



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ

FACULDADE DE DIREITO

2019

DISCUTINDO O USO DE LOGOMARCAS NOS UNIFORMES DOS EMPREGADOS SOB A ÓTICA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Viviane Ferreira da Silva¹

Missael Pinto Zampier²

RESUMO: O presente trabalho discute o uso de logomarcas nos uniformes dos empregados sob a ótica dos direitos fundamentais, especialmente o direito de imagem. A Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 456-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de forma que regulamentou a possibilidade de o empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, afirmando ser lícita ainda a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Tal inovação encontra óbice nas regras constitucionais que tratam do uso de imagem, isto porque, a utilização da imagem dos empregados traz benefícios unicamente para os empregadores e não pode ser usada como ferramenta de marketing para aumentar os lucros com a exploração da imagem dos empregados. Além disso, pretende-se demonstrar que a nova regra celetista cria tratamento desigual em relação a determinadas categorias profissionais, já que aos atletas profissionais, a exemplo dos jogadores de futebol, é devido certo percentual pelo uso dos uniformes com diversas marcas estampadas, ao passo que outros empregados não auferem nenhum valor com a citada utilização. O estudo demonstrará que a proteção ao direito de imagem é regulado pela Constituição Federal e também pelo vigente Código Civil brasileiro, os quais preveem, em síntese, que quando o uso da imagem se destinar a fins comerciais, sem a devida autorização, caberá a respectiva indenização.

Palavras-chave: direito do trabalho; direito de imagem; logomarcas; uniformes; indenização

ABSTRACT: This paper discusses the use of logos on employee uniforms from the perspective of fundamental rights, especially image rights. Law No. 13.467 / 2017 included article 456-A in the Consolidation of Labor Laws - CLT, so that it regulated the employer's ability to define the standard of dress in the work environment, stating that the inclusion in the uniform of logos may be lawful. own company or partner companies and other identifying items related to the activity performed. Such an innovation finds an obstacle in the constitutional rules that deal with the use of image, because the use of employee image benefits employers only and cannot be used as a marketing tool to increase profits by exploiting employee image. In addition, it is intended to demonstrate that the new celetist rule creates unequal treatment in relation to certain professional categories, since professional athletes, such as soccer players, are due a certain percentage for the use of uniforms with several printed marks, while that other employees do not receive any value from such use. The study will show that the protection of the image right is regulated by the Federal Constitution and also by the current Brazilian Civil Code, which provide,

1 Graduanda do décimo período em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. vivianeferreira18@outlook.com

2 Professor orientador. Graduado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC). Professor de Direito do Trabalho, Direito do Consumidor, Direito Ambiental, e Conciliação, Mediação e Arbitragem da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC), Ubá/MG. zampiermissael@gmail.com

in short, that when the use of the image is for commercial purposes, without proper authorization, the respective indemnity.

Keywords: labor law; image rights; logos; uniforms; indemnity

INTRODUÇÃO

O direito de imagem é um direito fundamental protegido pela Constituição Federal de 1988, a qual objetiva assegurar a proteção da personalidade do indivíduo, bem como sua honra e boa fama, cabendo indenização se usada de forma indevida. A presente pesquisa objetiva traçar uma discussão sobre o conflito existente entre a recente inclusão do artigo 456-A na Consolidação das Leis do Trabalho, que regula o uso de logomarcas nos uniformes dos empregados, e a ótica dos direitos fundamentais, especialmente o direito de imagem.

Este estudo, no primeiro capítulo, apresenta uma síntese sobre o direito fundamental à imagem do empregado, abordando suas peculiaridades no contrato de trabalho, bem como pontuando que a utilização desta por parte do empregador impõe a concordância expressa do empregado, a exemplo do uso de logomarcas nos uniformes dos obreiros.

Após, no segundo capítulo, a pesquisa aborda os limites do *jus variandi* empresarial e suas modalidades, destacando que a utilização de tal poder não deve ser feita de forma arbitrária, a ponto de passar por cima da dignidade do trabalhador e dos seus direitos fundamentais garantidos pela CF/88.

