuitos a seu senhor. Por fim, em 1888, foi sancionada a lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, que visava a abolição do serviço escravo (MARTINS, Pg 11, 2014).

Segundo Barros (2011), em 1903, foi criada uma lei para serem sindicalizados os agricultores e, quatro anos mais tarde, os trabalhadores urbanos também receberam sindicatos. Revela ainda que o Ministério do Trabalho foi instituído em 1930, por Getúlio Vargas, sendo um grande passo para amparar os empregados (MARTINS, Pg. 11, 2014).

Quatro anos depois, a constituição de 1934, em seu artigo 121, vem tratar especificamente da questão salarial, garantindo a isonomia, o salário mínimo, a proteção das mulheres e menores no trabalho, o repouso semanal, férias anuais remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa.

O presidente à época, Getúlio Vargas, com receio de perder seu cargo político, promulgou em 1937 uma constituição, que segundo MARTINS (2014, Pg.11) foi baseada no corporativismo fascista, com base no governo de Mussolini e nas leis alemãs, excluindo os partidos políticos e a liberdade de imprensa da sociedade, sendo um modelo ditatorial. O artigo 140 da referida Carta era claro no sentido de que a economia era organizada em corporações, sendo consideradas órgãos do Estado e exercendo a função delegada de poder público (BRASIL, 1937). Apesar disso, ocorrendo a vinculação que exercia funções inerentes ao poder público, foram estabelecidas competências em normatizações ao Tribunal do Trabalho dos estados, visando reduzir acordos entre os atores do contrato de trabalho. O artigo 139 tornou inadmissível a violação de interesse produtivo da nação e nocivos ao trabalho (BRASIL, 1937).

Pela vastidão das leis que estavam relacionadas ao ramo juslaborativo, foi aprovada uma consolidação pelo Decreto-Lei nº. 5.452 de 1943, que uniu todas as previsões legais a respeito do tema. Já em 1946, a Constituição democratizou a consolidação, rompendo o corporativismo anterior e adicionando a participação aos lucros, conforme artigo 157, inciso quarto, o repouso semanal com a devida remuneração, inciso sexto, e tornou a greve um direito legal, conforme artigo 158 do referido texto.

No ano de 1967, houve uma estatização da Carta Magna, excetuando-se pela ocorrência da Emenda Constitucional nº. 1 no ano de 1969 e a confirmação dos atos complementares do governo militar. Entre 1972 até 1977, tivemos leis ordinárias que trataram dos empregados doméstico (lei 5859/72), novas normatizações ao trabalhador rural (5889/73), além do decreto-lei nº, 1535/77, editando a regulamentação de férias na consolidação.

Por fim, a Constituição modelo, por trazer a amplitude da promoção social, promulgada no dia 5 de outubro de 1988. Essa lei basilar reuniu tudo aquilo que cerca a vida do indivíduo, como direitos fundamentais, privados e trabalhistas trazendo num só texto, que é importante a harmonização social para que aja um convívio saudável. Há a presença de um capítulo que enumera os direitos trabalhistas, sendo parte integrante dos direitos sociais (BRASIL, 1988). Os antigos textos mencionavam esses direitos em capítulos que tratavam também da ordem econômica, porém pós o texto de 1988, estão mudando tal realidade, visto que o artigo primeiro inciso quarto traz a valoração da labuta.

O artigo sétimo trata dos direitos individuais do indivíduo, sendo ele trabalhador rural ou urbano, elencando todos os momentos da vida do profissional. O artigo oitavo traz o regulamento para as associações e sindicatos, sendo liberada a sua criação e o acesso a eles pelos funcionários da categoria pertencente. O artigo nono assegura o direito de greve e, em seu parágrafo segundo, assegura que deve haver proporcionalidade nessa manifestação. O décimo permite a deliberação em órgãos de interesse de ambas as partes do contrato de trabalho. Já o décimo primeiro concede a representação para defesa de interesses dos colaboradores em uma mesma empresa com mais de duzentos empregados (BRASIL, 1988).

Por consequência, nos dias atuais, as garantias individuais estão disponíveis em sua forma total, mas há a recepção de novos direitos que possam ser necessários ao indivíduo com o passar do tempo, além de direitos recorrentes de novas profissões e mudanças no elo entre aquele que concede a oportunidade e o que usufrui do cargo, e assim o empregador adquire seu ônus de controlar seu subordinado de acordo com instruções legais, onde as garantias que foram concedidas jamais serão dilapidadas, pois os direitos ditos fundamentais são cláusulas pétreas visando a promoção do indivíduo perante os povos.

3 O EMPREGADOR

3.1 Conceito

A Consolidação das leis trabalhistas traz uma conceituação abrangente em seu artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (BRASIL. Lei nº. 5.452, 1943). Com isso, percebemos que a empresa foi considerada empregador, sendo a forma mais usual e abrangente tratada pela lei, a segunda parte da definição se faz necessária para caracterizar o ônus do mesmo.

A mesma legislação traz que também são equiparados ao empregador, para relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados. A lei nº. 5.889 de 1973 adiciona no rol a pessoa física ou jurídica exploradora de atividades agrícolas, pastoris ou de indústria rural e o empregador doméstico, Lei complementar nº 150 de 2015, que alterou as leis anteriores e trouxe um amparo tanto para empregados, quanto empregadores.

3.2 Tipos de empregadores

Conforme destacado na C.L.T (Consolidação das Leis Trabalhistas), o empregador pode ser pessoa física ou jurídica e, como primeira modalidade, há de se destacar a empresa. O artigo 2º permite que essa seja individual ou coletiva, mas o conceito apenas é aplicado se houver pagamento salarial e os funcionários forem dirigidos (BRASIL. Lei nº. 5.452, 1943).

