



**DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO COMO LIMITES AO
PODER EMPREGATÍCIO DE DEFINIR E IMPOR O USO DE UNIFORMES,
ITENS DE IDENTIFICAÇÃO E LOGOMARCAS EMPRESARIAIS**

*EMPLOYEE'S PERSONALITY RIGHTS AS LIMITS TO THE EMPLOYER'S POWER
TO DEFINE AND ENFORCE THE USE OF UNIFORMS, IDENTIFICATION ITEMS
AND COMPANY LOGOS*

Rodrigo Espíúca dos Anjos Siqueira

Doutorando pelo Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. Mestre em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina – UNOESC. Especialista em Direitos Humanos pela Universidade Católica de Brasília – UCB. Especialista em Advocacia Pública pela Universidade Luterana do Brasil – ULBRA. Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP. Coodenador do curso de Direito das Faculdades Unidas – IESGO. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Educacional. Professor no Centro Universitário – UNIEURO, Brasília-DF. Avaliador Sistema BASis do INEP/MEC. Possui experiência em Assuntos Regulatórios da Educação Superior. Procurador Educacional Institucional e Advogado.

Rodrigo Goldschmidt

Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (CAPES 6). Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2008 (CAPES 6). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina - 2001 (CAPES 6). Especialista em Direito Civil pela Universidade de Passo Fundo -1998. Graduado em Direito pela Universidade de Passo Fundo -1993. Professor da graduação e do Programa de Pós Graduação em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Pesquisador permanente do PPGD/UNESC. Coordenador da linha de pesquisa Direito, Sociedade e Estado do PPGD/UNESC. Líder do grupo de pesquisa Direitos humanos e fundamentais do trabalho e políticas públicas. Membro pesquisador do NUPED/UNESC.

Resumo

A pesquisa analisa o exercício do poder empregatício disposto no art. 456-A da CLT, com a redação da Lei 13.467/2017, que autoriza ao empregador impor aos empregados o uso do padrão do uniforme que contenha outros identificadores e logomarcas empresariais. As questões que se apresentam são: Quais são as implicações desse novo poder empregatício? Quais as limitações normativas ao seu exercício? Para responder às perguntas, o texto subdivide-se em quatro partes. A primeira é dedicada a analisar os poderes do empregador. A seguir, investiga-se o art. 456-A, da CLT, em sua extensão e conteúdo. A terceira seção analisa a questão dos direitos da personalidade, dentro do marco legal constitucional e infraconstitucional, e sua aplicação à relação de emprego. Por seu turno, a quarta, e última, seção estuda a aplicação dos direitos da personalidade como limite/baliza para o exercício do poder patronal constante no art. 456-A, da CLT. A hipótese da pesquisa é a de que esse novo poder empregatício submete-se à limites e parâmetros definidos pelo regime de direitos da personalidade do empregado. Por método, adotou-se o dedutivo, organizado pelo viés metodológico monográfico, com a aplicação da técnica de pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Direitos da personalidade. Limites ao poder empregatício. Logomarcas empresariais. Poder empregatício. Uniforme.

Abstract

The research analyzes the exercise of the employment power provided for in art. 456-A of CLT, with the wording of Law 13.467 / 2017, which authorizes the employer to impose on employees the use of the uniform pattern that contains other businesses logos. The questions that arise are: What are the implications of this new employment power? What are the normative limitations to its exercise? To answer those questions, the text is divided into four parts. The first is dedicated to analyzing the powers of the employer. In sequence, it analyzes the art. 456-A, of CLT, in its extension and content. The third section analyzes the issue of personality rights, within the constitutional and infra-constitutional legal framework, and its application to the employment relationship. In turn, the fourth and last section, studies the application of personality rights as boundary/limits for the exercise of employer power contained in art. 456-A, of the CLT. The research hypothesis is that this new employment power is subject to limits and parameters defined by the employee's personality rights regime. By method, the deductive was adopted, organized by the monographic methodological bias, with the application of the bibliographic and documentary research technique.

Key-words: Businesses' logos. Employer's powers. Limits to employer's powers. Personality rights. Uniforms.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para administrar e conduzir o seu empreendimento, o empregador é dotado por lei do chamado poder empregatício, através do qual ele dirige a prestação pessoal

de serviços dos seus empregados (emitindo ordens e normas internas). Esse poder, além do aspecto diretivo, assume por vezes uma dimensão disciplinar, através do qual o empregador pode, diante de um ato faltoso do seu empregado, puni-lo.

Com o advento da Lei 13.467/2017 (denominada popularmente como “reforma trabalhista”) foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – o artigo 456-A, caput, o qual contempla um novo poder empregatício, qual seja, o do empregador definir o padrão do uniforme, de outros identificadores e de logomarcas empresariais e de impor o uso dos mesmos aos seus empregados.

Esse novo poder empregatício, numa primeira visão, parece simplesmente consolidar uma prática já ocorrente no âmbito das relações de trabalho. Contudo, num estudo mais atento, esse novo dispositivo vai mais além, na medida em que permite ao empregador definir “outros itens de identificação” e, ainda, impor ao empregado o uso de logomarcas de “empresas parceiras”, com as quais o empregado não tem vínculo contratual de emprego.

Quais são as implicações desse novo poder empregatício? Esse poder é ilimitado ou é limitado por outros parâmetros normativos?

A hipótese dessa pesquisa é a de que esse novo poder empregatício, definido no caput do artigo 456A da CLT, submete-se a limites e parâmetros definidos pelo regime de direitos da personalidade do empregado.

Ditos direitos de personalidade estão contemplados na normativa internacional, constitucional e infraconstitucional, em especial no Código Civil – CC e na CLT.

A temática, principalmente na forma como desenvolvida nesta pesquisa, é inédita, relevante e atual, posto que aborda recente inovação legislativa (artigo 456-A, caput, da CLT) e aplica para o seu trato uma doutrina igualmente nova no âmbito das relações de trabalho, qual seja, os direitos da personalidade do empregado, que também passaram a ter assento normativo específico e recente na CLT, através da introdução, pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) do artigo 223-C da CLT, o qual contempla os bens extrapatrimoniais (direitos da personalidade) juridicamente tuteláveis da pessoa física (empregado).

Isso assentado, a presente pesquisa se desdobra em quatro tópicos, o primeiro traça um panorama e uma noção do que se entende por poder empregatício. O segundo versa sobre o novo poder empregatício introduzindo pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), mais precisamente o artigo 456-A, caput, da CLT, que outorga

ao empregador o poder de definir o padrão do uniforme, de outros identificadores e de logomarcas empresarias (inclusive de empresas “parceiras”) e impor o uso desse aparato ao empregado. O terceiro, aborda a teoria dos direitos da personalidade, expondo as suas bases no marco do direito internacional, do direito constitucional e do direito infraconstitucional. O quarto e último, aplica a teoria dos direitos da personalidade como limite/baliza ao poder empregatício de definir e impor o uso ao empregado de uniforme, identificadores da atividade empresarial e logomarcas empresarias (próprias ou de empresas parceiras).

Na sequência, lançam-se as conclusões deste estudo.

A presente pesquisa adota o método dedutivo, posto que parte de aproximações gerais e contextuais para, num segundo momento, aplicar o arcabouço obtido no trato de caso concreto e específico. Adota-se, ainda, o método monográfico de procedimento e a técnica de pesquisa doutrinária e documental, com aporte de doutrina e de normas nacionais e estrangeiras, bem como de jurisprudência pátria.

Traçadas as considerações introdutórias necessárias, passa-se ao desenvolvimento.

2. PODER EMPREGATÍCIO

A relação de emprego é marcada por uma certa assimetria entre os sujeitos contratantes: num dos polos da relação contratual está o empregador, que detém o patrimônio e o capital empresarial e, no outro polo, o empregado, que detém a força de trabalho.