Prosseguindo, o terceiro capítulo trata propriamente do objeto da presente pesquisa, esclarecendo as nuances sobre o uso de logomarcas nos uniformes e o direito de imagem do empregado, a rigor do que consta atualmente no artigo 456 – A, incluído pela Lei nº 13.467 de 2017, amplamente conhecida com a reforma trabalhista. Fala-se neste tópico sobre as possíveis ofensas ao direito de imagem dos empregados quanto ao uso destas logomarcas em uniformes, e o direito a contraprestação que estes possuem a qual, inclusive, é paga a outros trabalhadores, a exemplo dos atletas profissionais, o que vem representando verdadeira prática discriminatória no âmbito do direito do trabalho

Por fim, no quarto capítulo, são apresentadas as considerações finais, elucidando as vertentes com os estudos e pesquisas realizados para o desenvolvimento da presente pesquisa.

Trata-se de pesquisa qualitativa com objetivo exploratório tentando buscar uma proximidade com o tema com vista a torná-lo de conhecimento generalizado. A coleta de dados foi feita de forma bibliográfica com base em livros, artigos, jurisprudências, sendo que o método jurídico utilizado foi o descritivo ressaltando-se percepções, conceitos e descrições do direito aqui abordado, além do método interpretativo, demonstrando um problema jurídico que atinge as minorias.

2. O DIREITO FUNDAMENTAL À IMAGEM DO EMPREGADO E SUAS PECULIARIDADES.

Os direitos fundamentais são normas de direito interno e estão elencados no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), os quais existem para proteger as pessoas e colocar limitações aos particulares e aos Estados, com a finalidade de promover um bom e justo convívio dentro da sociedade e o pleno desenvolvimento do ser humano.

Os direitos fundamentais são direitos que acompanham as pessoas perpetuamente, são aplicados de forma imediata, não podendo o indivíduo sofrer qualquer tipo de violência e renúncia quanto a este. Podem ser denominados, ainda, de direito universal, ou seja, não impõem restrições quanto à raça, credo, nacionalidade, convicções políticas, classe social, ou ao modo em que as pessoas são vistas perante a sociedade.

Como se vê, os direitos fundamentais podem ser entendidos como os direitos mais básicos de todos os cidadãos. Dentre tais direitos previstos constitucionalmente está o direito à imagem, assim entendido também como um dos direitos da personalidade.

³Segundo o artigo 5º inciso, X, da CF/88, “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.”

Ao estabelecer a Carga Magna que o direito à imagem é inviolável, resta claro que a sua utilização indevida por terceiro ou a sua ofensa gera a vítima o direito à indenização em razão da violação. Assim, em não havendo autorização ou mesmo

³ Os direitos da personalidade são normas irrenunciáveis, intransferíveis que protegem a imagem, o nome o corpo do indivíduo, bem como tudo que diz respeito a sua identidade.

consentimento do indivíduo na utilização de sua imagem em proveito de outrem, surge o direito à reparação, sendo esta a regra prevista no art. 20 do Código Civil de 2002, *in verbis*:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escrito transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

A divulgação de escritos através do uso da imagem com o intuito de propaganda, com consequente vantagem econômica para o empregador fere o que está previsto no artigo supramencionado, daí a necessidade de autorização prévia do colaborador.

Assim, torna-se relevante analisar, no âmbito laboral, como o direito à imagem do empregado vem sendo analisado pela legislação, especialmente em razão das atuais alterações implantadas pela Lei n. 13.467/2017, a denominada reforma trabalhista, como é popularmente conhecida.

3. LIMITES DO JUS VARIANDI PATRONAL

O *jus variandi* patronal é a autonomia que o empregador possui para gerir da melhor forma a sua empresa através do poder diretivo, mas esse poder possui limitações, não podendo ir além do que lhe é permitido por lei.

Existem duas espécies de *jus variandi*, o ordinário e o extraordinário, sendo que o *jus variandi* ordinário é aquele exercido normalmente pelo empregador diariamente. Já o extraordinário é um poder diretivo mais amplo, usado em momentos específicos de extrema e comprovada necessidade, o qual deve ser exercido nos estritos limites legais, de forma a não trazer prejuízos aos empregados.

Quando os limites do *jus variandi* não forem respeitados pelo empregador, o empregado poderá opor-se a cumprir e requerer a invalidação do ato. Portanto, o empregador deve agir com razoabilidade em suas decisões, observando seus limites e tratando sempre com respeito e dignidade os colaboradores que contribuem para o progresso da empresa.

O artigo 468 da CLT dispõe que desde que haja mútuo consentimento e ainda assim que não resultem direta ou indiretamente prejuízo ao empregado será lícita a

alteração das respectivas condições sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. É evidente que a partir do momento em que o empregador estampa logomarcas de sua empresa e de empresas parceiras nos uniformes de seus empregados sem o devido consentimento do empregado para o uso de sua imagem, ele está ofendendo também o referido artigo.