A legislação nos levar a perceber que a pessoa jurídica abarca um grupo de pessoas que tem finalidades em comum quanto ao tipo de atividade, como a busca por retorno financeiro no contexto disputado das empresas. Reforçando a força que as empresas foram agregadas na sociedade, Barros (2011, p. 294) menciona que muitas famílias preferiam o trabalho externo para sustento, além de ser uma forma mais organizada, onde as normas de condutas internas regem tudo ao redor do indivíduo que procura estes meios de subsistência.

Além do mais, os direitos e deveres incidem a todos entes do núcleo que a pessoa jurídica engloba, os funcionários ou terceiros que contribuem com algum produto, o sócio fundador poderá ser responsabilizado integralmente ou subsidiariamente em determinadas

condutas adversas aos preceitos internos ou legais (GODINHO, 2011, Pg. 390), e no final de uma demanda na justiça, o ônus acaba recaindo sobre o sócio, principalmente em casos de sucumbência.

Ainda existem as empresas sem fins lucrativos. Como o próprio nome traz, não há incidência de movimentação econômica em seu âmbito. Como exemplos, podemos citar associações que representam alguma profissão e os clubes amadores de futebol que apenas utilizam do esporte por *hobby*.

Os profissionais liberais também podem ser empregadores, desde que alcancem os requisitos para tal, conforme artigo 3º da C.L.T. A caracterização desse profissional como liberal depende de que o mesmo tenha autorização por meio do órgão que custodia o cargo e conceda a licença para atuar, além portar nível técnico ou superior. A grande vantagem está na flexibilidade de horários e não ser subordinado, tendo próprio controle da forma de prestar serviços (VASCONCELOS, 2003, p. 17). Socialmente, são reconhecidos como profissionais equiparados a pessoas jurídicas.

Outra figura que pode empregar são os partidos políticos aos quais a Constituição Federal de 1988 atribuiu *status* de pessoa jurídica de direito privado e que atuam como empregadores em casos de contratações, havendo pagamento de salário regular e haja não eventualidade na prestação, conforme artigo 2º da C.L.T. A lei nº. 9.504/97, lei das eleições, exclui os serviços inerentes a campanhas eleitorais e os chamados cabos eleitorais, por acontecimentos que desqualificam a relação de trabalho, como a eventualidade e a desobrigação nessa prestação. Devemos aqui caracterizar tais profissionais como contribuintes individuais, conforme alínea h do inciso V, artigo 12º da lei nº. 8.212/91, que delimita quanto ao trabalho urbano.

A lei nº. 5.889/73 aborda a questão do empregador rural, que, tendo propriedade ou não, utiliza da exploração da atividade de pessoas que prestarão serviço de auxílio ou até mesmo por um representante de confiança, conforme artigo 3º de referida lei, ou seja, as características ideais para aplicar tal texto legal, estão intimamente ligadas ao local, sendo fora do contexto urbano, ou o tipo de atividade.

O empregador doméstico é aquele promotor de empregos que não tem intenção de obter lucro. São serviços para a sua sobrevivência. Pela atribuição moderna, algumas tarefas cotidianas ficam limitadas pelo tempo, sendo nelas que atuam os empregados domésticos, como, por exemplo, as governantas e os copeiros.

3.3 Os poderes do empregador

Conforme contexto histórico, podemos perceber que a subordinação e a obediência às ordens dos mestres e donos dos afazeres estiveram em quase toda história presente. Aqui serão mencionados os poderes que são concebidos aos empregadores modernos, tomando por base as leis atuais.

O que concede tais poderes vem a ser o contrato de trabalho, pois nele se inicia a relação empregatícia, onde são feitos ajustes quanto toda trajetória do funcionário, como horários, condutas proibidas e cláusulas de rescisão, podendo haver certa liberdade para estipular dentro da legalidade e bom senso. A Consolidação Trabalhista menciona o verbo *dirige* em seu segundo artigo, o que autoriza a atuação do empregador. Quanto a isso, também é válido mencionar que o interesse do empregador em agir tem por consequência o poder diretivo (MASCARO, 2011, p. 226).

O primeiro a ser mencionado é o poder de direção, que, conforme conceitua Godinho (2011, p. 618):

“[...] seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento da empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”

Ou seja, aqui se percebe o encargo daquele que dirigirá os funcionários, englobando alguns outros poderes, trazendo a forma genérica de ação. Atualmente, contudo, há cargos gerenciais que exercem parte dessa tarefa por meio de uma forma de delegação de atividades e os donos apenas acumulam uma parcela de responsabilidade, cuidando apenas de serviços mais formais. Como desdobramento do poder diretivo, temos a organização, em que é regulado o desenvolvimento nas atribuições que são passadas, como a entrada e saída de funcionários e os tipos de atividade a ser realizados. Como ponto importante nessa relação entre empregados e empregadores está a criação de regulamento interno, que serão de certa forma uma sujeição que os empregadores deverão acatar, pelo fato de ser disciplinar (MASCARO, 2011, p. 227).

O poder de controle ou fiscalizatório garante a contraprestação normal de serviço, isso por meio de regulação do tomador, que ali relembra o que a empresa está procurando com os serviços executados. A segurança interna de todos também está atribuída neste poder, como

o circuito de câmeras. Para demonstrar que há proveniência do poder diretivo, Godinho (2011, p. 620, apud SANSEVERINO, 1976, p.207) afirma:

“[...]se assim se manifesta a disciplina do poder diretivo, tal poder continua a realizar-se, transformando-se em poder de controle, pela vigilância sobre a efetiva e regular atuação, seja da organização do trabalho estabelecida, seja pelas funções confiadas a cada prestador individualmente.”

Marcante ainda no ponto de dependência entre os poderes, o poder disciplinar se amolda a este caso tratando exclusivamente de casos em que o funcionário destoa das normas internas e do contrato de trabalho, revisando o poder diretivo, sendo de caráter interino. Aqui, o que está em evidência é que deve haver punição. As formas de aplicar essa punição são, a princípio, a suspensão e a advertência, sendo essa última não prevista na C.L.T. Para ser despedido, não precisa ser advertido e depois suspenso, a não ser que conste em regulamento interno, podendo ocorrer de imediato conforme o caso (Mascaro, 2011, p. 229).

