

INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

JOSÉ GUILHERME SOARES OLIVEIRA

A REVISTA INTIMA NOS EMPREGADOS E A DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA

ITUMBIARA
2015

JOSÉ GUILHERME SOARES OLIVEIRA

A REVISTA INTIMA NOS EMPREGADOS E A DIGNIDADE DA PESSOA
HUMANA

Projeto de pesquisa apresentado como
requisito para aprovação na disciplina de
Trabalho de Conclusão II do Curso de
Bacharelado em Direito do Instituto
Luterano de Ensino Superior-ULBRA.
Orientador:

ITUMBIARA
2015

SUMÁRIO

1.OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS INERENTES A PESSOA HUMANA GARANTIDORES DE SUA DIGNIDADE, FUNDAMENTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	03
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS CONSTITUIÇÕES DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.....	03
1.1.2 - 1ª Dimensão.....	03
1.1.3 - 2ª Dimensão.....	04
1.1.4 - 3ª Dimensão.....	05
1.1.5 - 4ª Dimensão.....	05
1.1.6 - 5ª dimensão.....	05
1.2 EXPRESSÃO DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	06
1.3A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM PRÁTICAS QUE INTERFEREM NA SUA INTIMIDADE.....	10
2. - A RELAÇÃO DE TRABALHO E O DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO.....	13
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO.....	13
2.2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	16
2.3 OS PRINCÍPIOS QUE REGEM O A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR.....	19
2.3.1 - Princípio da boa-fé.....	20
2.3.2 - Princípio da razoabilidade.....	20
2.3.3 - Princípio da Proteção	21
2.3.4 - Princípio da primazia da realidade.....	21
2.3.5 - Princípio da Continuidade.....	22
2.3.6 - Princípio da Inalterabilidade contratual lesiva.....	22
2.3.7 - Princípio da intangibilidade salarial.....	22
2.3.8 - Princípio da irrenunciabilidade	23

1. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS INERENTES A PESSOA HUMANA GARANTIDORES DE SUA DIGNIDADE, FUNDAMENTO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Neste capítulo, traremos à baía os Direitos e Garantias Fundamentais, apontamento da evolução histórica dos Direitos Fundamentais que passaram a ser classificados em “dimensões” ou “gerações” e também ainda que bastante complexo, demonstrar aqueles que são inerentes à pessoa humana.

1.1 Contextualização da dignidade da pessoa humana nas constituições da República Federativa do Brasil

Para começarmos o estudo, é prudente salientar que a Doutrina tem classificado os Direitos Fundamentais em gerações de direitos, doravante, atualmente é utilizada a expressão “dimensões”.

A meu ver, não é possível iniciarmos o estudo sobre os Direitos Fundamentais e não citarmos o lema da *Revolução Francesa*: **Liberdade, Igualdade e Fraternidade**, o qual foi o ponta pé inicial dos direitos da 1ª, 2ª e 3ª geração, dando início assim à evolução para uma 4ª e 5ª geração.

Imperioso ressaltar ainda que tais Direitos não surgiram simultaneamente, mas sim, aos poucos, de acordo com a necessidade de cada época, e, por isso, os estudiosos e doutrinadores, os dividiram em “dimensões” como mencionado.

Tendo em vista serem os Direitos Fundamentais classificados em dimensões, é prudente fazer uma breve explanação de cada uma, vejamos:

1.1.2 - 1ª Dimensão

Conhecido como “Direitos Humanos”, restou evidenciado nas primeiras Constituições escritas, podendo ser caracterizado como fruto do pensamento liberal-burguês do século XVIII.

Prudente ressaltar que foram também, o marco da passagem de um Estado ora autoritário para um Estado de Direito, respeitando assim, as liberdades individuais. Conforme demonstra o Ilustre doutrinador, Pedro Lenza:

“Alguns documentos históricos são marcantes para a configuração e emergência do que os autores chamam de Direito Humanos de primeira geração (século XVII, XVIII e XIX), são eles:

- Magna Carta de 1215, assinada pelo rei “João sem terra”
- Paz de Westfália (1648);
- Habeas Corpus Act (1679);
- Bill of Rights (1688);
- Declarações, seja a americana (1766), seja a francesa (1789).”¹

Resta claro, portanto, que a 1ª dimensão dos Direitos Fundamentais foi o marco para que o Estado deixasse de ser um Estado autoritário e passasse a ser um Estado de Direito, isto é, referem-se às liberdades relativas clássicas, enfatizando o princípio da liberdade e, configurando assim, os direitos civis e políticos.

1.1.3 - 2ª Dimensão

O momento histórico da sociedade da época era das terríveis condições e situações de trabalho, quando então, veio à tona movimentos como o Cartista na Inglaterra e a Comuna de Paris (1848), os quais reivindicavam direitos trabalhistas e assistências.

Os direitos sociais foram fixados em meados do século XX, marcados pela Primeira Guerra Mundial. Com maestria o Ilustre doutrinador Pedro Lenza nos ensina que:

“Essa perspectiva de evidenciação dos direitos sociais culturais e econômicos, bem como dos direitos coletivos, ou de coletividade, correspondendo aos direitos de igualdade (substancial, real e material e não meramente formal) mostra-se marcante em alguns documentos destacando-se:

- Constituição do México de 1917;
- Constituição de Weimar, de 1919, na Alemanha, conhecida como a Constituição da primeira república Alemã;
- Trabalho de Versalhes, 1919 (OIT)
- No Brasil, a Constituição de 1934 (Lembrando que nos textos anteriores também havia alguma previsão).”²

¹ LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 15ª. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011, pág. 860.

