XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO EMPRESARIAL

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR

FELIPE CHIARELLO DE SOUZA PINTO

VIRGINIA SUSANA BADO CARDOZO

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597
DIREITO EMPRESARIAL
[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI
Coordenadores: Viviane Coêlho de Séllos Knoerr, Felipe Chiarello de Souza Pinto, Virginia Susana Bado Cardozo – Florianópolis: CONPEDI, 2024.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-964-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito. 3. Empresarial. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).
CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

Texto de Apresentação do Grupo de Trabalho:

DIREITO EMPRESARIAL I

É com grande satisfação que avaliamos os trabalhos selecionados para o GT DIREITO EMPRESARIAL I, a coordenação do GT foi composta pelos Professores Doutores Virginia Susana Bado Cardozo da Universidad De La República – UDELAR, Felipe Chiarello de Souza Pinto da Universidade Presbiteriana Mackenzie – MACK/SP e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, que subscrevemos esta apresentação.

O GT reuniu contribuições significativas que exploram diversos aspectos do atual contexto e abrangência do direito empresarial e concorrencial, refletindo a complexidade e a dinâmica do ambiente jurídico contemporâneo.

Os artigos aqui apresentados oferecem uma análise crítica e inovadora sobre temas que vão desde o consumo colaborativo até as cláusulas de não concorrência, passando por questões de arbitragem e recuperação judicial. A diversidade dos temas abordados demonstra a amplitude e a profundidade das pesquisas realizadas, tanto no Brasil quanto no Uruguai, contribuindo para o avanço do conhecimento e para a prática jurídica.

Ordem de Publicação dos artigos:

1. A EVOLUÇÃO DO CONSUMO: O CONTEXTO EMPRESARIAL SOCIAL E SOLIDÁRIO NO CONSUMO COLABORATIVO

o Este estudo analisa as novas formas de consumo colaborativo, destacando seu impacto no contexto empresarial social e solidário.

2. A INSUFICIÊNCIA DO DISREGARD PARA AVALIAR A RESPONSABILIDADE DO GRUPO DE EMPRESAS

o Uma discussão aprofundada sobre a aplicação do disregard e suas limitações na avaliação da responsabilidade entre empresas de um mesmo grupo.

3. ARBITRAGEM NOS CONTRATOS DE FRANQUIA COM VISTAS AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

o Este trabalho explora a utilização da arbitragem em contratos de franquia, analisando sua compatibilidade com o ordenamento jurídico brasileiro.

4. AS CLÁUSULAS DE NON-COMPETE SOB A PERSPECTIVA DO DIREITO DA CONCORRÊNCIA URUGUAIO

o Uma análise das cláusulas de non-compete e seu impacto sob a ótica do direito da concorrência no Uruguai.

5. AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEO: SÍNDROME DE BURNOUT AO KAROSHI NO BRASIL

o O artigo aborda as relações de trabalho modernas, destacando questões como a síndrome de burnout e o karoshi no contexto brasileiro.

6. CLAWBACK: UM DIAGNÓSTICO CONTEMPORÂNEO

o Uma investigação sobre a prática do clawback, oferecendo um diagnóstico contemporâneo sobre sua aplicação.

7. ENSAIO SOBRE O DEVER DE LEALDADE NA HIERARQUIA EMPRESARIAL: DIÁLOGO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO SOCIETÁRIO

o Este ensaio propõe um diálogo entre o dever de lealdade nas relações de trabalho e no direito societário.

8. ESTUDO DA ESTRUTURA FINANCEIRA DE EMPRESAS URUGUAIAS EM CRISE DE SOLVÊNCIA

o Uma análise das estruturas financeiras de empresas uruguaias em crise, com foco na viabilização de sua reorganização através do procedimento concursal.

9. RECUPERAÇÃO JUDICIAL: CUSTOS PROCESSUAIS E RENEGOCIAÇÕES CREDITÍCIAS QUE IMPACTAM NO SOERGUIMENTO DE CRISE ECONÔMICO-FINANCEIRA EMPRESARIAL

o O artigo examina os custos processuais e as renegociações creditícias no contexto da recuperação judicial.

10. SISTEMA MULTIPORTAS E APLICAÇÃO DOS MÉTODOS ADEQUADOS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS EM VARIADOS TIPOS DE CONFLITOS EMPRESARIAIS

o Uma avaliação do sistema multiportas e a aplicação de métodos adequados para a solução de disputas empresariais.

As apresentações contextualizaram os artigos e destacaram a importância de cada um dos temas para o avanço do direito empresarial, econômico, concorrencial e para a cidadania e uma sociedade sustentável, promovendo um debate enriquecedor entre os participantes, verificada a grande participação de pesquisadores de vários estados brasileiros e especialmente, dos nossos anfitriões uruguaios, com o envolvimento notável de professores, pós-graduandos e alunos de graduação, que compartilhando maneiras de enfrentar os problemas levantados, nos presenteiam com textos de recomendada leitura.

Agradecemos ao seleto grupo que conosco integrou o GT DIREITO EMPRESARIAL I, no CONPEDI internacional 2024, ocorrido na reconhecidamente respeitada e acolhedora UDELAR, em seus 175 anos.

Montevidéu, setembro de 2024.