A relação jurídica que surge entre empregador e empregado é uma relação de poder em essência, e, como em toda relação de poder, é na distribuição dos ônus e faculdades que se consubstancia a desigualdade (assimetria) entre os sujeitos, dado que à uma das partes sempre cabe menor parcela de faculdades e maior quinhão de obrigações. O empregado, nesse contexto, é a parte contratante que manifesta maior fragilidade contratual, por inserir-se na condição de dependência do empregador, e por obrigar-se, pelo próprio ato de contrair contrato de trabalho, a sujeitar-se às ordens deste último. Ao dever de sujeição do empregado às ordens patronais, denomina-se: subordinação jurídica. Neste sentido, leciona Vecchi:

O contrato de trabalho dá vazão a uma relação de emprego que é uma

relação jurídica obrigacional nascida do contrato e é travada e desenvolvida entre empregado e empregador, pelo qual o primeiro presta ou se obriga a prestar serviços de natureza não eventual, pessoal, remunerada e subordinada (sob dependência) ao segundo, que dirige a prestação ou a obrigação de prestar os serviços do primeiro e remunera-o em virtude do trabalho feito e, em certas circunstâncias, pela simples obrigação de prestar o trabalho (VECCHI, 2009, p. 185).

É, portanto, assimétrica a relação de emprego desde a sua gênese. Em que pese denominar-se “contrato de trabalho”, o negócio jurídico laboral carece de uma fase de ampla e livre negociação de seu conteúdo previamente à pactuação. Desta forma, diz-se assimétrica porque, nesse contexto, as partes não discutem em pé de igualdade as cláusulas contratuais, na medida em que, sendo o empregador o proprietário e o capitalista, é ele quem, via de regra, dita o conteúdo de ditas cláusulas¹, restando ao empregado, na maioria dos casos, a opção de aderir, ou não, a elas.

Dessa realidade decorre uma maior concentração de poder nas mãos do empregador, o chamado “poder empregatício”, em face do qual o empregado se sujeita, já que, de regra, não possui bens e capitais, dependendo tão somente de sua força de trabalho para sobreviver.

De acordo com Delgado:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*. (DELGADO, 2015, p. 710) (grifos no original)

Por seu turno, a norma jurídica reproduz essa realidade fática e a perpetua.

Com efeito, o artigo 2º da CLT assim conceitua a figura do empregador: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de

¹ Por essa particularidade, tem-se que o contrato de trabalho, via de regra, caracteriza-se como um típico contrato de adesão, assim entendida aquela espécie contratual onde um dos sujeitos contratantes, unilateralmente, idealiza e redige as cláusulas contratuais e o outro apenas adere, ou não, a elas, sem discuti-las ou modificá-las. O artigo 54 do Código de Defesa de Consumidor, assim define o contrato de adesão: “Art. 54. Contrato de adesão é aquele cujas cláusulas tenham sido aprovadas pela autoridade competente ou estabelecidas unilateralmente pelo fornecedor de produtos ou serviços, sem que o consumidor possa discutir ou modificar substancialmente seu conteúdo.”

serviço.”

Veja-se, por ser o titular da atividade econômica, assumindo os riscos da mesma (mas também auferindo exclusivamente os lucros decorrentes) o empregador não só contrata e assalaria o empregado, mas também dirige, de forma ampla, a atividade do mesmo.

Disso decorre a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador (uma das expressões do poder empregatício), também reproduzindo e perpetuado na norma, mais especificamente o artigo 3º da CLT, que assim define a figura do empregado: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Note-se que o empregado, ao contrair o emprego, passa a prestar serviços de natureza pessoal ao empregador, sujeitando-se ao poder diretivo do mesmo. Mais, por ser despossuído (não possuir bens e capital) o empregado fica sob a “dependência” do empregador, já que depende do salário para manter a si e sua família.

Da conjugação dos artigos citados decorre o “poder empregatício” do empregador em face do qual sujeita-se o empregado. Em decorrência desse poder empregatício, o empregador tem a prerrogativa fática e jurídica de dirigir o seu empreendimento, definindo não só o segmento econômico de atuação, mas também a organização, a rotina e a logística da atividade econômica. De igual modo, o empregador organiza e estrutura os seus empregados, distribui tarefas e funções entre os mesmos, enfim, dirige a prestação pessoal de serviços.

O poder empregatício é resultante do contrato de trabalho e deve ser exercido no contexto desse pacto laboral não lhe sendo, via de regra, permitida a extrapolação para o âmbito da vida privada do empregado. Ao patrão só será facultado emitir ordens que interfiram em aspectos privados da vida do empregado (questões relativas à imagem pessoal, por exemplo) quando tais ordens estejam em estreita conexão com a prestação de serviços e sejam absolutamente necessárias. Contudo, tal interferência ocorrerá, sempre, em caráter excepcional.

O poder contratual do empregador manifesta-se no formato de facetas interrelacionadas de modo a lhe permitir: a) dirigir e regulamentar da prestação de serviços, denominando-se, nestes casos, poder de comando ou de direção, b) fiscalizar a efetiva prestação de serviços, como manifestação de um poder de fiscalização, e; c) disciplinar e punir ao empregado que desobedeça às ordens

relacionadas à prestação de serviços, configurando-se, em tais circunstâncias, como poder disciplinar ou punitivo (VECCHI, 2009, p. 186). Oliveira e Dorneles apontam a existência de outra faceta do poder empregatício, que é a faculdade de adequar a prestação dos serviços às necessidades da atividade ou *jus variandi*², que viabiliza ao empregador realizar alterações unilaterais, em caráter excepcional, nas condições de trabalho quando se fizer necessário para o melhor atendimento das finalidades empresariais. (OLIVEIRA; DORNELES, 2016, p. 54)

Como dito, para manter a organização e disciplina dos empregados, o empregador é investido, pela lei, do poder disciplinar. De acordo com Delgado: “poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esse de suas obrigações contratuais (DELGADO, 2015, p. 716)

Em face dele, na hipótese do empregado cometer algum ato faltoso (definido em lei como tal) na execução de suas funções, o empregador está autorizado a exercer o seu poder punitivo, aplicando pena proporcional a gravidade do ato, pena essa que variar entre uma advertência até a despedida com justa causa.

A par desses tradicionais poderes, de direção do empreendimento e disciplinar dos empregados, a recente reforma trabalhista brasileira (Lei 13.467/17) introduziu um novo poder empregatício, qual seja: o poder do empregador não só definir o padrão, mas também de impor ao empregado o uso do uniforme, de itens de identificação e de logomarcas empresariais (própria ou de empresas parceiras).

Esse novo poder, por ser central para esta pesquisa, será abordado no tópico que segue.

3 PODER EMPREGATÍCIO DE DEFINIR O PADRÃO DO UNIFORME, DOS ITENS DE IDENTIFICAÇÃO E DAS LOGOMARCAS EMPRESARIAIS E DE IMPOR O USO AO EMPREGADO

Uma vez legalmente constituída e registrada nos órgãos competentes, a empresa passa a ter personalidade jurídica própria, distinta da pessoa do seu titular ou dos sócios que a compõe.

² Olea (1983, p. 267-268) afirma o *jus variandi* como uma faculdade patronal que permite a melhor modulação, conformação e organização da empresa e da prestação de serviços, na busca da consecução dos melhores interesses patronais ou empresariais. Ramalho (2003, p. 149) entende que mediante o *jus variandi* o empregador pode alterar, unilateralmente, os limites do contrato de trabalho mesmo durante a sua execução.

Trata-se do princípio da personalidade, que dá existência jurídica a um ente fictício (o empreendimento) que passa a ser sujeito de direitos e obrigações (de ordem civil, comercial, trabalhista, ambiental, tributário, entre outras) minuciosamente previstas no ordenamento jurídico.

No âmbito do Direito do Trabalho, o conceito de empresa é curioso e ligeiramente distinto da noção geral acima delineada. Ademais, para o ramo trabalhista, o conceito de empregador e de empresa se fundem.

Conforme mencionado, o artigo 2º da CLT considera empregador “a *empresa*, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Note-se que, de acordo com o conceito legal, considera-se a empresa uma atividade econômica organizada, dirigida por um ente individual ou coletivo, ainda que esse ente (ou entidade) não tenha personalidade jurídica formal.