Verificado qualquer tipo de abuso por parte do empregador o empregado poderá resistir sendo reconhecida tal oposição como o direito de resistência ou *jus resistentiae*, nesse sentido se ultrapassado os limites do *jus variandi* pelo empregador poderá o empregado opor-se e até mesmo pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho prevista no artigo 483 da CLT, e receberá todas as verbas rescisórias. Tal oposição do laborista não poderá ser encarada como insubordinação ou indisciplina, pois os direitos fundamentais estão acima de qualquer insubordinação jurídica. Nesse sentido segue o entendimento do ilustre Sérgio Pinto Martins:

O empregado poderá também opor-se a certas modificações que lhe causem prejuízos, ou seja, ilegais, que é o que se chama de *jus resistentiae*, inclusive pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho. (MARTINS, op. cit., p. 293.)

Com a reforma trabalhista, mais precisamente quanto ao artigo 456 – A da CLT que autoriza o empregador definir o padrão de vestimenta no meio laboral, estabelecendo como lícita a inclusão de logomarcas nos uniformes é necessário atentar-se para os limites do *jus variandi* para que este não seja utilizado de forma arbitrária, pois essa liberdade trazida pela reforma não pode passar por cima da dignidade do trabalhador e dos seus direitos fundamentais garantidos pela CF/88, fazendo com que os empregados realizem propagandas involuntárias para as empresas e suas parceiras, consequentemente a captação de clientela e o aumento dos lucros através da utilização não autorizada de sua imagem.

Desta forma, fica configurado o abuso ao direito de imagem do empregado ensejando a reparação do dano pela utilização desta sem a sua anuência.

4. O USO DE LOGOMARCAS NOS UNIFORMES E O DIREITO À IMAGEM DO EMPREGADO

É de praxe que as empresas forneçam uniformes para seus colaboradores, o qual possui importância para as empresas e tem a proposta de identificação, higiene,

organização, bem como uma padronização no ambiente de trabalho e até a divulgação da empresa, contudo, torna-se necessária a observância das limitações que o empregador deve ter quanto à elaboração do uniforme, do que vai ser estampado no tecido, sendo essa observância extremamente necessária para que se preserve o direito de imagem dos indivíduos que as utilizarão no que diz respeito à estampa de logomarcas com a finalidade de divulgação da empresa sem a devida autorização do empregado.

Como visto, o Código Civil vigente, em seu artigo 20, caput, aduz, em síntese, que, regra geral, a utilização da imagem de uma pessoa poderá ser proibida, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingir a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

A depender do que estiver estampado nas roupas utilizadas pelos colaboradores poderá gerar indenização conforme o artigo supracitado, quando atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

O uso de logomarcas nos uniformes que fizerem referência à propaganda da empresa e de seus colaboradores trazem benefícios a estes, pois, haverá grande circulação de pessoas usando tal vestimenta e levando a conhecimento de terceiros a existência do fornecimento dos produtos ou serviços das empresas e de seus fornecedores, e, conseqüentemente, aumentado seus lucros. Sendo assim, é nítida a necessidade de autorização do empregado para que ele possa decidir em fazer ou não essa propaganda e receber por ela.

O artigo 223, alínea C da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) afirma que “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”, aplicando-se a reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho, conforme artigo 223 alínea a, da CLT.

A violação à imagem do empregado quanto à estampa de propagandas nos uniformes, com fins comerciais e sem a devida autorização expressa do empregado, traz benefícios em prol destas empresas, gerando para o empregado o direito de reparação por danos extrapatrimoniais decorrentes a ofensa desse direito pelo empregador.

O uniforme acaba sendo usado como ferramenta de marketing, pois quando o empregado perfaz o seu trajeto de ida e volta do serviço há uma divulgação involuntária da marca da empresa através do uniforme, sendo assim, haverá captações de clientes que nem tinham conhecimento de tal empresa ou serviço. É perceptível que o uso de uniformes com logomarcas da empresa e de fornecedores trará benefícios econômicos a

estas, daí a necessidade de autorização do empregado consentindo ou não com o uso de sua imagem.

Quanto ao tema, relevante trazer à baila que o Superior Tribunal de Justiça já consolidou o entendimento, através da Súmula 403, que “independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoas com fins econômicos ou comerciais”. Ou seja, independentemente de prova do prejuízo ao empregado, haverá indenização pela publicação da imagem não autorizada, tendo em vista que as logomarcas estampadas nos uniformes possuem nitidamente fins econômicos e comerciais.