3.4 As limitações quanto a fiscalização

O empregador, conforme mencionado, para administrar seus empreendimentos e não sofrer do risco quanto a sua atividade, pode utilizar de poderes para o controle e direção, visando o desenvolvimento econômico de sua empresa. O grande problema é que a crescente busca capitalista pelo alcance a riqueza e a concorrência desleal acabam por estimular práticas de abuso.

A presença da vulnerabilidade do empregado se torna maior onde há excessos que são cumulados com ameaças de risco quanto a vaga de emprego. Sendo aplicado controle exacerbado (MONTEIRO, 2011, p. 461), há possibilidade de desobediência, porém infelizmente a pressão exercida é o que influencia e incide na lesão a direito pessoal do subordinado.

3.4.1 Fiscalização por câmeras

No Brasil, está pacificada a questão do uso de câmeras de circuito interno. A visão é que gera a eficiência para vigiar o ritmo do trabalho, promovendo controle sobre a produção, além de estar resguardando direitos do próprio empregador, servindo como prova em juízo especializado. Mas aqui deve ser cautelosamente observado o espaço da intimidade dos

funcionários, como locais de refeição e os banheiros, que, para a questão de fiscalização, são dispensáveis, pois são momentos fora do expediente.

Monteiro (2001, p. 471) faz um paralelo destacando que países como a Itália tem alguns pontos sobre tal matéria em semelhança com o sistema adotado no sistema brasileiro. Os empregados italianos são fiscalizados à distância em sua atuação, mas não há a intenção de controlar o funcionário, o que por lá gera sanções penais, e os sindicatos ou órgãos responsáveis pela inspeção trabalhista devem estar cientes dessas fiscalizações.

A Constituição Federal resguarda os direitos ao uso da imagem, sendo que violá-la atenta contra a ordem moral. A tecnologia é um artifício a mais para auxiliar e facilitar muito a vida de empregador e/ou empregado. Na questão da segurança, pode ser algo para registrar um acidente de trabalho, por exemplo, servindo como meio de mudanças, a fim de modificar alguns serviços prestados.

Resta conduzir tal fiscalização ao patamar de finalidade, pois caracteriza ilícito por meio do empregador quando ocorre desvio das imagens dos empregados, indo em desencontro com o real foco da permissão quanto ao uso desse meio, destacando aqui que não há fundamentos para uso de câmeras em local de descanso, pois a privacidade é algo que deve ser preservado.

A questão de vigilância por meio de câmeras merece atenção, pois são cometidos erros quanto a essa utilização, em casos nos quais, por falta de orientação, muitas vezes se abusa da localização que se instala as câmeras por receio de atos criminosos externos. Ainda há casos de pornografia por meio da instalação de câmeras em locais íntimos como banheiros. O julgado AIRR-95800-54.2007.5.05.0193 ilustra o caso. Esse ocorreu na Bahia onde os sócios instalaram câmera no banheiro unissex e o conteúdo das imagens era gravado e armazenado em mídias DVDS, e, apesar de não ser acolhida a rescisão indireta em primeira instância e a violação da intimidade no excesso fiscalizatório, em recurso ao Tribunal da 5ª região, o relator acatou a tese e ampliou afirmando ter configurado desde o início tal violação, além de uma tentativa falha de destruição das provas que ainda mais fundamentou a decisão, gerando indenização (Processo AIRR-95800-54.2007.5.05.0193, acórdão TST, 2013).

De acordo com Godinho (2011, p. 621), o texto constitucional, no qual se encontra fundamentada a dignidade, resguarda os direitos sociais. Com isso, os abusos cometidos terão sanções condicionadas pelo texto legal, visto que não só o empregado responderá por seus atos.

O uso da vigilância é muito valioso para a modernidade nos ambientes laborais, mas como tudo que é compartilhado com os colaboradores deve ser de acordo com o

consentimento dos mesmos, além de usar de forma humana e sem abusos (MONTEIRO, 2011, p. 472).

3.4.2 O controle dos e-mails

O empregador é obrigado a resguardar informações inerentes aos seus colaboradores. O artigo 443-A da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu inciso III, veda expressamente a violação a privacidade dos dados e a intimidade no recrutamento e seleção de candidatos (BRASIL. Lei nº. 5.452, 1943).

Os microcomputadores são os aparelhos mais utilizados nas organizações. Esses aparelhos gravam todas as informações do seu uso, e o empregador possui o acesso a esse conteúdo. A grande questão é: pode o empregador ter acesso às informações que o seu colaborador usa? A resposta é sim, desde que usando do princípio da razoabilidade, mas apenas objetivando afetar temas empresariais, e não pessoais. A respeito disso, deve haver acordo entre os entes da relação laboral, com a intenção de permitir o acesso de e-mails pessoais. Calvo (2009, p. NÚMERO) pondera que “as empresas devem permitir um uso mínimo do correio eletrônico corporativo para fins particulares ou alternativamente o acesso ao próprio e-mail particular do empregado de forma moderada e razoável”.

A carta magna, em seu artigo 5º, inciso décimo segundo, veda interceptações e quebras de sigilos (BRASIL, 1988). O Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal divergem em julgados quanto ao acesso de dados, mas o amparo legal, por meio da lei nº. 9.296/96, complementa o inciso XII do artigo da Constituição Federal, concedendo tais acessos por ordem judicial, com a finalidade de investigar crime ou instruir processos.