Os coordenadores

ENSAIO SOBRE O DEVER DE LEALDADE NA HIERARQUIA EMPRESARIAL: DIÁLOGO ENTRE O DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO SOCIETÁRIO

ESSAY ON THE DUTY OF LOYALTY IN THE CORPORATE HIERARCHY: DIALOGUE BETWEEN LABOR LAW AND CORPORATE LAW

Gabriel Fernandes Khayat
Isabela Bossolani Rossino

Resumo

A tendência de profissionalização da gestão a partir de boas práticas de governança implica a descentralização pela delegação de decisões no ambiente empresarial e a possibilidade de eleição de empregados ao cargo de administrador. Diante disso, o objetivo do texto consiste na análise de eventual existência de gradação de dever de lealdade de acordo com a posição das pessoas envolvidas na tomada de decisão no âmbito societário, que é colocada como hipótese de pesquisa. Em termos metodológicos, a investigação tem caráter predominantemente jurídico-dogmática, pela utilização de pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. A conclusão indica que o dever de lealdade é unitário, exigindo condutas alinhadas ao interesse social, independentemente da posição ocupada na hierarquia da empresa. Na verdade, o cargo apenas definirá a extensão do dever de lealdade diante das atribuições e responsabilidades a que a pessoa estiver exposta. A diferença mais relevante consiste nas consequências da violação do dever de lealdade: enquanto os administradores podem ser destituídos e sujeitos à responsabilização civil, os gerentes podem ser demitidos por justa causa. Os empregados eleitos como administradores ficam sujeitos a ambas as sanções. Como a investigação foi realizada a partir de doutrina e legislação, sugere-se a continuidade da investigação através de pesquisa jurisprudencial para verificar se a casuística confirma a orientação doutrinária.

Palavras-chave: Boa-fé, Dever de lealdade, Administrador, Gerente, Empregado

Abstract/Resumen/Résumé

The trend towards professionalization of management through good governance practices implies decentralization by delegating decision-making within the business environment and the possibility of employees being elected to managerial positions. Consequently, the objective of the text is to analyze the potential existence of a gradation of loyalty duty according to the position of individuals involved in decision-making at the corporate level, which is posited as a research hypothesis. In methodological terms, the investigation has a predominantly legal-dogmatic character, through the use of bibliographical research and documentary research. The conclusion indicates that the duty of loyalty is unitary, requiring behaviors aligned with the corporate interest, regardless of one's position in the company hierarchy. Indeed, the position merely defines the extent of the duty of loyalty in light of the

tasks and responsibilities to which an individual is exposed. The most relevant difference lies in the consequences of breaching the duty of loyalty: while administrators may be removed from office and subject to civil liability, managers may be terminated for cause. Employees elected as administrators are subject to both sanctions. Since the research was conducted based on doctrine and legislation, further investigation through case law research is suggested to verify if the case law confirms the doctrinal guidance.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Good faith, Duty of loyalty, Director, Manager, Employee

1. INTRODUÇÃO

A definição jurídica de empresa consiste na produção de bens ou prestação de serviços para o mercado, economicamente visualizada como um "feixe de contratos" (Coase, 2016, p. 41-42). Os fatores de produção devidamente organizados constituem juridicamente o "estabelecimento", cuja gestão incumbe ao administrador, que é a pessoa responsável por tomar as decisões empresariais em vista do interesse social e da consecução da atividade-fim, nos limites do contrato ou estatuto social, conforme o tipo societário.

A atividade empresária pode ser exercida pessoalmente pelo empresário individual, em que não há criação de personalidade jurídica, cujas decisões são tomadas pelo próprio empresário, sem a distinção entre gestão e propriedade. Nas sociedades empresárias, contudo, essa separação pode existir e ser mais ou menos nítida, conforme o caso, a depender do modelo de governança corporativa adotado, que é formatado pela natureza da atividade desenvolvida e as especificidades da sociedade em questão.

De modo geral, há sociedades em que todos os sócios são administradores (como ocorre em sociedades recém-constituídas ou empresas familiares na 1ª geração, cuja atividade é exercida diretamente pelos sócios), há sociedades em que parte dos sócios são administradores (como ocorre em empresas familiares na 2ª geração) ou mesmo sociedades em que nenhum dos administradores são sócios (como ocorre mais comumente em sociedades anônimas, em especial sociedades de economia mista ou sociedades com capital aberto).

A separação entre gestão e propriedade dependerá da complexidade da atividade desenvolvida, podendo projetar feixe de deveres distintos aos administradores, que devem agir sempre no interesse da sociedade, conforme padrão de conduta definido pelo direito societário. Em alguns casos, contudo, para não tornar a tomada de decisões, em especial as operacionais, excessivamente burocrática e morosa, algumas questões podem ser resolvidas diretamente por empregados em cargo de confiança, como gerentes ou diretores técnicos.

Por exemplo, em uma grande empresa, a competência da contratação, demissão de funcionários ou a substituição de determinados fornecedores de insumos podem ser atribuídas ao gerente responsável, sem que a decisão dependa de ratificação ou prévia solicitação dos administradores. Neste caso, a administração incumbirá às decisões estratégicas da sociedade e a orientação geral dos negócios, delegando as questões operacionais e a supervisão direta do planejamento a empregados em cargo de confiança.

Nesta hipótese, haverá a peculiar circunstância em que a tomada de decisão no interesse da sociedade caberá a um empregado, que, não obstante, também deve observar um dever de lealdade, conforme padrão de conduta definido, neste caso, pelo direito do trabalho. A partir desse momento, pode-se questionar se esse standard de comportamento emoldurado pelo direito do trabalho aos gerentes é diferente ou idêntico àquele informado pelo direito societário aos administradores.

Há situações ainda mais peculiares em que há uma zona cinzenta e mal delineada entre o direito societário e o direito do trabalho, como o caso do administrador não-sócio, em especial se este é um empregado que foi eleito pela assembleia geral. Neste caso, há sobreposição e intersecção entre sistemas jurídicos, o que implica discutir a natureza jurídica e o regime legal que o informa, que pode ou não repercutir no padrão de conduta esperado e as consequências de sua violação.