² Idem, 2011, pág. 861.

Assim, para melhor esclarecer, os direitos da 2ª dimensão são relacionados à liberdades positivas, reais ou concretas, assegurando o princípio da igualdade material entre o ser humano, ou seja, ao invés de negar que o Estado atue, exige-se dele que preste políticas públicas, pois são direitos positivos, impondo assim ao Estado uma obrigação de fazer, correspondendo aos direitos à saúde, educação, trabalho, habitação, previdência social, assistência social dentre outros.

1.1.4 - 3ª Dimensão

Cristalizam-se ao final do século XX, muitos doutrinadores assinalam que os direitos da terceira dimensão têm o caráter de coroamento da evolução histórica de 300 (trezentos) anos na esteira da concretização dos Direitos Fundamentais. Foi uma reflexão sobre a temática referente ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio comum da humanidade.

Marcados também pela profunda alteração que houve diante da comunidade internacional (sociedade e o grande desenvolvimento tecnológico e científico) em decorrência dessas alterações veio à tona novas preocupações mundiais, sendo elas: o preservacionismo ambiental e as dificuldades para a proteção dos consumidores.

Insta esclarecer que neste momento, o ser humano é incluído em uma coletividade e passa a ter direitos de solidariedade ou fraternidade.

Os direitos ora transcritos, são transindividuais, ou seja, transcendem aos interesses do indivíduo passando-se a preservar e preocupar com a proteção do gênero humano com altíssimo teor de humanismo e universalidade.

1.1.5 - 4ª Dimensão

Tem como Direitos Fundamentais, o direito à democracia, à informação e ao pluralismo, porém, atualmente existe uma divergência acerca do conceito dessa espécie de direito entre os doutrinadores. Para Bobbio, por exemplo, tratam-se de direitos relacionados à engenharia genética.

1.1.6 - 5ª dimensão

Refere-se ao direito à paz, mesmo que já tenha sido tratado nos direitos da 3ª dimensão. Karel Vasak afirma que tal direito deva ser tratado de forma isolada, chegando a declarar que o direito a paz é o clímax da democracia participativa, ou ainda, o supremo direito da humanidade.

Restou evidente que, com a evolução histórica, os direitos fundamentais evoluíram junto, para assim atender o momento em que a sociedade estava passando, mas é claro sem deixar que seus direitos antecessores desaparecessem. Assim, podemos entender que os direitos inerentes à pessoa humana foram cada vez mais exaltados pelos constituintes.

1.2 A EXPRESSÃO DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste tópico, o estudo em análise é a contextualização do princípio da dignidade da pessoa humana trazendo também sua evolução histórica.

A partir do momento em que os direitos humanos deixaram de ser meros pensamentos filosóficos e passaram à ser positivados por legisladores, restou superada a fase em que eram simples reivindicações políticas e até mesmo éticas.

O impulso se deu com a declaração universal de 1948, com a tendência de universalização da proteção dos direitos dos homens. À luz dos ensinamentos de Fábio Konder Comparato, tem-se a definição de pessoa humana para melhor entendimento da matéria em análise:

“A ideia de que os indivíduos e grupos humanos podem ser reduzidos a um conceito ou categoria geral, que a todos engloba, é de elaboração recente na história. Como observou um antropólogo, nos povos que vivem à margem do que se convencionou classificar como civilização, não existe palavra que exprima o conceito de ser humano: Os integrantes do grupo são chamados de “homens”, mas os estranhos ao grupo são designados por outra denominação a significar que se trata de indivíduos de uma espécie animal diferente”.³

A priori, os Direitos Fundamentais buscavam somente proteger reivindicações comuns à todos os homens, e passaram a igualmente proteger os seres humanos. Assim, alguns indivíduos, por conta de certas particularidades tornam-se merecedores de atenção especial, exigida pelo princípio da *dignidade da pessoa humana*. Explico que estes que merecem atenção especial são os enfermos, deficientes, crianças e idosos.

³ COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008, pág.12.

Não é taxativo dizer que o princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio subjacente ao grande mandamento de origem bíblica e religiosa, o respeito ao próximo, haja vista que todas as pessoas são iguais e tem direito de tratamento igual e digno. Nesta guarida é prudente citar uma passagem Bíblica onde o profeta Pedro nos diz: *“Tratem a todos com o devido respeito: amem os irmãos, temam a Deus e honrem o rei”*.⁴

Todas as pessoas devem agir de forma que a sua conduta possa transformar-se em uma lei universal, vale dizer também que todos os indivíduos devem ser tratados como meio fim em si mesmo, e jamais como um meio para realização de metas coletivas ou de outras metas individuais.

Com clareza o ilustre Luís Roberto Barroso, nos ensina que: *“As coisas têm preço; por outro lado, as pessoas têm dignidade”, ou seja, do ponto de vista moral, ser é muito mais que ter*”.⁵

Prudente ressaltar que a transposição do princípio da dignidade da pessoa humana dos planos religiosos e ético para o domínio do Direito não é uma tarefa singela, pois logo após o fim da Segunda Guerra Mundial passou a ser positivada como por exemplo na Declaração dos Direitos Humanos (1948), e em Constituições como a Italiana (1947), a Alemã (1949), a Portuguesa (1976) e a Espanhola (1978).

