

O DIREITO A PERSONALIDADE E O USO INDEVIDO DA IMAGEM DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR.

THE RIGHT TO PERSONALITY AND MISUSE OF THE IMAGEM OF THE EMPLOYEE BY THE EMPLOYER.

Kahena Campos de Brito¹
Humberto Lima de Lucena Filho²

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as principais consequências ligadas a liberdade exercida pelo empregador ao colocar logomarcas da empresa em seus uniformes de trabalho, para uso dos trabalhadores sem que haja o consentimento dos mesmos. E analisar sob esta ótica os direitos de personalidade do empregado para utilização da sua imagem de forma direta ou indireta juntamente aos impactos causados, sejam estes resguardados pelas normas legais ou pelos direitos fundamentais trazidos pela CF/88. A produção vem ainda esclarecer sobre os direitos fundamentais de personalidade do empregado, discutir a Lei 13.467/2017 e tratar da legislação vigente que guarda o direito à imagem do empregado. O método de abordagem utilizado no trabalho foi o método lógico-dedutivo, pois através deste, tentar-se-á chegar a uma conclusão sobre a problemática que fora levantada. Para tanto, a técnica de pesquisa foi o levantamento bibliográfico que utiliza-se da legislação vigente, monografias, literatura jurídica e jurisprudência atualizada. Conclui-se que apesar da liberdade exercida pelo poder patronal hierárquico e da licitude trazida pela Lei 13.467/2017 em relação a aplicação das logomarcas nos uniformes laborais, nenhum dos direitos de personalidade poderá ser afetado sem que seu agressor saia ileso.

Palavras-chave: direito à imagem; direitos fundamentais; relações trabalhistas.

ABSTRACT

This research has as its general objective to analyze how main consequences related to the freedom exercised by the employer when putting company logos in their work uniforms, for the use of workers without it. And to analyze under this view the employee's personality rights for the use of their image directly or indirectly along with the impacts caused, these are protected by the legal norms or fundamental rights brought by the CF / 88. The production also clarifies about the fundamental rights of the employee's personality, to discuss the Law 13467/17 and deal with the current legislation that retains the right to the employee's image. The method approached in the production was the Logical-deductive method, as through this, is attempted to reach a conclusion on the raised problem. Therefore, the research technique for the bibliographic survey and the use of current legislation, monographs, legal literature and updated jurisprudence. It is concluded that in spite of the freedom exercised by Law 13467/2017 in relation to the application of logos in labor uniforms, none of the personality rights is affected without its aggressor leaving unharmed.

Keywords: right to image; fundamental rights; working relationships.

¹Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN).

²Doutor em Ciências Jurídicas - Área de Concentração Direitos Humanos e Desenvolvimento (UFPB), Mestre em Constituição e Garantia de Direitos (UFRN), Especialista em Direito e Processo do Trabalho (UnP - *Laureate International Universities*), Oficial de Justiça Avaliador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, Professor de Direito do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início da Revolução Industrial, por volta do século XVIII, na Inglaterra, as relações trabalhistas destacaram-se pelo modelo hierárquico empregatício, caracterizado pela subordinação dos trabalhadores a classe patronal.

No Brasil, tal conjuntura não foi destoante, com a troca da manufatura pela maquinofatura, o desenvolvimento industrial junto ao êxodo rural, criaram duas novas classes, a dos operários e a dos patrões, a primeira sendo heterônoma a segunda, tornando evidente a discrepância no que tange as relações entre empregados e empregadores.

Sobre o assunto, cabe ressaltar a exploração dos direitos de personalidade no ambiente laboral e como ele é utilizado pela classe patronal, é válido destacar que tais direitos podem ser entendidos como os direitos que englobam claramente o uso da imagem, da aparência, da atitude, do corpo, do nome, dos gestos, das indumentárias, etc. de um determinado indivíduo.

Os direitos de personalidade necessitam de três condições essenciais para existir, que são: alteridade, dignidade e autonomia da vontade. Sob o olhar da Constituição Federal é defendido que os direitos de personalidade são invioláveis, instituindo-se sanções quando os mesmo forem infringidos. Concomitantemente, estabelece o Código Civil de 2002 em seu artigo 11 que os direitos de personalidade são irrenunciáveis e intransmissíveis, salvo exceção se houver casos previstos em lei, bem como o mesmo não pode sofrer limitações voluntárias.

Um dos direitos de personalidade mais discutidos e que pode ser tratado como um tipo de direito autônomo é o direito à imagem, que também é confundido erroneamente com o direito de imagem. Apesar do direito à imagem ser intrasferível e irrenunciável, este direito pode tornar-se disponível e sabe-se que numa relação de cunho privado e celetista, o colaborador não possui muitas alternativas, caso haja necessidade de tal direito ser afetado. Ter-se-ia de dizer que os direitos de personalidade e a possibilidade do empregador colocar uma imagem na camisa do empregado sem seu consentimento são colocados em questão. ***O empregador realmente pode instituir uniformes com logomarcas sem a autorização do empregado?***

De acordo com a Lei 13.467/2017, em seu artigo 456-A, torna-se lícita a inserção de logomarcas da empresa ou até mesmo de empresas parceiras ou de qualquer outro produto relacionado à atividade exercida pelo empregado, tornando supostamente o empregador livre para definir as vestimentas dentro do ambiente de trabalho. O mesmo instituto trata em seus

artigos 223-A a 223-G sobre a reparação dos danos extrapatrimoniais no qual insere-se a imagem que é um bem juridicamente tutelado e inerente a pessoa física.

Conforme visto no parágrafo anterior, a própria Reforma Trabalhista torna-se contraditória ao não enxergar os direitos de personalidade do empregado, em se tratando de sua imagem como um direito a ser respeitado, a ponto de poder ser infringido pelo próprio instituto, desde o momento em que há permissão de inserção das logomarcas hipoteticamente sobre qualquer circunstância. Além do choque entre os artigos da Reforma Trabalhista, existe um choque entre os direitos fundamentais de personalidade abarcados pela Constituição Federal e o poder potestativo do empregador.

Como se vê, existe uma grande discussão a respeito do direito à imagem do empregado e a inserção de logomarcas em seu uniforme sem seu consentimento expresso, bem como, o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho no país possuem uma grande quantidade de jurisprudências decidindo a favor do resguardo do direito Civil e Constitucional do empregado, condenando a parte adversa a pagar além das custas processuais e honorárias advocatícias, valores consideráveis referentes ao dano moral e até mesmo material, a depender da situação.

Conforme TST³ o uso de uniformes com a logomarca da empregadora é ofensivo ao direito de imagem do trabalhador e a utilização desta imagem como forma de propaganda sem a permissão do empregado configura abuso do direito diretivo do empregador. Possibilitando a reparação do dano causado, pois a empresa obteve por meio da propaganda vantagens econômica.

O TRT-1⁴ concorda que o uso indevido da imagem de forma irresponsável configura o dano patrimonial, sempre que houver algum tipo de exploração econômica e sem que tenha ocorrido autorização prévia por parte do colaborador ou a participação do mesmo nos lucros obtidos pela empregadora devido ao uso da imagem do empregado como propaganda da empresa ou de terceiros que sejam parceiros do contratante.

A Constituição Federal para o ordenamento jurídico brasileiro figura-se no papel de pilar, pois é um instituto indispensável para que possa consolidar o progresso jurídico sustentável. A constitucionalização do direito possui influência em vários ramos, qual seja

³RR: 14804020135100103. DIREITO DE IMAGEM. UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES DO EMPREGADOR

⁴RO: 00105712220135010034. RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO PELO USO INDEVIDO. UNIFORMES COM PUBLICIDADE DE TERCEIROS.

Direito Civil, Direito Administrativo, Direito do Trabalho, esta última desrespeito principalmente aos direitos de personalidade do empregado, das relações e condições de trabalho, abarcando suma importância para as relações trabalhistas.

