

FERNANDA MARIA ROSSIGNOLLI GRUNSPUN PITTA

RESTRICÇÕES AO DIREITO DE IMAGEM DO TRABALHADOR

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Estêvão Mallet.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO - SP

2018

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Pitta, Fernanda Maria Rossignolli Grunspun
Restrições ao Direito de Imagem do Trabalhador / Fernanda Maria
Rossignolli Grunspun Pitta ; orientador Estêvão Mallet -- São Paulo,
2018.
169

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do
Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de
São Paulo, 2018.

1. Direito do Trabalho. 2. Direito de imagem. 3. Direitos da
personalidade. 4. Poder diretivo. 5. Subordinação. I. Mallet, Estêvão,
orient. II. Título.

Nome: Fernanda Maria Rossignolli Grunspun Pitta
Título: Restrições ao Direito de Imagem do Trabalhador.

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

Prof. Dr. _____
Instituição: _____
Julgamento: _____
Assinatura: _____

*“É incontestável que estamos vivendo em uma sociedade narcisista que nos convida ao culto do ego. É preciso vencer na vida, ficar rico e poderoso, e orientá-lo. Os dirigentes das multinacionais, aliás, substituíram os reis e as rainhas nas primeiras páginas das revistas. Nesta sociedade fundada na imagem, tem pouca importância o valor real das pessoas, pois o que conta é a aparência.” (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 213)*

AGRADECIMENTOS

A elaboração de uma dissertação é uma empreitada solitária, mas que apenas é possível com o apoio daqueles que, ainda que a distância, acompanham essa jornada. Por isso é fundamental realizar os devidos agradecimentos àqueles que contribuíram para o progresso e conclusão do presente trabalho.

Inicialmente agradeço ao meu marido Andre, que ao longo desses doze anos em que estamos juntos, sempre foi meu maior incentivador, minha inspiração, meu modelo a ser seguido, a razão para não desistir e o motivo para continuar a sonhar. Sem seu apoio, suas palavras de incentivo e até mesmo seus empurrões não teria conseguido finalizar este trabalho.

Agradeço aos meus pais, Eliana e Flávio (*in memorium*), que desde os tempos do colégio sempre me incentivaram a ir atrás dos meus objetivos, do conhecimento, o bem mais valioso que os pais podem incentivar seus filhos a buscarem. Sem o incomensurável apoio e incentivo de vocês talvez nem mesmo tivesse saído de Jaú há quinze anos. Agradeço, ainda, a minha irmã Flávia e meus cunhados: Fábio, Bruna, Ana Cláudia e Fernando, meus sogros Cássio e Suzana e a Sueli pelo constante apoio.

Minha gratidão especial ao meu querido mestre que desde o terceiro ano de faculdade me mostrou o Direito do Trabalho de uma forma diferente. Com seus ensinamentos abriu um mundo novo e contribuiu de forma especial para minha formação acadêmica e profissional. Professor Dr. Estêvão Mallet, para além de constituir um dos maiores exemplos de seriedade, energia e intelectualidade que tive ao longo dos anos, é exemplo pessoal e profissional; e assim como me inspirou continua a inspirar tantos outros estudantes da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Jamais serei capaz de retribuir, à altura, a confiança e a oportunidade.

Agradeço também, com especial afeto, aos Professores Otávio Pinto e Silva e Solon de Almeida Cunha, que contribuíram enormemente para o desenvolvimento deste trabalho, a partir dos valiosos comentários feitos durante o exame de qualificação.

Expresso também meu carinho e gratidão aos meus amigos e companheiros de escritório, especialmente aos meus queridos sócios, Dra. Olinda Maria Moreira Alves de Oliveira Mallet, Dr. Renato Noriyuki Dote, Dr. Marcos Guilherme Cicarino Fantinato, Dra. Tatiana de Oliveira Silva Modenesi e Dra. Erika Imbiriba Hesketh pela convivência,

paciência, incentivo e ideias compartilhadas ao longo dessa trajetória. Certamente o caminho tornou-se menos pesado com o apoio de vocês. Minha gratidão também à Dra. Gabriela Paiva Bussab, com quem ao longo desse último ano tive oportunidade de dividir minhas angústias e compartilhar ideias a serem desenvolvidas no trabalho.

Evidente, todavia, que todas as opiniões e os inevitáveis erros e imprecisões das linhas que se seguem são de única e exclusiva responsabilidade da autora.

PITTA, Fernanda Maria Rossignolli Grunspun. Restrições ao direito de imagem do trabalhador. 169 p. Mestrado – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar a possibilidade de o empregador, por meio do regular exercício do poder diretivo, impor restrições à imagem do empregado (imagem-retrato e imagem-atributo), a forma como o empregado se apresenta para o mundo, dentro e até mesmo fora do ambiente de trabalho, sem que isso configure ofensa ao direito de imagem do trabalhador, direito da personalidade consagrado constitucionalmente e também protegido pelo Código Civil e pela Consolidação das Leis do Trabalho. Será analisado como o direito de imagem foi reconhecido como parte integrante do direito da personalidade e elevado a condição de direitos humanos e fundamentais, no âmbito das relações de trabalho, em especial nas relações de emprego, tendo em vista que até os dias atuais as relações de trabalho são vistas sob um prisma que, muitas vezes, ignora o fato de que em um dos polos dessa relação sempre haverá uma pessoa física, o empregado, que possui direitos da personalidade. Também será analisado como o direito de imagem foi reconhecido como direito autônomo, uma vez que durante muito tempo a ofensa ao direito de imagem era condicionada à ofensa à honra, à intimidade e à vida privada. Serão, ainda, analisadas as diferenças entre direito de imagem, direito de arena e direito do autor, direitos que a jurisprudência trabalhista em muitas ocasiões entendeu como sinônimos, mas que, na verdade, embora possam se inter-relacionar, também podem ser ofendidos de forma autônoma. Será analisada a evolução do poder diretivo, e a forma pela qual se manifesta – poder organizacional, controle, regulamentar, disciplinar e mesmo *jus variandi* – no âmbito das relações de emprego, uma vez que é pelo regular exercício do poder diretivo, por meio das suas mais diferentes formas de manifestação, que o empregador poderá impor restrições à imagem do empregado. Será abordada, também, a subordinação, como contraponto ao poder diretivo. Como as questões que envolvem o direito de imagem no âmbito das relações de trabalho são muito variadas, serão analisadas três situações específicas em que se vislumbra a possibilidade de o empregador impor restrições à imagem do empregado, dentro do regular exercício do poder diretivo, sem que configure ofensa ao direito de imagem do empregado: (i) em razão da função exercida; (ii) como decorrência da imposição de padrões estéticos do empregador, desde que não sejam vexatórios e não exponham a intimidade do trabalhador; e (iii) para preservar a imagem do empregador. Em conjunto, será avaliada a possibilidade de o empregador impor restrições à imagem do empregado mesmo fora do ambiente de trabalho, levando-se em consideração a função, a posição hierárquica ocupada pelo empregado; a existência de consentimento e a previsão em regulamentos da empresa que disciplinam tais aspectos. Será visto que, embora referidas hipóteses possam ser um norte na apreciação da restrição imposta, em muitos casos a análise isolada não será suficiente, sendo necessário recorrer-se a outros mecanismos, a ponderação dos interesses envolvidos na imposição de restrições à imagem do trabalhador, uma vez que estão em conflito direitos constitucionalmente garantidos, sendo necessário realizar o sopesamento entre os interesses envolvidos, por meio da análise da necessidade, adequação e proporcionalidade, a fim de obter a máxima observância e a mínima restrição, estabelecendo uma conciliação de modo a trazer menor prejuízo para as partes envolvidas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direito de imagem. Direitos da personalidade. Poder diretivo. Subordinação.