Diante deste panorama, o presente trabalho pretende contribuir com o tema pela avaliação de eventual gradação de dever de lealdade de acordo com a posição das pessoas envolvidas na tomada de decisão, bem como as consequências da violação desse dever. O tema ganha relevo diante da tendência de profissionalização da gestão a partir de boas práticas de governança, que podem implicar a descentralização pela delegação de decisões aos gerentes, em que pese a ausência de tratamento sistemático da matéria pela doutrina e jurisprudência.

Para isso, será feita uma breve contextualização do dever de lealdade e a sua origem na boa-fé, avançando sobre o padrão de conduta desenvolvido pelo direito societário e já positivado no Código Civil e na Lei das Sociedades por Ações. A partir desse modelo, será contraposto ao dever de lealdade e o padrão de conduta esperado dos gerentes e dos administradores não-sócios, com especial destaque para os empregados eleitos pelos sócios.

2. OS DEVERES ACESSÓRIOS DA BOA-FÉ: O DEVER DE LEALDADE

A confiança é um valor inerente à própria natureza humana, caracterizado pela ação de maneira previsível e correta (Podestá, 2007, p. 21). No âmbito jurídico, a confiança é um princípio implícito do sistema legal, que funciona como “mandamento de otimização” (Canaris, 1989. p. 77-78), porque traz para o ordenamento jurídico valores humanos e sociais, que funcionam como forma de interpretação da legislação e integração de lacunas (Melo, 2011, p. 72).

A confiança gera a legítima expectativa de que os compromissos assumidos serão honrados e que as partes agirão de forma a não causar prejuízo, mesmo em relação a deveres de conduta *praeter legem*. A confiança funciona como um vetor interpretativo, na avaliação do comportamento, como um critério para identificar o abuso de direito (Diniz, 2019, p. 25-26), na contribuição para os argumentos que justificam a reparação de danos e como um "princípio mediante" da boa-fé (Craveiro, 2013, p. 159).

A boa-fé é um dos princípios gerais dos contratos, ao lado dos princípios da função social e sinalagma, formando o grupo dos novos princípios ou princípios sociais, e o grupo dos velhos princípios ou princípios tradicionais, que são a liberdade contratual e autonomia da vontade, *pacta sunt servanda* ou obrigatoriedade dos efeitos do contrato e a relatividade dos efeitos do contrato (Azevedo, 2009, p. 182-183). A boa-fé tem duas dimensões: a boa-fé subjetiva e a boa-fé objetiva.

A boa-fé subjetiva é uma situação de ignorância psicológica (Penteado, 2006, p. 255) da antijuricidade ou dos efeitos danosos de determinada ação, diferenciando-se da má-fé, que é a intenção de causar danos (Cordeiro, 1984, p. 516). Já a boa-fé objetiva corresponde a um modelo ideal de conduta, conforme o que seja ético e honesto. Segundo Judith Martins-Costa (2018, p. 43): "*o agir segundo a boa-fé objetiva concretiza modelo jurídico de exigências de probidade, correção e comportamento leal hábeis a viabilizar um adequado tráfico negocial, consideradas a finalidade e a utilidade do negócio em vista do qual se vinculam*".

Portanto, a boa-fé é um dos princípios pelos quais se tutela a confiança no ordenamento jurídico como um todo, na medida em que impõe um padrão de conduta de retidão e transparência desde a fase pré-contratual até o comportamento pós-contratual (Cordeiro, 2004, p. 159). Existem, portanto, condições comuns a todos os contratos, incluindo os princípios gerais dos contratos, que operam dentro dos limites da lógica de cada contrato, em que há princípios especiais, sob pena de haver uma aplicação genérica e implicar distorções sistêmicas (Araújo, 1996, p. 114).

A relação de emprego tem natureza jurídica contratual, embora o elemento volitivo tenha menos preponderância em relação aos contratos empresariais ou civis, tanto que o espaço de negociação é limitado pelas regras impostas pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), conforme o artigo 444 (Araújo, 1996, p. 136). Como contrato que é, está sujeito à incidência do princípio da boa-fé pela aplicação remissiva do direito comum (artigo 8º, CLT), pois a única menção ao termo na CLT não se refere ao contrato de emprego: trata-se do artigo 510-B,

incluído pela reforma trabalhista, que dispõe sobre a atribuição da comissão de representantes de aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base na boa-fé e respeito mútuo.

No contrato de emprego, o cerne da boa-fé ainda não foi sistematizado pela jurisprudência, que é mencionada em casos de danos morais, garantia da estabilidade, risco da atividade ou de modo puramente retórico (Martins-Costa, 2018, p. 331). O exemplo mais próximo da utilização da boa-fé como forma de proteção da legítima expectativa foi identificado por Natália Butingoli Segala (2015, p. 131) em precedente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que aplicou o "venire contra factum proprium" pela edição de novo programa de demissão voluntária (PDV) com condições mais vantajosas do que o primeiro, em curto espaço de tempo e informado pela empresa de que não havia proposta com as mesmas condições.

No âmbito doutrinário, Délio Maranhão e Luiz Inácio Barbosa Carvalho (1993, p. 55) extraem a aplicação da boa-fé enquanto princípio que rege todos os contratos, observando-se, contudo, a peculiaridade de que a relação de emprego é pessoal, portanto, é assente na confiança. Assim, haveria um dever recíproco de colaboração e um dever, também recíproco, de fidelidade, como pressupostos e consequência natural de quem confia no outro para a execução de uma função no âmbito da empresa.