Esta constitucionalização advém para que normas infraconstitucionais ganhem uma releitura sob a ótica Constitucional dos direitos fundamentais (a maioria constitucionalmente reconhecida) e de notável relevância que não devem ser violados, tais direitos encontram-se no art. 5º da CF/88, todavia, não se pode negar a existência de direitos infraconstitucionais fundamentais, mas que são formalmente constitucionais. Em conformidade a tais decisões já trazidas pelo TST e TRT, dar-se-á importância de respeitar os direitos fundamentais precedidos pela Constituição Federal brasileira.

A pesquisa tem como objetivo geral analisar as principais consequências ligadas a liberdade exercida pelo empregador ao colocar logomarcas da empresa em seus uniformes de trabalho, sem que haja o consentimento do empregado para utilização de tais indumentárias. Bem como analisar sob esta ótica os direitos de personalidade do empregado para utilizar sua imagem de forma direta ou indireta e os impactos causados, sejam estes através das leis ou dos direitos fundamentais trazidos pela Constituição Federal de 1988. A produção tem como objetivo específico esclarecer a respeito dos direitos fundamentais de personalidade do empregado, discutir a Lei 13.467/2017 e tratar da legislação vigente que guarda o direito a imagem do empregado.

O método de abordagem utilizado no trabalho foi o método lógico-dedutivo, pois através deste, tentar-se-á chegar a uma conclusão sobre a problemática que fora levantada. Para tanto, a técnica de pesquisa foi o levantamento bibliográfico que utiliza-se da legislação vigente, monografias, literatura jurídica, literatura filosófica, artigos, e jurisprudência atualizada.

O estudo organiza-se na seguinte ordem: na primeira seção, cabe ressaltar que a obra traz uma definição a respeito do contrato de trabalho baseando-se nos dizeres da Consolidação das Leis do Trabalho e suas condições para que possa existir tal vínculo, bem como expõe os direitos de personalidade fundamentados nos ditos da Constituição Federal brasileira de 1988, juntamente com o entendimento de alguns pesquisadores e doutrinadores. Já na segunda sessão, o direito a imagem do empregado é trazida e discutida com uma ênfase maior, tendo em vista que se encontra dentro dos direitos de personalidade e esta é a peça chave para tentar solucionar a problemática discutida. Na terceira sessão a Lei 13.467/2017 é apresentada e

debatida, sobre o que pode ou não ser aplicado, e se a mesma quando aplicada fere ou não preceitos constitucionais.

2 O CONTRATO DE TRABALHO E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE

O contrato de trabalho é caracterizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943. Sobre tal assunto, seu artigo 442⁵ dispõe que tal contrato é aquele firmado de forma expressa ou tácita referente a relação trabalhista e de cunho individual. Já no artigo 443⁶ do referido diploma, afirma que o contrato poderá ser escrito ou verbal com prazo determinado ou indeterminado que são os mais comuns. Desta forma, a CLT é clara e irrefutável ao tratar do contrato trabalhista como um contrato individual, por duas vezes subsequentes, quando foi preciso citá-los.

Ao contrário do que muitos pensam o contrato de trabalho não pode ser considerado como uma fonte formal autônoma, pois se encontram ausentes três características fundamentais para tal classificação que são: a generalidade (regular uma situação geral e não específica), a abstração (aplicação abstrata a todos que são identificados nas situações previstas) e a impessoalidade (destinada a um grupo ou classe não definidos e não a uma determinada pessoa), ou seja, cada contrato terá sua especificidade referente aquele trabalhador que irá assiná-lo ou assenti-lo nos casos de contratos firmados verbalmente, não podendo ser aplicado de forma geral (CASSAR, 2014).

O contrato trabalhista define-se como um acordo bilateral que ocorre entre o trabalhador e o empregador, criando obrigações entre as partes citadas, adquirindo assim características de uma norma pessoal, concreta e específica, que se distinguem claramente das características de uma fonte formal. Contudo, aquilo que fora negociado entre as partes contratantes, com respaldo na aplicação do *pacta sunt servanda*⁷, terá o poder de fazer lei entre as partes, ou seja, obriga empregado e empregador a honrar com seus compromissos em relação ao que fora ajustado, uma vez que, não haja defeitos no negócio jurídico ou vedação por Lei daquilo ajustado.

Mais importante que discutir a espécie do contrato trabalhista, se é uma fonte autônoma ou norma pessoal, é pertinente ressaltar que o contrato laboral possui algumas

⁵Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

⁶O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

⁷Acordos devem ser mantidos (brocardo latino).

características inerentes e essenciais para a existência do vínculo empregatício. Com base no artigo 3º do Estatuto Laboral, afirma-se que para haver tal vínculo é crucial a presença de quatro características, que são: a habitualidade, a remuneração, a subordinação hierárquica e a pessoalidade. Alguns doutrinadores acreditam que haja uma quinta característica que seria a alteridade, esta se refere ao risco do empreendimento e aos derivados da própria atividade laboral, mas como não fora abordado pelo Estatuto Laboral, sua definição trazida à baila, cabe tão somente a título de conhecimento (VIANNA, 2009).

Faz-se necessário que cada característica seja explicada e exemplificada, para que haja um melhor entendimento quando o assunto referido for abordado. Assim, a habitualidade ou não eventualidade, trata da frequência com que o empregado comparece ao trabalho, mas não de forma direta em relação a prestação de seus serviços (VIANNA, 2009), ou seja, é vital que haja uma certa repetição para que indique tal constância. Por exemplo, técnicos que fazem uma revisão de formal mensal, não estão todos os dias numa determinada empresa, mas pelo menos uma vez ao mês, esse empregado precisará comparecer para exercer seu labor, prestar seus serviços, fazer a revisão mensal, caracterizando então sua habitualidade na empresa.

A remuneração é a contraprestação pecuniária do serviço prestado pelo empregado ao patrão, ou seja, é o montante pago pelo empregador, e serve como garantia da prestação do serviço contratado, pois sem salário, sem continuidade do trabalho, prova disto, são as greves quando os conflitos (geralmente versando sobre remuneração) surgem - Art. 457 CLT⁸. A importância de tal quesito para a caracterização do contrato de trabalho não é tão relativa quando se fala em pagamento de forma una, todavia, esta importância se dá por meio da relação de necessidade gerada entre empregado e empregador. Como exemplo, tem-se um porteiro, geralmente quem trabalha nesta categoria possui vários vínculos, logo, caracterizar um deles torna-se mais difícil do que qualquer outra classe que possua somente uma assinatura na carteira de trabalho, demonstrando de maneira quase irrefutável sua dependência com o tomador de seus serviços.

Subordinação hierárquica, tal carácter é considerado como principal para o nascimento do vínculo e a existência de um contrato de trabalho de fato e principalmente, de direito. Com isso, a subordinação verticalizada é a relação hierárquica existente entre empregado e empregador, ou seja, o patrão manda e o trabalhador deve obedecê-lo, caso contrário, o referido estará sujeito a sanções devido a tais desobediências, que podem acarretar em

⁸Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

suspensões ou interrupções em seu contrato de trabalho, desde a diminuição de seu salário a própria dispensa motivada. Esta obediência não desrespeito somente em relação ao trabalho executado, mas também a justificativa por atrasos ou faltas na habitualidade laboral (VIANNA, 2009). Um exemplo irrefutável da relação de subordinação no ambiente de trabalho é a execução do próprio ofício, o empregador designa tarefas que o empregado deverá cumprir, claro, desde que tais tarefas sejam regulamentadas e dependendo da ação, que sejam usados equipamentos de proteção individual (EPI) ou que sejam dados os respectivos adicionais que fogem a regra de um trabalho convencional, seja pelo horário da prática ou das condições, como adicional noturno, adicionais de periculosidade ou insalubridade.