Também neste sentido, recentemente, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar Recurso de Revista de relatoria de Maria de Assis Calsing, manifestou-se favoravelmente ao pleito do empregado de ser indenizado pelo uso de uniformes com logomarcas estampadas, sem a devida autorização e compensação pecuniária. Neste sentido:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DIREITO À IMAGEM. LOGOMARCA. USO COMERCIAL. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO. A determinação de uso de uniforme com logomarcas dos produtos comercializados pelo empregador, sem que haja concordância do empregado ou compensação pecuniária, viola seu direito de uso de imagem, conforme dispõe o art. 20 do Código Civil. Tal conduta evidencia manifesto abuso do poder diretivo do empregador, a justificar sua condenação ao pagamento de indenização. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST – RR: 545-91.2014.5.05.0462, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 16/05/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/05/2018).

Como se vê, trata-se de uma decisão recente e posterior às novas regras estampadas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), a qual inseriu na CLT o artigo 456-A, através do qual se afirma que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”.

A questão vem gerando divergências entre os aplicadores do direito. É que a 5ª turma do TST, ao julgar Recurso de Revista entendeu como vantajosa a inserção de logomarcas nos uniformes dos empregados. Neste sentido:

“(…)… Pois bem, considerando a necessidade de se adequar o Direito do Trabalho à nova realidade social e suas recentes configurações empresariais, a Lei nº 13.467/17, em seu artigo 456-A, através de uma interpretação autêntica da matéria, expressamente reconheceu a licitude na utilização de logomarcas, verbis: “Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”. Releva, por oportuno, notar que, nas relações modernas, novas ações se fazem necessárias para o desempenho da atividade lucrativa, dentre elas, a existência de contratos de parceria, nos quais empresas

se unem, a fim de diversificar suas marcas, valendo-se de utilização de logomarcas intrinsecamente ligadas ao próprio ramo da atividade empresarial. Nessa perspectiva, não há como se caracterizar a existência de dano moral pela utilização de vestimentas. (...) Empregados, com logomarcas de empresas fornecedoras. É que, **a utilização desses uniformes, representa, na realidade, nítida vantagem para o empregado**, na medida em que incrementa suas vendas e, em contrapartida, obtém vantagem salarial. Desse modo, vedar a utilização de uniforme, com divulgação de marcas, implicaria tolher o próprio exercício da atividade empresarial. Sobressai, portanto, a convicção de que a exploração de mão de obra, com a veiculação publicitária de logomarcas por meio de camisetas, não viola a imagem do emprego e, por consequência, a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, esta egrégia 5ª Turma, no julgamento do Processo nº RR-362-89.2016.5.13.0022, na sessão do dia 14/03/2018(...). *Grifos nossos*.

Como visto, há no julgado o reconhecimento da vantagem econômica que o uso desses uniformes com logomarcas trazem às empresas, afirmando que tal vantagem reflete positivamente no salário dos colaboradores, de forma que não há que se falar em violação da imagem do empregado, razão pela qual, não seria necessária tal indenização.

Em verdade, a situação vivenciada pelos empregados nas empresas é outra, na maioria dos casos não é concedido ao empregado reajuste salarial em razão dos proveitos obtidos pelas empresas durante o ano, não sendo tal “ajuste” transferido de forma instantânea para o empregado, sendo certo que as regras utilizadas pelos empregadores são estritamente aquelas previstas nos acordos e convenções coletivas⁴ das respectivas categorias.

Existem sim algumas formas de os lucros obtidos pela empresa agregarem ao salário dos empregados, a exemplo da participação nos lucros e resultados (PLR), mas sua adoção pela empresa não é obrigatória, podendo ser prevista no acordo ou na convenção coletiva, desta forma, o empregado continua sem ter qualquer garantia do uso de sua imagem, pois não é esse objetivo da PLR.

A violação à imagem não é apenas uma ofensa. Ela representa também a utilização indevida da imagem do indivíduo em benefício de outrem, sem nenhuma autorização ou contraprestação.

4 Convenção coletiva é um acordo de caráter normativo assinado entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato da categoria econômica (empregadores). Acordo coletivo é um acordo assinado entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas.