Em termos de aplicação, por haver uma assimetria intrínseca à relação obrigacional, a boa-fé é utilizada como forma de proteção ao empregado, impondo ao empregador deveres de proteção, como cuidado e assistência (Araújo, 1996, p. 233). Assim, a boa-fé deveria funcionar como forma de assegurar compensações derivadas da dependência econômica e subordinação jurídica do empregado (Segala, 2015, p. 135). Atualmente, contudo, o princípio da proteção pode ser relativizado pelo reconhecimento legislativo da figura do empregado hiperssuficiente, que pode afastar a presunção de assimetria.

Segundo Francisco Rossal de Araújo (1996, p. 237/253) a boa-fé se manifestaria desde a fase pré-contratual, como baliza para a condução de entrevistas e como vedação a frustração de expectativas na contratação. A incidência se estende para o dever de informação dirigido à ambas as partes, vedação a procedimentos discriminatórios no processo seletivo e realização de testes discriminatório. Ao longo do contrato, a boa-fé implicaria um dever de diligência, direito de ocupação efetiva do empregado, além de deveres de fidelidade, segredo e não concorrência (1996, p. 254/270).

Em categorização semelhante, Eduardo Milléo Baracat (2003, p. 221/266) divide as funções da boa-fé antes, durante e após o encerramento da relação de emprego, com imputação de deveres de proteção, informação, sigilo, cuidado, respeito à imagem, colaboração, segredo e lealdade. A esse respeito, Judith Martins-Costa (2018, p. 330) admite a incidência do princípio "com alguma analogia com o papel da boa-fé nas relações societárias, esta se apresenta sob o viés do dever de lealdade, dirigido a ambos os polos da relação".

Neste sentido, no contrato de sociedade, a boa-fé projeta deveres mais acentuados do que nos demais contratos (Hueck, 1946, p. 9-12), pois estabelece um padrão de conduta de acordo com o interesse social e a consecução do fim-comum (Craveiro, 2013, p. 161). Tratam-se de deveres laterais para não tomar condutas que sejam danosas a sociedade e aos sócios (Carvalhosa, 2014, n.p), que decorrem da condição jurídica de ser sócio ou administrador, independentemente da previsão em lei, acordo de sócios (Craveiro, 2013, p. 166) ou contrato social (Diniz, 2013, p. 218).

Portanto, no contrato de sociedade, os deveres de lealdade e cooperação entre sócios, administradores e sociedade, são os exemplos mais nítidos da boa-fé (Cordeiro, 2004, p. 186), por sua hesitante aplicação nas relações societárias. A esse respeito, a doutrina majoritária, representada por Judith Martins Costa (2018, p.313), Herbet Wiedemann (1980, p. 431), Antonio Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro (2011, p. 468), justifica o fundamento do dever de lealdade no contrato de sociedade a partir do princípio geral da boa-fé.

Contudo, o dever de lealdade não foi uma abstração teórica do princípio da boa-fé. Na verdade, o movimento foi contrário: os problemas se apresentaram na prática e a jurisprudência o explicitou. Posteriormente é que houve a vedação expressa de determinadas condutas pelo ordenamento jurídico. (Cordeiro, 2011, p. 875). Assim, o dever de lealdade obriga todos os grupos de interesse que constituem e interagem com a sociedade: sócios, empregados e administradores.

3. O DEVER DE LEALDADE DO ADMINISTRADOR SÓCIO

Segundo as teorias organicistas, a sociedade é formada por órgãos, como a assembleia geral, conselho fiscal e administração, cuja competência é estabelecida de acordo com a lei de regência do tipo societário em questão. Em linhas gerais, aos sócios cabem as decisões sobre a capitalização da sociedade, operações societárias, objeto social e nomeação/destituição de administradores, ao passo que a administração tem autonomia para conduzir a operação conforme as boas práticas do mercado ("*business judgment rule*").

A administração pode ser unitária – quando há apenas a diretoria – ou dual, quando é dividida entre diretoria e conselho de administração (Von Adamek, 2009, p. 17-18). Os membros da administração, em ambos os casos, não são seus representantes, mas "presentantes", porque exteriorizam a vontade do próprio órgão a partir de uma capacidade e poder determinado por lei, nos limites estabelecidos no contrato ou estatuto social (Pontes de Miranda, 1984, p. 385), tanto que o falecimento do administrador não extingue o mandato conferido pela sociedade.

Além das regras explícitas advindas da lei e do contrato, o direito societário se orienta a partir de relações de lealdade para a formatação de padrões de comportamento (Cordeiro, 2011, p. 463 e 874). O fundamento ético-jurídico da lealdade dos administradores provém da relação entre poder e responsabilidade, pelo que, em tese, sequer seria preciso uma declaração explícita na lei.

A lealdade endereçada aos administradores é um dos deveres fiduciários (Cordeiro, 2007, p. 572-573), que são positivados no ordenamento jurídico como cláusula geral, cujo alcance só é delimitado no caso concreto (Wiedemann, 2011, p. 14). No Brasil, aos administradores, este padrão está definido de modo condensado no artigo 1.011, do Código Civil e com tratamento autônomo, na Lei das Sociedades Anônimas, que explicitou cada um dos deveres, nos artigos 153 a 157, da Lei nº 6.404/1976, ao enunciar os deveres de diligência, lealdade, informar e abster-se de conflito de interesses (Lamy Filho; Bulhões Pedreira, 1992, p. 235).