Pessoalidade, é a ultima característica, mas não menos relevante, necessária para a existência de um contrato de trabalho regido pelo Estatuto Laboral. A pessoalidade é um elemento vinculado de forma direta a pessoa física prestadora do serviço, mas que não significa de imediato ser prestado com pessoalidade, para tal este elemento necessita ser aferido na relação jurídica segura mediante contrato firmado entre as parte (empregado e empregador) (DELGADO, 2012). Resta claro que, tal relação não ocorre com o serviço contratado, mas sim com a pessoa física e insubstituível que o efetuará e quando se fala da sucessão no direito do trabalho, vale salientar que esta só pode ser referida a figura do empregador e não do empregado.

Em virtude de tal definição, exemplifica-se a pessoalidade com a prestação única do serviço pela pessoa do trabalhador, um motorista chamado João foi contratado por uma empresa, João não pode mandar seu irmão ou qualquer outra pessoa para trabalhar em seu lugar, pois tal ação descaracterizaria a pessoalidade existente no contrato de trabalho.

Em vista de todo alegado anteriormente, a ausência de qualquer uma destas características tornaria o vínculo uma relação de trabalho, que seria regida pelas normais do Direito Civil, dentro dos limites contratuais, tornando assim as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inaplicáveis ao contrato civilista e qualquer conflito existente entre o suposto empregado e o empregador, precisariam ser resolvidos fora da Justiça do Trabalho.

É contundente o que fora trazido sobre o contrato de trabalho, sua definição e seus aspectos necessários para que o mesmo possa existir. Recapitulando, é um contrato individual, que possui força de lei, aquilo que fora acordado, será respeitado, desde que não seja infralegal, para distinguir de um contrato cível é preciso que a execução do labor tenha quatro aspectos relevantes que são: remuneração, subordinação, pessoalidade e habitualidade.

Qualquer conflito existente entre empregador e trabalhador, será resolvido na Justiça do Trabalho, se preciso for, mas isto não quer dizer que se limite a tal Justiça, podendo adentrar em outras esferas do Direito, como Constitucional e até mesmo Criminal, a depender do ocorrido no ambiente do trabalho ou se for algo decorrente dele. Por fim, o empregado tem deveres a cumprir, o patrão tem liberdade até certo limite a respeito de sua hierarquia vertical, deixando-o livre para exercer tal subordinação, mas com ressalvas que não podem chegar a ferir direitos fundamentais como os direitos de personalidade do trabalhador.

Os direitos de personalidade são regulamentados pelo Código Civil Brasileiro (CC), de 10 de janeiro de 2002, e suas disposições são tratadas do artigo 11 ao artigo 21. O artigo 11 do Código Civil⁹ menciona que tirando aquilo já exposto em Lei os direitos de personalidade não poderão ser transmitidos e renunciados. O código é direto e claro, os direitos da personalidade não poderão ser transmitidos, tampouco renunciados, além do que sofrer qualquer tipo de intervenção em sua prática, salvo exceção se estiver previsto em lei, e isto vale para qualquer situação mencionada anteriormente. Todavia, não existe uma definição em si, estes ditos dizem respeito somente ao conteúdo que for tipificado como direitos de personalidade e não o que seria tal direito.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, artigo 5º, nos incisos V¹⁰, X¹¹ e XXVIII¹², vem prestar assistência ao Código Civil, trazendo uma definição do que seriam tais direitos de personalidade, os incisos também falam da indenização por danos morais e materiais, que forem causados, do direito de resposta, da inviolabilidade da honra, da imagem da vida privada, bem como, assegura também a proteção da participação em obras coletivas, à imagem ou a voz que for utilizada, incluindo atividades desportivas.

Além do artigo 11 do Código Civil (CC), é válido ressaltar o artigo 20¹³ do referido diploma. Desta maneira, conclui-se que a imagem da pessoa física não pode ser usada a

⁹Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

¹⁰É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

¹¹São 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.

¹²São assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

¹³Salvo se autorizado, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

qualquer tempo e/ou de qualquer forma, ou por qualquer um, sem que haja o consentimento de seu possuidor ou até mesmo a autorização prévia por meio das vias judiciais, caso haja necessidade. Mais uma vez os ditos do artigo 20 do CC, se referem somente ao conteúdo em si a ser aplicado ao direito, e não a classificação dos direitos de personalidade, necessitando dos artigos Constitucionais para tipificar os direitos de personalidade que fora violado.

A doutrina majoritária trata os direitos de personalidade como algo oposto à generalidade, o que remete imediatamente a uma das características do contrato de trabalho, que é a pessoalidade, assim, a maioria dos doutrinadores enxerga o direito de personalidade como um bem jurídico a ser tutelado (o mais importante deles), principalmente devido as normas Constitucionais possuírem um caráter horizontal que trata das relações diretas entre particulares, assim os direitos de personalidade passam a ser trazidos como um direito acessório ao contrato de trabalho, que não poderá ser negligenciado.

Expõe-se também a seguinte opinião sobre os direitos de personalidade, primeiro que as relações jurídicas são divididas em três vertentes, sejam elas: a pessoa, o mundo em que vive e a pessoa na relação com a família. O primeiro desrespeito aos próprios direitos de personalidade (objeto de estudo), a segunda sobre os direitos patrimoniais e a terceira, mas não menos importante, sobre o direito de família. Levando a crer que os direitos de personalidade definem-se por, “as faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim seus prolongamentos e projeções” (FRANÇA, 1983).

A respeito do assunto afirma-se que seria um aglomerado de características pessoais e interiores, que mediante manifestação no meio em que vive, o indivíduo externa atributos morais e materiais em meio a sociedade. Portanto, se tratando do lado jurídico, a personalidade é de forma incontestável o primeiro bem adquirido por um indivíduo (SOUZA, 2002). Os direitos de personalidade, de maneira significativamente genérica são defendidos da seguinte forma por BARRETO (2005):

Cada uma das expressões determinadas do poder que tem a pessoa sobre o todo ou sobre as partes da sua integridade física, psíquica e intelectual, em vida e, em alguns casos, após a morte, e que constituem o mínimo necessário e apto a garantir a dignidade da pessoa e o amplo desenvolvimento da personalidade.

Corroborando com as ideias anteriores, doutrinariamente afirma HAMMERSCHMIDT (2007):

Predomina a doutrina da concepção dos direitos da personalidade como poderes que o indivíduo exerce sobre sua própria pessoa – *ius in se ipsum*. A subsistência da identidade biológica e psíquica de determinada pessoa está condicionada à posse de determinados bens ou valores de maneira que na ausência deles, embora se pudesse

falar em existir um ente com vida biológica, não há que se falar em pessoa. Esses bens, denominados bens de personalidade, são essenciais, intrínsecos à pessoa, estando ligados a ela de modo íntimo e necessário, e de uma forma tal que se pode afirmar que tão fundamentais são eles, que a pessoa não tem condições de sem eles se desenvolver e exercer seu potencial, vindo a definhir. Por esse raciocínio, esses bens são coisas que pertencem aos correspondentes sujeitos, que delas têm de se valer necessariamente para lograr normal desenvolvimento de vivência social.

Os direitos de personalidade são inerentes a pessoa humana, são também incontestáveis, intransferíveis, fazem parte da formação do indivíduo, da sociedade em que se encontra, e afetá-los de maneira negligente pode ser irreversível. Por fazerem parte da formação e da sociedade em que os possuidores estão inseridos, um dos direitos de personalidade, qual seja, o direito à imagem no ambiente de trabalho cabe ser ressaltado, uma vez que, mesmo existindo a relação da subordinação hierárquica entre patrão e empregado, o direito à imagem deste trabalhador jamais poderá ser infringido, caso o mesmo não autorize de maneira expressa, conforme artigo 20 do CC.