Como visto na presente pesquisa, a categoria profissional representada pelos atletas profissionais, como é o caso dos jogadores de futebol, assinam cláusula que resguarda o direito de imagem, recebendo valores vultuosos por tal utilização na exploração econômica da empresa. Nada mais justo que as demais categorias de empregados também façam jus a tal direito, pois a Constituição Federal não faz distinção de cor, raça, religião ou classe social para garantir a todos o direito de ter a sua imagem preservada, protegida da exploração econômica exacerbada, através do uso dos uniformes com propagandas, aumentando consequentemente os lucros das empresas que tiram proveito dos empregados, a parte mais frágil da relação de emprego.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto, a presente pesquisa demonstrou que todo cidadão tem seu direito de imagem preservado no ordenamento jurídico brasileiro, de modo que qualquer forma de exposição ao ridículo ou ofensa à sua honra ou boa fama deve ser repudiada. Além disso, deve se ter cautela também quando a imagem do indivíduo, aí incluídos os trabalhadores, é explorada para fins comerciais, mesmo que de forma involuntária, sem prévia autorização do ofendido, especialmente pelo fato de que, como visto, os lucros auferidos pelas empresas e suas parceiras através destas propagandas não autorizadas não integram automaticamente o salário dos trabalhadores.

A preservação ao direito de imagem do empregado deve estar sempre presente nas relações empregatícias, pois se trata de um direito básico e que, lamentavelmente, é negligenciado por alguns aplicadores do direito e pelos empregadores que, com objetivos unicamente rentáveis, fazem uso da imagem de seus empregados de forma desordenada e silenciosa, sem que haja, em sua maioria, questionamentos por parte dos empregados, já que muitos não possuem o conhecimento de que sua imagem somente poderá ser usada por outrem mediante sua prévia autorização.

A reforma trabalhista trouxe discricionariedade para o empregador, que já agia sem muita razoabilidade em relação à exposição do empregado quanto às propagandas, porém os limites do poder patronal existem e devem ser respeitados, mesmo com a liberdade de escolha que a reforma trouxe para o empregador.

As decisões no decorrer do tempo quanto ao tema foram e estão sendo de diferentes embasamentos, o que consequentemente causa uma insegurança jurídica, pois

o direito de imagem é direito fundamental garantido para todos, desde ao profissional esportivo ao colaborador de uma fábrica, sendo certo que a todos é devida a respectiva indenização quando houver ofensa ao direito de imagem pela não concessão de autorização para o uso desta.

Certo é que se o empregador não tem interesse em arcar com tal dispêndio, deve apenas não usar a imagem do empregado, caso contrário, o mais viável é pedir a autorização e saldar o que é de direito do empregado para evitar futuros embaraços na relação jurídica de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. – 6. ed., rev. – Rio de Janeiro: Forense. 2018. Disponível em: < <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/1668-Resumo-de-Direito-do-Trabalho-Vlia-Bomfim-Cassar-2018.pdf> > Acesso em: 17 de agosto de 2019.

_____. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 de julho. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho, Delgado, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo : LTr, 2017. Disponível em < <https://site.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf> > Acesso em: 12 de agosto de 2019

INOVARE UNIFORMES. Disponível em: <http://www.inovareuniformes.com.br/blog/como-o-uniforme-contribui-para-a-imagem-da-empresa/>. Acesso em: 22 de setembro de 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro. 01.10.2018. Disponível em: < <https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/2/2696-Direito-do-Trabalho-2019-Francisco-Ferreira-e-Jouberto-de-Quadros.pdf> >. Acesso em: 09 de julho 2019.

JUSBASIL. Jurisprudências. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/583693467/recurso-de-revista-rr-5459120145050462?ref=serp>. Acesso em: 18 de setembro de 2019.

_____. Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Institui a Consolidação das leis do Trabalho. Disponível em :<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm>. Acesso em: 09 de julho 2019.

OLIVEIRA, Carlos Nazareno Pereira. **Do exercício do "jus variandi" patronal e da possibilidade de resistência do obreiro**. artigo.2011.Disponível em:<

<https://jus.com.br/artigos/13792/do-exercicio-do-jus-variandi-patronal-e-da-possibilidade-de-resistencia-do-obreiro>> Acesso em: 28 de outubro de 2019.

RESENDE, Aline de Sá. **Jus variandi do empregador**. Conteúdo jurídico. BRASÍLIA – DF.2019. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/22021/jus-variandi-do-empregador>. Acesso em: 26 de setembro de 2019.

ZONATELI de Alvarenga, Rúbia. **O Jus Variandi Empresarial**. Disponível em:< http://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/Artigo_Prof.Rubia_Nathan.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2019.