Para os fins deste texto, importa o artigo 155, da Lei nº 6.404/1976, que enuncia o dever de lealdade ao proibir o administrador o aproveitamento de oportunidades comerciais de que tenha conhecimento em razão do exercício de seu cargo, a aquisição de bem ou direito que sabe necessário para a sociedade, ou a omissão no exercício ou proteção de direitos da sociedade ou deixar de aproveitar oportunidades de negócio para obtenção de vantagens pessoais. O dever de lealdade também implica o sigilo sobre informações não divulgadas que possam influir no mercado de capitais.

Além das proibições sancionadas expressamente, deriva do dever de lealdade a proibição do administrador concorrer com a sociedade e divulgar segredos empresariais, além de hipóteses menos óbvias, como vedação a tomada de crédito da sociedade, restrição na celebração de negócios com a própria sociedade e o dever de neutralidade em relação aos acionistas (Cordeiro, 2011, p. 875-878). Evidentemente, as vedações podem ser afastadas se

devidamente deliberadas e autorizadas pelos sócios, desde que o façam cientes do conflito de interesses.

Em geral, as proibições de conduta e o dever de sigilo implicam o exercício de todos os direitos e poderes pelo administrador no interesse da sociedade, nunca no próprio interesse, conforme sintetiza António Manuel da Rocha e Menezes Cordeiro (2011, p. 874): "As exigências do sistema visam o aproveitamento desse vínculo com fins alheios às situações consideradas, isto é, os fins pessoais do administrador ficarão sempre aquém dos da sociedade".

O dever de lealdade obriga tomada decisões e praticar condutas no interesse da sociedade (Caeiro, 1984, p. 73) e abstenção de práticas que possam causar danos aos sócios e à sociedade (Von Adamek, 2014, p. 165-166). Portanto, "mutatis mutandis", será desleal a conduta que contrarie os interesses da sociedade (Martins-Costa, 2018, p. 313), como concorrência, ou decisões tomadas a partir de falta de informações ou divulgação de informação sigilosa (Cordeiro, 2007, p. 575).

O dever de lealdade implica o dever de sigilo, dever de cuidado e de tomar condutas coerentes e transparentes, ao que Marcelo Vieria von Adamek (2014, p. 165) se refere como "*deveres de colaboração e salvaguarda*", que implica a responsabilidade dos administradores em caso de violação (Cordeiro, 2011, p. 463). No ordenamento jurídico brasileiro, a responsabilidade civil dos administradores pode se dar em diversas ordens: em relação à sociedade, sócios e terceiros em geral, com previsão difusa ao longo da Lei nº 6.404/1976 e do Código Civil, ressalvada a cláusula geral do artigo 158, da Lei nº 6.404/1976.

4. O DEVER DE LEALDADE DO GERENTE

Embora o administrador, de certa forma, trabalhe pela sociedade, o seu vínculo não é contratual e intercambial, pois visa a consecução do fim social (Vilhena, 1982, n. p.). O administrador compõe um dos órgãos da sociedade, cuja situação jurídica é informada pelo direito societário, com autonomia para a tomada de decisões relativas à sociedade, ressalvada as limitações previstas em lei ou no contrato e estatuto social, conforme o caso. O exercício do cargo de administrador cessa pelo decurso do prazo ou pela destituição, a qualquer tempo, por decisão de maioria simples dos sócios (artigo 1.063, §1º, Código Civil e artigo 122, II, Lei nº 6.404/1964) ou conselho de administração, se houver (artigo 142, II, da Lei nº 6.404/1976).

O gerente, por outro lado, é um empregado com cargo de confiança, que exerce um cargo de gestão (artigo 62, II, CLT). Nesta condição, o gerente representa o "patrão" perante os

demais empregados e em juízo (artigo 843, §1º, CLT) e tem autonomia de decisão relativa a questões operacionais e de curto prazo, com poder diretivo e disciplinar, coordenação e fiscalização das atividades, nos limites que lhe foram outorgados, conforme o artigo 1.173, do Código Civil. Assim, como conclui José Luiz Ferreira Prunes (1975, p.16): "o empregado que exerce cargo de confiança não é apenas aquele que tem poderes de mando na empresa".

Portanto, não se pode confundir a natureza jurídica do cargo de gerente com a condição de administrador, o que geralmente ocorre porque o gerente é nomeado internamente como "diretor técnico" e o administrador como "diretor geral". A utilização do termo de diretor para ambas as situações pode aparentar uma identidade de poderes, direitos e deveres. A diferenciação tem relevância prática, na medida em que o administrador pode ser destituído a qualquer tempo por decisão dos sócios e, salvo falta grave, a demissão do diretor técnico estaria sujeita às sanções previstas aos empregadores pela dispensa imotivada (Vilhena 1982, n. p.).

Enquanto o trabalho dos administradores objetiva o fim social e é remunerado pelo pro-labore, o trabalho do empregado, mesmo em cargo de confiança, objetiva o salário (Vilhena, 1982, n. p.). Aos empregados em cargo de confiança, contudo, o salário é acrescido da gratificação de função, que deve ser igual ou superior ao salário básico acrescido de 40% do seu valor, como contrapartida à inexistência da obrigatoriedade do controle de jornada pelo empregador.

Em todos os contratos de emprego pela característica necessariamente fiduciária, há a confiança genérica, porque, segundo Délio Maranhão (1993, p. 46), toda relação de emprego se organiza em torno de uma base confiança. A confiança genérica é comum a todas as relações de emprego, independentemente do cargo, posição ou função do empregado na hierarquia da empresa (Barros, 2002, p. 85). Ao lado da confiança genérica, haveria também a confiança específica ou especial, aplicada, por exemplo, aos bancários (artigo 224, §2º, CLT) e comandantes de embarcações (art. 248, §1º, CLT), em razão da "responsabilidade de uma tarefa ou função especial dentro dos demais interesses patrimoniais da empresa" (Reis, 1955, p. 131).