Ainda assim, vale salientar que os direitos de personalidade são compreendidos como bens jurídicos, sendo um bem jurídico a ser tutelado, os direitos de personalidade abrangem tal característica por poder gerar satisfação à pessoa, pois é um objeto do Direito, logo, a amizade, a educação, a imagem, o trabalho, são exemplos de bens jurídicos. Tudo aquilo que tiver determinado valor pessoal ou relevância para a sociedade, puder gerar deveres e obrigações, e ser objeto de uma relação de direito.

Compreendidos como o bem jurídico mais valioso dentre os demais, são os direitos de personalidade, uma vez que afeta diretamente a manifestação da personalidade do indivíduo no meio em que vive, encontrando suas limitações somente perante a legislação vigente ou até mesmo nos limites dos direitos de personalidade de outrem, a depender da gravidade ou do peso que tal ação tiver, como foi exposto anteriormente.

Sabe-se que o direito em suma maioria é utópico na teoria, mas na prática pouco se faz, prova disto são as quantidades exorbitantes de ações em qualquer esfera do direito e no âmbito trabalhista. Tais conflitos designam-se diretamente das relações entre empregado e empregador que foge a seus deveres e obrigações uma vez pactuados em contratos trabalhistas.

Levando em consideração todo o estudo a respeito do contrato de trabalho, sua definição e seu entendimento, bem como os mesmos estudos sobre os direitos de personalidade, entende-se que, apesar de toda liberdade trazida pelo exercício do poder patronal na relação hierárquica verticalizada dentro do contrato de trabalho, o empregador

precisa necessariamente obedecer a determinados limites em relação às obrigações impostas a seus trabalhadores, limites estes que estão previstos na Constituição Federal de 88 quando o institutos tratar dos direitos fundamentais de cada indivíduo.

A constitucionalização neste contexto assegura o auxílio e a garantia do resguardo de tais direitos serem obedecidos e subordinados a Constituição Federal, sobre o tema afirma LUCENA FILHO (2012):

Em outras palavras, constitucionalizar é assegurar direitos e garantias num nível jurídico superior, com mecanismos mais rígidos de alteração e, principalmente, com uma força normativa orientada para a sociedade (efeito horizontal dos direitos fundamentais) e para o próprio Estado Legislador (efeitos verticais e irradiantes). É estar cômescio que em razão do novo sentimento constitucional não há mais área da vida humana isenta de regulação do Direito Maior, de maneira que a Constituição passa a ser “invasiva” a todas os setores onde há atividade social: família, trabalho, meio-ambiente, jurisdição, cultura, esporte, educação saúde e seguridade social.

3 O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO

A princípio, torna-se imprescritível a compreensão e breve retomada sobre os direitos de personalidade para que se possa fazer as devidas considerações a respeito do direito da imagem do empregado. Assim, conforme doutrina majoritária, os direitos de personalidade são aqueles inalienáveis e que possuem proteção legal, esta encontrada na CF/88, em seu artigo 1º, parágrafo III¹⁴ que trata da dignidade da pessoa humana e no artigo 5º, parágrafos V, X e XXVII, alínea “a”, que trazem os direitos e garantias fundamentais. Tais direitos também possuem respaldo na Lei número 10.406, de 10 de janeiro de 2002, iniciando no 11º artigo e terminando no 21º.

É necessário que haja uma distinção entre o direito de imagem e direito à imagem. O direito à imagem é observado no artigo 20 (vinte) do Código Civil Brasileiro (CC), de 10 de janeiro de 2002¹⁵, que trata diretamente do uso desta imagem sem autorização prévia de seu possuidor, a imagem retratada no referido artigo faz menção ao físico, aquilo que se vê da pessoa ao utilizar um dos cinco sentidos, seja este, o da visão.

¹⁴A 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- à dignidade da pessoa humana.

¹⁵Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou à publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Conforme o Código trazido a baila no parágrafo anterior, o direito à imagem de forma alguma pode ser renunciado ou ferido caso a pessoa não autorize seu uso previamente, inclusive para fins comerciais. Tal direito acaba sendo classificado como um ramo dos direitos fundamentais, tido também como um direito autônomo ou até mesmo uma subclassificação dos direitos de personalidade, este também regido pelo Código Civil brasileiro com respaldo da Constituição Federal brasileira de 1988, como fora abordado inicialmente.

Afirma-se que tal direito à imagem e seu uso é referência direta ao titular, a pessoa, seja ela como um todo ou em partes que sejam passíveis de reconhecimento tal qual, boca, nariz, olhos, mãos, pés, braços, etc. E sua exibição pode ser por meio de uma pintura, uma fotografia, através de vídeos, *gifs*, *sites*, programas de televisão, etc. Todavia, não é apenas a imagem física e visual que possa ser alvo de uma divulgação inadequada ou não autorizada pelo seu titular (DINIZ, 2014), a imagem-atributo também entra no rol do direito à imagem que é resguardada pelo Código Civil brasileiro e pela Constituição Federal de 1988 (Art. 5¹⁶, X).

A imagem-atributo é classificada como uma junção de qualidades e características de uma pessoa sejam elas as qualidades reconhecidas no meio em que se vive ou uma habilidade específica como cantar. Se o tutor da imagem for alguém famoso com relevante notoriedade e caso sua vida pessoal (a título exemplificativo), venha a ser exposta de alguma forma que lhe coloque em situação vexatória, como a publicação de um livro, a gravação de um filme, uma música ou poesia que o exponha, e principalmente, que não tenha sido autorizado pelo tutor, é caracterizado como ofensa ao direito à imagem daquela pessoa (DINIZ, 2014). Entende-se que basicamente qualquer tipo de exposição não autorizada pelo possuidor da imagem será passível de fundamentação no 20º artigo do Código Civil brasileiro.

O direito à imagem também é visto em suma maioria como um direito autônomo e independente, não há necessidade de junção ou respaldo na honra, na boa fama, na identidade, na vida pessoal ou em qualquer outra circunstância que haja conexão, muito embora, em alguns casos, o direito à imagem possa estar interligado com outra situação que implique num resultado vexatório para seu possuinte. Assim, já se pode começar a afirmar que o direito à imagem do empregado é algo circunstancial que está interligado diretamente o seu uso a sua

¹⁶Todos 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, à propriedade, nos termos seguintes.

autorização, sem qualquer ressalva, desde que o próprio possuinte sinta-se desconfortável com tal situação do uso de sua imagem (DINIZ, 2014).

Diante das situações ofensivas à imagem da pessoa física referente as ações acometidas na Justiça do Trabalho, para que os danos causados possam ser revertidos ou na intenção que sejam evitados, as turmas recursais têm decidido a favor do direito extrapatrimonial relacionado a imagem do empregado, afirmando que nem a liberdade de expressão pode ferir tais preceitos fundamentais. Observa-se o julgado do Supremo Tribunal de Justiça (STJ)¹⁷ para fins de comprovatórios.

Concordou a Quarta Turma recursal a respeito da divulgação/uso da imagem de forma irresponsável e imprudente, por meio da imprensa, ou seja, mesmo que a liberdade de expressão esteja prevista na Constituição Federal de 1988, não significa que a mesma seja absoluta, todavia, o direito à imagem está ligado a preceitos constitucionais que jamais poderão ser feridos, os direitos fundamentais.

Afirma-se que o uso da imagem e sua divulgação é próprio do indivíduo, apenas este poderá fazer proveito de tal ou mediante autorização para que um terceiro seja capaz de utiliza-la. A CF/88 não deixou dúvidas a respeito de sua inviolabilidade e principalmente ao assegurar o direito a quem já fora lesado pelo uso indevido de sua imagem. Reafirmando que os danos tanto material, como formal, são passíveis de aplicações como sanções a quem viola o direito à imagem de outrem, sem sua prévia autorização. Quando a imagem é usada para fins comerciais, mesmo que não seja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade feridas, o autor da imagem pode reclamar seu uso pelo simples fato de não ter ocorrido autorização (GONÇALVES, 2013).