Sem leis específicas que atingem tais atos fundamentais, faz-se regular internamente o uso dessa forma tecnológica, onde haverá liberdade de permitir o uso de acesso a e-mail particular ou apenas o corporativo. Julgados nesse sentido são favoráveis ao acesso de fiscalização de e-mail corporativo podendo traçar paralelo ao aplicativo Skype com a ementa:

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. COMUNICAÇÃO ELETRÔNICA. ACESSO AO CONTEÚDO DAS MENSAGENS ENVIADAS VIA SKYPE. Apesar de o skype se tratar de ferramenta de comunicação acessível ao público em geral, quando destinada pelo empregador como ferramenta de trabalho, equipara-se à ferramenta corporativa. Portanto, não ofende o direito à intimidade, tampouco viola o sigilo da correspondência, o acesso pelo empregador ao conteúdo das mensagens trocadas pelos seus empregados em computadores da empresa, durante o expediente de trabalho, mormente quando cientificados os trabalhadores dessa possibilidade.

(Tribunal do Trabalho-12ª Região, Recurso Ordinário, 2015)

Portanto, a doutrina em geral preza pelo ajuste entre os entes contratuais, devendo ser uma escolha daquele que concede o equipamento permitir o uso para e-mail particular, tendo o controle apenas quanto ao tempo que pode ser utilizado, não adentrando no seu conteúdo.

Empregador e empregado podem ser responsabilizados: o empregado por desacatar ordem, seja usando indevidamente o e-mail da empresa para fins pessoais ou, com a proibição, acessando o próprio correio on-line no expediente; o empregador incorre nas penas de danos morais no caso de acesso a informações pessoais e também pela divulgação de dados. Por meio de avanços constantes das tecnologias, foram criadas leis que atuam nas questões de vazamentos de informações pessoais no mundo virtual.

4 EMPREGADO

4.1 O conceito de empregado

O primeiro requisito avistado na C.L.T. para empregado é que seja uma pessoa física e, para que realmente o seja, o artigo 3º. da Consolidação das Leis Trabalhistas ainda traz que deve haver uma sequência temporal na prestação de serviços, além de receber salário de seu chefe, tendo dependência do mesmo.

Na análise dos artigos segundo e terceiro da Consolidação das Leis Trabalhistas, a noção de empregado se torna mais clara, pois a sua criação depende de requisitos como a continuidade do labor e haver a subordinação, e só terá o poder diretivo se houver tais preceitos (MASCARO, 2011, p. 164). Temos também o salário que motiva e deve suprir grande parte das necessidades do ser humano, conforme artigo sétimo, inciso sexto da Carta Magna, que fixou os direitos providos pela renda do trabalhador (BRASIL, 1988).

E, por fim, a pessoalidade: o contrato de trabalho aceita apenas haver duas pessoas envolvidas e não poderá haver delegação a terceiros para prestar o serviço; como regra, a proteção individual que o trabalhador deve receber depende da indissociabilidade entre o trabalhador e empresa, prezando pela singularidade do emprego (MASCARO, 2011, p. 166).

A importância dessas características é crucial para o empregado, pois contribuem para a garantia de seus direitos, apesar de a dependência financeira ser um fator que está presente. LOCKMAN (2010, p. 29) afirma que o salário “é o elemento essencial para a afirmação da relação de emprego, e desta forma, é o que irá identificar o trabalhador tutelado pela CLT. É o divisor de águas entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado”.

Nenhuma lei ampara a subordinação, mas o artigo 3º da C.L.T. utiliza o termo “dependência”, o que, para o contexto da referida lei, são sinônimos, como nos revela Camino (2004, p. 190), ao afirmar que: “as expressões subordinação e dependência são indicadoras do mesmo fenômeno de vulnerabilidade e da inferioridade do empregado”. De certa forma, o autor retrata o que está ocorrendo nos dias atuais: a subordinação não apenas abrange a questão interna, empresarial, mas compromete a vida do funcionário, pois esse passa grande parte do dia no labor e sua dependência de renda o condiciona a receber ordens das mais variadas.

A discussão jurídica encontra duas correntes doutrinárias. A primeira, subjetivista, utilizando-se do termo dependência pessoal não tendo sido entendido juridicamente, na qual a atividade interna obriga ao funcionário a estar obrigado a fazer, mas a corrente majoritária, objetivista, revela-se mais importante, conforme destaca Delgado (2011, p. 292):

“[...] a subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.”

Temos ainda que abordar os empregados exercentes de trabalho demandantes da intelectualidade. O texto constitucional veda distinção entre aqueles que realizam atividades mecânicas e dos intelectuais, sendo o que expressa o parágrafo único do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O referido artigo aplica o princípio da isonomia, dando às questões de demanda a mesma recepção judicial e, apesar dos profissionais, como o advogado, professores e psicólogos usufruírem de regulamentação própria, todos são abrangidos pela lei do trabalho, que será aplicada em cada caso concreto. O livre exercício das profissões é concedido pelo texto da Carta Magna, na qual apenas há o consenso de qualificação, conforme os específicos regulamentos e o artigo quinto, em seu inciso décimo terceiro.

Além do mais, apesar da independência que o autônomo tem, ainda podem estar subordinados, pelo fato de não administrarem o negócio e pelo poder fiscalizatório estar presente, sendo o conceituado pelo artigo 2º, na subordinação. Utilizando o caso do advogado, temos um profissional podendo exercer a profissão sendo autônomo com próprio escritório ou ser empregado, tanto de empresas ou em uma sociedade de advogados, conforme o estatuto da advocacia, lei nº. 8.906 de 1994, constante no seu regulamento nos artigos 18 ao 21, e, no caso do autônomo, com previsão a partir do primeiro artigo.

Nessas condições, o profissional intelectual tem o privilégio de poder atuar como empregado ou ser trabalhador por conta própria, possuindo flexibilidade na escolha, e consciência de que deverá cumprir o contrato em caso de aceitar participar da relação de emprego.

4.2 Direitos e obrigações

4.2.1 Direitos

O rol de direitos é facilmente localizado na Consolidação das Leis Trabalhistas, em súmulas do TST(Tribunal Superior do Trabalho) ou legislações específicas. Podemos iniciar citando o direito a ter a Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada desde o primeiro

dia, com prazo limite de quarenta e oito horas, sob pena de o empregador sofrer a penalidade de multa. Porém, cabe destacar aqui que o período a ser assinado refere-se, em muitos casos, ao período de experiência do funcionário que previamente será estabelecido seu contrato, e o artigo 445, parágrafo único traz o prazo máximo de 90 dias, após o qual se concretiza o contrato por tempo indeterminado.