No ponto, Cassar leciona:

Assim, sendo a empresa um modo de operar de um sujeito de direito, ela assume uma “cor subjetiva”. Logo, o contrato de trabalho leva mais em consideração a empresa (a atividade econômica organizada, o empreendimento) que a pessoa que a explora (empresário). Vinculando o empregado à atividade econômica (empresa) e não a pessoa física ou jurídica que a explora, o legislador protegeu o empregado das variações das pessoas que exploram o empreendimento e das manobras fraudulentas que visem impedir a aplicação da lei trabalhista. Desta forma, a mudança de sócio, a alteração da estrutura societária ou do tipo de sociedade, a transferência do fundo de comércio e qualquer outro ato neste sentido, não trarão prejuízos aos contratos de trabalho, conforme arts. 9º, 10, 448 e 468 da CLT. (CASSAR, 2018, p. 416)

Vale dizer, ante o princípio do contrato realidade, o Direito do Trabalho dá mais importância ao que acontece no mundo dos fatos, em detrimento das formas jurídicas.

E essa particularidade assume muita relevância pois, no mundo do trabalho, especialmente no Brasil, são altos os índices de informalidade, posto que muitos empreendimentos existem no mundo real, mas não existem no mundo da formalidade jurídica.

De fato, são muitos os casos de pequenas oficinas (mecânicas, marcenarias, funilarias, sapatarias, etc.) pequenos comércios (lancherias, pizzarias, confecções, etc.) e pequenos prestadores de serviços (eletricistas, encanadores, chaveiros, faxineiros, etc.) que se organizam como empreendimento, individual ou coletivo (possuem existência fática), mas que não possuem contrato social, registro civil,

registro comercial ou registro tributário, ou seja, não existem no mundo das formas jurídicas.

Porém, para o Direito do Trabalho, são entes personalizados, sujeitos ativos e passivos de obrigações laborais e, como tais, podem ser demandados tanto no plano administrativo como no plano judicial.

Tendo as empresas individuais ou coletivas existência apenas fática, ou fática e jurídica, o fato é que os meios de se detectar a sua existência, a sua exteriorização destacada da pessoa individual ou coletiva que a compõe, entre outros, são justamente os seus símbolos (nome comercial, denominação comercial, logomarca, lema, cores, uniforme etc.)

Nesse sentido, com o fito não só de identificar, mas também para promover a visibilidade social e comercial da empresa (*marketing* dos bens e serviços que oferta para a comunidade consumerista) a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) positivou (deu força de lei) ao que na prática já vinha acontecendo há muito no mundo do trabalho: o poder empregatício do empregador definir não só o padrão do uniforme, dos itens de identificação e das logomarcas empresariais, mas também de impor o uso dos mesmos ao empregado.

É o que estabelece o novel artigo 456-A, *caput*, da CLT: “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.”

Note-se que a norma em questão vai muito além de positivar uma prática já corrente, qual seja, a do empregador definir o padrão do uniforme e da logomarca de sua própria empresa e impor o uso das mesmas ao seu empregado.

De fato, a norma em comento não permite só isso, mas também que o empregador imponha ao seu empregado o uso de logomarcas de “empresas parceiras”, assim como “outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada”

Então, o dispositivo em debate, ponto central da presente pesquisa, positiva um novo poder empregatício que autoriza do empregador o exercício dos seguintes comandos, que podem ser exercidos no todo ou em parte: a) definir o padrão do uniforme e impor o uso do mesmo ao empregado, b) definir o padrão da logomarca empresarial e impor o uso da mesma ao empregado, c) impor ao empregado o uso de logomarcas de empresas parceiras, d) definir outros itens de identificação

relacionados a atividade desempenhada e impor o uso dos mesmos ao empregado.

Definir o padrão do uniforme e da logomarca empresarial e impor o uso dos mesmos ao empregado, num primeiro momento, pode parecer algo normal, ratificado pela longa prática no mundo do trabalho. Logo, normatizar essa realidade fática parecer ser uma decorrência lógica e sem maiores novidades.

Contudo, vista sob o olhar atento das normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais que versam sobre os direitos da personalidade do empregado, a questão pode não ser tão tranquila ou trivial.

De fato, com o advento do Tratado de Versalhes³, em 1919, foi consagrado o princípio universal segundo o qual o homem não é mercadoria e nem artigo de comércio. Esse mesmo princípio foi repetido na Declaração da Filadélfia, cláusula primeira, “a”, anexa à Constituição da OIT⁴.

Sob essa ótica, quando é imposto ao empregado, à revelia de sua vontade, por força de lei, o uso de uniforme ou logomarcas empresariais, passa-se a ideia de que o ser humano do trabalhador está sendo instrumentalizado para determinados fins, *v.g.*, identificação, imagem e *marketing* empresariais.

Tal realidade suscita algumas questões: Primeiro, ante ao regime dos direitos da personalidade do empregado, com acento em normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais, o empregado pode ser compelido a usar uniforme e logomarcas empresariais contra a sua vontade? Mesmo positiva a resposta anterior, sendo o uniforme ou a logomarca empresarial de cores chocantes, com motivos indecentes ou vexatórios, que exponham o empregado ao ridículo, mesmo

³ Camino, a respeito da importância do Tratado em tela, leciona: “Sem embargo, o fim da I Guerra deve ser mantido como marco do nascimento do direito do trabalho enquanto ramo autônomo da ciência jurídica, porque foi a partir de então que se verificou o fenômeno da sua universalização. O Tratado de Versalhes, de 1919, com seus nove princípios fundamentais, adotados pelos Estados firmatários, passou a informar a regulamentação do trabalho. Proclamou-se, ali, *v.g.*, que o trabalho não haveria de ser tratado como mercadoria ou artigo de comércio; que o direito de associação deveria ser garantido e que o salário deve ser digno e isonômico.” (CAMINO, 2004, p. 35).

⁴ ANEXO I - DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros: **I - A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria; [...]** (In.: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - Constituição da OIT – Anexo I – Declaração da Filadélfia: [https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang](https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang-pt/index.htm)—pt/index.htm, acesso em 01/04/2020) (grifou-se).

assim o empregado está obrigado a usá-los?

Os questionamentos se avolumam quando é colocado em voga o permissivo da norma citada no sentido de que o empregador pode impor ao seu empregado o uso de logomarcas de “empresas parceiras”. Ora, na hipótese, a primeira questão que se levanta é: Como pode o empregador impor o uso ao empregado de uma logomarca alusiva a um outro empreendimento com o qual o empregado em questão sequer possui vínculo contratual? Essa situação não implica em desrespeitar o princípio segundo o qual o trabalhador não pode ser considerado mercadoria ou artigo de comércio? Ou ainda, não implica em desrespeitar o princípio da dignidade humana, segundo o qual o ser humano é um fim em si mesmo e não pode ser instrumentalizado para o atingimento de outros fins, no caso, visibilidade e marketing de empresa com a qual sequer possui vínculo contratual? A hipótese, de igual modo, não implica em desrespeitar os direitos da personalidade do empregado?

Ainda, no tocante a possibilidade do empregador definir “outros itens de identificação relacionados a atividade desempenhada” e impor o uso dos mesmos ao empregado, tal hipótese, para além dos questionamentos supra, manifesta-se como sendo uma possibilidade de conteúdo vago, sem maior controle da lei, um “cheque em branco” para o empregador definir quais são esses “outros itens de identificação da atividade desempenhada”. E se esses “outros itens” são indecorosos, vexatórios ou humilhantes? Como ficam os direitos da personalidade do trabalhador se o mesmo for obrigado pelo seu empregador a usá-los?

No ponto, Cassar leciona:

O artigo 456-A da CLT estabelece que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta do empregado no ambiente de trabalho, podendo incluir no uniforme logomarcas e outros itens, cabendo ao empregado a responsabilidade de higiene do uniforme, salvo se for necessária alguma técnica ou produtos diferenciados para sua lavagem. **Mesmo fazendo parte do poder diretivo do patrão definir o uniforme ou padrão de vestimenta, poderá ser punido em caso de abuso de direito.** (CASSAR, 2018, p. 996) (grifou-se).

Por aí se vê que a matéria colocada em voga, oriunda desse novo poder empregatício introduzido pelo artigo 456-A, *caput*, da CLT está longe de ser pacífica ou tranquila, suscitando inúmeras inquietações, nomeadamente por colocar potencialmente em cheque direitos da personalidade do empregado, direitos esses previstos no âmbito do direito internacional, constitucional e infraconstitucional, conteúdo esse que, por sua relevância, será abordado em destaque, no tópico que

segue.