¹⁷1- A responsabilidade civil decorrente de abusos perpetrados por meio da imprensa abrange a colisão de dois direitos fundamentais: a liberdade de informação e a tutela dos direitos da personalidade (honra, imagem e vida privada). A atividade jornalística deve ser livre para informar a sociedade acerca de fatos cotidianos de interesse público, em observância ao princípio constitucional do Estado Democrático de Direito; contudo, o direito de informação não é absoluto, vedando-se a divulgação de notícias falaciosas, que exponham indevidamente a intimidade ou acarretem danos à honra e à imagem dos indivíduos, em ofensa ao fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana. 2- No que pertine à responsabilidade pelo dano cometido através da imprensa, o Tribunal *a quo*, ao apreciar as circunstâncias fático-probatórias, entendeu pela caracterização do dano moral, assentando que o recorrente abuso do direito de transmitir informações através da imprensa. Maiores digressões sobre o tema implicariam o reexame da matéria probatória, medida absolutamente vedada na via estreita do recurso especial, a teor da Súmula 07 desta corte. Precedentes. 3- No que se refere a reparação por danos morais, tem-se que o valor arbitrado judicialmente não escapa ao controle do STJ, conforme remansosa jurisprudência desta corte. Precedentes. 4- A lesão a direitos de natureza moral merece ser rechaçada mediante a fixação de indenização que repare efetivamente o dano sofrido, notadamente quando se trate de autoridade pública ocupante de cargo relevante na estrutura do Poder Judiciário Estadual, de modo que o patamar mantido pelo Tribunal *a quo* merece ser prestigiado. Precedentes (STJ, REsp 818.764/ES, rel. Min. Jorge Scartezini, Quarta Turma, j. 15-2-2007, DJ, 12-3-2007, p. 250).

Compreende-se nesta vertente que o uso da imagem do empregado cabe tão somente se o mesmo autorizar, caso contrário, o patrão não pode de forma alguma, ou em tempo algum obrigar seus funcionários a servirem de *outdoors* ambulantes com as logomarcas das empresas que prestam serviço ou qualquer outra firma que tenha algum tipo de parceria com a companhia principal (geralmente a que assina a carteira do empregado), estampados em seus fardamentos, uma vez que, não servem de identificação do local em si, mas sim do uso indevido da imagem do funcionário que em suma maioria devido a falta de conhecimento, não sabe que está tendo seus direitos fundamentais constitucionais feridos da maneira mais sórdida e eficaz possível.

Em contrapartida a ideia do direito à imagem, sua definição e a questão de necessariamente haver autorização do possuidor da imagem para seu uso, tem-se também o direito de imagem, este relacionado diretamente a exposição da imagem do indivíduo, mas sem fins comerciais, lucrativos ou com a intenção de atingirem a honra, a boa fama, a respeitabilidade, ou até mesmo para qualquer outra situação de exposição vexatória para o possuidor.

Quando se fala em direito de imagem, faz-se referência a exposição pública na qual uma pessoa se coloca por vontade própria, esta pessoa já sabe das condições a qual poderá sujeitar-se e que conseqüentemente podem ocorrer tais exposições de sua imagem. Por exemplo, quando se está assistindo a algum evento que é transmitido ao vivo por canais televisivos, algo que será gravado, como um *DVD* de show, ou como um jogo de futebol (exemplo mais clássico) e a câmera que está filmando durante o evento captura a imagem daquele indivíduo. Isto é, o autor da imagem encontra-se em um local público, aberto ou privado com acesso limitado, e está sujeito a ser filmado a qualquer momento. Desta forma, o direito de imagem, seria uma espécie de direito de uso, um direito que permite que a imagem pessoal de um indivíduo seja usada, desde que ela esteja devidamente atrelada a algo deste pórtico, um evento como show, jogos de basquete, etc. (AIDAR e MIRANDA, 2012).

Tratado de maneira análoga ao direito de imagem do empregado tem-se o direito de arena, assim intitulado e que a doutrina majoritária entende como direito de imagem. Este direito afirma que em virtude da profissão que o empregado se coloca, a sua imagem estará à disponibilidade e terá a possibilidade de uso por terceiros, desde que esteja vinculada exclusivamente àquela atividade, no momento em que o titular da imagem estiver trabalhando, literalmente interligada ao horário do labor. Para que os empregados vinculados ou submetidos a tal situação sejam transformados em *outdoors* ambulantes, sem que haja a

interferência em seu direito à imagem, devem-se utilizar as premissas do direito de arena. A ideia é válida, segue uma linha de raciocínio correta, sendo a utilização de uma espécie de direito de arena, então no direito de arena, como a pessoa estaria na situação de empregado, o patrão teria essa possibilidade de usar a imagem dele sem que houvesse a necessidade da permissão (AIDAR e MIRANDA, 2012).

Um exemplo claro sobre a funcionalidade do direito de arena são os contratos feitos pelos jogadores de futebol, se o jogador for renomado, seu contrato terá um valor considerável. Logo, será negociado com o clube um montante que funcionará como salário mensal, juntamente com um segundo contrato sobre a imagem do jogador que estará vinculada a patrocinadores e canais televisivos, ou midiáticos de modo geral. Este segundo contrato possui valores exorbitantes, pois devido ao renome da classe, o próprio jogador se sujeita a parecer uma espécie de *outdoor* (AIDAR e MIRANDA, 2012).

É perceptível que havendo este privilégio de possuir um contrato de imagem a par do seu real contrato de trabalho, que não é um contrato celetista, mas sim um contrato cível baseado na prestação de serviços do indivíduo, o jogador findará com dois contratos vinculados ao labor. A imagem será em tempo integral de trabalho (jogos e treinos, podendo inclusive estender-se aos horários não laborais) exposta e vinculada ao clube que o contratou, além dos patrocinadores, que expõe em uniformes e estádios dos clubes suas logomarcas (AIDAR e MIRANDA, 2012).

Quando se fala de uma classe de trabalhadores, como comerciantes, balconistas, secretárias, auxiliares de serviços gerais, supervisores, gestores de contratos, contadores, pedreiros, farmacêuticos, perfumistas, atendentes, agentes de viagem, etc. Não existe tal separação, há um contrato celetista (o que já é distinto do contrato de um jogador de futebol) e não existe um segundo contrato que se refere somente ao direito de imagem do trabalhador.

Os contratos celetistas destes indivíduos ocorrem desta forma: o emprego é ofertado, os candidatos selecionados, os que são aprovados na seleção e conseguem o emprego devem ter suas carteiras assinadas, uniformes geralmente são fornecidos e nestes uniformes laborais de uso obrigatório existem as logomarcas do contratante, geralmente de seus patrocinadores ou de outras empresas, pois pode existir um grupo econômico ou qualquer outro tipo de parceria (CHIAVENATO, 2009).

Durante todo este processo não é normal que haja um questionamento a respeito da vinculação da imagem do empregado, ainda sem mencionar que em tempos de crise, os

trabalhadores querem apenas garantir que estejam trabalhando e o principal, que não sejam dispensados, fazendo com que alguns acabem sujeitando-se a determinadas situações que são deploráveis e calando-se por medo, por pensar que aquilo é necessário ou é uma prática comum da empresa, quando é uma situação de exposição vexatória que fere gravemente direitos constitucionais, fundamentais, que estão intimamente relacionados ao direito de imagem e à imagem dos empregados (BELISÁRIO, 2005).