Claro que houve também tal positivação na nossa Constituição Brasileira de 1988. Importante destacar o disposto garantidor de tal direito:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III A dignidade da pessoa humana;”⁶

Imperioso ressaltar ainda, que tal princípio está na origem dos Direitos materiais fundamentais e representa o núcleo essencial de cada um deles, e tem recebido imensa colaboração doutrinária não só no Brasil, como em todo o mundo, afim de buscar maior densidade jurídica.

⁴ BÍBLIA SAGRADA. 1 Pedro 2:17

⁵ BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, pág. 272.

⁶ VadeMecum / Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 14ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. Art. 1º da Constituição Federal, inciso III, pág. 7.

Tal princípio tem identidade em um espaço de integridade a ser assegurado a todas as pessoas, bastando apenas a sua existência no mundo, em respeito à Criação de Deus independentemente ao credo do indivíduo.

Assim, representa também a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência contra o próximo, da incapacidade de aceitar o outro mediante suas diferenças.

O Princípio da Dignidade Humana expressa um conjunto de valores civilizatórios, podendo até mesmo ser incorporado ao patrimônio da humanidade, e dele se extrai o sentido nuclear dos Direitos Fundamentais, para tutelar a liberdade e a igualdade afim de que possamos sempre promover a justiça.

Já a doutrina civilista, extrai do princípio da dignidade da pessoa humana os denominados *direitos da personalidade* que são reconhecidos à todos os seres humanos, demais indivíduos e ao Estado.

Nesta ótica, com a base constitucional, podemos dizer que os direitos à personalidade, inerentes à dignidade da pessoa humana, se subdividem em dois grupos: *direitos à integridade física*, que englobam o direito à vida, ao próprio corpo e o direito ao cadáver; e *direitos à integridade moral*, onde se abrigam o direito à honra, à imagem, à privacidade dentre outros.

Portanto, o direito à dignidade humana está no núcleo essencial dos Direitos Fundamentais e dela extraímos a tutela do mínimo existencial e da personalidade humana.

Ademais, ao longo dos anos têm-se extraído no Brasil e no exterior decisões e elaborações jurisprudenciais, que pouco a pouco vão definindo e concretizando o perfil jurídico do referido princípio.

Como já mencionado, o princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se no núcleo de vários outros princípios, como exemplo, o Princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade e o Direito à intimidade e à vida privada.

O princípio da razoabilidade ou da proporcionalidade no Brasil é produto da conjugação de ideia vindas de sistemas diversos, tais como o do devido processo legal que adveio do direito Norte Americano, onde a matéria foi pioneiramente analisada e o princípio da proporcionalidade do direito Alemão.

Sobre o tema, Luís Roberto Barroso nos ensina que:

“Em suma: a ideia de razoabilidade remonta ao sistema jurídico anglo-saxão, tendo especial destaque que no direito norte-americano, como desdobramento do conceito de devido processo legal substantivo. O princípio foi desenvolvido, como próprio do sistema do *common law*, através de precedentes sucessivos, sem maior preocupação

com uma formulação doutrinária sistemática. Já a noção de proporcionalidade vem associada ao sistema jurídico alemão, cujas raízes romano-germânica conduziram a um desenvolvimento dogmático mais analítico e ordenado. De parte disso, deve-se registrar que o princípio, nos Estados Unidos, foi antes de tudo um instrumento de direito constitucional, funcionando como um critério de aferição da constitucionalidade de determinadas leis. Já na Alemanha, o conceito evoluiu a partir do direito administrativo, como mecanismo de controle dos atos do Executivo. Sem embargo da origem e do desenvolvimento diversos, um e outro abrigam os mesmos valores subjacentes: racionalidade, justiça, medida adequada, senso comum, rejeição aos atos arbitrários ou caprichosos. Por essa razão, razoabilidade e proporcionalidade são conceitos próximos o suficiente para serem intercambiáveis, não havendo maior proveito metodológico ou prático na distinção. Essa visão, todavia, não é pacífica”.⁷

Destarte, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade surgiram como instrumentos limitadores de excessos e abusos do Estado. A partir desse momento, o estado não poderia mais fazer o que lhes aprouvesse, e sim o que fosse aceitável como de boa razão e de justa medida.

Entende-se que os princípios da razoabilidade e proporcionalidade ainda que diferentes em classificação e formação normativa, causam o mesmo patamar de *consciência*. Prudente salientar que a Lei por si só não pode fundamentar-se na *grandeza* da legalidade, e sim evidentemente precisa justificar-se na razão e na justeza.

Com a devida Vênia, trago a baía outro direito subjacente ao princípio da dignidade da pessoa humana que julgo importante para o desenvolvimento do trabalho ora analisado, qual seja, o Direito à intimidade e à vida privada.

Foi a partir da constituição de 1988 que valores como direito à privacidade, à imagem, e à intimidade dos indivíduos passaram a frequentar as normas constitucionais, expresso no catálogo dos direitos individuais e coletivos em seu art. 5º, inciso “X”, valendo a pena transcrevê-lo:

“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”.⁸

⁷ BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, pág. 279 e 280.

⁸ VadeMecum / Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 14ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. Art. 5º da Constituição Federal, inciso X, página 8.

Afim de esclarecer em que realmente consiste o Direito à privacidade e à intimidade, com maestria os Ilustres Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco lecionam:

“Embora a jurisprudência e vários autores não distingam, ordinariamente, entre ambas as postulações – de privacidade e de intimidade -, há os que dizem que o direito à intimidade faria parte do direito à privacidade, que seria mais amplo. O direito à privacidade teria por objeto os comportamentos e acontecimentos atinentes aos relacionamentos pessoais em geral, às relações comerciais e profissionais que o indivíduo não deseja que se espalhem ao conhecimento público. O objeto do direito à intimidade seriam as conversações e os episódios ainda mais íntimos, envolvendo relações familiares e amizades mais próximas.”⁹

Insta enaltecer a relevância do tema, pois existem hesitações por parte dos doutrinadores em definir exatamente o que seja o direito à privacidade.