São também direitos dos trabalhadores: a realização de exames admissionais e demissionais também é um direito que é assegurado pela NR (norma regulamentadora) nº 7 o salário pago até o 5º (quinto) dia útil do mês, conforme artigo 459 da C.L.T., e as férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário (artigo 145). O artigo 73 da Consolidação das Leis Trabalhistas garante o adicional noturno acrescido de 20% do valor da hora normal. Há ainda as licenças de maternidade de 120 dias, constante no artigo 392, e paternidade concedendo prazo de 5 dias corridos de folga para fins de cuidados com o recém-nascido, o que antes era concedido aos pais por apenas um dia na Constituição Federal e no artigo 473, III da C.L.T.

Outros direitos são: o seguro desemprego, instituído na lei 7.998/90 e o acréscimo de horas extras de 50% das horas normais, instituído pelo enunciado número 264 do Tribunal Superior do Trabalho. O trabalhador pode ainda deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nos casos de casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia por ano), alistamento militar (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia da audiência) e doença comprovada por atestado médico (BRASIL. Lei nº. 5.452, 1943, art. 437).

Diante disso, é inegável apontar que a parte hipossuficiente dessa relação está bem amparada. O Direito do Trabalho tem a função de equilibrar a situação, tratando da maior parte dos problemas que possam surgir nessa atividade e vindo regular até a questão de dissídios coletivos.

Além disso, todos os tipos de empregado têm regulação, até mesmo aqueles que labutam em condições diferenciadas, como os aprendizes, cuja regulação é feita pela lei 10.097/2000, o que não retira a legitimidade da Consolidação, que inclusive trata dessa condição em seu conteúdo.

4.2.2 Obrigações

Originário do contrato de trabalho e em virtude do mesmo, o empregado tem que prestar compromisso com a sua empresa, ser fiel, diligente e um bom colaborador e ter respeito pela hierarquia e por todos que o rodeiam em seu ambiente de trabalho.

Na Consolidação da Leis Trabalhistas, o artigo 482 dispõe sobre a obrigação de fidelidade, seja em negociações, no tratamento perante a concorrência, além de tratar da diligência que é a desídia. Podemos destacar ainda que insubordinação e o descumprimento de todas essas regras pode gerar, como consequência, a despedida por justa causa.

Em suma, podemos relacionar alguns deveres que são essenciais nas relações interempresariais: o funcionário deve atuar com probidade, ter o comportamento de um homem médio, evitar a desídia, não estar embriagado para o trabalho, guardar o sigilo profissional referente a dados que não podem ser desviados, não ser indisciplinado, não lesar a honra e boa fama daqueles que atuam com o mesmo, muito menos praticar ofensas físicas. (Brasil, Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 482, a)

5 O ENFOQUE CONSTITUCIONAL E CIVIL AO DIREITO À PRIVACIDADE, ATRELADO À IMAGEM E A INTIMIDADE.

A privacidade envolve a intimidade, a proteção da imagem, as questões de honra, pois estes direitos são individualizados, e não estão disponíveis para a sociedade, podendo apenas ocorrer um compartilhamento em relacionamentos pessoais.

Em relação à intimidade, que representa algo que é vivenciado por indivíduo, constitui seus pensamentos, as manias, e também está relacionada com os sentimentos, com o nosso corpo e o mundo exterior.

Sendo assim, a intimidade também funciona como uma defesa da integridade, e de acordo com a legislação civilista não se trata de um direito *erga omnes*, a intimidade também é algo que remete a identidade individual, é importante salientar que para fundamentar isso, como está contida na privacidade, o artigo 21 do código civil de 2002 em seu teor que não poderá ser a vida privada inviolável, a escolha da vítima fazer cessar se estiver ocorrendo a ilegalidade, acionando a justiça comum para tal.

Há de se considerar que no âmbito de uma empresa não será justificável a violação de tal direito, sob a simples alegação de estar cumprindo com seu poder de direção, a este respeito Monteiro pondera

“ A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que utilizada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização e permitindo-se o acesso do obreiro às informações que lhe digam respeito” (2011, Monteiro., Pg.472)

Devendo o patrão estar penas emprenhando seus deveres de acordo com interesses da organização que está a prestar sua colaboração, e seu funcionário apenas ajuda a movimentar os afazeres internos.

Quanto ao direito a imagem, onde percebe-se a relação com a honra do indivíduo, pois também condiz com a privacidade, pois não cabe a sua divulgação sem autorização, como abordado pela lei de 2002 como afronta, além de ferir a boa fama e respeito, ferindo o que chamam de honra objetiva.

Portanto cabe afirmar que o uso da imagem é tratado na Carta Magna e norma infraconstitucional, e apenas a autorização permite usufruto do direito alheio, é o que traz julgado em que a imagem do funcionário foi utilizada para promover um empreendimento:

USO INDEVIDO DA IMAGEM DO EMPREGADO PARA FINS COMERCIAIS SEM AUTORIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Verificada a utilização da imagem do empregado para fins comerciais, sem sua autorização, fica

caracterizado o ato ilícito por parte da empresa. O dano moral é considerado *in re ipsa*, não sendo necessária a prova objetiva do sofrimento ou do abalo psicológico, uma vez que este reside na própria violação do direito da personalidade praticado pela ofensora. O nexo de causalidade, por sua vez, consiste no próprio comportamento censurável das Reclamadas que expuseram a imagem do empregado, sem seu consentimento, o que resultou em dano. Presentes os elementos necessários para a configuração da responsabilidade civil, é devida a indenização por danos morais.