No caso da Transbank Segurança e Transporte de Valores LTDA e União (PGF)¹⁸ o empregado passava por uma revista íntima todas as vezes que precisava deixar o prédio da empresa necessitando despir-se na presença de um vigilante, para o patrão ter a certeza de que nada fora furtado pelo funcionário, caracterizando a desconfiança contínua do colaborador da prática de um ato ilícito, praticamente acusando o funcionário de furto até que fosse comprovado o contrário, até que o mesmo passasse pela revista, criando frequentes situações vexatórias. Ou seja, a honra, a intimidade, e a imagem do funcionário foi afetada no ambiente de trabalho, preceitos fundamentais, constitucionais foram gravemente ofendidos.

Na fábrica de lingerie da Hope¹⁹, a situação não foi menos grave, o direito à imagem e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana foram afetados diretamente. As funcionárias passavam todos os dias pela situação de levantarem suas blusas até a altura do queixo e abaixar suas calças até os joelhos, para que os funcionários que estivessem praticando a revista identificassem o tipo de *lingerie*²⁰ usada pela trabalhadora, se era da fábrica e caso fosse, eram obrigadas a mostrar o cupom fiscal da compra, caso contrário subtende-se como objeto furtado.

A Hope tentou se justificar alegando que as revistas eram feitas em ambientes fechados, como cabines de provadores, mas nada justifica tamanho desrespeito. A própria CLT é clara ao trazer que é terminantemente proibida esse tipo de revista em seu artigo 373-A²¹. A funcionária que processou a Hope por tal situação ganhou uma indenização por danos morais e materiais, baseados nas ofensas aos preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do direito à imagem, por ter afetada a boa fama, a respeitabilidade e a honra.

¹⁸TST – RR: 1427007820075010073, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/11/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015. Processo de nº TST-RR-142700-78.2007.5.01.0073.

¹⁹Processo: RR - 991-40.2012.5.07.0032.

²⁰Roupa íntima feminina.

²¹Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] IV - proceder o empregado ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.199).

Apesar da permissibilidade do uso da imagem do empregado sem seu consentimento prévio baseado no direito de imagem, ou direito de arena, assim analogamente tratado, existem limitações a serem respeitadas. Não é porque o trabalhador se sujeita a determinado labor que tudo poderá ser feito com ele e a sua imagem, muito pelo contrário, os deveres e limites constitucionais deverão ser respeitados primordialmente sem qualquer exceção, mesmo que o contrato de trabalho ou o próprio contrato de imagem sejam entre particulares, valores como a dignidade da pessoa humana deve ser colada sempre em primeiro lugar, atingir a honra de um cidadão, fazer passa-lo por certas situações exorbitantemente vexatórias, pode se tornar um dano irreversível. Ter sua intimidade exposta ao léu, virar motivo de chacota no ambiente laboral são situações que jamais deveriam existir. A agressão além de física torna-se psicológica e no final ninguém quer ser o responsável.

4 A LEI 13.467/2017 E O USO DE UNIFORMES COM LOGOMARCAS

Tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho foi publicada em 01 de maio de 1943, são 74 anos contados até o ano corrente (2017), sem nenhuma atualização, ainda sem mencionar que seus litígios desinentes da desatualização do código estão se resolvendo por meio da jurisprudência consolidada, fazendo-se notória a necessidade da atualização de normas e regras ligadas a legislação trabalhista brasileira. Com este advento, chega-se a Reforma Trabalhista, Lei de nº 13.467/2017, com data de entrada em vigor para 11 de novembro de 2017.

A Lei 13.467/2017 provocará inúmeras mudanças, estas relacionadas às férias, jornada de trabalho, trabalho intermitente, trabalho remoto, negociações das condições de trabalho, demissão, contribuição sindical, terceirização, ações na justiça, dentre outras. Duas destas mudanças são indispensáveis para o desenvolvimento do trabalho, a primeira mudança refere-se aos danos extrapatrimoniais causados e as responsabilidades atribuídas a seu causador ou causadores, a segunda trata diretamente do uso de logomarcas de patrocinadores ou parceiros em uniformes laborais.

Em relação as mudanças indispensáveis à pesquisa, encontra-se o novo artigo 223-C²², que trata dos bens juridicamente tutelados e inerentes a pessoa física, estes bens são

²²A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

caracterizados como extrapatrimoniais. Quando a reforma entrar em vigor, a CLT não deixará dúvidas se tratando de seus ditos sobre atos de ofensa ou até mesmo da omissão que possa chegar a afrontar a pessoa física, neste caso, o trabalhador ou a própria figura do empregador, não representado pela pessoa jurídica, mas sim, física, dentro da esfera moral ou existencial destes indivíduos, que serão os titulares específicos do direito à reparação do prejuízo causado.

Em seguida, o artigo que trata das consequências a quem infringe tal direito: Art. 223-E²³, responsabilizando todos que de alguma forma corroboraram para a ofensa do bem, seja pela omissão ou pela ação. Desta maneira, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se tornará evidente também quanto aos responsáveis causadores da afronta em detrimento da extrapatrimonialidade.

Ao se falar em danos extrapatrimoniais, cabe ressaltar qual seria o seu significado, a que tipo de matéria está relacionado e principalmente, se existe segurança jurídica além do próprio código que rege as leis trabalhistas. Sabe-se que, a Constituição Federal de 1988, resguarda o direito à imagem, em seu artigo 5º, inciso X²⁴, portanto, o direito a imagem está caracterizado claramente como extrapatrimonial, cuja natureza de sua ofensa se dá pela violação a um direito de personalidade (honra e imagem, por exemplo).

Além da própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, existe também respaldo no Código Civil Brasileiro de 2002 em seu artigo 20, que garantem além da legitimidade do direito extrapatrimonial, a indenização pelo uso do mesmo sem a permissão de seu detentor²⁵. Está claro que existem no mínimo três códigos resguardando os direitos extrapatrimoniais do empregado e do próprio empregador, ambos caracterizando a que tipo de direito faz referência e principalmente quais seriam as consequências em casos de ofensa.

O uso de logomarcas em uniformes de trabalho sem o consentimento de quem os usa é visto de maneira inconstitucional, é ofensivo ao Código Civil e a partir de 11 de novembro de 2017, também será considerado agressivo ao artigo 223-C da Lei 13.467/2017. O direito à

²³São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

²⁴Todos 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: [...] 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.

²⁵Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

imagem do empregado jamais poderá ser ofendida mediante contrato de trabalho ou colocado dentro dos termos das condições laborais sob coação do empregador, algo deste porte é inadmissível, o poder patronal não pode ser superior àquilo que já fora legislado.

A exigência do uso de uniformes no ambiente de trabalho é permitida, pois existem características dentro do contrato celetista comprovando tais condições, a principal delas é a subordinação do empregado ao empregador, como já fora abordada ao longo da pesquisa, essa subordinação caracteriza-se pelas condições impostas, as ordens estabelecidas de maneira hierárquica, desde que respeite os limites fundamentais, ou seja, não pode ocorrer tal subordinação de maneira abusiva, uma vez que, passem a infringir os direitos fundamentais.

O uso de uniformes poderá ser exigido pelo empregador. Por conseguinte, o uso das logomarcas, seja do contratante ou das parcerias não poderá ser colocado nos uniformes laborais sem o consentimento do empregado, devido ao direito extrapatrimonial do uso da imagem, ora resguardado pela CF/88, CC/02 e futuramente em 11 de novembro de 2017 pelo artigo 223-C da Lei 13.467/2017.

Cabe ressaltar que há uma diferença entre a exigência do uso de uniformes, que podem ser camisas de modelo “X”, calças de forma “Y” e sapatos de cores “Z”, destoantes do uso de tais uniformes com as logomarcas da empresa e de suas parceiras. É como se a exigência do uso de uniformes com as cores da contratante, por exemplo, fosse algo que remetesse a empresa de forma tácita e ao bordar ou pintar diretamente a logomarca nestes uniformes fosse algo tido de maneira expressa, esta última proibida ou com consequências, caso não haja o consentimento expresso do empregado, pois estará vinculando sua imagem ao da empresa ou das parceiras e acabará infringindo preceitos constitucionais, civis e trabalhistas.