PITTA, Fernanda Maria Rossignolli Grunspun. Limitations to the image rights of the employee. 169 p. Masters – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2018.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze in what circumstances the employer, within the due exercise of its directive power, may impose restrictions to the employee's image (image-portrait and image-attribute), on how the employee presents itself externally, inside or even outside the work site, without breaching the employee's image rights – a part of the personality rights established by the Brazilian Constitution and protected by the Civil Code and the CLT. It analyzes how image rights have been recognized as a part of personality rights and brought to the status of human and fundamental right, within the scope of labor relationships, especially in employment relations, considering that up until now, labor relations have been seen from an angle that frequently ignores that one of the poles of such relationship is and will always be an ordinary person, the employee, whom beholds personality rights. This study also analyzes how image rights were recognized as an autonomous right, considering that, for a long period, a breach of such right was necessarily conditioned to offense to honor, intimacy or private life, that is. The differences between image rights, arena rights and copyrights - which the labor courts in given occasions treat as synonyms, but may also be offended autonomously (despite of their natural interrelation) - are also analyzed. This study, additionally, analyzes the evolution of the directive power and how it is exercised – through organizational power, control, regulation, discipline and even *jus variandi* – within the scope of employment relationship, since it is by the regular exercise of the directive power, in its different forms of exercise, that the employer may impose restrictions on the image of the employee. The notion of subordination is also analyzed, in contrast to the directive power. Once the issues involving image rights within labor relationships vary, three specific situations are specifically analyzed in which the the employer may impose restrictions to the image of the employee, within the due exercise of its directive power, without representing an offense to the employee's image rights: (i) due to the allotted job; (ii) as a result of the imposition of aesthetic standards of the employer, as long as they are not vexatious and do not expose the worker's intimacy and (iii) to preserve the image of the employer. Moreover, the limits to the imposition of restrictions to the image of the employee outside the work site by the employer is analyzed as well, considering the hierarchical position held by the employee; the existence of consent and the internal regulations provisions of the company. As a result of such analysis, the study concludes that, although the aforementioned hypotheses shall be considered in the evaluation of the licitude of the restrictions imposed, in many cases a singular analysis shall not be enough and other mechanisms need to be used, such as the balance of the interests involved in the restrictions imposed to the image of the employee, once it may represent a conflict among different constitutionally guaranteed rights, and, in such cases, it is necessary to perform a proper weight of the interests affect, through the analysis of the necessity, adequacy and proportionality, in order to obtain maximum compliance and minimum restriction, though setting forth an adequate conciliation in order to minimize the potential damages to the parts involved.

Key words: Image rights. Labour Law. Personality rights. Directive power. Subordination.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. DIREITOS DA PERSONALIDADE	7
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE	7
2.2 DIREITOS DA PERSONALIDADE E O RECONHECIMENTO COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	11
2.3 DIREITOS DA PERSONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO. MUDANÇA DE PARADIGMA DA VISÃO PRIVATISTA E PATRIMONIALISTA PARA A VISÃO HUMANISTA ...	17
2.4 DIREITO DA PERSONALIDADE APLICADO À RELAÇÃO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA	24
3. O DIREITO DE IMAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO COMO UM DIREITO DA PERSONALIDADE.....	34
3.1 O CONCEITO DE DIREITO DE IMAGEM	34
3.1.1 <i>A Imagem-retrato e a imagem-atributo</i>	<i>35</i>
3.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE IMAGEM	37
3.3 O DIREITO DE IMAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	38
3.4 A AUTONOMIA DO DIREITO DE IMAGEM.....	41
3.4.1 <i>O direito de imagem e o direito à honra, intimidade e privacidade.....</i>	<i>42</i>
3.4.2 <i>O direito de imagem e o direito do autor</i>	<i>48</i>
3.4.3 <i>O direito de imagem e o direito de arena.....</i>	<i>53</i>
3.4.3 <i>Conclusão sobre a autonomia do direito de imagem</i>	<i>62</i>
4. O PODER DIRETIVO	63
4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	63
4.2 PODER ORGANIZACIONAL E PODER DE CONTROLE.....	69
4.3 PODER DE REGULAMENTAÇÃO	71
4.4 PODER DISCIPLINAR	74
4.5 <i>JUS VARIANDI.....</i>	<i>79</i>
4.6 SUBORDINAÇÃO	86
4.7 CONCLUSÕES PRELIMINARES SOBRE O PODER DIRETIVO	92
5. PODER DIRETIVO COMO LIMITADOR DO DIREITO DE IMAGEM	94
5.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	94
5.1.1 <i>Restrições à imagem do trabalhador em decorrência da função exercida</i>	<i>101</i>
5.1.2 <i>Imposição de padrões estéticos pelo empregador.....</i>	<i>107</i>
5.1.3 <i>Restrições à imagem do trabalhador para preservar a imagem do empregador</i>	<i>117</i>
5.2 POSSIBILIDADE DE RESTRIÇÕES À IMAGEM DO TRABALHADOR FORA DA JORNADA E DO AMBIENTE DE TRABALHO.....	127
5.3 O CONSENTIMENTO COMO MODULADOR DO PODER DIRETIVO	134
5.4. MECANISMOS DE PONDERAÇÃO DE INTERESSES NA RESTRIÇÃO DO DIREITO DE IMAGEM DO TRABALHADOR	142
6. CONCLUSÃO.....	151
7. BIBLIOGRAFIA	158

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo avaliar em que medida, por meio do poder diretivo, o empregador poderá impor restrições à imagem do trabalhador – expressão de sua personalidade – dentro e fora do ambiente de trabalho, sem que ocorra abuso do poder diretivo e, como consequência, afronta ao direito de imagem do trabalhador.

O direito de imagem é reconhecido constitucionalmente como um direito da personalidade. Seu reconhecimento como tal é recente. Durante muito tempo, os direitos da personalidade foram objeto apenas de reflexão. A dignidade da pessoa humana foi uma conquista ético-jurídica oriunda da reação dos povos contra as atrocidades cometidas pelos regimes totalitários a milhões de pessoas durante a Segunda Guerra Mundial. Fatores culturais, sociais, econômicos e políticos fizeram, a partir de então, com que a atenção se voltasse para os direitos da pessoa humana.

No entanto, os direitos de personalidade, muitas vezes, sucumbem aos interesses econômicos e, desta forma, no Direito do Trabalho, assumem especial dificuldade porque a visão excessivamente privatista desse ramo do Direito durante muitos anos enxergava o trabalhador como portador do trabalho, não dissociando o trabalhador da própria ocupação. E ainda na atualidade se encontram resquícios dessa visão.

O trabalhador, ao ingressar na relação de emprego, em certa medida promove uma autolimitação parcial de seus direitos da personalidade, sabedor da necessidade de subordinar-se às ordens emanadas do empregador.