(TRT-3 - RO: 01951201214403004 0001951-59.2012.5.03.0144, Relator: Sergio da Silva Peçanha, Oitava Turma, Data de Publicação: 25/10/2013,24/10/2013. DEJT. Página 157.)

Por fim, todo e qualquer ato ilícito, seja no interior de uma empresa, ou mesmo fora que venha atingir a integridade física ou moral da pessoa é passível de indenização pelos danos, atos que são humilhantes e retirem a condição de capacidade perante a sociedade.

6 AS CAUSAS DE DANO MORAL SOB A ÓTICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Criada no intento de abarcar as relações de trabalho e especializada nesse propósito, muitas autoridades à época consideravam a Justiça do Trabalho um ato de fascismo do governo, pelo fato de ter interferências estatais nas condições trabalhistas, mas, com o tempo, essas questões foram expurgadas. A comissão elaboradora do projeto de organização da Justiça do Trabalho em 1938, em que Oliveira Vianna era um dos componentes justificou:

Este projeto não é uma cópia ou tradução desta ou daquela legislação estrangeira: foi concebido e executado, tendo os seus elaboradores a sua atenção voltada inteiramente para as condições da nossa sociedade, da sua estrutura social e econômica, principalmente. *Os pontos de contato* ou semelhança que as organizações nele proposta para os nossos tribunais do trabalho possam ter, efetivamente, com a organização dos mesmos tribunais em outros povos, *resultam não de uma imitação literal de textos legislativos, mas da identidade fundamental das causas e dos objetivos que, em todos estes povos, determinaram e justificaram o aparecimento destas novas instituições jurídicas.* (Oliveira Vianna.1938)

Assim, conforme a justificativa acima, apesar de moldada na legislação estrangeira, a Justiça do Trabalho teve sua criação com a finalidade de efetivamente trazer solução e ser um meio formal de intervir em lides que não havia uma justiça especializada, trazendo conforto e compromisso quanto a demandas em que talvez se prorrogava em vários anos, pela adoção do princípio da celeridade.

Para sinteticamente entender o termo dano moral, pelas palavras de Barros (2011, Pg. 513) é aquele que uma pessoa ou determinado grupo é vitimado realizado por outrem decorrente de ato ilícito ou mesmo atividade arriscada, sem relação econômica atingindo os direitos personalismos ou princípios valorados no ramo do Direito.

A Constituição de 1988, no artigo quinto, incisos V e X traz que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”, e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988). Vale ressaltar que, conforme indicações dos trechos anteriormente citados, a indenização é cabível, e, como se trata de assunto de trato especial, o Direito do Trabalho torna-se competente para receber esse tipo de demanda.

Mas, por intermédio da Emenda Constitucional nº. 45/2004, todas as relações de trabalho foram atribuídas à Justiça do Trabalho para decidir a lide. A Constituição de 1988 por

sua vez, em seu artigo 114, mais precisamente no inciso VI, destaca que o dano moral deve ser decorrente do âmbito de trabalho, portanto a matéria é objeto da competência.

Com isso, podemos apresentar a decisão do Superior Tribunal de Justiça:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA - JURISDIÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM CONTRASTE COM DA JUSTIÇA COMUM - ARTIGO 114 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - EMENDA CONSTITUCIONAL 45/2004 - AÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MORAIS E MATERIAIS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO - PECULIARIDADE: SENTENÇA PROFERIDA APÓS O ADVENTO DA EC 45/2004 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO - NULIDADE DA SENTENÇA PROFERIDA NA JUSTIÇA COMUM POR INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA. 1. Com a redação dada pela EC n. 45/2004 ao artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho que tenham como pedido reparação por danos patrimoniais e morais. 2. A competência em razão da matéria se estabelece pela análise do pedido e causa de pedir. 3. Aplicação imediata aos processos em curso e iniciados após 8.12.2004, quando veio ao mundo jurídico a EC n. 45/2004. Eficácia prospectiva, que se excetua apenas quando houver proferida sentença de mérito pela Justiça Comum. Iterativos precedentes da Corte. Conflito de jurisdição conhecido, para declarar competente a Justiça Especializada, o juízo suscitante.

(Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Publicação: DJ 12/02/2007)

Em síntese, pode haver apenas apreciação quando o dano é consequente de atos oriundos de questões laborais, nos quais a justiça comum acolherá tudo o que não for da justiça especializada.

6.1 Da fixação do *Quantum*

Relativamente à indenização buscada, a questão do *quantum* é restrita ao caso concreto e ao convencimento judicial e, dessa forma, pode o magistrado utilizar do código civil para aplicar as medidas cabíveis, utilizando-se da razoabilidade. Partindo dessa premissa, o código civil regula as indenizações em geral e extraindo desse livro os fundamentos, poderá alcançar um valor que não agrida as condições das partes, tendo a isonomia como princípio.

Para ilustrar, na decisão seguinte, há um valor de dano a indenizar, porém o tribunal entende pela redução do mesmo, sendo um caso de dano moral por injúria e difamação, onde o juiz Dr. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, titular da 4ª Vara de Contagem em Minas Gerais, deu seu parecer:

O trabalhador com a pecha de ladrão, por certo, tem muitas dificuldades, às vezes intransponíveis, para obter outra colocação no já saturado e cada vez mais disputado e limitado mercado de trabalho", além disso levou em consideração ser a vítima um jovem estudante de Direito, ou advogado recém-formado, o que

tornaria terrível afronta a sua evolução profissional. E por ser a ofensa realizada fora da empresa, o magistrado trouxe que o dinheiro não cobriria os danos ao profissional que iniciava sua carreira, mas apenas ameniza a dor e sofrimento, concluindo que “*somente o tempo curará a dor*”, e pelo porte da empresa por razoável o Juiz deferiu indenização de 30 vezes o último salário do reclamante, no total de 27 mil reais. A decisão foi mantida pelo TRT, que apenas reduziu o valor arbitrado em primeiro grau para 20 mil reais.