4 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Com essa assertiva, a Declaração Universal dos Direitos do Homem inaugura o seu catálogo normativo⁵.

A dignidade humana pode ser entendida mais pelo que ela não é do que pelo que ela é de fato. Com efeito, quando o homem sofre agressões que afetam a sua incolumidade física ou mental, percebe-se claramente que a sua dignidade, em algum nível, está sendo afetada. Trata-se de uma situação de injustiça.

Assim, quando se imputa ao homem a prática de um crime que ele não cometeu, *v.g.*, o furto do numerário do caixa da empresa onde trabalha, a situação é visivelmente humilhante e vexatória, afetando a imagem e a honradez dessa pessoa. Em última análise, sua dignidade foi violada.

Para proteger a pessoa contra essas agressões/lesões, faz-se necessário um conjunto de direitos que coloquem a salvo a sua dignidade humana. A esses direitos especiais, dá-se o nome de “direitos da personalidade”.

De acordo com Tartuce:

[...] observa-se que os direitos da personalidade têm por objeto os modos de ser, físicos ou morais do indivíduo e o que se busca proteger com eles são, exatamente, os atributos específicos da personalidade, sendo *personalidade* a qualidade do ente considerado *pessoa*. Na sua especificação, a proteção envolve os aspectos psíquicos do indivíduo, além de sua integridade física, moral e intelectual, desde sua concepção até sua morte. (TARTUCE, 2017, p. 153).

Os direitos da personalidade estão contemplados na normativa internacional (tratados e convenções internacionais) na Constituição e nas normas infraconstitucionais.

No ponto, Schreiber leciona:

O que muda é tão somente o plano em que a personalidade humana se

⁵ O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem assim estabelece: “Artigo 1º – Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” (In.: NAÇÕES UNIDAS BRASIL – DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/> - acesso em 01 abr. 2020)

manifesta. Assim, a expressão *direitos humanos* é mais utilizada no plano internacional, independentemente, portanto, do modo como cada Estado nacional regula a matéria. *Direitos fundamentais*, por sua vez, é o termo normalmente empregado para designar “direitos positivados numa constituição de um determinado Estado”. É, por isso mesmo, a terminologia que tem sido preferida para tratar da proteção da pessoa humana no campo do direito público, em face da atuação do poder estatal. Já a expressão *direitos da personalidade* é empregada na alusão aos atributos humanos que exigem especial proteção no campo das relações privadas, ou seja, na interação entre particulares, sem embargo de encontrarem também fundamento constitucional e proteção nos planos nacional e internacional. (SCHREIBER, 2013, p. 13).

Decorrem eles da diretriz fundamental da tutela e promoção da dignidade da pessoa humana, dignidade essa decorrente da racionalidade do ser humano, que o torna único, fonte e destinatário de respeito e consideração nas múltiplas relações que estabelece no mundo da vida, em qualquer âmbito de espaço e de tempo.

A esse respeito, colhem-se as considerações de Moraes:

No direito brasileiro, a previsão do inciso III do art. 1º da Constituição, ao considerar a dignidade humana como valor sobre o qual se funda a República, representa uma verdadeira cláusula geral de tutela de todos os direitos que da personalidade irradiam. Assim, em nosso ordenamento, o princípio da dignidade da pessoa humana atua como uma cláusula geral de tutela e promoção da personalidade em suas mais diversas manifestações que, portanto, não pode ser limitada em sua aplicação pelo legislador ordinário. (MORAES, 2008).

Seria correto afirmar, de outra sorte, que os direitos de personalidade decorrem da proibição da “coisificação” ou “instrumentalização” do ser humano.

Nessa linha, “mais importante do que a conceituação” do que vem a ser direitos da personalidade, como bem aponta Schreiber:

[...] é a compreensão do propósito de sua incorporação ao ordenamento jurídico: proteger a condição humana, em seus mais genuínos aspectos e manifestações, tomando a pessoa “sempre como um fim e nunca como um meio”. Nesse sentido é que se revela “contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa (o sujeito de direitos) à condição de objeto”. (SCHREIBER, 2013, p. 8)

De fato, no extremo, sabe-se da triste faceta humana, mais intensa no passado, mas ainda presente atualmente, da escravidão ou redução da pessoa à condição análoga a de escravo⁶. Essa conduta implica em coisificar o ser humano,

⁶ O artigo 149 do Código Penal brasileiro (Decreto Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940) tipifica como crime “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”.

patrimonializá-lo, torná-lo um fator da produção, o que é inadmissível, impróprio, totalmente contrário à ideia de dignidade humana.

O mesmo se diga quando, sem tornar a pessoa propriamente um objeto, instrumentaliza-se ela para fins escusos, v.g., para obter favores sexuais (assédio sexual do superior hierárquico sobre o empregado⁷), para obter ou se manter em determinado cargo dentro da empresa (assédio moral em face do empregado⁸), para enriquecer abusiva/ilicitamente (submetendo o empregado a produzir além de suas forças ou sob risco acentuado de acidente⁹).

Em resposta, a Constituição, na linha dos tratados e convenções internacionais que se sucederam principalmente após as duas guerras mundiais ocorridas no século passado, colocou o homem e sua dignidade no centro de sua normatividade. Ao fazer isso, adotou uma opção muito clara: a prevalência do SER sobre o TER.

A propósito, vale citar a lição de Miranda, abordando a constituição lusitana:

Localizando a propriedade privada entre os direitos econômicos, sociais e culturais, e não entre os direitos, liberdades e garantias do Título II, a Lei Fundamental de 1976 vem salientar que os direitos, liberdades e garantias respeitam, primeiro que tudo, ao ser da pessoa e não ao ter; que a liberdade prima sobre a propriedade; que a protecção que a pessoa como titular de bens possa merecer na vida económica se oferece secundária em face da protecção do seu *ser*, e que pode a protecção do *ser* de todas as pessoas exigir a diminuição do *ter* de algumas das pessoas [daí a incumbência prioritária do Estado, no art. 80º, alínea b), de “operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento” (MIRANDA, 2006, p. 477 e 478)

Essa posição, no âmbito da constituição brasileira de 1988, fica muito evidente ao estabelecer que a dignidade humana é fundamento da República (art. 1º, III) e, por conseguinte, a base dos direitos fundamentais de múltiplas dimensões (principalmente disciplinados nos artigos 5º a 9º, mas esparsos por toda a Constituição) e o limite (ético e jurídico) da ordem econômica (art. 170). Em todos

⁷ O artigo 216A do Código Penal (Decreto-Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940) tipifica como crime o assédio sexual, nos seguintes termos: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

⁸ Hipótese lesiva que vem ganhando cada vez maior expressão nas cortes trabalhistas é a do assédio moral, também conhecido como *mobbing*. Trata-se da continuada exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras no seu ambiente de trabalho. A doutrina especializada registra que, para a caracterização do assédio moral, o abuso deve ser marcado pela “repetição ou sistematização” de modo a revelar uma perseguição psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador. (SCHREIBER, 2013, p. 92)

⁹ Vide, a respeito, o teor do artigo 483, alínea “a”, da CLT: “Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, os alheios ao contrato;”

esses preceitos, é o homem e a sua dignidade que são colocados em voga, é para eles que o direito surge e é para eles que o direito é interpretado e aplicado.

Nessa linha, colhe-se a lição de DELGUE e CASTELLO:

Sin embargo, existe una esfera no patrimonial que integra la relación de trabajo, la cual desde hace algunos años es fruto de una importante revalorización por parte de la doctrina y jurisprudencia universales, la cual implica el reconocimiento de que existe un grupo de derechos fundamentales de los cuales es titular el trabajador en todas las facetas de su vida social, incluyendo el centro de trabajo. Esos derechos constituyen una limitación y freno importante al ejercicio del poder de dirección y control por parte de empleador y una democratización de las relaciones en la empresa¹⁰. (DELGUE; CASTELLO, 2015, p. 265)

Com isso, o direito privado é ressignificado. Ele passa a ser conformado e interpretado conforme a Constituição e os tratados internacionais de direitos humanos.