Assim também ocorre com o direito de imagem. A imagem é a forma como a pessoa se apresenta para o mundo, revela sua essência, relaciona-se à liberdade individual e à afirmação subjetiva da personalidade. O direito de imagem é um direito essencial ao homem. Não pode o titular privar-se da sua própria imagem, mas dela pode dispor ou mesmo concordar com a sua restrição parcial, para se amoldar à imagem exigida pelo empregador, durante um período determinado.

No entanto, muitas vezes, no âmbito das relações de trabalho, os empregados estão sujeitos a exigências que extrapolam o regular exercício do poder diretivo e, em virtude disso, há várias hipóteses em que podem ser configurados danos aos direitos de personalidade do trabalhador, entre eles o direito de imagem.

Quando se fala em direito de imagem no âmbito das relações de trabalho, logo se

pensa sobre a utilização da imagem dos atletas, em especial dos jogadores de futebol, e toda polêmica existente em torno do direito de arena e direito de imagem.

No entanto, diferentemente do que se possa cogitar, o uso e a possibilidade de restrições à imagem (retrato e atributo) não são importantes apenas nos contratos de trabalho que envolvem os atletas profissionais ou artistas. Muito distintamente disso, os avanços tecnológicos, que trazem ao mesmo tempo a possibilidade de superexposição e controle exacerbado, tornam necessária a avaliação crítica da imposição de restrições à imagem do empregado, enquanto atributo da personalidade de cada cidadão, em toda relação de emprego, estando incluído, mas não se limitando, ao caso dos atletas e artistas.

As possibilidades de ofensa à imagem do trabalhador são muito mais amplas e de difícil delimitação. Se há dúvida quanto à possibilidade de o empregador, por meio do poder diretivo, impor restrições à imagem do trabalhador dentro do ambiente de trabalho, maior ainda é a dúvida quanto à possibilidade de interferência na imagem do trabalhador fora da jornada e do ambiente de trabalho. No contexto social atual, em muitas oportunidades, trabalho e convívio em sociedade acabam por se misturar e há situações em que, em razão das funções exercidas e da posição hierárquica ocupada pelo trabalhador, vislumbra-se possível o empregador restringir a imagem do empregado, mesmo fora do horário e do local de trabalho, para fazer valer os seus interesses e preservar a imagem da empresa.

Por essa razão, o presente estudo limitar-se-á a analisar em que medida o empregador pode interferir, limitar, restringir a forma como o trabalhador se apresenta para o mundo, considerando todos os componentes da imagem do trabalhador, sua aparência como um todo, ponderando a forma como se veste, seus cabelos, unhas, *piercings*, adereços, adornos, tatuagens, barba, cavanhaque e tudo mais que faça parte da armadura com que a pessoa se revela para a sociedade no âmbito das relações de trabalho e até mesmo fora desse ambiente.

Contudo, para se chegar a uma conclusão mais adequada aos princípios constitucionais e ao atual contexto social do trabalho, é preciso esclarecer se o controle desenvolvido pelo empregador se faz realmente necessário para resguardar os interesses da empresa; a imagem da empresa; a função exercida.

Por outro lado, a valorização do trabalho humano pelo Direito atua de maneira decisiva sobre o poder empregatício, visto que este não poderá ser exercido sem a observância daquele. O conceito de poder de direção e seu contraponto – a subordinação –

são, portanto, redefinidos, sem serem abandonados, à luz dos direitos fundamentais, uma vez que, no contexto social, é preciso reconfigurá-lo com a intensidade adequada.

Dessa forma, no desenvolvimento da relação de emprego poder-se-á se estabelecer um confronto entre dois direitos fundamentais que, portanto, ocupam o mesmo nível hierárquico das normas. Daí a razão pela qual a análise deve ser feita levando em consideração a necessidade de ponderação de interesses, no caso prático, dos princípios da proporcionalidade, da necessidade e da adequação, pois estão em discussão direitos constitucionalmente garantidos, direitos fundamentais, direito da personalidade, de um lado; e direito da personalidade de outrem, propriedade privada e livre iniciativa, de outro lado.

Feitos esses esclarecimentos iniciais, cumpre apresentar como tal análise será conduzida ao longo do trabalho.

O Capítulo 2 tratará de estabelecer, de modo introdutório, breves linhas sobre alguns conceitos importantes advindos dos chamados Direitos Humanos (ou Direitos dos Homens) e Fundamentais, importantes à análise dos direitos da personalidade, levando-se em consideração a evolução conceitual e suas definições no tempo.

Será analisado como ocorreu a introdução dos direitos da personalidade no âmbito do Direito do Trabalho. Isso porque as relações de trabalho, vistas sob a ótica privatista e patrimonialista, dificultavam o reconhecimento de que nas relações de trabalho, em um dos polos, sempre estará o trabalhador, pessoa humana que possui direitos da personalidade. Assim, será analisada a evolução da concepção do Direito do Trabalho sob a ótica humanista, bem como os resquícios existentes até os dias atuais que dificultam a plena proteção dos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho.

Na sequência, será abordada a ausência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema, que foi mitigada com a reforma trabalhista promovida pela Lei n.º 13.467/17, tornando-se necessária a aplicação de preceitos advindos da Constituição Federal e do Código Civil com relação às relações de trabalho.

O Capítulo 3 abordará a forma pela qual o direito à imagem foi reconhecido como direito da personalidade, sua origem histórica e evolução legislativa no ordenamento jurídico pátrio.

Na sequência, serão apresentadas as principais distinções entre a imagem-retrato e a imagem-atributo com o objetivo de estabelecer o conceito de imagem que será adotado no presente trabalho. Em seguida será analisada a confusão existente entre os conceitos de proteção à imagem, à intimidade, à privacidade, à honra, uma vez que durante muitos anos

e até os dias atuais, há julgados que somente vislumbram a ofensa à imagem do trabalhador de forma reflexa, quando restar constatada ofensa à honra, à intimidade e à privacidade, não se reconhecendo, portanto, o direito à imagem como um direito da personalidade autônomo.

Posteriormente, serão analisadas as confusões também existentes entre os conceitos de direito autoral, direito de arena e direito de imagem no âmbito da justiça do trabalho, uma vez que a distinção entre os institutos é importante para ratificar a autonomia do direito à imagem, expressão máxima da personalidade de cada indivíduo, que pode sofrer restrições por meio do poder diretivo do empregador.

O Capítulo 4 abordará o conceito de poder diretivo à luz de sua evolução conceitual ocorrida com o passar dos anos, a qual se desenvolveu por meio de diferentes correntes doutrinárias para que se pudesse analisar, na sequência, a forma como o poder diretivo se manifesta no âmbito das relações de emprego.

Serão analisados os desdobramentos do poder diretivo, por meio do poder organizacional, de controle, de regulamentação e disciplinar, como também a forma com que podem atuar restringindo a livre manifestação da imagem do trabalhador.

Será abordado também o *jus variandi*, com o objetivo de avaliar se as restrições impostas poderiam ser alteradas no decorrer do contrato de trabalho, posto que os padrões estéticos se modificam com o caminhar da história. Assim, será avaliado se, partindo da premissa de que a restrição imposta por meio do *jus variandi* não configurara alteração prejudicial lesiva ao trabalhador, poderiam os padrões estéticos e de vestimenta ser alterados de forma unilateral pelo empregador durante a vigência do contrato de trabalho.