O fato é que a privacidade é uma necessidade que todo homem tem até mesmo para que mantenha sã a sua saúde mental. Além disso, saliento que sem a privacidade não existem condições propícias para o desenvolvimento livre da personalidade, pois estar sempre diante do crivo da observação alheia dificulta a evolução do homem para enfrentar novos desafios.

Tércio Sampaio Ferraz entende que o direito à privacidade é:

“um direito subjetivo fundamental, cujo titular é toda pessoa, física ou jurídica, brasileira ou estrangeira, residente ou em trânsito no país; cujo conteúdo é a faculdade de constringer os outros ao respeito e de resistir à violação do que lhe é próprio, isto é das situações vitais que, por só ele lhe dizerem respeito, deseja manter para si, ao abrigo de sua única e discricionária decisão; e cujo objeto é a integridade moral do titular”.¹⁰

Por outro lado, é importante entendermos que existem limites para aplicação de tal Direito, uma vez que deve ser lavado em consideração o modo como o fato foi levado ao conhecimento público. Por exemplo, se o aspecto que está ligado à intimidade de alguém foi livremente exposto pelo próprio titular do direito, não é de se falar em proteção a tal fato; já se foi obtida de maneira ilegal com a finalidade de propalar e alcançar a exposição do indivíduo, resta claro o direito à proteção da intimidade do mesmo.

⁹ BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de direito constitucional. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012, pág. 318.

¹⁰ FERRAZ, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado. Cadernos de direito Constitucional e Ciência Política, n.1, p.77.

1.3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E SUA RELAÇÃO COM PRÁTICAS QUE INTERFEREM NA SUA INTIMIDADE

Em suma, a ideia é analisar e sobrepor alguns princípios afim de concluir a valorização de cada um.

Trazendo a matéria para o prisma da esfera trabalhista, existem algumas medidas tomadas que interferem na dignidade da pessoa humana, até mesmo ferindo seu Direito à intimidade.

Passo, portanto, a apontar, quais os direitos que estão descritos na Constituição Federal que devem ser analisados com cautela para que não se sobreponha sobre a intimidade do ser humano.

Em momento oportuno tal análise será de grande valia para o nosso estudo, uma vez que iremos focar exclusivamente na intimidade do empregado e no poder diretivo do empregador.

Em regra, o direito à propriedade deve atender à sua função social, porém é importante esclarecer que tal direito não é absoluto, mas está garantido em nossa Constituição Federal, vejamos:

“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:

XXII – É garantido o direito de propriedade;¹¹

Como já mencionado, resta claro que tal direito não é absoluto, não podendo assim, transpor sobre o fundamento da dignidade da pessoa humana, ou seja, sobre o direito da propriedade deve-se observar também o que a própria Constituição Federal lhe impôs como limitação expressa, que deve ser o atendimento da função social o qual transcrevo abaixo:

“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:

XXIII – A propriedade atenderá a sua função social;¹²

¹¹VadeMecum / Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti. 14ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. Art. 5º da Constituição Federal.

¹²Idem.

Doravante a instituição do Estado Democrático de Direito, tem como fundamentos, dentre os já mencionados, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Nesta guarida, podemos notar que em vários artigos de nossa Constituição Federal é reconhecida a hipossuficiência do empregado, prevendo assim, a defesa de seus direitos, principalmente o direito ao trabalho digno. Portanto, a extensão dos Direitos Fundamentais e do princípio da dignidade da pessoa humana às relações de emprego, torna-se essencial.

Outrossim, a prática do assédio moral é vista como afronta à dignidade da pessoa humana, repudiada pelos princípios e regras constitucionais uma vez que se trata de uma transgressão a valores intrínsecos a todo ser humano, conforme já foi devidamente explanado.

Além do assédio moral, existe outra prática no Direito do Trabalho infelizmente bastante comum nos dias de hoje, que é a prática de revistas ao empregado pelo empregador, o qual acredita estar praticando o seu direito de propriedade e protegendo seus bens materiais. Ocorre que tal prática fere além do princípio da dignidade da pessoa humana, a intimidade do empregado.

Resta claro, portanto, que alguns direitos ferem o princípio que norteia o trabalho ora em estudo. Logo, em momento oportuno será abordado mais afundo o que são essas práticas aqui relacionadas e seus prejuízos, conforme entendimento da doutrina e da jurisprudência. Mas para isso, é necessário avançarmos na evolução histórica do Direito do Trabalho.

2. A RELAÇÃO DE TRABALHO E O DIREITO À PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO EMPREGADO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Com a evolução histórica social, houve a valorização do trabalho, que deixou de ser algo degradante, considerado como castigo, e passou a ser edificante, o que foi ainda positivado em nossa norma pátria, a Constituição Federal.

A partir de agora, nosso objeto de estudo será o *trabalho* e as pessoas *Empregado* e *Empregador*, e, por resta razão, julgo imprescindível conhecermos o significado da palavra *Trabalho*.

No início dos tempos, a ideia de trabalho, era correlacionada à castigo, sofrimento e até mesmo tortura. Tal palavra teve origem no vocábulo latino a partir da palavra “*TRIPALIARE*”, denominação de um instrumento de tortura.