No ponto, colhe-se a lição de Tepedino:

Com efeito, a escolha da dignidade da pessoa humana como fundamento da República, associada ao objetivo fundamental de erradicação da pobreza e da marginalização, bem como de redução das desigualdades sociais, juntamente com a previsão do parágrafo 2º do artigo 5º, no sentido da não exclusão de quaisquer direitos e garantias, ainda que não expressos, mas decorrentes dos princípios adotados pelo Texto Maior, configuram verdadeira *cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana*, tomada como valor máximo pelo ordenamento. Tal perspectiva, porém, não se confunde com a construção de um único direito geral de personalidade, significando, ao contrário, o ocaso da concepção de proteção da pessoa humana associada exclusivamente à atribuição de titularidade e à possibilidade de obtenção de ressarcimento. Cabe ao intérprete ler o novelo de direitos introduzidos pelos artigos 11 a 21 do Código Civil à luz da tutela constitucional emancipatória, na certeza de que tais diretrizes hermenêuticas, longe de apenas estabelecerem parâmetros para o legislador ordinário e para os poderes públicos, protegendo o indivíduo contra a ação do Estado, alcançam também a atividade econômica privada, informando as relações contratuais. Não há negócio jurídico ou espaço de liberdade privada que não tenha seu conteúdo redesenhado pelo texto constitucional. (TEPEDINO, 2003, p. 20)

O homem, o SER, assume proeminência sobre o patrimônio, o TER. Os pilares do direito privado (família, propriedade e contrato) passam a ter as suas fontes normativas, e respectiva hermenêutica, iluminados pela diretriz geral, igualmente normativa, de tutela da dignidade da pessoa humana.

Isso estabelecido, coube inicialmente ao direito civil brasileiro a tarefa de

¹⁰ Tradução livre: “Sem embargo, existe uma esfera não patrimonial que integra a relação de trabalho, a qual desde há alguns anos é fruto de uma importante revalorização por parte da doutrina e jurisprudência universais, a qual implica no reconhecimento de que existe um grupo de direitos fundamentais dos quais é titular o trabalhador em todas as facetas de sua vida social, incluindo o centro do trabalho. Esses direitos constituem uma limitação e freio importante ao exercício do poder de direção e controle por parte do empregador e uma democratização das relações na empresa.”

delinear, de forma mais concreta, através de regras objetivas (mas não exaurientes), a tutela geral da dignidade da pessoa humana, através de um microssistema normativo denominado “direitos de personalidade”.

Dito microssistema está regulado nos artigos 11 a 21 do Capítulo II, do Livro I (Das Pessoas), da Parte Geral do Código Civil de 2002.

De acordo com o artigo 11 do CC, os direitos de personalidade, com exceção dos casos previstos em lei, são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Nota-se que o preceito em tela pretende colocar a salvo a dignidade da pessoa humana, protegendo-a da ação do seu próprio titular. De fato, o exercício do direito da personalidade não pode sofrer limitação voluntária, assim como não pode o direito em si ser renunciado ou transmitido por seu titular, salvo exceção prevista em lei.

De outra sorte, o artigo 12 do CC prescreve que a pessoa pode exigir que cesse a ameaça ou a lesão ao direito da personalidade. Além disso, estabelece que a pessoa lesada, nesse âmbito, pode reclamar perdas e danos sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Trata-se de mais uma norma que estabelece mecanismos de proteção aos direitos de personalidade. O primeiro deles é a prevenção, ou seja, a pessoa sentindo-se na eminência de ter o seu direito de personalidade afetado, pode pleitear, no âmbito administrativo ou judicial, que seja colocada a salvo de tal afetação. O outro é a reparação civil e imposição de outras sanções, no caso do dano ao direito da personalidade já estar consolidado.

De outra sorte, os artigos 13 a 15 do Código Civil versam, com nuances e situações diversas, sobre a disposição do próprio corpo, franqueando nas hipóteses de exigência médica e, também, para atingir objetivos científicos e altruísticos. Veda-se quando importar na diminuição permanente da integridade física ou contrariar os bons costumes. Deixa-se claro que ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou intervenção cirúrgica.

Por seu turno, os artigos 16 a 19 do Código Civil versam sobre o direito ao nome e ao pseudônimo, bem como as condições lícitas de uso público ou comercial dos mesmos.

De outra banda, o artigo 20 do Código Civil estabelece a proteção da imagem da pessoa, com o fito de evitar-lhe prejuízos patrimoniais e extrapatrimoniais com a divulgação de textos, imagens ou vídeos, ressalvado o interesse da ordem pública e

da administração da justiça. O dispositivo em tela autoriza que a pessoa adote as medidas cabíveis para fazer cessar a sua indevida exposição, sem prejuízo de pleitear a reparação civil pelos danos decorrentes.

Para o presente estudo, o preceito em tela assume especial relevância, e será tratado com maior profundidade no tópico seguinte, uma vez que o uso de uniforme, de identificadores e logomarcas empresariais atingem diretamente o direito de imagem do trabalhador e, acaso vexatórios, indecorosos ou impróprios, também a honra, a boa fama e a respeitabilidade do empregado.

Do mesmo modo, o direito da personalidade do empregado é afetado, acaso o uso dos itens e logomarcas empresariais, da empresa contratante ou empresa parceira, se destinam a fins comerciais. Essas questões, por centrais, serão retomadas no tópico que segue.

Por fim, o artigo 21 do código civil estabelece: “A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.”

Colocada a normativa civil, cumpre-se referir que a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) introduziu o novo artigo 223C¹¹ na CLT, o qual contempla os bens extrapatrimoniais tuteláveis do empregado, inaugurando, a partir daí, um sistema trabalhista aberto de direitos da personalidade do empregado.

Diga-se aberto porque o direito do trabalho possui capacidade dialógica, ou seja, “conversa” com outros ramos do direito, como o direito internacional, o direito constitucional e o direito civil, os quais também regulam direitos da personalidade. (CANOTILHO, 1993, p. 165)

No ponto, sempre é bom registrar que o artigo 7º “caput” da CF¹² constitui uma cláusula aberta do sistema jurídico trabalhista, na medida em que permite agregar “outros direitos que visem a melhoria da condição social do trabalhador”, direitos esses que podem estar na normativa internacional (como, por exemplo, a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho¹³, que proíbe todas as formas de

¹¹ O dispositivo em tela estabelece: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bem juridicamente tutelados inerentes a pessoa física”.

¹² O artigo 7º da CF estabelece: “Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem a melhoria de sua condição social:** (...)” (grifou-se)

¹³ Que versa sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Promulgada, no Brasil, pelo Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968, disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>, acesso em 27 de maio de 2019.

discriminação do trabalhador – protegendo, pois, a sua personalidade), em outras partes da Constituição (a exemplo do artigo 5º, X, da CF¹⁴, que protege a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, incluído aí, o trabalhador) e na normativa infraconstitucional (como é o caso do Código Civil, artigos 11 a 21, que disciplinam os direitos da personalidade da pessoa, aí também considerada a pessoa do trabalhador, como acima visto).

A respeito do conteúdo do artigo 223-C da CLT, citado em nota de rodapé, merece destaque o direito de imagem do empregado, considerado pela norma em questão como bem juridicamente tutelado, assim como também o faz o artigo 5º, X, da CF, também citado em nota de rodapé, já que é justamente esse direito (de imagem) que é afetado pelo eventual abuso do poder empregatício de definir e impor, ao empregado, o uso de uniforme, identificadores e logomarcas empresariais, como será adiante.

Colocadas essas noções sobre os direitos da personalidade, cumpre-se adentrar no derradeiro tópico desta pesquisa.

5 DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO COMO LIMITES AO PODER EMPREGATÍCIO DE DEFINIR E IMPOR O USO DE UNIFORMES, ITENS DE IDENTIFICAÇÃO E LOGOMARCAS EMPRESARIAIS

No tópico anterior, evidenciou-se que o empregado possui direitos de personalidade, definidos em tratados internacionais, na constituição e na legislação infraconstitucional, em especial no Código Civil e na CLT, que formam, entre si, um sistema aberto de princípios e regras que visam proteger a sua dignidade humana em face de eventuais abusos cometidos pelo empregador no exercício do seu poder empregatício.

Viu-se, também, que por força do novel artigo 456-A, caput, da CLT, o empregador foi investido legalmente de um novo poder empregatício, qual seja, o de definir e impor o uso ao empregado de uniforme, itens de identificação e logomarcas empresariais, próprias ou de empresas parceiras.