E, como não poderia deixar de ser, será analisada a subordinação, como resposta ao poder diretivo, com o objetivo de verificar em que medida o empregado, em razão da subordinação, deverá acatar as ordens do empregador, emanadas pelo poder diretivo, de forma incontestada, ou se essa sujeição não é ilimitada, possibilitando que o trabalhador se recuse a atender ordens restritivas em sua imagem que extrapolem o regular exercício do poder diretivo, configurem abuso do poder diretivo e, como consequência, evitem prejuízos e ofensa à imagem.

O Capítulo 5, em seu turno, a partir da definição de poder diretivo e das formas pelas quais esse poder se manifesta, abordará a difícil tarefa que é conciliar o poder diretivo do empregador com os direitos da personalidade – especialmente o direito à imagem. Posteriormente, serão analisadas três situações específicas em que se vislumbra, de forma

preliminar, a possibilidade de restrições à imagem do empregado sem se cogitar ofensa ao direito de imagem e abuso do poder diretivo, quais sejam: restrições decorrentes (i) da função exercida; (ii) da imposição de padrões estéticos pelo empregador; e por fim (iii) da necessidade de preservar a imagem do empregador, com o estudo de alguns julgados, para verificar se, partindo dessas premissas, as restrições à imagem do empregado seriam justas e razoáveis. Será avaliado, ainda, se, a depender da função e do nível hierárquico ocupado pelo empregado, é possível impor restrições à manifestação de sua imagem, como expressão de sua personalidade, mesmo fora do ambiente de trabalho.

O estudo ainda abordará se o consentimento pode atuar como limitador ao exercício do poder diretivo do empregador. Será avaliada a forma como o consentimento pode se manifestar, se expresso ou tácito, bem como se o consentimento seria suficiente para permitir as restrições sem que se possa cogitar ofensa ao direito de imagem do trabalhador e, como consequência, seu ressarcimento.

Por fim, será avaliado de que forma a ponderação dos direitos fundamentais deve ser feita na análise do caso prático, levando em consideração outros princípios, além das premissas apresentadas no capítulo anterior, também como mecanismo de modulação do exercício do poder diretivo, a fim de que não ocorra abuso e tampouco reste ofendido o direito de imagem do trabalhador.

6. CONCLUSÃO

Restou demonstrado que a imagem é a exteriorização da personalidade, formada pela imagem-retrato e pela imagem-atributo. Assim, o todo que compõe a imagem - a forma como a pessoa se apresenta para o mundo e se diferencia do outro, tornando-se única, singular na sociedade - deve ser considerada como imagem, sendo passível de restrições pelo exercício do poder diretivo, dentro e fora do ambiente de trabalho, o que gera preocupação na medida em que o abuso do poder diretivo implicará em ofensa ao direito de imagem.

Como visto, durante muitos anos, a proteção da imagem nos textos normativos se dava pela via reflexa, seja pela proteção da vida, da privacidade ou ainda da intimidade. Apenas com a Constituição Federal de 1988 é que ficou estabelecida a proteção da imagem de forma específica no art. 5.º, inc. V, X e XXVIII, “a”, elevando-o a condição de direito da personalidade e direito fundamental. Restou demonstrado que a imagem também é protegida pelo Código Civil que, em boa medida, contribuiu para confusão sobre a possibilidade de o direito de imagem não poder ser visto, ofendido e protegido de forma autônoma, desvinculado da honra, da intimidade, da privacidade. Assim, durante muitos anos, embora a Constituição Federal já tivesse consagrado sua autonomia, questionava-se se a ofensa não seria reflexa e dependeria da ofensa de outros institutos, além da honra, da privacidade e intimidade, tais como os direitos autorais e o direito de arena.

No entanto, conclui-se pela possibilidade de o direito de imagem - aqui considerado de forma ampla, pois tudo o que gira em torno da construção da imagem da pessoa (seja imagem-atributo, seja imagem-retrato) – ser ofendido de forma autônoma. Ainda que possa haver reflexos e também restar ofendida a honra, a respeitabilidade, a intimidade, a privacidade e a boa fama.

No mesmo sentido, restou demonstrado que o direito de imagem chegou a ser confundido com o direito do autor em razão do caráter dúplice do direito, moral e patrimonial, além de terem sido tratados de forma uníssona no art. 20 do Código Civil. A confusão resta maior quando se está a falar na voz que compõe a imagem da pessoa, mas que pode ser entendida, de forma equivocada, como criação. A confusão novamente decorre do texto do Código Civil, que ao tratar da proteção ao direito do autor, menciona a proteção de escritos e transmissão da palavra. São coisas distintas e que no âmbito da justiça do trabalho podem e devem ser tratadas de formas diferentes.

Também restou constatada a confusão entre o direito de imagem e o direito de arena, no âmbito das relações que envolvem atleta profissional. A diferença primordial entre os

dois institutos está no objeto. O direito de arena refere-se à exposição da imagem do atleta enquanto partícipe do espetáculo, do evento desportivo; já o direito de imagem visa resguardar a imagem do atleta de forma individual. Assim, o direito de arena pertence ao clube, enquanto o direito de imagem pertence ao atleta. No âmbito da justiça do trabalho a confusão entre direito de imagem e direito de arena decorria do art. 42 da Lei n.º 9.615/98, que trazia dúvida quanto ao pertencimento do direito de imagem do coletivo ao invés de tratar do direito de arena. Mas o tema já foi pacificado, reconhecendo a jurisprudência que o direito de imagem e de arena são institutos distintos. Ainda na justiça do trabalho havia confusão quanto ao direito de imagem do atleta profissional porque muitos clubes utilizam o direito de imagem para evitar encargos trabalhistas e fiscais. Assim, conclui-se ser necessário a comprovação de que não houve fraude na celebração do contrato de cessão de imagem para que, de fato, possa ser reconhecido como parcela de natureza civil.

Constatou-se ainda que, também no âmbito das relações de emprego com o atleta profissional, assim como ocorre com outros empregados, há dificuldade de se estabelecer limites a possibilidade de impor restrições à imagem do atleta, imagem-retrato e atributo, enquanto empregado do clube dentro do espetáculo esportivo e mesmo fora do ambiente de trabalho.

Assim, conclui-se que o direito de imagem pode inter-relacionar-se com outros direitos, de modo que ainda que de forma reflexa gere repercussões no âmbito da honra, da intimidade, da privacidade, dos direitos autorais e do direito de arena. Mas, por outro lado, poderá ser ofendido de forma autônoma, pois deles se distingue, se individualiza, tornando-se relevante a análise das hipóteses em que a imagem pode sofrer restrições, no âmbito das relações de emprego sem que haja abuso do poder diretivo e ofensa ao direito de imagem.

Conclui-se, ainda, que no âmbito das relações do trabalho, em razão da visão patrimonialista que ainda persiste, os direitos da personalidade, entre eles o direito de imagem, são, na maioria das vezes, deixados de lado. É preciso que o Direito do Trabalho se preocupe e busque a efetiva proteção dos direitos da personalidade, uma vez que sempre haverá, em um dos lados da relação, pessoa física que não perde sua condição de cidadão por adentrar a relação de emprego.

Com a reforma trabalhista, ocorrida em 2017, por meio da Lei n.º 13.467/17, foi introduzida, ainda que de forma genérica, proteção, no âmbito das relações de trabalho, à etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, orientação sexual, saúde, lazer e integridade física. A proteção também foi estendida ao empregador, especialmente à imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo da

correspondência. No entanto, a CLT tratou do tema de forma genérica de modo que sempre será necessário socorrer-se da Constituição Federal e mesmo do Código Civil na busca de maior proteção aos direitos da personalidade dos trabalhadores.