O primeiro litígio entre empregado e empregador na hora da contratação poderá surgir, mas subentende-se que a posição do empregado será abarcada pela do contratante, uma vez que, o mesmo poderá condicionar tal exigência (no caso o uso dos uniformes com a logomarca da empresa e de suas parceiras) para assinatura do contrato e se ela não for aceita, mesmo que em posição infra legal, o empregador provavelmente o dispensará, dando a vaga do emprego para alguém que se submeta às condições laborais impostas.

Este tipo de situação serve para comprovar o quanto as condições de trabalho são frágeis em se tratando das situações entre contratado e contratante, apesar do caráter repreensivo dos institutos anteriormente mencionados que o protegem, tal direito ainda é claramente lesionado, pois aqueles que possuem um grande capital social chegam a fazer

reservas de lucros para o pagamento de qualquer infração que for cometida, na compreensão que a continuidade do dano é mais lucrativa do que a cessação do mesmo (COELHO, 2016).

A legislação vigente é clara quanto a exigência do uso de logomarcas no uniforme de trabalho, de maneira terminantemente proibida, a partir do momento em que o direito extrapatrimonial é lesado. Todavia, existem alguns preceitos legais que entram em desacordo com aquilo que já fora legitimado, tal contradição encontra-se na Lei 13.467/2017 e para fins comprovativos, lê-se o artigo 456-A²⁶ da Reforma Trabalhista.

O legislador foi claro quando tratou no artigo 223-C sobre os direitos extrapatrimoniais que serão resguardados pela Reforma Trabalhista, direitos estes que incluem a proteção da honra e da imagem do empregado como pessoa física detentora do direito. Porém, não limitou e sequer identificou, compreendeu ou interpretou que o uso das logomarcas em uniformes laborais é visto como ofensivo à imagem do empregado e a sua honra, desde que não autorizado pelo possuidor, prova disto, alguns aspectos da Lei 13.467/2017, relativos ao uso do fardamento com logomarcas que denotam a invalidade por afrontar princípios e garantias fundamentais encontrados nas disposições constitucionais, sejam estes, os ditos do artigo 456-A.

Torna-se perceptível a existência de uma linha tênue a respeito da interpretação do legislador sobre o que seriam tais direitos extrapatrimoniais e até que ponto os mesmos podem ou não ser atingidos, o quanto se confundem e não respeitam os direitos fundamentais constitucionais, em conformidade com o alegado, observam-se as duas emendas dos enunciados que foram aprovados²⁷. Ainda corroborando com a tese, têm-se os seguintes dizeres da segunda emenda²⁸. Nas emendas tratadas anteriormente pouco se discute a partir do momento em que fora reconhecida a inconstitucionalidade do artigo 446-A, pela ofensa a

²⁶Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

²⁷Art. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTA E LOGOMARCAS. LIMITES E DIREITOS FUNDAMENTAIS. A PRERROGATIVA DO EMPREGADOR DE DEFINIR PADRÃO DE VESTIMENTA BEM COMO OUTRAS FORMAS DE IDENTIFICAÇÃO E PROPAGANDA, ENCONTRA LIMITES NOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES. ASSIM, A DEFINIÇÃO DE UNIFORMES, LOGOMARCAS E OUTROS ITENS DE IDENTIFICAÇÃO DEVE PRESERVAR DIREITOS INDIVIDUAIS, TAIS COMO OS RELACIONADOS A PRIVACIDADE, HONRA E PUDOR PESSOAL, E NÃO SE EXCLUI A APLICAÇÃO DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL.

²⁸DEFINIÇÃO DA VESTIMENTA PELO EMPREGADOR. LIMITES ESTABELECIDOS PELOS DIREITOS INERENTES À IMAGEM E À PERSONALIDADE. I – A DEFINIÇÃO DA VESTIMENTA PELO EMPREGADOR, NOS TERMOS DO ARTIGO 456-A DA CLT, É CONDICIONADA À OBSERVÂNCIA EM CONCRETO DAS GARANTIAS PREVISTAS NOS ARTIGOS 1º, III E 5º, IV,VI,VIII, IX E X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL; II – O ARTIGO 456-A DA CLT NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL.

honra e a imagem do empregado, se tratando da obrigatoriedade de usar uniformes abarrotados de logomarcas, que fazem do trabalhador uma espécie de *outdoor* ambulante.

Nesta vertente, há necessariamente que se falar do valor social existente nos contratos de trabalho. Vale ressaltar que tal contrato possui caráter particular e que impreterivelmente este contrato deve respeitar todo e qualquer preceito existente na Constituição Federal antes de ser negociado (ARAÚJO, 2001), tendo em vista principalmente a hierarquia segundo a pirâmide de Kelsen, na qual a CF/88 encontra-se no topo, acima dos demais códigos, sejam estes, Código Civil, Código Penal, Constituição das Leis de Trabalho, dentre outros (KELSEN, 1999). Ainda sem mencionar o caráter horizontal que a CF/88 possui, tratando das relações entre particulares.

O contrato de trabalho que respeita a legislação vigente, especialmente a que abarca o direito à dignidade da pessoa humana, será tratado como um acordo que, sobretudo exerce sua função social de contrato. Essa função social existente no acordado entre empregado e empregador intitula-se como o documento que estabelece relações diretas entre o negociado das relações privadas trabalhistas existentes e os princípios instituídos pela Constituição Federal que devam ser respeitados acima de qualquer legislado ou negociado, e que coloquem a frente a valorização da pessoa humana e os direitos fundamentais (JÚNIOR, 2004).

É cabível também, comentar sobre as prerrogativas patronais que impõe de maneira desordenada quais são os devidos padrões a seguir, entendidos neste ditame como normais empresariais, sejam ligados a vestimentas ou qualquer outra condição e que podem apenas tornar-se válidas após a observância do respeito a valores extrapatrimoniais, como a honra, a privacidade, a imagem e o pudor pessoal dentro do contrato de trabalho.

Da mesma maneira, torna-se válido e entendido como um ato ilícito a descaracterização da função do contrato social, como o uso de logomarcas em uniformes laborais e não possuírem propagandas bordadas em quaisquer partes que sejam sem o consentimento de quem o vestirá, correndo risco do ofensor, seja ele na pessoa jurídica ou física (neste caso cabendo um responsável), de pagar pelo dano praticado de acordo com o artigo 20 do Código Civil de 2002. Portanto, vários tribunais já têm decidido a respeito do tema, *vide* ementas a seguir: 3ª Turma²⁹, 6ª Turma³⁰, 7ª Turma³¹.

²⁹EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. PROPAGANDA INDEVIDA. ART. 20 DO CÓDIGO CIVIL. “ Esta Corte vem adotando entendimento no sentido de que a utilização de

A 3ª Turma decidiu pelo pagamento da indenização ao empregado pela ofensa ao direito de imagem, devido a obrigação do uso de uniformes laborais com logomarcas, sem a autorização do funcionário, bem como constatou o abuso do poder diretivo do empregador, demonstrando que o mesmo descumpriu com a função do contrato social a partir do momento em que desrespeitou preceitos constitucionais dos direitos fundamentais.

A 6ª Turma constatou sobre a reparação civil dos danos causados pelo empregador ao trabalhador, afirmando que o patrão mesmo diante de uma relação de subordinação não poderia ter feito uso do corpo e/ou da projeção social do empregado, implicando na lesão do direito de personalidade.

A 7ª Turma decidiu com fulcro no artigo 20 do CC e no artigo 5º, inciso V da CF/88, alegando que o uso não autorizado da imagem da pessoa, mesmo que não haja ofensa a boa fama, a honra e a respeitabilidade, são passíveis de indenização por danos morais.