(Embargos de declaração de autos nº 0130500-40.2009.5.03.0032, Contagem-Minas Gerais)

Por muitas vezes, aquele que se sentiu ameaçado, no caso o empregado, vê na oportunidade a chance de obter vantagem do agressor, o que não ocorre, pois, os critérios de fixação são subjetivos a convicção do juiz em cada caso concreto.

Por análise aos julgados, pode-se concluir que a finalidade das indenizações aplicadas é buscar uma punição que vise evitar a repetição do ato pelo empregador, sendo razoável e não trazendo prejuízo aos cofres da reclamada afetando suas rendas.

7 A RELAÇÃO ENTRE OS DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS E CIVIS NO CAMPO TRABALHISTA

O Direito do Trabalho como todos outros livros são ramificações constitucionais. Isto pelo fato da especificidade que cada área é abordada. O texto maior trata amplamente aquilo que está inerente a nação servindo de parâmetro para a criação dos textos infraconstitucionais, ou seja, sua função é apenas inspirar o legislador para atuar em defesa da harmonia das relações sociais.

Gama (2006, p. 28) conceitua que:

“[...] as liberdades públicas constituem, na verdade, o núcleo dos direitos fundamentais. Por isso, em termos constitucionais qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais é vedada , conforme preleciona o art. 5º, XLI, da Constituição Federal de 1988.”

Esses preceitos fundamentais visam o fortalecimento da relação interpessoal, sendo deveres de todos. O artigo 5º retrata no inciso décimo tal atribuição: “[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, Constituição de 1988). O artigo 220, também da Constituição Federal da República, assegura a manifestação de pensamento, de criação, e a informação, em conformidade com o artigo quinto, incisos IV e V e o rol das garantias fundamentais, o que, em síntese, aponta para o respeito ao próximo e aos seus pensamentos e escolhas, mas sempre com a cautela de promover o bem da sociedade.

O Código Civil, como norma infraconstitucional, atua em relação aos direitos personalíssimos, sendo o ramo que trata especificamente do particular: os direitos individuais são abrangentes, fazendo com que o julgador recorra a incorporação de uma na outra para por exemplo eliminar uma lacuna.

Por existir desde a concepção com vida, dando origem a capacidade civil das pessoas (BRASIL. Lei 10406, 2002, art. 2º), além de agregar temas como fixação do domicílio, que pode ser, em certos casos, o próprio escritório do profissional, consoante o artigo 72 da mesma lei, que generaliza os diversos domicílios.

Há a abordagem dos direitos à personalidade, que inclusive provêm do texto constitucional, sendo incansável a sua regulação no capítulo segundo do código civil, além

de regras da responsabilidade, e, por fim, os contratos, tendo uma grande gama de apontamentos que podem ser úteis ao Direito do trabalho para aplicação processual.

Aquele que busca trabalhar, certamente se preocupa em promover a subsistência, de certa forma promovendo a dignidade, nada mais acertado que aplicar dispositivos úteis na eficiência do prosseguimento do contrato, como, por exemplo, o princípio da força obrigatória dos contratos e outras regras básicas, como o caso de não poder ser cobrada a prestação sem ter sido cumprido o que foi acordado por quem exige, conforme o artigo 476 do código civil.

Portanto, a relação desses três ramos caracteriza uma formação em que a Constituição, como lei maior, conceitua tudo aquilo que deve ser assegurado para a sociedade, enquanto o Direito Civil tutela mais aprofundado o indivíduo, em todas suas relações, havendo aqui a possibilidade de alguns fragmentos serem compartilhados com a Justiça especializada, visando promover os fundamentos da República, como a dignidade e a valoração social do trabalho.

Portanto, o que de mais importante ocorre é o acolhimento do personagem que busca resolver seu litígio trabalhista, e com isso utilizar de outros dispositivos que sirvam para resguardar o direito que pode não estar expresso em um determinado contexto de um livro do direito, mas outra vertente como o Direito civil pode servir como auxílio no difícil ato de decisão em relação a ações que envolvam patrimônio seja economicamente falando ou patrimônio de ordem moral, humana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo foi uma tentativa de trazer uma análise específica almejando esclarecer a forma e como a legislação vem regular a relação entre o empregado, considerado parte hipossuficiente, e seu empregador, que tem atribuições de incidência direta sobre a outra parte do contrato trabalhista. Além de trazer de alguma forma para o leitor com clareza que há dependência do Direito do Trabalho (especializado apenas para abranger questões que envolvam reclamante e reclamado) ao o código civil (texto que rege com perícia o indivíduo em suas intermediações no meio social), mas ao final tudo serve para amparar o direito do indivíduo.

O empregado notavelmente teve um histórico de sofrimento na busca pelos seus direitos, mas a tendência foi a mudança desse cenário, com o passar do tempo, por exemplo já no império Romano onde havia uma gratificação pelo serviço e a revolução na França que extinguiu as corporações de ofício, ou seja conforme a realidade da vivência social e a busca por melhores condições de trabalho houve constante melhoria e a tendência é de prosseguir com isso. Apesar de mais tardio, o Brasil também evoluiu sua legislação interna, tendo consolidado todos dispositivos legais que regiam as questões laborais na chamada Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943.

O empregador recebe, pela Consolidação das Leis Trabalhistas, os poderes para tutelar seus funcionários, mas há limitações, visto que muitos aproveitam dessa concessão para abusar dos empregados e desvirtuar a real intenção do aparato que tem para prosseguir com a função econômica de sua empresa.

A questão do uso do e-mail é relativizada, tendo que ser ajustada entre o prestador e o seu contratante, usando o poder de controle para que o contratado não extravie sua função, e, caso permita o uso de contas pessoais, sendo vedado por lei a acessar os dados de seus funcionários, incorrendo em danos de ordem moral, caso o faça, e sendo cabível, além da indenização, o pedido da rescisão indireta pela vítima.