Verificou-se que o poder diretivo foi definido, ao longo dos anos, pelas mais diferentes correntes, sendo que aquela que o define como direito-função é a que melhor se encaixa na atualidade. Segundo tal corrente, o poder diretivo deve ser exercido em observância das leis, da boa-fé, buscando a satisfação dos interesses não apenas dos empregadores, da empresa, mas também dos empregados e da sociedade.

No âmbito das relações de emprego, é por meio do poder diretivo e de suas mais diferentes facetas e forma de atuação, que o empregador pode impor restrições à imagem do empregado. As restrições podem ser impostas por meio do poder organizacional, de controle, regulamentador, pelo *jus variandi*; e é por meio do poder disciplinar que o empregador poderá cobrar a efetividade da restrição e até mesmo punir o empregado que venha desobedecer à ordem justa e razoável que não configure abuso ao poder diretivo e até mesmo rescindir o contrato por justa causa, por indisciplina ou insubordinação.

No âmbito do poder regulamentador é que o empregador poderá estabelecer regulamentos, código de vestimentas - cada vez mais comuns nas empresas - estabelecendo restrições à imagem do empregado. Os códigos de vestimenta em muitas oportunidades não decorrem da função exercida pelo trabalhador. Diferentemente disso, têm como objetivo estabelecer uma padronização, uniformidade entre os empregados, de modo que sua apresentação seja um reflexo da imagem que a empresa pretende passar para a sociedade. Em outras tantas oportunidades, os regulamentos preveem padrões estéticos estabelecidos pelo empregador como decorrência de tendências, sem relação com a função exercida pelo trabalhador e tampouco com a intenção de proteger a imagem do empregador.

Verificou-se que se o empregado tem ciência do código ou do padrão de vestimenta estabelecido pelo empregador e passou a observá-lo no transcurso do contrato de trabalho não poderá, posteriormente, alegar desconhecimento e tampouco que seu direito de imagem foi ferido. No entanto, o código não poderá estabelecer parâmetros vexatórios ou que exponham a intimidade do empregado. Em razão de o contrato de trabalho ser prestação de serviços de trato continuado, conclui-se ser possível que o empregador possa alterar o código de conduta ao longo dos anos. Nessa hipótese, caso o novo padrão não traga alteração substancial, pode-se considerar válida e estaria dentro do *jus variandi* do empregador, que permite ocorrerem alterações no contrato de trabalho desde que não sejam mudanças contratuais lesivas.

Por outro lado, a subordinação é a contrapartida ao poder diretivo. A relação de emprego é reconhecida pela subordinação intensa. Subordinação que, embora possa ser entendida como econômica, técnica e jurídica, nos dias atuais mais se coaduna com a subordinação jurídica, que se traduz pelo dever de obediência do empregado e o poder de dar ordens do empregador, decorrentes do contrato de trabalho celebrado.

Conclui-se que o empregado não está obrigado a atender todas e quaisquer ordens do empregador, pois a subordinação não lhe retira os direitos da personalidade. Muito diferentemente disso, os direitos da personalidade do trabalhador atuam como verdadeiros limitadores ao poder diretivo do empregador. De modo que poderá resistir, exercendo o *jus resistentia*, embora controvertida sua efetividade jurídica, e mesmo ingressar com ação buscando a cessação da ofensa e o ressarcimento pelo dano à imagem.

Constatou-se que as questões relacionadas à imagem no âmbito das relações de trabalho são variadas, de modo que o presente trabalho se restringiu a analisar três situações em que, em princípio, parece ser possível ocorrerem restrições à imagem do trabalhador com o objetivo de analisar se a limitação decorre do legítimo exercício do poder diretivo ou se configuraria abuso de poder e, dessa forma, representaria ofensa ao direito de imagem do trabalhador.

Conclui-se ser válida a restrição quando inerente ao tipo de trabalho e função desenvolvida, sendo possível encontrar julgados que caminham nessa direção. Nesse contexto, a limitação da utilização de cabelos soltos, barba por fazer, unhas mal cortadas, brincos, *piercings* é condizente com o trabalho desenvolvido em linha de produção de empresa alimentícia.

A dificuldade surge quando não é tão claro que a restrição decorre da função exercida, confundindo-se com a imposição de padrões estéticos pelo empregador; ou para preservar a imagem do empregador, sendo necessária a análise de outros elementos para que se possa concluir se houve abuso de direito e ofensa ao direito de imagem do trabalhador.

A segunda situação em que se vislumbra ser possível a imposição de restrições à imagem do empregado é a imposição de padrões estéticos decorrentes de um mundo cada vez mais globalizado em que a *internet* massifica os padrões estéticos mundiais. Assim, é cada vez mais comum, como esclarecido, que as empresas estabelecerem códigos de vestimenta que não se restringem a trajés relacionados com a função desenvolvida mas vão além; e, em algumas oportunidades, ditam até mesmo a forma como o empregado deve se comportar, como por exemplo o código de vestimenta da *Disneyworld*, aqui analisado, podendo o empregado ser impedido de trabalhar e ser punido se não observar às restrições

impostas.

Em certa medida, o art. 456-A, introduzido pela reforma trabalhista promovida pela Lei n.º 13.467/17, referendou o entendimento no sentido de que pertence ao poder diretivo do empregador o estabelecimento de padrões estéticos desde que não sejam vexatórios e tampouco exponham a intimidade do trabalhador. De tal modo, embora possa se considerar, em um primeiro momento, como legítimo exercício do poder diretivo do empregador, será necessário avaliar se a restrição tem como objetivo preservar a imagem do empregador; se há regulamento interno; código de vestimenta; ou mesmo um padrão de conhecimento público e notório; posição hierárquica ocupada; consentimento, autorização do trabalhador ainda que tácita que podem ser constatada pelo fato de o trabalhador ter passado a adotar o padrão estabelecido para que possa verificar se a restrição imposta não configura abuso do poder diretivo e tampouco ofensa ao direito de imagem do empregado.

A terceira situação analisada foi a possibilidade de imposição de restrições à imagem do trabalhador para preservar a imagem do empregador. Vislumbra-se essa possibilidade uma vez que o Código Civil e com o advento da Lei n.º 13.467/17 a própria CLT reforçou a proteção da imagem da pessoa jurídica que já vinha tratada no art. 482 da CLT.

A imagem do empregado pode impactar de forma negativa na imagem do empregador. Daí a razão pela qual, no âmbito do poder diretivo, entende-se que o empregador poderá restringir a imagem do trabalhador, em determinadas ocasiões, para impedir que este macule sua imagem. A exigência de uniformes, por exemplo, pode ser imposta para atender a essa finalidade. De outra parte, questionável seria exigir que empregadas exibam seus corpos em uniformes curtos sob o argumento de ser a imagem da empresa que se pretende preservar. A exigência deve ter pertinência e ser razoável. Conclui-se que mesmo nas situações em que se cogita a possibilidade de o empregador, dentro do legítimo poder diretivo, impor restrições à imagem do trabalhador para preservar a imagem do próprio empregador, se faz necessário realizar a ponderação entre os interesses envolvidos, avaliando se a restrição imposta representa afronta ao direito de imagem do trabalhador.