O que se coloca em voga, nesse diapasão do estudo, é a possibilidade do

¹⁴ O art. 5º, X, da CF estabelece: “Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) X- 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.”

empregador abusar desse novo poder empregatício, impondo ao empregado o uso de uniforme, itens de identificação e logomarcas empresariais que acabem afetando a autonomia, a imagem, a honra e a boa fama do empregado, gerando-lhe danos aos seus direitos da personalidade.

Daí porque, na hipótese, é necessário inverter a lógica, ou seja, impor a estrita observância dos direitos da personalidade do empregado como limites/balizadores do novo poder empregatício do empregador estabelecido no artigo 456-A, caput, da CLT, o que se defende na presente pesquisa, como forma não só de proteger o trabalhador, mas também de evitar a ocorrência efetiva do dano, preservando a sua dignidade humana.

Por seu turno, abordando os limites ao poder disciplinar do empregador, DELGUE e CASTELLO lecionam:

El segundo límite interno o funcional deriva de la condición humana mismo del trabajador. Hay que encauzar el poder de dirección en un clima de respeto a la dignidad y de la libertad humana en los lugares de trabajo, evitando además que el mismo se concrete en situaciones antijurídicas que lesionen la seguridad y la salud del trabajador¹⁵. (DELGUE; CASTELLO, 2015, p. 342)

Dito isso, o dispositivo em tela (art. 456-A, caput, da CLT) deve ser lido e interpretado à luz dos direitos da personalidade do empregado, que também estão ao abrigo dos direitos fundamentais de primeira dimensão, nomeadamente no art. 5º, inciso X, da CF (direito à imagem).

A esse propósito, Antonio Umberto de Souza Junior *et al* esclarece:

[...] como qualquer norma legal, o novo artigo deve ser interpretado em harmonia com o texto constitucional, sobretudo quanto aos direitos fundamentais de imagem e de respeito à integridade física e psíquica das pessoas e ao princípio da proporcionalidade. Logo, não pode o empregador exigir o uso de qualquer espécie de roupa, pois são inconfundíveis as noções de subordinação (alienação técnica da liberdade do trabalhador em prol do empreendimento ao qual preste seus serviços) e sujeição (supressão ou restrição da liberdade pelo empregador que extrapole as necessidades do estabelecimento ou viole direitos fundamentais dos empregados). Assim, não pode o empregador exigir o uso de roupas que gerem desconforto moral (blusas ou vestidos decotados, por exemplo), físico (vestimenta apertada ou termicamente inadequada, por exemplo) ou espiritual (por violação à liberdade de consciência ou de crença – vestimentas que confrontem convicções ateístas ou religiosas do obreiro, por exemplo), ou mesmo que

¹⁵ Tradução livre: “O segundo limite interno ou funcional deriva da condição humana mesma do trabalhador. O poder de direção deve ser exercido num clima de respeito a dignidade e liberdade humana nos lugares de trabalho, evitando-se, assim, que o mesmo cause situações antijurídicas que lesem a segurança e a saúde do trabalhador.”

exponham o trabalhador ao ridículo (fantasias vexatórias, por exemplo), pois todo ser humano é assegurado o tratamento humano e decente, sem afronta aos direitos fundamentais à intimidade, à privacidade, à honra, à imagem e à liberdade de consciência e de crença (CF, art. 5º, III, VI, VIII e X). (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2018, p. 226-227)

Dessa forma, muito embora por força do citado artigo 456-A da CLT caiba ao empregador definir o padrão de vestimenta do trabalhador no meio ambiente laboral, tal não constitui uma autorização ao patrão de submeter o empregado a situações vexatórias ou ao ridículo pois, do contrário, o direito de imagem (personalidade) do empregado será lesado.

A esse respeito, cita-se a seguinte ementa de acórdão:

I) MULTA EXECUTÓRIA - INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 475-J DO CPC AO PROCESSO DO TRABALHO – EXISTÊNCIA DE REGRA PRÓPRIA NO PROCESSO TRABALHISTA. 1. O art. 475-J do CPC dispõe que o não-pagamento pelo devedor - em 15 dias - de quantia certa ou já fixada em liquidação a que tenha sido condenado gera a aplicação de multa de 10% sobre o valor da condenação e, a pedido do credor, posterior execução forçada com penhora. 2. A referida inovação do Processo Civil, introduzida pela Lei 11.232/05, não se aplica ao Processo do Trabalho, já que tem regramento próprio (arts. 880 e ss. da CLT), e a nova sistemática do Processo Comum não é compatível com aquela existente no Processo do Trabalho, no qual o prazo de pagamento ou penhora é de apenas 48 horas. Assim, inexistente omissão justificadora da aplicação subsidiária do Processo Civil, nos termos do art. 769 da CLT, não havendo como pinçar do dispositivo apenas a multa, aplicando, no mais, a sistemática processual trabalhista. 3. Cumpre destacar que, nos termos do art. 889 da CLT, a norma subsidiária para a execução trabalhista é a Lei 6.830/80 (Lei da Execução Fiscal), pois os créditos trabalhistas e fiscais têm a mesma natureza de créditos privilegiados em relação aos demais créditos. Somente na ausência de norma específica nos dois diplomas anteriores, o Processo Civil passa a ser fonte informadora da execução trabalhista, naqueles procedimentos compatíveis com o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT). 4. Nesse contexto, merece reforma o acórdão recorrido, para que seja excluída da condenação a aplicação do disposto no art. 475-J do CPC. II) **DANO MORAL – CARACTERIZAÇÃO – FORNECIMENTO DE UNIFORME DE CORTE FEMININO A EMPREGADO DO SEXO MASCULINO – EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO HUMILHANTE E VEXATÓRIA PERANTE OS COLEGAS DE TRABALHO E CLIENTES – DEVER DA EMPREGADORA DE ZELAR PELA DIGNIDADE E SEGURANÇA DE SEUS EMPREGADOS.** 1. O dano moral passível de indenização diz respeito à violação da imagem, honra, vida privada e intimidade da pessoa (CF, art. 5º, X). 2. “In casu”, segundo o TRT, restou comprovada utilização pelo Reclamante do fardamento que lhe foi fornecido, consistente na camisa de corte feminino, expondo-o à situação humilhante e vexatória perante os colegas de trabalho e até perante os clientes, gerando comentários indevidos acerca da sua opção sexual e negativos a respeito da sua personalidade, que deveriam ter sido evitados pela Empregadora, diante do dever de zelar pela dignidade e respeito dos seus empregados. 3. Diante desse contexto fático e à luz do que estabelece o art. 5º, X, da CF, revela-se acertada a conclusão a que chegou a Corte de origem, pois, independentemente dos motivos que justificariam o fornecimento de fardamento feminino a empregado do sexo masculino, a Reclamada deveria observar critérios

de razoabilidade e prudência, não admitindo o uso do referido fardamento. 4. Destarte, revela-se motivo suficiente para ensejar a indenização por dano moral a exposição do Empregado à situação de humilhação e vexame. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido" (RR-130600-85.2007.5.20.0001, 7ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 15/05/2009). (grifou-se)

A ementa acima citada demonstra o abuso do poder empregatício de definir e impor o uso de uniforme ao empregado já que, no caso concreto, o trabalhador masculino foi obrigado a trabalhar com uniforme de corte feminino, passando a ser alvo de comentários indevidos quanto a sua opção sexual, passando por vexame e humilhação perante colegas de trabalho e clientes.

Por óbvio que o empregado em questão teve o seu direito de personalidade, em especial o direito de imagem, violado pelo uso abusivo ou inapropriado do poder empregatício, impondo-se ao empregador, causador do dano, o dever de indenizar o trabalhador.

Na mesma linha, cita-se a seguinte jurisprudência:

DANOS MORAIS. HUMILHAÇÃO PÚBLICA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. Prova oral que confirma os fatos narrados na petição inicial. Autor vítima de agressão verbal por parte do chefe do setor onde trabalhava e, após a discussão entre eles havida, passou a sofrer represálias em serviço. **Uso de uniforme de função hierarquicamente inferior a que exercia. Ofensa à honra e reputação do reclamante, causando-lhe dor e abalo psicológico, configurando dano moral passível de indenização.** Mantém-se a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Provimento negado aos recursos de ambas as partes. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0000695-12.2013.5.04.0373 RO, em 04/11/2014, Desembargadora Maria Madalena Telesca - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga, Desembargadora Maria Madalena Telesca, Desembargador Marcos Fagundes Salomão.)