Por fim, há também a confiança excepcional ou geral, que caracteriza os cargos de gerência, em razão da posição ocupada na hierarquia da empresa (Barros, 2002, p. 85). Pela confiança excepcional ou geral, os poderes conferidos ao empregado gerente são mais amplos, porque ao invés de ter autorização para praticar uma atividade específica, o empregado "recebe poderes de gestão sobre todo o empreendimento, principalmente no que diz respeito à fiscalização dos serviços" (Prunes, 1975, p. 38).

Como decorrência da confiança, há um dever de lealdade que implica o "empenho de cooperação com o interesse objetivo da empresa", "abster-se de tirar proveito pessoal em decorrência de sua própria atividade" e "dar conhecimento imediato de problemas técnicos que ocorram na execução do trabalho", definido por Francisco Rossal de Araújo (1996, p. 261/262), José Luiz Ferreira Prunes (1975, p.15) e Arion Sayão Romita (2015, p. 48) como dever de fidelidade. De modo contemporâneo, a fidelidade pode ser compreendida como a lealdade no sentido apresentado neste texto.

Na relação de emprego, há uma esperada subordinação, contudo, a lealdade supera essa questão para impor comportamentos obrigatórios, ainda que não expressos na legislação ou no instrumento do contrato de emprego, se houver (Romita, 2015, p. 49). Além das regras gerais acima, Francisco Rossal de Araújo (1996, p. 262/264), ao extrair as consequências da boa-fé no contrato de emprego, identifica outros padrões de conduta decorrentes do dever de lealdade, como o sigilo em relação segredos de fabricação ou comerciais e não concorrência, também compatíveis com o sentido de lealdade adotado.

No mesmo sentido, Eduardo Miléo Baracat (2003, p. 265) entende que, mesmo após o encerramento da relação de emprego, o dever de lealdade impõe o "dever de não adotar atitudes que possam implicar, pelo aproveitamento da antiga posição contratual, a diminuição de vantagens ou, até, infligir danos ao ex-parceiro", como o dever de não concorrência e sigilo. O dever de não concorrência, na relação de emprego, tem uma interpretação mais restrita do que em uma relação empresarial, limitando-se a proibição de utilização de informações sigilosas, não como o impedimento de que o empregado atue na mesma função.

Contudo, reconhece-se que "quanto mais intenso for o elemento da pessoalidade na relação de labor, maior será o seu dever de fidelidade" (Araújo, 1996, p. 261) ou "quanto mais alta a posição do empregado na escala do pessoal a serviço da empresa, mais intensa se faz sentir a sua fidelidade" (Romita, 2015, p. 49). Em suma, confiança e subordinação são grandezas inversamente proporcionais na relação de emprego. Trata-se de raciocínio análogo ao poder e responsabilidade para os administradores.

Nesse sentido, diferente do dever de lealdade genérico exigido de todo e qualquer empregado, o gerente, por ter atribuições mais específicas, fica exposto a mais situações em que o dever de lealdade pode ser suscitado. A diferença fica mais nítida com relação aos efeitos pós-contratuais do dever de lealdade, na medida em que um gerente, por ter tido contato com

mais informações estratégicas do que um funcionário comum, deverá observar um dever de sigilo maior. O acesso à informação está diretamente relacionado ao dever de lealdade.

A consequência da violação do dever de lealdade pelo empregado é a demissão por justa causa pelo empregador, mesmo porque, segundo Arion Sayão Romita (2015, p. 52), algumas das hipóteses do artigo 482, da CLT, são os exemplos mais claros de quebra do dever de lealdade no âmbito da relação de emprego: violação de segredo da empresa, ato lesivo da honra contra o empregador e a negociação habitual que constitua ato de concorrência ou prejudicial à empresa.

5. O DEVER DE LEALDADE DO ADMINISTRADOR NÃO-SÓCIO

A designação de administrador que não seja sócio pode ocorrer pela contratação de profissional no mercado especificamente para este fim (administrador profissional) ou pela "promoção" de empregado, que ficará alçado para este cargo a partir da eleição dos sócios (administrador empregado).

Na primeira situação, a natureza jurídica do vínculo é indiscutivelmente associativa, sem vínculo de contrato de intercâmbio, cuja extensão do dever de lealdade é muito semelhante ao do sócio administrador, pelo que se pode fazer remissão parcial ao item anterior neste caso. Isso porque, embora em ambos os casos o administrador deve agir conforme o interesse social, cada situação projeta conflitos de interesses distintos.

O administrador-sócio, por estar simultaneamente na posição de gestão e propriedade da sociedade, está em situação potencial de mais casos de conflito de interesse, já que o seu voto enquanto sócio poderá impactar diretamente na administração, especialmente se for controlador. De outro lado, o dever de lealdade do administrador profissional não sofre interferência dos interesses típicos de um sócio, como a valorização da sociedade e a distribuição de lucros, com foco na gestão da sociedade, buscando presumidamente atender ao interesse social.

Já nos casos em que os empregados são "promovidos" ao cargo de administrador, por eleição ou participação de empregados no conselho de administrador (artigo 140, §1º, Lei das Sociedades Anônimas), questiona-se a natureza jurídica deste vínculo. Isso porque é uma situação bastante particular, eminentemente interdisciplinar, em que há idiossincrasias que não podem ser ignoradas (Vilhena, 1982, n. p.), pois a relação jurídica não é puramente societária e informada apenas pelos vetores do direito societário, eis que a sua origem é trabalhista.