Felizmente, com a evolução da sociedade contemporânea, o trabalho passou a designar toda forma de dispêndio de energia (seja física ou intelectual) pelo homem, com a finalidade de produzir bens ou serviço.

Com a devida vênia, após esclarecer o significado da palavra trabalho e informar que a partir deste momento trataremos do Direito do Trabalho propriamente dito, o qual foi o motivo da realização do estudo em comento, faço menção à evolução histórica do Direito do Trabalho propriamente dito.

O marco da evolução do direito do trabalho se deu por volta do século XIX, principalmente, após eclodirem os movimentos operários, que visavam a melhoria das condições de trabalho, limitações das jornadas de trabalho, proteção ao trabalho da mulher e das crianças.

Assim, tudo ocorreu praticamente ao mesmo tempo em que ocorria a evolução dos direitos humanos, tendo sido então somada toda essa movimentação operária com os movimentos internacionais, propiciando um campo fértil para que o Estado agisse na relação contratual privada, afim de, proteger o lado mais fraco que sempre foi o empregado, ou seja, o lado hipossuficiente da relação contratual.

Como mencionado, tal movimento se deu na primeira metade do século XX, momento histórico onde fora reconhecido os direitos humanos da segunda dimensão (direitos sociais).

Fato notório que não podemos deixar de citar, é que quando foi promulgada a Constituição Federal, mais precisamente em 5 de outubro de 1988, apesar de haver excessos e algumas inconsistências ficou estabelecido os direitos mínimos ao trabalhador, ora chamado de *mínimo existencial*, o qual era norteado pelo *princípio da dignidade da pessoa humana*.

Afim de abordarmos mais a fundo a devida evolução histórica da valorização humana, é possível mais uma vez fazermos menção as escrituras sagradas, onde a bíblia exalta e recomenda o trabalho, como podemos notar em Eclesiastes 5:18:

“Eis que a melhor coisa que eu mesmo vi, que é bonita, é que a pessoa coma, e beba e veja o que é bom por toda sua labuta com que trabalha arduamente debaixo do sol pelo número de dias de sua vida que o (verdadeiro) Deus lhe deu, pois este é seu quinhão.”¹³

Assim sendo, houve a valorização do trabalho, desde o tempo das escrituras sagradas, tornando-o não mais uma forma de sofrimento, mas uma edificação do homem. Entretanto, com a evolução da sociedade isso se perdeu com o tempo. O ilustre doutrinador Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, brilhantemente explica que:

“essa valorização ética do trabalho desenvolvido pelo pessoa humana foi perdida. O já mencionado *Estudo Perspicaz* aborda a questão como a própria consequência do pecado, isto é, ocorreu um verdadeiro esvaziamento do valor do trabalho, o qual, por sua vez, passou a ser em vão desvalorizados. Em sua condição anterior, o trabalho era satisfatório, pois o homem tinha condições de usufruir daquilo que produzia pelas suas mãos. Talvez tenha sido a única experiência de verdadeira satisfação no trabalho. Todavia, sua atividade passou a ser fútil, sem resultados, e, por isso, penosa, dificultosa, dando origem ao sofrimento.”¹⁴

A vinculação do trabalho à noção de sofrimento, dor, castigo, indignidade e desonra perdurou por séculos, persistindo durante toda a idade média. Neste sentido, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira continua a lecionar que:

“a acepção desvalorizadora e desumana do trabalho somente começou a perder seu significado a partir do final do século XVIII. Os novos ideais lançados por pensadores iluministas fundaram a base teórica para uma mudança radical que culminou na Revolução Francesa, em 1789, e na 1ª Revolução Industrial. Nesse cenário, as relações de trabalho evoluíram, expandindo-se o trabalho contratado. E, apesar de as condições de trabalho serem péssimas dentro das fábricas e das primeiras indústrias, foi aberta a possibilidade de conscientização da massa trabalhadora.”¹⁵

¹³ BIBLIA Sagrada – Eclesiastes 5:18

¹⁴ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 2ª ed. Campinas: Russell Editores, 2010, pág. 21.

¹⁵ Idem, pág. 24.

Doravante, no final do século XVIII juntamente com todas as suas transformações, o trabalho deixou de ser o sinônimo de castigo, pena, sofrimento. A partir de então, cada conquista dos trabalhadores fora ganhando status social e valorização, passando a ser digno e honroso ser “trabalhador”.

O trabalho transformou-se em uma necessidade social, a partir do novo modo capitalista de organizar a sociedade, pois restou claro que era necessário aliar o capital à força do trabalho, haja vista que ambos não existiram um sem o outro.

Importante destacar que a pioneira Constituição de Weimar, de 11 de agosto de 1919, que fora promulgada logo após a assinatura do tratado de Versalhes, foi a primeira a fazer menção em um capítulo especial sobre a ordem econômica e social. Assim, após este feito, todas as outras constituições passaram a incorporar a nova ordem social do trabalho.

Como é sabido, desde a descoberta do Brasil no ano de 1500 até a promulgação da Constituição Federal, o trabalho era basicamente escravo, ferindo totalmente o princípio da dignidade da pessoa humana e também a criação Divina, uma vez que os índios e negros eram vistos como objetos e não como coisas.

Deste modo, resta claro que a evolução da valorização do trabalho humano no Brasil, seguiu o que ocorreu no restante do mundo, isto é, acompanhou as evoluções das constituições brasileiras, analisando a sociedade como um todo.

Entretanto, no Brasil, ao contrário do restante do mundo, as lutas sociais eram travadas pela minoria da sociedade, ou seja, tinha origem na elite intelectual que buscava padrões nos pensamentos europeus.