Foi constatado, ainda, que a vida privada do trabalhador, o que ele faz, como se apresenta para sociedade após deixar o trabalho não deve, em princípio, sofrer interferência do empregador. Desse modo, conclui-se que, como regra, o empregador não poderá restringir à imagem do empregado fora do local e da jornada de trabalho. Há funções, contudo, que se projetam para fora dos muros da empresa, como é o caso dos empregados reconhecidos como “garota-propaganda”, “formadores de tendência”. Referidos

empregados têm função que os aproxima da imagem do empregador ou mesmo dos produtos do empregador, de modo que seria razoável exigir determinados comportamentos com que se busca a preservação da imagem do empregador mesmo fora do local de trabalho.

No mesmo sentido também se cogita a possibilidade de a restrição ocorrer fora do ambiente de trabalho para os empregados que exercem posição de destaque na hierarquia empresarial, se aproximando da figura do próprio empregador, como é o caso de diretores, gerentes.

Conclui-se, portanto, que a subordinação é inversamente proporcional à possibilidade de o empregador poder impor referidas restrições na imagem do trabalhador. Quanto mais alto o cargo ocupado pelo empregado na hierarquia, mais ele se identifica com o empregador e, como consequência, mais sua imagem estará diretamente vinculada à imagem do empregador.

Dessa forma, em razão da identidade existente entre empregado e empregador, parece razoável que o empregador imponha determinadas restrições à imagem do trabalhador, uma vez que a imagem de ambos está intrinsecamente relacionada e a visão negativa sobre a imagem de um repercutirá de forma direta sobre a imagem do outro. Nesse cenário cogita-se a possibilidade de a interferência ocorrer até mesmo fora do ambiente de trabalho.

Conclui-se, também, que quando a restrição imposta não decorre da função exercida e tampouco guarda relação com a posição ocupada pelo empregado na hierarquia da empresa, torna-se mais difícil definir se a limitação apresenta-se justa e razoável e se torna necessária a existência de mecanismos de sopesamento entre direito de igual hierarquia para que se confirme qual o menor prejuízo e o direito que merece maior proteção.

Constatou-se que o consentimento, ou o não consentimento, pode ser visto como um primeiro limitador ao poder diretivo do empregador quanto à imposição de restrições à imagem do trabalhador. Embora para a exibição, exposição da imagem e sua vinculação em propagandas seja exigido o consentimento expresso, conforme entendimento consagrado pelo C. TST, conclui-se ser possível admitir o consentimento tácito para as restrições à imagem do trabalhador, especialmente quando há código de vestimenta na empresa e o empregado o observa sem oposição. No entanto, tal comportamento, que poderá ser entendido como consentimento tácito, deve servir apenas de norte, pois é muito comum que os trabalhadores se submetam às condições impostas para que consigam um trabalho e possam nele se manter. A existência do consentimento não prescinde da realização da ponderação entre os interesses e valores envolvidos.

Valendo-se do sopesamento dos interesses envolvidos, será preciso avaliar a necessidade, a adequação e a proporcionalidade da restrição imposta à imagem do empregado por meio do poder diretivo, bem como o fim para o qual se propõe referida restrição. Embora a realização do sopesamento seja muito criticada, já que pode, em certa medida, envolver um grau de discricionariedade ao julgador que o aplica, não se vislumbra a possibilidade de prescindir-se desta, pois será necessário realizar a ponderação entre dois direitos fundamentais com vista a garantir a menor restrição e a maior proteção ao direito de imagem do trabalhador.

Diante disso, conclui-se que não há uma regra clara e tampouco situações estanques em que seja possível dizer, sem analisar os interesses e os direitos fundamentais envolvidos, se a restrição à imagem do empregado está a ofender o direito de imagem do trabalhador.

Há, todavia, nortes, parâmetros, situações preliminares que poderão facilitar a análise do caso concreto para verificar se houve abuso do poder diretivo e ofensa ao direito de imagem do empregado.

As três situações anteriormente mencionadas apresentam-se como um bom norte a ser seguido na análise do caso prático, quais sejam, se a limitação decorreu: (i) da função; (ii) de padrões estéticos estabelecidos pelo empregador; (iii) da proteção da imagem do empregador.

Na mesma linha, a posição hierárquica deve ser observada na medida em que quanto mais alta a posição hierárquica ocupada pelo empregado maior a identificação com empregador e maior a possibilidade de restrição de sua imagem sem que reste configurado o abuso do poder diretivo. Por fim, o consentimento também se apresenta como norte a ser observado, mas não poderá ser considerado de forma isolada.

Assim, conclui-se que apenas com a análise de todos os elementos trazidos ao presente estudo é que se poderá verificar se a restrição imposta é, no caso concreto, válida, decorrente do regular exercício do poder diretivo do empregador ou se, contrariamente, configura abuso do poder diretivo e, como consequência, representa ofensa ao direito de imagem do empregado.

7. BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João. *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

AFONSO DA SILVA, Virgílio. *A Constitucionalização do Direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

AIMO, Mariapaola. *Privacy, libereta di espressione e rapporto di lavoro*. Napoli: Casa Editrice, Jovene, 2003.

ALEXANDRINO, José de Melo. *Direitos fundamentais: introdução geral*. Estoril: Príncipeia, 2007.

ALEXY, Robert.T. (tradução de Virgílio Afonso da Silva), 2. ed. 4ª tiragem, São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador*. 1. ed. (ano 2008), 2. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

ALMEIDA, Renato Rua de. *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

ALMEIDA, Silmara J. A. Chinelato e coords. *Estudos de direito de autor, direito da personalidade, direito do consumidor e danos morais*. Forense Universitária, 2002.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Direito da personalidade do trabalhador e poder empregatício*. São Paulo: LTr, 2013.

ALVES, Alexandre Ferreira de Assumpção. *A pessoa jurídica e os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

ALVES DA CUNHA, Maria Inês M.S. Os direitos da personalidade e o contrato individual de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 70, n. 1, jan./jun., 2004, Síntese, Porto Alegre, RS.

ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 3. ed. Madrid: Universidade de Madrid. Faculdade de Derecho, Seccion de Publicaciones, 1974.

AMARAL, Francisco. *Direito Civil: introdução*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2014.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem, pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 1996.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; Nunes Júnior, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*, 10. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

ASCENSÃO, José de Oliveira, *Direito Civil: teoria geral*. Coimbra: Coimbra Editora, 1997, v.1.

_____. Os direitos da personalidade no Código Civil Brasileiro, In: *Revista Forense*. v. 342, 1998.

AUSTURIANO, Gisele; REIS, Clayton. Os reflexos do ciberdireito ao direito da personalidade: informação vs. direito à intimidade. *Rev. SJRJ*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 37, p. 13-28, ago. 2013.

BARACAT, Eduardo Milléo. *A boa-fé no direito individual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica e manifestações, pp. 26-62. In: BARACAT, Eduardo Milléo (coord.). *Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*, 1. ed. 3. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011, p. 32.

BARBOSA, Álvaro Antônio do Cabo Notaroberto. *Direito à própria imagem: aspectos fundamentais*. São Paulo: Saraiva, 1989.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. *Direito à intimidade como direito fundamental e humano na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2008.

BARRETO, Wanderlei de Paula. *Comentários ao código civil brasileiro*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, v.1.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Flexibilização e garantias mínimas. *Revista Trabalho & Doutrina*, 1999.