No que tange as filmagens, ocorre o mesmo, visto que a constituição traz expressamente a proteção da dignidade humana, que chega aos direitos personalíssimos como a intimidade e vida privada, sendo a captação de imagens em locais de uso necessário aos funcionários, como banheiros, terminantemente proibida.

A intenção foi fazer um paralelo entre o que diz o contexto legal e a visão dos doutrinadores quanto ao desdobramento do contrato e da prestação de seu objeto no âmbito das empresas. Para isso, foram trazidos ao estudo julgados dos tribunais, a fim de se aproximar a pesquisa da realidade, buscando materializar a aplicação de dispositivos legais e conscientizar a todos quanto aos problemas que ocorrem.

Essa pesquisa foi de grande valia, pois buscou revelar a importância da constituição e de ramos específicos do Direito que, muitas vezes, não tem a devida atenção, mas atingem a toda a coletividade e, muitas vezes, geram dúvidas, seja dos operadores do direito ou mesmo de uma pessoa que está passando por algum problema ou tem um companheiro de trabalho precisando de ajuda. Além disso, desperta a aspiração desse acadêmico em buscar sempre mais informação e conhecimento de um conteúdo que se encontra em crescimento, e de grande repercussão em um mundo capitalista que necessita da mão de obra de todos.

REFERÊNCIAS

A República de Weimar. Disponível em: <<http://www.dw.de/dw/article/0,,890198,00.html>>. Acesso em: 08 fev. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** _ 7ª. Ed._ São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 05 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Constituição política do Império do brasil.** Promulgada em 25 de março de 1824. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm >. Acesso em 05 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil.** Promulgada em 16 de julho de 1934. Disponível em<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm >. Acesso em 05 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil.** Promulgada em 10 de novembro de 1937. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em 05 de fevereiro de 2017

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452.** Sancionada em 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150.** Sancionada em 1 de junho de 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.212.** Sancionada em 24 de julho de 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 5.889.** Sancionada em 8 de junho de 1973. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.** Acórdão da 3ª turma Trabalhista. Ministro relator Alexandre Agra Belmonte Brasília, 13 de

março de 2013. TST AIRR-95800-54.2007.5.05.0193.

Disponível

em <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=89467&anoInt=2011>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região. **Recurso Ordinário**. Relatora GISELE PEREIRA ALEXANDRINO, secretária da 3ª Turma, Santa Catarina, 11 de novembro de 2015. Disponível em <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/231726134/recurso-ordinario-trabalhista-ro-7023820145120052-sc-0000702-3820145120052/inteiro-teor-231726182>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 7**. Que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Diário Oficial da União. 30 de dezembro de 1994. Disponível em <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/05/mtb/7.htm>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário**. Relator Sergio da Silva Peçanha, componente da 8ª Turma, Minas Gerais, 25 de outubro de 2013. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124082811/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1951201214403004-0001951-5920125030144>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2017.

BRASIL. Lei 10406/02. **Institui o novo código civil**. Sancionada em 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2017.

BRASIL. **Conflito de competência** nº 67488 RS 2006/0169521-8. Superior Tribunal de Justiça. Rio Grande do Sul. Ministro Relator Humberto Martins, Julgado em: 13/12/2006, Data de Publicação: DJ 12/02/2007 p. 220). Disponível em: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9003592/conflito-de-competencia-cc-67488-rs-2006-0169521-8-stj>>. Acesso em: 01 de março de 2017.

BRASIL. **Embargos de Declaração** nº 0130500-40.2009.5.03.0032 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 4ª Vara de Contagem - Minas gerais. Parecer Judicial do juiz Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Desembargador Relator ROGÉRIO VALLE FERREIRA. Belo Horizonte. Em 30 de agosto de 2011. Disponível em <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 03 de março de 2017.

CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM, Papa Leão XIII, Disponível em <https://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> Acesso em 10 de fevereiro de 2017.

CAMINO, Carmen, **Direito individual do trabalho**. _ 4ª. Ed_ São Paulo: Saraiva, 2004.

Convenção americana sobre direitos HUMANOS (San José, Costa Rica, 22 de novembro de 1969). Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm> . Acesso em 20 de fevereiro de 2017.

COSTA, Orlando Teixeira da. **O Direito do Trabalho na Sociedade Moderna**. São Paulo: LTr, 1999.

COSTA, Zuleida Ortiz Tavares. **A relação jurídica e o ensino de direito** - Visão interdisciplinar. São Paulo: Suprema Cultura, 2011.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, proclamada pela ONU em 10 de dezembro 1948 Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm> Acesso em 15 de fevereiro de 2017.

DURAND, P. e VITU, A. **Traité du droit du travail**. Paris: Dalloz, 1950.

GAMA, Cerqueira, João. **Sistema de Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, São Paulo, V. 1, 1961.

HISTÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. Extraído de <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 16 de fevereiro de 2017.

LA BIBLE - traduction aecuménique. Les Éditions du Cerf et Societé Biblique Française, 1988. Reedição março de 2002-Edições Loyola, São paulo, Brasil, 1995.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**, vol. IV, "*Direito Tutelar do Trabalho*", 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10ª ed., São Paulo: Ed. Atlas, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do Trabalho**, 27ª edição, São Paulo, editora Atlas as-2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 36ª edição, São Paulo: LTr 2011.

NASCIMENTO, Joaquim Rodrigues. **Direito do Trabalho e Flexibilização**. Labor. Ano 4, Nº 8, Brasília - DF. outubro. 1999.

Religiões de mistérios. Disponível em: <<http://cahybra.com/index.php/religioes-de-misterios/>>. Acesso em: 09 de fevereiro de 2017.

RENZO, Roberto. **Fiscalização do Trabalho. Doutrina e Prática**. São Paulo: LTR, 2007

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Diritto del lavoro**. Pádua: cedam 1967.

VASCONCELOS, Antonio Gomes de; Galdino, Dirceu. Núcleos intersindicais de conciliação trabalhista. São Paulo: Ltr, 1999.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Corporativo**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1938.