No caso concreto, o empregador nitidamente abusou do seu poder empregatício de definir e impor o uso de uniforme, fazendo com que o empregado usasse uniforme destinado a trabalhador de posição hierárquica inferior, assumindo ou desejando o risco de humilhar o referido empregado perante os seus colegas e terceiros (clientes), gerando dano aos seus direitos de personalidade.

De outra parte, e pelos mesmos fundamentos, não está o empregador autorizado a impor ao trabalhador o uso, a guisa de uniforme, de itens de identificação (símbolos), ainda que ligados ao empreendimento, que coloquem o empregado em situação vexatória.

Nessa linha, cita-se a seguinte ementa de acórdão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO – RESPONSABILIDADE CIVIL – IMPOSIÇÃO DE USO DE ADEREÇOS E FANTASIAS EM CAMPANHAS DE MARKETING – DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO Demonstrada divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento. RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE CIVIL – IMPOSIÇÃO DE USO DE ADEREÇOS E FANTASIAS EM CAMPANHAS DE MARKETING – DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO Cinge-se o debate à investigação da existência de dano à moral do trabalhador em hipóteses de imposição de uso de adereços e fantasias em campanha de marketing . O Eg. Tribunal Regional concluiu que referida conduta acarreta dano à moral do trabalhador por si só, bastando, para tanto, a comprovação da prática lesiva denunciada. O TST, por seu turno, vem se posicionando em idêntico sentido, registrando tratar-se de *damnum in re ipsa* , ou seja, presumido desde que constatado o ato lesivo denunciado. Precedentes. ENQUADRAMENTO – DIFERENÇAS SALARIAIS O aresto transcrito à divergência revela-se inespecífico. Incidência da Súmula no 296, I, do TST. Recurso de Revista a que se nega provimento" (RR-144100-74.2012.5.13.0023, 8a Turma, Relator Desembargador Convocado João Pedro Silvestrin, DEJT 30/05/2014).

Na hipótese em tela, o empregado foi obrigado pelo seu empregador a usar adereços e fantasias, em campanha de marketing empresarial, instrumentalizando o empregado para usá-lo como meio de propaganda, exorbitando o poder empregatício de definir e impor o uso de outros itens de identificação empresarial, em notória lesão ao direito da personalidade do trabalhador. No caso, a decisão considerou bastante a mera comprovação da prática, pois considera o dano “*in re ipsa*”, ou seja, pela simples prática em si, que, a toda evidência, é abusiva, pois fere a dignidade da pessoa humana, segundo a qual o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser tratado como objeto.

No ponto, vale a advertência de Silva:

O uniforme, porém, deve ser utilizado como forma de padronização e de boa apresentação dos empregados perante clientes e fornecedores, jamais para exposição ao ridículo ou para o constrangimento. Assim, não se inserem no conceito de uniforme a determinação para que os empregados usem fantasias de super-heróis, como certa vez uma companhia aérea impôs aos empregados dentro de uma vasta campanha publicitária, nem para que os empregados trabalhem em trajes sumários ou sem as vestes acima da cintura, como de vez em quando se anuncia em algumas redes de lanchonetes estrangeiras que tentam adotar esse modelo no Brasil. A exposição ao constrangimento é vedada em diversos dispositivos da CF e do CC, não estando ao alcance da CLT dispor sobre a dignidade do ser humano. (SILVA, 2017, p. 79)

Para evidenciar a que nível de abusividade o poder empregatício de definir e impor ao empregado o uso de uniforme e outros itens de identificação pode chegar,

cita-se, entre vários outros casos semelhantes que se pode pinçar da jurisprudência, a seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. USO OBRIGATÓRIO DE ADEREÇOS E FANTASIAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1 . Consta do acórdão que da prova oral e documental " resulta que a reclamada realizava campanhas, nas quais os vendedores eram obrigados (...) a utilizar perucas e óculos coloridos ou roupas de cowboy, dentro e fora da loja (em trezinhos, de acordo com as testemunhas) ". A Corte de origem reputou " constrangedor para o vendedor (isto é, trabalhador que não é contratado para realizar este tipo de atividade) ser obrigado a se apresentar na loja e, principalmente, fora dela, com perucas, óculos coloridos e roupas de cowboy, ainda que isto ocorra em pequena escala e não tenha a intenção deliberada de constrangê-lo, ao passo que não há como dissociar a imagem do trabalhador das campanhas, visto que ele se apresenta perfeitamente identificável (é o que se vê nas fotografias apresentadas) ". Dito isso, o TRT manteve a sentença que condenou a reclamada a compensar o autor pelos danos morais. 2 . Diante do contexto ofertado pelo acórdão regional, a partir do qual demonstrado o ato ilícito da empregadora - abuso de poder diretivo - , o deferimento de indenização por danos morais ao reclamante não implica afronta aos artigos 7º, XXVIII, da Constituição da República e 186 e 927 do Código Civil. Aplicação das Súmulas 296 e 337/TST e alínea "a" do artigo 896 da CLT. Precedentes. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. O e. TRT manteve a sentença que condenou a reclamada a indenizar o empregado em R\$ 4.000,00, levando em consideração " a extensão do dano (art. 944 do C. Civil - as campanhas eram eventuais), a gravidade do ilícito praticado pela reclamada (art. 944, parágrafo único, do Código Civil - para a promoção eram utilizados vendedores com vestimentas que os conduzia ao constrangimento - estas vestimentas são utilizadas exatamente para chamar a atenção para que as utiliza), a capacidade econômica da reclamada e o papel pedagógico da condenação ". 2. Com base nas premissas ofertadas, não se vislumbra a notória desproporcionalidade passível de ensejar a redução do quantum, razão pela qual restam incólumes os artigos 884 e 944 do Código Civil. Aplicação da Súmula 296/TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-1284-51.2010.5.03.0077, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 11/09/2015).

Veja-se, o empregado foi obrigado pelo seu empregador a usar perucas e óculos coloridos e, em outras oportunidades, roupas de *cowboy*, dentro e fora da loja, saindo de "trezinhos" com outros colegas, tudo para promover a loja, em campanha de marketing. Como não poderia ser diferente, o Judiciário considerou a prática como verdadeiro exercício abusivo do poder diretivo do empregador (no caso, como definido neste estudo, abuso do poder empregatício de definir e impor o uso de uniforme e outros identificadores empresariais), abuso esse que gerou dano aos direitos da personalidade do empregado, em especial a sua imagem e honra. A reparação do dano, pois, foi medida que se impôs no caso concreto, já que, a toda evidência, o empregado foi instrumentalizado para fazer propaganda da empresa. Note-se, o empregado foi contratado para atuar como vendedor e não como modelo ou garoto

propaganda, o que evidencia o abuso do poder empregatício, já que não se trata de definir e impor o uso do uniforme e outros itens de identificação, mas sim extrapolar os ditames contratuais e obrigar o empregado a fazer propaganda/promoção empresarial, instrumentalizando-o para esse fim, prática essa que exorbita da esfera do poder empregatício definido no artigo 456-A, caput, da CLT e visivelmente fere o princípio da dignidade da pessoa humana.

Essa mesma linha de raciocínio se aplica na hipótese em que o empregador impõe ao empregado o uso de logomarcas de “empresas parceiras”. Com efeito, para ilustrar, cita-se a seguinte jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. DEPOIMENTO PESSOAL DO PREPOSTO. INTERVALO INTRAJORNADA. MULTA DO ART. 477 DA CLT. A transcrição integral do acórdão quanto ao tema não atende ao disposto no art. 896, § 1º - A, da CLT, uma vez que não há, nesse caso, determinação precisa da tese regional combatida no apelo, nem demonstração analítica das violações apontadas. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - PROVIMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. Diante de potencial violação do art. 5º, X, da CF/88, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. A determinação de uso de uniforme com logotipos de 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, com fulcro nos arts. 187 e 927 do mesmo diploma legal. Recurso de revista conhecido e provido" (ARR-578-60.2016.5.07.0008, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13/03/2020).