_____. *Proteção à intimidade do empregado*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS MONTEIRO, Washington de. *Curso de direito civil*. 25. ed. v.1. São Paulo: Saraiva.

BARROSO SILVA, Andréa. Direito à imagem: o delírio da redoma protetora. In: Miranda, Jorge; Rodrigues Junior; Otavio Luiz e Fruet, Gustavo Bonato (org.). *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos humanos e trabalhadores*. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. *O dano moral no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. *A tutela das liberdades nas relações de trabalho*. São Paulo:

LTr, 2013.

_____. *Instituições civis no direito do trabalho*: curso de direito civil aplicado ao direito do trabalho. 4. ed. atual. e ampl. de acordo com novo Código Civil e emenda constitucional 45/2004. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BELTRAN, Ari Posidônio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001.

BITTAR, Carlos Alberto. *Contornos atuais do direito do autor*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1992.

_____. *Direito do autor*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994.

_____. *Responsabilidade civil*: teoria e prática. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

_____. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

_____. *Curso de direito civil*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994, v. 1.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. *Disponibilidade dos direitos da personalidade e autonomia privada*. São Paulo: Saraiva, 2005. (Coleção Prof. Agostinho Alvim/coordenação Renan Lotufo).

BRANCO, Ana Paula Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

CANAS, Vitalino. *O princípio da proibição do excesso na conformação e no controlo de atos legislativos*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; Moreira, Vital. *Fundamentos da Constituição*. Coimbra: Coimbra, 1991, p. 134.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional e teoria da constituição*. 5. ed. Lisboa: Almedina, 2002.

CARNAVEM, Fernando Leone. *Tutela dos direitos da personalidade no Direito do Trabalho*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Orientação do professor Amauri Mascaro Nascimento, 2002.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia flexibilização das normas trabalhistas*. Rio de Janeiro: Impitus, 2010.

_____. *Direito do Trabalho*. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

_____. *CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista*. *Organização Vólia Bonfim*

- Cassar. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.
- CASTELO, Jorge Pinheiro. O novo Código Civil e o direito do trabalho. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*. São Paulo: LTr, n. 22, 2004.
- CASTRO, Mônica Neves Aguiar da Silva. *Honra, imagem, vida privada e intimidade, em colisão com outros direitos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.
- CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 2. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 1981.
- CHAVES, Antônio. Direito à própria imagem. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 451, 1973.
- _____. Direito à imagem e direito à fisionomia. *Revista dos Tribunais*, v. 620, 1987.
- CIFUENTES, Santos. *Derechos personalísimos*. 3. ed. atual e ampl., Buenos Aires: Ed. Astrea, 2008.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CORDEIRO, Antônio Menezes. Da colisão de direitos. In: *AA.VV. Estudos jurídicos e económicos em homenagem ao Prof. Doutor António de Sousa Franco*. Lisboa: FDUL, 2006.
- CORREA, Rui César Publio Borges. *Direito de Proteção à imagem nas relações de trabalho*. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Professor Paulo Sérgio João. São Paulo, 2007.
- _____. Princípio da dignidade da pessoa humana em face dos trabalhos ditos ‘constrangedores’. In: *Temas em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, v. 1, p. 190.
- COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares: juízo de ponderação no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- DE CULPIS, Adriano. *Os direitos da personalidade*. Trad. Adriano Vera Jardim e Antônio Miguel Caieiro. Lisboa: Livraria Moraes, 1961.
- DELLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- DELGADO, Gabriela Neves. *O direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- _____. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.
- DIAS, Jaqueline Sarmiento. *O direito à imagem*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.
- DINIZ, Maria Helena. *Código Civil anotado*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DONNINI, Oduvaldo; DONNINI, Rogério Ferraz. *Imprensa livre, dano moral, dano à imagem, e sua quantificação à luz do novo Código Civil*. São Paulo: Método, 2002.

DORETTO, Fernanda Orsi Baltrunas. *Direito à imagem*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Orientação do Professor Titular Álvaro Villaça Azevedo. São Paulo, 2003.

DUARTE, Juliana Bracks; TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à Intimidade do Empregado x Direito de Propriedade e Poder Diretivo do Empregador. *RDT*. São Paulo: Revista dos Tribunais, janeiro-março, 2002.

EZABELLA, Felipe Legrazie. *O direito desportivo e a imagem do atleta*. São Paulo: IOB Thonson, 2006.

FARIAS, Edmilsom Pereira de. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de informação e de expressão*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, Editor, 1996.

FERRAZ JÚNIOR, Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FERREIRA, Aluísio Henrique. *O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2011.

FERREIRA, Irany; Rodrigues Martins; Melchiades. *Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 3. ed., São Paulo: LTr, 2008.

FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. Sentido ontológico do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador. In: *Revista LTr*, São Paulo, 69-12/1.450.

GAGLIANO. Pablo Stolze e Pamplona Filho, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil. Obrigações*. v. II. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GEDIEL, José Antônio Peres. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *Direito constitucional do trabalho: da análise dogmática à concretização de questões polêmicas*. São Paulo: LTr, 2014.

GUIMARÃES. Ricardo Pereira de Freitas. *Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho: teoria e prática*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

GRANDI, M.; PERA, G. *Commemntario breve alle leggi sul lavoro*. Padova: Casa Edotroce Dott. Antonio Milani, 1996.

GRECO, Rogério. *Curso de Direito Penal: parte especial, v. II: introdução à teoria geral da parte especial: crimes contra a pessoa*. Niterói, RJ: Impetus, 2013.

GODOY, Cláudio Luiz Bueno de. *A liberdade de imprensa e os direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2001.

GOMES PIMENTEL, Dinaura Godinho. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica – Problemas e perspectivas*, setembro/2005, LTr.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GOMES, Orlando. *Introdução ao direito civil*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do “Jus variandi” do empregador*. São Paulo: LTr, 1997.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

JABUR, Gilberto Haddad. Limitações ao direito à própria imagem no novo Código Civil. In: *Questões controvertidas no novo Código Civil*. São Paulo: Método, 2003.

KELLER, Werner. *O direito ao trabalho como direito fundamental: instrumentos de efetividade*. São Paulo: LTr, 2011.

KOHLER, Joseph. *A própria imagem no direito*. Trad. Walter Moraes, disponível na Biblioteca de Direito Civil da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1972.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Meneses. *Direito do trabalho*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Os direitos da personalidade na perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional do trabalho. In: CALVO, Adriana; BRAMANTE, Ivani Contini (org.) *Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Método, 2007.

LEWICKI, Bruno. *A privacidade da pessoa humana no ambiente do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LIMONGI FRANÇA, Rubens. Direitos da personalidade – Coordenadas fundamentais. *Revista da Academia Brasileira de Letras*. Rio de Janeiro, a. VII, n. 4, p. 37-50, 1993.

LOUREIRO, Henrique Vergueiro. *Direito à imagem*. Tese de Doutorado apresentada à Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob a orientação do Doutor Rogério Ferraz Donnini. São Paulo, 2005.

MACHADO DRAY, Guilherme. *Direitos de Personalidade*. Anotações ao Código Civil e ao Código do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2006.

MAGALHÃES FILHO, Glauco Barreira. *Hermenêutica e unidade axiológica da Constituição*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Saraiva, 1982.

MALLET, Estêvão. O novo Código Civil e o Direito do Trabalho. In: *O impacto do novo Código Civil no Direito do Trabalho*. Coords. José Afonso Dellagrave Neto e Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2003.