Insta enaltecer que a Constituição de 1824 estabelecia em seu Artigo 179 a liberdade no exercício de qualquer gênero de trabalho, desde que não afrontasse os costumes públicos, a segurança e a saúde dos cidadãos. Mas ainda, nada era dito sobre a abolição da escravidão, ou seja, os escravos ainda restavam tratados como bens e não como seres humanos, ferindo ao máximo o princípio da dignidade da pessoa humana e também a criação divina.

Doravante, a partir de 1888 o trabalho passou a ser considerado digno de ser exercido por qualquer ser humano e houve a abolição da escravidão. Porém, mesmo com toda essa evolução foi somente com a Revolução de 1930 que foi conferido maior ímpeto à questão social no Brasil e somente com a constituição de 1934 houve uma limitação no direito de propriedade, concedendo também uma série de direitos e proteções aos trabalhadores. Em 1937, após o golpe de estado, o trabalho passou a ser um dever social.

A Constituição de 1967, fruto do golpe militar de 1964 estabelecia a valorização do trabalho humano como condição da dignidade da pessoa humana, proibindo ainda a discriminação de sexo, cor e estado civil.

Mas foi de fato a Constituição de 1988 que abordou o tema, pois além de estar o trabalho previsto como um direito social, trouxe consigo a valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa humana.

Ainda, à luz dos ensinamentos brilhantes de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, podemos concluir que:

“assim, com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano bem como o valor social do trabalho passaram a ser pré-requisito para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado prover os meios para garanti-los, e a sociedade, promove-los. Eros Grau, mantendo o mesmo raciocínio, ensina que a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho “*portam em si evidentes potencialidades transformadoras*”, e na medida em que interagem com os demais princípios constitucionais “*expressam prevalência dos valores sociais do trabalho na conformação da ordem econômica*”. Isto implica em dizer que a ordem constitucional inaugurada pela Constituição de 1988 dá prioridade à valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia”.¹⁶

2.2 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

A seguir, demonstraremos a definição do poder diretivo do empregador, e até onde vai os limites de tal direito. Sendo inicialmente prudente ressaltar que para entendermos o que de fato é o poder diretivo do empregador, é importante explicar a subordinação que existe entre o empregado ao empregador.

É sabido que para que haja a caracterização do vínculo empregatício, existem cinco requisitos básicos: ser o empregado pessoa física, que trabalha de forma não eventual, prestando pessoalmente os serviços de forma *subordinada*, mediante o recebimento de salário.

Porém, para melhor esclarecer o que de fato é a subordinação, e quais tipos existem, Sergio Pinto Martins faz a brilhante exposição:

“O empregado, é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe; entretanto, o filho é dependente economicamente do pai, mas não é, à primeira vista, seu empregado. A subordinação técnica dá-se pelo fato de o empregado depender tecnicamente do empregador, que determina as diretrizes técnicas da produção, porém aqueles altos empregados ou empregados

¹⁶ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. 2ª ed. Campinas: Russell Editores, 2010, pág. 29.

especializados muitas vezes não dependem do empregador, mas, ao contrário, o empregador é que deles depende. A dependência social diz respeito ao fato de que o contrato de trabalho se funda numa condição social das partes, sendo que as leis devem ser editadas para regular as referidas questões sociais pertinentes às partes envolvidas; o empregado, por ser, o ente mais fraco da relação deve, portanto, ser socialmente protegido. A subordinação pode ser hierárquica, pelo fato de o empregado se achar inserido na empresa que é dirigida e organizada pelo empregador, devendo respeitar suas determinações. A subordinação jurídica é verificada na situação contratual e legal pela qual o empregado deve obedecer às ordens do empregador, que é a teoria mais aceita.”¹⁷

Logo, resta evidente que no espaço de trabalho existe quem manda e quem é mandado. Diante disto, o Ilustre Renato de Almeida Oliveira Muçouçah ilustra a finalidade do poder diretivo:

“Portanto o poder diretivo cumpre, além da necessidade técnica de operacionalização do trabalho, a função de eliminar antagonismos de classes em favor da classe economicamente mais forte, e é por isto que este poder ganha, na forma hodierna das relações de trabalho, o conteúdo normativo na forma de vigilância, coerção, direção, enfim, de poder privado. Isso se revela à medida que “o domínio dos proprietários do meio de produção sobre o conjunto da sociedade estimula-se globalmente, através de uma ordem jurídica que se ampara na dominação burguesa sobre o conjunto de assalariados”.¹⁸

Outro ponto importante a ser destacado afim de dissertarmos sobre o tema de poder diretivo do empregador é a redação do art. 442 e 443, ambos da CLT, pois assim, resta clara a relação de emprego.

Neste mesmo trilha, merece destaque a importância e as peculiaridades do contrato de trabalho, haja vista que existem princípios contratuais que devem ser observados, como a boa-fé e a função social. Imperioso enaltecer que trata-se de um acordo de vontades entre as partes, caracterizado pela autonomia privada das partes.

Prudente falarmos ainda sobre o conceito jurídico de poder diretivo do empregador, pois como é sabido, o empregador pode assumir nos fatores da produção, uma vez que, assumiu os riscos do empreendimento. Assim, mediante esta afirmação, o empregado deve-se deixar dirigir pelo empregador.

Importante citarmos ainda que o poder de direção se manifesta de três maneiras distintas, sendo elas: o poder de organização, o poder de controle, e o poder de disciplinar.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1999, pág. 91.