Ainda que o contrato de emprego possa ser suspenso durante o período em que figurar como administrador, não se pode afastar um inegável entrelaçamento jurídico. Embora a relação de emprego anterior não se estenda para o período em que o empregado estiver exercendo o cargo de administrador, "pelo menos autoriza que seja ela vista não simplesmente sob o prisma do Direito Comercial, das regras autônomas e estatutárias que explicam a posição jurídica do diretor eleito" (Vilhena, 1982, n. p.)

Na doutrina, Alice Monteiro de Barros (2002, p. 87) sustenta que a partir do momento em que o empregado é eleito administrador, o contrato de emprego deixa de surtir efeitos, reconhecendo, contudo, que há correntes que sugerem a interrupção ou a manutenção da relação de emprego, equiparando a eleição à administração ao exercício de cargo de confiança. A esse respeito, à época da elaboração do seu texto, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1982, n. p.) organizou a jurisprudência sobre o tema, que se dividia entre a suspensão do contrato de emprego e a manutenção do vínculo, quando não fosse rompida a subordinação e o empregado continuasse exercendo as mesmas funções.

Nesse sentido, no âmbito doutrinário, Benedito Calheiros Bonfim (1976, p. 1006) sustentava que, se o artigo 499, da CLT, não diferenciava o cargo de diretoria eletivo e o contrato, não seria "lícito excluir da tutela trabalhista o diretor, pelo só motivo de ter ascendido ao posto por eleição", porque a subordinação hierárquica seria substituída pela subordinação ao estatuto ou contrato social. O autor inclusive diferencia a natureza jurídica do empregado eleito em relação a um terceiro, estranho à empresa, nomeado como administrador.

Atualmente, a posição majoritária é de que, uma vez conduzido à administração pela eleição, opera-se a suspensão do contrato de emprego durante o exercício do cargo, sem que haja contagem do tempo de serviço, exceto se for mantida a subordinação jurídica. O entendimento está exposto na Súmula 269 do TST ("O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.").

O objetivo do entendimento sumulado pelo TST é evitar a eleição de empregado ao cargo de administrador como forma de simulação para se furtar ao cumprimento da legislação trabalhista, o que será constatado quando o cargo não for exercido com autonomia e ainda se revestir da subordinação característica da relação de emprego. Neste caso, a Justiça do Trabalho poderá descortinar a fraude e fixar indenização por todos os direitos trabalhistas eventualmente suprimidos pela simulação.

Uma vez definida a natureza jurídica societária, evidentemente a extensão do dever de lealdade do empregado alçado à condição de administrador se equipara à do administrador não-sócio contratado para tanto, sujeito à destituição a qualquer tempo e ação de responsabilidade pelos danos causados. A fronteira que se coloca é: em caso de violação do dever de lealdade que implique a destituição do administrador pelos sócios, continuará o empregado com o seu vínculo de emprego?

No âmbito da relação de emprego, a consequência da violação do dever de lealdade pode ser a demissão por justa causa, à critério do empregador. Assim, pode-se questionar se seria possível a demissão por justa causa de empregado durante a suspensão do contrato de emprego? A esse respeito, como a suspensão do contrato de emprego afeta as obrigações de trabalhar e remunerar o trabalho pelo pagamento de salário, as demais obrigações continuam vigentes.

Portanto, apesar da suspensão do contrato de trabalho, a conduta que contrarie o dever de lealdade pelo empregado eleito administrador repercutirá na relação de emprego e na relação associativa. Isso porque, não seria razoável supor a manutenção no emprego diante de eventual conduta que levou a destituição do empregado da administração, mesmo porque este fato implicaria a cessação da suspensão e a convocação ao trabalho.

6. CONCLUSÃO

Diferentemente dos administradores, em que a doutrina de direito societário já edificou uma teoria sólida em torno da responsabilidade civil e dos deveres de conduta, a qual está legislada e a casuística já foi bastante discutida na jurisprudência, o tema do dever de lealdade de gerentes e administradores não-sócios ainda é uma teoria por construir-se e longe do seu esgotamento sistêmico.

Nesse sentido, há fronteiras como a legislação de regência e a vigência do contrato de emprego do empregado nomeado como administrador pela assembleia geral que ainda podem ser exauridas. Não obstante, é indiscutível que o dever de lealdade é aplicável tanto aos administradores como aos gerentes, eis que ambos devem agir conforme o interesse social, embora o seu alcance difiram pela função desempenhada em cada caso, mas não em grau de intensidade.

Os gerentes devem executar as diretrizes definidas pela administração, isto é, assegurar e fiscalizar o seu cumprimento nos níveis mais inferiores da hierarquia da empresa, devendo

manter transparência e rotina de reportes quanto à execução das orientações da administração. De outro lado, a função dos administradores compreende a tomada de decisões em vista do interesse social, abstendo-se de tomar decisões em conflito de interesses sem reportar previamente aos sócios e administradores.

Portanto, o dever de lealdade do administrador tem um espectro mais amplo, porque implica relações não só com a sociedade, mas também com seus demais órgãos, administradores e stakeholders, ao passo que o dever de lealdade do gerente é mais estrito à própria empresa. Além disso, embora tanto o administrador como o gerente devam evitar conflitos de interesse, as características das decisões que devem ser tomadas pelos administradores os colocam em situações menos óbvias de conflito de interesses.