_____. *Direito, trabalho e processo em transformação*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Igualdade e discriminação em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

MANSUR, Rosana Maria Vieira; BARACAT, Eduardo Milléo. Controle extralaboral. pp. 233-252. In: BARACAT, Eduardo Milléo (coord.). *Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*, 1. ed. 3. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS-COSTA, Judith. *Pessoa, personalidade, dignidade* (ensaio de uma qualificação). Tese de Livre-docência. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2003.

MARQUES, Christiani. *O contrato de trabalho e a discriminação estética*. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 24. ed., São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006.

MARTÍNEZ, Miguel Ángel Alegre. *El derecho a la propia imagen*. Madrid: Editorial Tecnos, 1997.

MAZUR, Maurício. A dicotomia entre os direitos de personalidade e os direitos fundamentais. In: MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato (org.) *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2012.

MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

- MIRANDA, Pontes de. *Tratado de direito privado*. Campinas: Bookseller, 2000, v. 6.
- MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. *Direito constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MORAES, Maria Celina Bodin. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- MORAES, Walter. Concepção tomista de pessoa: um contributo para a teoria do direito da personalidade. *Revista dos Tribunais*. São Paulo, 1984, v. 590.
- _____. Direito à própria imagem (I). *Revista dos Tribunais*. São Paulo, 1972, v. 443.
- _____. Direito à própria imagem (II). *Revista dos Tribunais*. São Paulo, 1972, v. 444.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2004.
- _____. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador*. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2010.
- _____. *Estudos de direito do trabalho*. Direitos de Personalidade. Coimbra: Edições Almedina S.A., 2011.
- MURARI, Marlon Marcelo. *Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado*. O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008.
- NARANJO DE LA CRUZ, Rafael. *Los limites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- _____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- _____. *Direito contemporâneo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.
- NERY JUNIOR, Nelson. *Princípios de processo civil na Constituição Federal*. 8. ed. São Paulo: RT, 2004.
- _____. *Código Civil comentado e legislação extravagante*. 3. ed. São Paulo: RT, 2005.
- NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Constituição federal comentada*.

São Paulo: RT, 2005.

NEVES, Allessandra Helena. *Direito de autor e direito à imagem: à luz da Constituição Federal e do Código Civil*. Curitiba: Juruá, 2011.

NUNES, Rizatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2010.

OLMOS, Cristina Paranhos. *Direitos da personalidade nas relações de trabalho: limitação, relativização e disponibilidade*. São Paulo: LTr, 2017.

PATRUNI, Patrícia Mauad. Tutela do interesse do empregador. pp. 61-86. In: BARACAT, Eduardo Milléo (coord.). *Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*, 1. ed. 3. reimpr. Curitiba: Juruá, 2011.

PAVELSKI, Ana Paula. *Os direitos da personalidade do empregado, em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador*. Curitiba: Juruá, 2009.

PERES Gediel, José Antônio. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. pp. 150-151. In: *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.) 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do advogado Editora Ltda., 2010.

PEREZ LUNO, ANTONIO ENRIQUE. *Derechos humanos, estado de derecho y constitución*. 2. ed., Madrid: Tecnos, 1986.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do direito civil: introdução ao direito civil constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Los principios de derecho del trabajo*. Montevidéo: Depalma, 1990.

_____. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Nuevos aportes sobre la protección a la intimidad del trabajador em Direito do Trabalho – *Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva*. São Paulo: LTr, 1998, p. 198.

PINTO AVILA, Priscilla de Oliveira. *Exercício do direito à intimidade no ambiente de trabalho*. Limites ao poder diretivo do empregador. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Orientação do Professor Doutor Estêvão Mallet, 2011.

PIOVESAN, Flávia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula (Coords.) *Direitos humanos e*

Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

PRADA, Vicente Herce de la. *El derecho a la imagen y su incidencia em los médios de difusión*. Barcelona: José Maria Bosch, 1994.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do trabalho*. 3. ed. rev. e actual. – 2 v. Coimbra: Almedina, 2010.

_____. *Do fundamento do poder disciplinar laboral*. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

RÁO, Vicente. *O direito e a vida dos direitos*. 3. ed. São Paulo: RT, 1991, v. 1.

REALE, Miguel. *Nova fase do direito moderno*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

REIS, Clayton. *Dano moral*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

RIBEIRO, Joaquim de Sousa. *Direito dos contratos: estudos*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

RODRIGUES, Sílvio. *Direito Civil*. v. 1. Parte Geral, 33. ed., atual. de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Editorial Trotta, 1991.

ROMITA, Arion Sayão. *Contrato de trabalho. Alteração contractual. Equivalência entre a indenização e o FGTS. Emprego em indústria de petróleo. Cessaçãõ do contrato*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A., 1988.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SAHM, Regina. *Direito à imagem no direito civil contemporâneo: de acordo com o novo Código Civil, Lei nº 10.406, de 10-1-2002*. São Paulo: Atlas, 2002.

SARMENTO, Daniel. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. 1. ed. 3. triagem. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004

_____. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004.

SANTA MARIA, José Serpa de. *Direito à imagem, à vida e à privacidade*. Belém: CEJUP, 1994.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho: de acordo com o novo Código Civil brasileiro*. São Paulo: LTr, 2003.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da Personalidade*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHIAVI, Mauro. *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. Aspectos controvertidos do direito de imagem e direito de arena do atleta profissional de futebol. In: *Suplemento Trabalho*, São Paulo: LTr, n. 83/07, 2007.

SILVA, Dawis Paulino da. *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Orientação Inicial: Professor Pedro Vidal Neto e final do Professor Jorge Luiz Souto Maior, 2013.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 20. ed., São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado*. v. 4: livro das profissões regulamentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*. Parte Geral. v. 1. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

_____. *Comentários à reforma trabalhista – Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA JÚNIOR, Alcides Leopoldo. *A pessoa pública e seu direito de imagem: políticos, artistas, modelos, personagens históricos*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Curso de Direito Constitucional*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta profissional*. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Rabindranath Valentino Aleixo Capelo de. *O direito geral de personalidade*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

TAVARES DOS REIS, Raquel. *Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência*. Que equilíbrio do ponto de vista das relações individuais de trabalho? Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de direito civil*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

TRABUCO, Cláudia. Dos contratos relativos à imagem. *O Direito*, ano 133º, nº 2, p. 389-459, Coimbra: Almedina, 2001.

- TORRES, Patrícia de Almeida. *Direito à própria imagem*. São Paulo: LTr, 1998.
- TOKUNAGA, Raissa Bressanim. Os limites do *jus variandi* do empregador e os limites do *jus resistendae* do empregado. *Temas em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, v. 1, p. 172.
- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- VASCONCELOS, Pedro Paes de. *Direito de personalidade*. Coimbra: Almedina.
- VELLOSO, Carlos Mário da Silva. Os direitos da personalidade no Código Civil português e no novo Código Civil brasileiro. In: ALVIM, Arruda; CÉSAR, Joaquim Portes de Cerqueira; ROSAS, Roberto (coords.). *Aspectos controvertidos do novo Código Civil: escritos em homenagem ao Ministro José Carlos Moreira Alves*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil. Responsabilidade civil*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo, LTr, 1996.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: Saraiva, 1975.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Nova legislação desportiva. Aspectos trabalhistas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- _____. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.