¹⁸ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio Moral coletivo nas relações de trabalho. São Paulo: LTR, 2011, pág. 85.

No que tange ao poder de organização, o empregador é um organizador, ou seja tem o direito de organizar, assim, resta claro o seu poder de ordenar.

No crivo do poder de controle, o empregador resta autorizado a fiscalizar a atividade do empregado, porém na doutrina, fica claro que tal fiscalização deve acontecer de maneira moderada, sem deixar de observar o princípio da razoabilidade já mencionado.

Já no que tange ao poder disciplinar, o empregador pode aplicar sanções disciplinares ao empregado, se for surpreendido com posturas ilícitas do mesmo, dentro dos limites legais, fato este em que também deve ser observado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade.

Nesse mesmo trilho nos ensina Renato de Almeida Oliveira Muçouçah que:

“ainda que cumpra a empresa sua função social com a coletividade e os trabalhadores, em última análise, o poder diretivo do empregador é força que, além de administrar as atividades produtivas do trabalho, oblitera os antagonismos de classe, utilizando-se para tal fim dos meios que dão conteúdo à organização da administração empresarial: dirigi-la, regulamentá-la, fiscalizá-la e punir os trabalhadores que descumprirem tais diretivas. Essa é a nossa definição do poder diretivo do empregador, aliada à explanação de que ele não possui qualquer fundamentação legal ou institucional que não a firmada pelo negócio jurídico consubstanciado no contrato de trabalho”.¹⁹

É prudente não deixarmos de enfatizar que existem limites para o poder diretivo, umas vez, que devem ser respeitados e observados os Direitos Fundamentais do trabalhador, ou seja, o empregado.

Ainda à luz dos ensinamentos de Renato de Almeida Oliveira Muçouçah, o qual faz a brilhante colocação:

“o direito de proteção à personalidade humana, como vimos no capítulo anterior, é um direito humano fundamental de primeira geração e, além disso, direito individual. Conforme a doutrina de Carlos Alberto Bittar, os direitos de personalidade são aqueles “reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”.²⁰

Logo é possível concluirmos que a detenção do direito diretivo, não autoriza o empregador a agir como bem entende, é indispensável que exista um limite a este direito afim

¹⁹ MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio Moral coletivo nas relações de trabalho. São Paulo: LTR, 2011, pág. 89.

²⁰Idem, pág. 95.

de evitar confrontos com os direitos individuais que são absolutos e devem ser respeitados no ambiente de trabalho como, também promovidos pelo empregador.

Desta feita, o poder diretivo deve ser exercido de maneira razoável, coesa e proba sempre com vistas a tutela da dignidade do trabalhador. Sendo assim, se restar evidenciado que a dignidade do empregado foi ferida, conclui-se que o empregador extrapolou em seu poder diretivo, gerando até mesmo o direito de indenizar.

2.3 OS PRINCÍPIOS QUE REGEM A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR

Como já exaustivamente estudado, um dos princípios que rege a relação empregado e empregador, é o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é considerado pela maioria dos doutrinadores como o princípio específico do Direito do Trabalho.

É prudente lembrarmos o conceito do princípio da dignidade da pessoa humana. Ricardo Resende com simplicidade explica:

“entende-se pelo princípio da dignidade da pessoa humana a noção de que o ser humano é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo, a *coisificação* do trabalhador. Em outras palavras, não se admite que seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital”.²¹

Como dito anteriormente, tal direito é a base da relação trabalhista, seja impondo limite ao poder diretivo do empregador, como por exemplo na limitação das revistas pessoais, assunto este que adentraremos em momento oportuno.

O fato é que o reconhecimento do princípio da dignidade humana foi um marco divisor da constitucionalização do direito e do reconhecimento da força normativa dos princípios.

Para conhecimento, é prudente citar, alguns outros princípios constitucionais relevantes, quais sejam: Valores sociais do trabalho; Inviolabilidade da intimidade e da privacidade; Liberdade (profissional, de reunião, de crença, de associação); Função social da propriedade; Busca do pleno emprego.

2.3.1 - Princípio da boa-fé

²¹ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pág. 20.

De acordo com este princípio, tanto o empregado quanto o empregador devem agir com lealdade um com o outro e boa-fé. Neste sentido, Ricardo Resende, conceitua o seguinte:

“Em que pese ter sido encartado por Plá Rodriguez como principio especial trabalhista, a maioria da doutrina brasileira se posiciona no sentido de que este é um principio geral do direito, aplicável a todos os ramos da ciência jurídica. Este entendimento restou cristalizado pelo Art. 422 do Código Civil de 2002, o qual dispõe *que os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.*

A ideia de responsabilidade pré-contratual, hoje bem aceita na seara trabalhista, decorre do principio da boa-fé. Com efeito, se a parte contratante não age com boa-fé e lealdade durante a fase das tratativas (negociações preliminares), pode ser condenada ao ressarcimento do dano emergente e do lucro cessante, bem como de eventual dano moral ocasionado à parte lesada”.²²

Destarte, podemos concluir que a boa-fé é a conduta da pessoa, seja ela o empregado ou empregador, que deve cumprir realmente o seu dever gozando de uma presunção de honestidade e honra, pois entende-se subjetivamente que ambos não detém a intenção de enganar, prejudicar e nem causar danos um ao outro.