Precisamente, ainda há muito que se discutir, muitas perguntas a serem feitas, novas dúvidas a surgir sobre o uso das logomarcas nos uniformes laborais, sem a devida anuência expressa do empregado que deverá vestir o referido fardamento.

camisetas com logotipos de marcas de produtos comercializados pela empresa empregadora, **sem a anuência do empregado ou compensação pecuniária**, fere seu direito de imagem, de forma a configurar abuso do poder diretivo do empregador, **ensejando**, portanto, **direito à indenização**, com fulcro nos artigos 20, 187 e 927 do CCB/2002. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 297-54.2015.5.23.0086, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/03/2017).

³⁰EMENTA: RECURSO DE REVISTA. (...) DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. UNIFORME COM LOGOMARCAS DOS PRODUTOS COMERCIALIZADOS. **Não está o empregador autorizado, na conta da subordinação, a usar, do empregado, o corpo ou sua projeção social - se o faz, expõe-se ao dever de reparação civil**. Em princípio, o dano moral resultante do uso indevido da imagem não é daqueles que invariavelmente se verificam in re ipsa, dado que a apresentação do corpo humano ou de suas possíveis manifestações no mundo sensível, a sua aparição em público ou mesmo midiática, nem sempre se sujeitam a absoluto controle de quem circunstancialmente promove essa divulgação. A utilização, porém, de indumentária com apelo ou fins comerciais, imposta pelo empregador ao empregado, implica vulneração de direito de personalidade, podendo dar causa à tutela inibitória e mesmo reparatória. Há precedentes da SBDI-1 do TST e desta Sexta Turma. Recurso de revista conhecido e provido.(.) (RR - 522-79.2010.5.05.0012, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 30/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/09/2017).

³¹Ementa: RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO DE IMAGEM. **USO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES**. PROPAGANDA INDEVIDA. ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. **O uso não autorizado da imagem das pessoas**, ainda que não lhe atinja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, impõe indenização por danos morais, **nos termos dos artigos 5º, inciso X, da Constituição Federal e 20 do Código Civil de 2002**, caso se destine a fim comercial, e independe de prova do prejuízo experimentado, de acordo com a Súmula nº 403 do Superior Tribunal de Justiça. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. [..] (RR - 1158-14.2011.5.05.0011, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 06/09/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/09/2017)."

5 CONCLUSÃO

Por todo o exposto durante a pesquisa, tem-se que a mesma fora dedicada a licitude da aplicação de logomarcas nos uniformes laborais, sem que houvesse o consentimento do trabalhador que por ventura, devesse usar a vestimenta, destacando os direitos de personalidade do empregado, esta resguardada principalmente pelos preceitos fundamentais constitucionais, mas também preservada no Código Civil e na Lei 13.467/2017.

Acerca da temática, observou-se que o contrato de trabalho possui algumas características que são inerentes a sua existência, destacando-se a subordinação que o empregado deve a seu empregador, todavia, esta subordinação não pode ser absoluta e a partir do momento que passar a ferir os direitos de personalidade do trabalhador, o contrato deverá ser revisto ou cessado e a Justiça do Trabalho acionada.

Observa-se também o direito à imagem do empregado, uma vez que, o uso de logomarcas em seu uniforme de trabalho sem sua anuência o transforma em uma espécie de *outdoor* forçosamente. Tal direito é garantido pela Constituição Federal e pelo Código Civil, sendo este um direito fundamental, compreende-se que deva ser respeitado. Ainda é caracterizado como um direito extrapatrimonial, desta forma também será resguardado pela Lei 13.467/2017 e o contrato celetista que desrespeitar tais preceitos não estará cumprindo com sua função de contrato social, tornando-se um acordo infralegal e incapaz de dar seguimento.

Em conformidade com a Lei 13.467/2017, são encontrados dispositivos contraditórios, o primeiro vai do artigo 223-A ao 223-G, que trata dos danos extrapatrimoniais, afirmando que cabe reparação ao dano extrapatrimonial que for causado em decorrência das relações trabalhistas, também se preocupou em definir os bens juridicamente tutelados nesta relação, cabendo a ressalva a proteção ao direito à imagem da pessoa física.

O dispositivo que entra em desconformidade com os artigos anteriormente mencionados é o artigo 456-A, afirmando ser lícita a inserção de logomarcas em uniformes laborais, todavia o legislador não observou que a inserção destas propagandas foi caracterizada na mesma Lei como um ato infralegal por infringir um dos direitos direito extrapatrimoniais do empregado, quando o mesmo não autorizar previamente o uso de sua imagem vinculada a empresa em que trabalha ou as parcerias.

Observando tudo que foi trazido durante a pesquisa, entende-se que nada é absoluto e a evolução é contínua. Até os mais recentes institutos podem chegar a não observar, tampouco respeitar os limites Constitucionais, gerando uma controvérsia entre os artigos da própria Lei e tornando inconstitucionais aqueles que não respeitarem aquilo que já fora legislado, acreditando que apesar da liberdade exercida pelo poder patronal hierárquico e da suposta licitude trazida pela Lei 13.467/2017 em relação a aplicação das logomarcas nos uniformes laborais, nenhum dos direitos de personalidade poderá ser afetado sem que seu agressor saia ileso.

6 REFERÊNCIAS

- AIDAR e MIRANDA, Carlos Miguel Castex e Alexandre Ramalho. **Direito à Imagem e Direito de Arena - Aspectos controvertidos**. 2012. Disponível em: http://www.sintese.com/doutrina_integra.asp?id=1230 Acesso em: 17 de setembro de 2017.
- ARAÚJO, Jair. **Relação de Emprego**. Ed. Del Rey, 1ª ed., 2001
- BARRETO, Wanderlei de Paula. In: ALVIM, Arruda e ALVIM, Thereza (coords.). **Comentários ao código civil brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2005, v. 1, p.107
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 117.
- BELISÁRIO, Luiz Guilherme. **A redução de trabalhadores rurais à condição análoga à de escravo: um problema de direito penal trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.
- BRASIL. **Código Civil**, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- Brasil. **Decreto-Lei nº 59/2002 de 15-03-2002**. Artigo 3.º - Estatuto laboral. Disponível em: http://bdjur.almedina.net/item.php?field=node_id&value=72535 Acesso em: 20 de outubro de 2017.
- BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**, Art. 456-A de 13 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm Acesso em: 12 de novembro de 2017.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados**. 6. Ed.Barueri: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009(a).
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. Ed. Saraiva, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Ed. LTr, São Paulo, 2012, p. 285.
- DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil Brasileiro. 1. Teoria Geral do Direito**. 31ª Ed. Saraiva, São Paulo, 2014, p.146 - 151.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. **A Constitucionalização da Solução Pacífica de Conflitos na Ordem Jurídica de 1988**. 162f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal/RN, 2012. p.77.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Direitos da Personalidade**. Revista dos Tribunais . São Paulo, nº 567, jan. 1983.

GOMES, Orlando: GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 128.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 12ª ed. Editora Saraiva, São Paulo, 2013, p. 202 - 206.

HAMMERSCHMIDT, Denise. **Intimidade genética & direitos da personalidade**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 74 -75.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. São Paulo. Ed. Martins Fontes, 1999.

MONTEIRO e PINTO, Washington de Barros e Ana Cristina de B. M. França. **Curso de Direito Civil: Parte Geral**. 44ª ed. Editora Saraiva. São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Princípios do Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais do Trabalhador**. Revista LTr, 08: 903- 916. Agosto 2003.

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. **Responsabilidade civil por danos à personalidade**. Barueri, SP: Manole, 2002. P. 01.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 10ª ed. LTr. São Paulo, 2009.