No caso concreto, a 3ª Turma do TST considerou que a prática empresarial de impor ao empregado o uso de logomarcas de empresas fornecedoras (ditas “parceiras”) violou o direito de imagem do empregado (direito da personalidade). Note-se que a empresa não obteve o consentimento prévio do empregado e, muito menos, compensou-lhe monetariamente pela prática.

No particular, colhe-se, mais uma vez, a lição de Silva: “Não confundir uso de uniforme com uso da imagem do empregado para fins publicitários. O uso da imagem do trabalhador, para fins comerciais, é bastante restrito, depende de sua autorização prévia e de indenização em dinheiro, segundo o art. 20 do CC.” (SILVA, 2017, p. 79)

Nesse contexto, fica evidente o abuso do poder empregatício de impor ao

empregado o uso de logomarcas de empresas parceiras, já que tal prática implica em tratar o empregado como um objeto, um meio para promover (de forma gratuita, sem compensar o empregado monetariamente para tanto) o *marketing* de outras empresas, estranhas ao contrato individual do trabalho. A prática, por conta disso, abusiva, pois fere o direito da personalidade do empregado, ligado a sua imagem, garantida não só no artigo 5º, X, da CF e artigo 20 do código civil (como citados no acórdão) e aplicáveis subsidiária e supletivamente ao direito do trabalho por força do artigo 8º, parágrafo primeiro, da CLT¹⁶, mas também fere o artigo 223-C da CLT, que contempla a imagem do empregado como bem juridicamente tutelável, ou seja, que deve ser protegido e respeitado, o que não ocorreu no caso ora em apreço.

No ponto, afigura-se questionável a constitucionalidade e a convencionalidade do dispositivo em tela, uma vez que, num primeiro olhar, ao arripio do artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a cláusula primeira do anexo I da Constituição da OIT (Declaração da Filadélfia) referente aos fins e objetivos da OIT, bem como o artigo 1º, III, da CF (princípio da dignidade da pessoa humana) outorga ao empregador o direito de “instrumentalizar” o empregado, de forma gratuita, para fazer *marketing* ou propaganda de empresas alheias, ditas “parceiras”.

Com efeito, o dispositivo autoriza a inclusão de logomarcas do empregador e de empresas parceiras no uniforme a ser utilizado pelo empregado, independentemente da autorização ou aquiescência desse. Mais, de forma gratuita, ou seja, sem compensar monetariamente o empregado (pagar pelo seu direito de imagem).

Ora, como visto na parte introdutória deste estudo, é possível afirmar que a dignidade da pessoa humana consiste na proibição de coisificação ou instrumentalização da pessoa. Em outras palavras, a pessoa não pode ser reduzida a condição de “coisa” ou ser “instrumento” para realização de objetivos alheios.

No caso, o empregado passa a figurar como um “mural” um “cartaz” dos símbolos de empresa diversa, sem qualquer poder de escolha e, pior, sem ser remunerado pelo possível uso indevido de sua personalidade (imagem, identidade).

¹⁶ O artigo 8º da CLT estabelece: “Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo primeiro – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.”

Então, há, no caso, latente inconstitucionalidade do novo dispositivo consolidado, por afetação ao direito de personalidade do empregado, albergado pelo princípio maior, constante na normativa internacional e constitucional, da dignidade da pessoa humana.

Com as abordagens supra, que ilustram na teoria e na prática a importância dos direitos da personalidade do empregado como balizadores/limites ao poder empregatício do empregador de definir e impor ao trabalhador o uso de uniforme, identificadores e logomarcas empresariais, passa-se, no tópico que segue, às conclusões desta pesquisa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos argumentos trazidos e dos casos concretos apreciados pelo Poder Judiciário Trabalhista, colocados em análise, o que se defende nesta pesquisa é a prevalência dos direitos da personalidade sobre o poder empregatício do empregador definir e impor o uso de uniforme, identificadores e logomarcas empresariais (próprias ou de empresas parceiras).

Com efeito, numa visão sistêmica, e como já dito ao longo desse estudo, os tratados internacionais e o direito constitucional pátrio consideram o SER mais relevante que o TER. Nesse sentido, o direito infraconstitucional ressignificou-se, passando a ser iluminado pelo princípio da dignidade humana, em face do qual o direito deve ser conformado e interpretado.

Assim, a vocação patrimonialista do direito privado (nele incluído o direito civil e o direito do trabalho) cedeu espaço para a prevalência do ser humano e da sua dignidade, para o qual os bens do mundo da vida devem reverter e beneficiar. Daí porque, nos termos do artigo 170 da CF, a ordem econômica e a livre iniciativa devem garantir a todos existência digna, o que denota que a economia, e os bens em si, devem servir ao homem e não o contrário.

É partir dessa luz que o novo artigo 456-A da CLT, que positiva o poder empregatício do empregador definir e impor ao empregado o uso de uniforme, identificadores e logomarcas empresariais (próprias e de empresas parceiras) deve ser interpretado, posto que, do contrário, poderá ocorrer abuso ou uso inadequado desse poder, conforme foi visto nos casos concretos trazidos à colação, causando danos a esfera moral do empregado (danos extrapatrimoniais).

Por tal razão é que se deve inverter a lógica, ou seja, antes de exercer o aludido poder empregatício, o empregador deve sopesar o conteúdo e contorno dos direitos da personalidade do empregado, direitos esses que, como visto, estão previstos nos marcos do direito internacional, constitucional e infraconstitucional para, com isso, evitar a prática de dano (prevenção – boa organização empresarial).

Com isso, os direitos da personalidade do empregado, ligados ao SER, devem prevalecer e balizar (limitar) o poder empregatício de definir e impor o uso de uniforme, identificadores e logomarcas empresariais, ligadas ao TER (conteúdo empresarial, econômico e marketing), em observância ao princípio maior e prevalente do sistema jurídico pátrio que é a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Código Civil (Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Código Penal (Decreto Lei 2.848 de 07 de dezembro de 1940). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Decreto n. 62.150 de 19 de janeiro de 1968. Promulga a convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego ou profissão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em 27/05/2019.

BRASIL. Tribunal Regional da 4ª Região. 3ª Turma. Acórdão RO 0000695-12.2013.5.04.0373, Relatora Desembargadora Maria Madalena Telesca. Julgado em 04/11/2014. Disponível em www.trt4.jus.br. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Acórdão RR-130600-85-2007.5.20.0001. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. DEJT 15/05/2009. Disponível em www.tst.jus.br. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão ARR-578-60.2016.5.07.0008, Relator Ministro Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT 13/03/2020. Disponível em www.tst.jus.br. Acesso em 01/04/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1a Turma. Acórdão AIRR-1284-51.2010.5.03.0077, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 11/09/2015. Disponível em www.tst.jus.br. Acesso 01/04/2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional**. 6 Ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4a Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15a Ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14a Ed. São Paulo: Ltr, 2015.

DELGUE, Juan Raso; CASTELLO, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Tomo I. Montevideo – Uruguay: Fundación de Cultura Universitária, 2015.

MIRANDA, Jorge. **Escritos vários sobre direitos fundamentais**. Estoril/Portugal: Editora Principia, 2006.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Ampliando os direitos de personalidade**, 2008. Disponível em: https://www.academia.edu/9689598/Ampliando_os_direitos_da_personalidade Acesso em: 20 abr. 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL – DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf Acesso em 01/04/2020.

OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del trabajo**. 8. ed. rev. Madrid: Universidad de Madrid, 1983.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - Constituição da OIT – Anexo I – Declaração da Filadélfia. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf Acesso em 01/04/2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Estudos de direito do trabalho**. Vol. I. Coimbra: Almedina, 2003.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017 e Med. Prov. n. 808/2017**. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: lei de introdução e parte geral**. Tomo 1. 13^a Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

TEPEDINO, Gustavo. Cidadania e direitos de personalidade. In. **Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Faculdades do Brasil**. Jan/Jun 2003. Curitiba: UNIBRASIL.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Contrato de trabalho & eficácia dos direitos fundamentais de primeira geração**. Curitiba: Juruá, 2009.

Recebido em 09/04/2020

Aprovado em 27/08/2021

Received in 04/09/2020

Approved in 08/27/2021