2.3.2 - Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade, como já mencionado, é o princípio no qual se espera que o indivíduo aja razoavelmente mediante uma situação a qual não existe previsão doutrinária, devendo sempre ser guiado pelo bom senso. Ricardo Resende conceitua o princípio da razoabilidade da seguinte maneira:

“O núcleo da aplicação do principio da razoabilidade é a conjugação das ideias de adequação e de necessidade. *Adequado* é o meio apto a atingir os resultados esperados, *Necessário*, por sua vez, é o meio que atinge sua finalidade com a menor restrição possível ao direito alheio, isto é, o ato é legítimo desde que por outro meio menos gravoso não seja possível atingir o mesmo resultado”.²³

Este princípio tem aplicação especial na seara trabalhista, uma vez que consiste na informação de que o ser humano deve proceder de acordo com a razão.

Além desses princípios, existem os específicos do Direito do Trabalho os quais, faremos uma breve explanação afim de enriquecer nosso estudo.

²² RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pág. 21.

²³Idem, 2014, pág. 22.

2.3.3 - *Princípio da Proteção*

Também chamado de princípio protetor ou tutelar, em suma, é a utilização da norma e da condição mais favorável ao trabalhador. Ricardo Resende o conceitua nas seguintes palavras:

“Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.”²⁴

Além deste conceito, os demais doutrinadores entendem que deste princípio podemos extrair subprincípios, tais como: princípio da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica; princípio *in dubio pro operário*.

2.3.4 - *Princípio da primazia da realidade*

Os fatos para o Direito do trabalho, sempre serão mais relevantes que os ajustes formais. Conforme entendimento de Ricardo Resende, temos que o princípio da primazia da realidade:

“trata-se de princípio amplamente aplicado na prática trabalhista, diante das inúmeras tentativas de se mascarar a realidade, notadamente no tocante à existência do vínculo de emprego. Com efeito, é comum a utilização de técnicas fraudulentas, como, por exemplo, a utilização de cooperativas “de fachada”, estágios irregulares, terceirização irregular de atividade-fim, constituição do trabalhador como pessoa jurídica (“pejotização”) entre outros artifícios”.²⁵

Desta feita, fica claro e fácil compreender que para o direito do trabalho, o que realmente é valorado, é a situação que de fato acontece e não o que é ajustado formalmente, haja vista que é possível existir certos vícios neste ajuste.

2.3.5 - *Princípio da Continuidade*

²⁴RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pág. 24.

²⁵Idem, 2014, pág. 30.

Na seara do Direito do Trabalho a presunção é de que os contratos de trabalhos são pactuados por prazo indeterminado, exceto aqueles que são de caráter sazonal, ou seja, os contratos por prazo determinado.

Ainda a luz dos ensinamentos de Ricardo Resende, temos que:

“A razão de ser deste princípio é simples. Ao passo que o ser humano precisa, em regra, do trabalho para sobreviver, isto é, na medida em que a pessoa precisa continuamente de trabalho para fins alimentares, é natural que, ao colocar sua energia de trabalho à disposição do empregador, o faça com ânimo de continuidade, sem qualquer previsão de determinação de prazo”.²⁶

2.3.6 - Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Neste princípio, houve a inspiração do *pacta sun servanda*, ou seja, resta vedada qualquer tipo de alteração contratual que possa prejudicar o empregado, já quanto as alterações que lhes são benéficas, essas sim, podem ocorrer.

Porém, é prudente ressaltarmos que este princípio não é absoluto, uma vez que o empregador poderá fazer alterações substanciais no contrato pois o mesmo goza do seu direito diretivo. O fundamento que permite tais alterações é o *jus variandi*.

2.3.7 - Princípio da intangibilidade salarial

Pelo fato do salário do empregado ser de natureza alimentar, o mesmo não pode ser impedido ou restringido à livre disposição do salário. Para melhor esclarecer o tema, Ricardo Resende explica:

“é o princípio segundo o qual não se admite o impedimento ou restrição à livre disposição do salário pelo empregado. Tal princípio tem como pedra de toque a natureza alimentar do salário.

Esta noção de natureza alimentar parte do pressuposto de que a pessoa natural (pessoa física) garante sua subsistência com seu salário, isto é, a pessoa proverá suas necessidades básicas (alimentação, saúde, moradia, educação, transporte, lazer, etc.) se puder dispor de seu salário.”²⁷

2.3.8 - Princípio da irrenunciabilidade

²⁶RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pág. 31.

²⁷Idem, 2014, pág. 33.

A doutrina também denomina este princípio como: Princípio da indisponibilidade de direitos, Princípio da inderrogabilidade, Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

De maneira clara, e sem mais delongas, os direitos trabalhistas são em regra, irrenunciáveis. Ricardo Resende explica da importância do direito em comento:

“Assim, ao contrário do direito comum, no qual os direitos patrimoniais são, em regra, renunciáveis pelo seu titular, no Direito do Trabalho a regra é a irrenunciabilidade. Este princípio é importante para proteger o empregado que, no mais das vezes, é coagido pelo empregador mediante os mais variados estratagemas, sempre no sentido de renunciar a direitos e, conseqüentemente, reduzir os custos do negócio empresarial. Dessa forma, ao passo que o ordenamento não permite ao empregado dispor destes direitos, acaba por protegê-lo da supremacia do empregador na relação que se estabelece entre ambos”.²⁸

Portanto, estes foram os princípios que regem a relação entre o empregado e o empregador. Contudo, mais adiante destacaremos de forma mais aprofundada os princípios diretamente ligados à dignidade da pessoa humana, razoabilidade, proporcionalidade, bem como o poder diretivo do empregador.

²⁸RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho esquematizado. 4ª ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014, pág. 33 e 34.