A diferença, contudo, reside apenas na amplitude e nas consequências de sua violação, mas não na intensidade do dever. Isso porque, ao ocupar uma posição mais alta na hierarquia da empresa, o administrador que viola o dever de lealdade está sujeito à destituição e responsabilização civil pelos danos causados à sociedade e/ou aos sócios, se agiu por culpa ou dolo. Já o gerente, diante da alteridade da relação de emprego, está sujeito à demissão por justa causa e indenização pelos danos causados, o que dependerá de comprovação e condenação pela Justiça do Trabalho.

Desse modo, pode-se concluir que o dever de lealdade é unitário e não existe uma gradação de dever de lealdade entre administrador sócio, administrador não-sócio (contratado ou empregado eleito) e gerente. Isso porque, tanto na doutrina trabalhista, como na literatura societária, o dever de lealdade impõe, grosso modo, um padrão de conduta que compreende abster-se de vantagens pessoais, tomar as decisões e manter conduta conforme o interesse social, isto é, forja um padrão de conduta de atuação no interesse da sociedade, e não em benefício próprio.

Contudo, trata-se de conclusão decorrente de análise preponderantemente doutrinária e legal, sujeita à depuração pela casuística extraída da jurisprudência da Justiça do Trabalho, que ora se coloca como agenda de pesquisa e poderá ser desenvolvida em outra investigação como continuidade ao presente ensaio, com este objetivo específico. Certamente, a pesquisa documental de acórdãos e análise de estudo de caso será uma metodologia importante para o avanço do tema e demarcações da matéria.

Lista de Referências

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

AZEVEDO, Antônio Junqueira de. **Novos estudos e pareceres de direito privado**. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

BARROS, Alice Monteiro de. Empregado ocupante de cargo de confiança. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 35, n. 65, p. 85-97, jan./jun. 2002.

BONFIM, Benedito Calheiros. Diretores de sociedades anônimas. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 40, p. 1005-1007, jul. 1976.

CAEIRO, António. **Temas de direito das sociedades**. Coimbra: Almedina, 1984.

CANARIS, Claus-Wilhelm. **Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito**. trad. A. Menezes Cordeiro. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

CARVALHOSA, Modesto. O direito obrigacional e a cooperação dos sócios. **Revista de Direito Civil Contemporâneo**. São Paulo. v. 1. p. 67-74. out./dez. 2014.

COASE, Ronald Henry. **A firma, o mercado e o direito**. trad. Heloisa Gonçalves. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.

CORDEIRO, Antonio Manuel da Rocha e Menezes. **Da boa-fé no direito civil**. Coimbra: Almedina, 1984.

CORDEIRO, Antonio Manuel da Rocha e Menezes. **Direito das sociedades**: parte geral. v.1. 3. ed. ampl. atual. Coimbra: Almedina, 2011.

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Manual de direito das sociedades:** das sociedades em geral. v.1. Coimbra: Almedina, 2004.

CORDEIRO, António Manuel da Rocha e Menezes. **Manual de direito das sociedades:** das sociedades em especial. v.2. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2007.

CRAVEIRO, Mariana Conti. **Contratos entre sócios**: interpretação e direito societário. São Paulo: Quartier Latin, 2013.

DINIZ, Gustavo Saad. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Atlas, 2019.

DINIZ, Gustavo Saad. **Estudos e pareceres da pessoa jurídica e da atividade empresarial**. São Paulo: LiberArs, 2013.

HUECK, Alfred. **Der treugedanke im modernen privatrechet**. Munique: Verlag der Bayerischen Akademie der Wissenschaften, 1946.

LAMY FILHO, Alfredo; BULHÕES PEDREIRA, José Luiz. **A lei das S/A**. Rio de Janeiro: Renovar, 1992.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**: critérios para a sua aplicação. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELO, Diogo Leonardo Machado de. Princípios do direito contratual: autonomia privada, relatividade, força obrigatória, consensualismo. *In*: LOTUFO, Renan; NANNI, Giovanni Ettore (cords.). **Teoria geral dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2011.

PENTEADO, Luciano de Camargo. Figuras parcelares da boa-fé objetiva e *"venire contra factum proprium"*. *In*: **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 27, n. 1, 2006.

PODESTÁ, Fábio Henrique. **O princípio da confiança na teoria contratual**. (Tese) Doutorado em Direito – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de direito privado**. t. 50. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1984.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Cargos de confiança no direito brasileiro do trabalho**. São Paulo: LTr, 1975.

REIS, Nélio. **Contratos especiais de trabalho**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1955.

ROMITA, Arion Sayão. Os poderes do empregador e os deveres do empregado na relação de emprego, segundo Délio Maranhão. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 3, p. 37-52, jul./set. 2015.

SEGALA, Natália Butignoli. O princípio da boa-fé objetiva: deveres instrumentais e a função reequilibradora nos contratos de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 2, p. 127-138, abr./jun. 2015.

VALVERDE, Trajano de Miranda. **Sociedade por ações**. 2. ed. v. 2. Rio de Janeiro: Forense, 1953.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Diretor de S/A e relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 7, n. 40, p. 9-33, nov./dez. 1982.

VON ADAMEK, Marcelo Vieira von. **Responsabilidade civil dos administradores de S/A e as ações correlatas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

VON ADAMEK, Marcelo Vieira. **Abuso de Minoria em Direito Societário**. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

WIEDEMANN, Herbert. **Gesellschaftsrecht**. v. 1: Grundlagen. Munchen: C. H. Beck, 1980.

WIEDEMANN, Herbert. Vínculos de lealdade e regra de substancialidade: uma comparação de sistemas. trad. Otto Carlos Vieira Riter von Adamek. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Financeiro e Econômico**. São Paulo. v. 50. n. 157. p. 7-25. jan./mar. 2011.