

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE  
ASSOCIAÇÃO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO  
ESCOLA SUPERIOR DA MAGISTRATURA DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**CÍRLIA NATASHA LUCENA DA ROCHA**

**DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO**

**NATAL/RN**

**2015**

**CÍRLIA NATASHA LUCENA DA ROCHA**

**DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região e da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.**

**Orientador Prof. MSc. Antônio Gleydson Gadelha de Moura**

**NATAL/RN**

**2015**

**CÍRLIA NATASHA LUCENA DA ROCHA**

**DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região e da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Aprovado em: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. MSc. Antônio Gleydson Gadelha de Moura

Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região – ESMAT 21

---

Nome do(a) 1º examinador (a)

Instituição

---

Nome do(a) 2º examinador (a)

Instituição

Dedico este trabalho aos meus Pais, Círlia e Batista (*in memoriam*), pelo amor dedicado, pelo incentivo ao estudo e pelos exemplos de honestidade e perseverança. Aos meus irmãos, Jólia e Joacir, pelo apoio incondicional. Aos meus avós, Natália (*in memoriam*) e Moacir, pelos ensinamentos da vida. E aos meus sobrinhos, Maria Clara, Maria Cecília e João Benício pela alegria diária.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, pelo dom da vida e pela família maravilhosa que me concedeu.

Aos meus Pais, João Batista da Rocha (*in memoriam*) e Círlia Maria Lucena da Rocha, pelo amor a mim dedicado, por serem sempre a minha força, o meu incentivo e lutarem diariamente para que eu tivesse a melhor formação acadêmica possível. Em especial, a minha mãe, por ser o meu alicerce, o meu arrimo e por acreditar nos meus sonhos e sempre fazer de tudo para concretizá-los.

Aos meus irmãos, Jólíia Lucena da Rocha Melo e Joacir Lucena da Rocha, pelo apoio que sempre me deram e pelos exemplos de garra. Em especial, agradeço a minha irmã Jólíia, por passar o seu amor pelo Direito do Trabalho e pelo incentivo diário. Foi pelo exemplo dela na carreira da magistratura trabalhista que enveredei pela busca dos conhecimentos desse ramo do Direito.

Agradeço aos meus avós maternos, Moacir de Lucena e Natália dos Santos Lucena (*in memoriam*) que sempre me mostraram que o melhor caminho a seguir é o da honestidade e da justiça. Se escolhi o Direito desde criança, foi pelo exemplo do meu avô, que julgava sempre buscando atrelar à lei com a eticidade.

Aos meus sobrinhos, Maria Clara, Maria Cecília e João Benício por serem a minha alegria diária.

Agradeço ao meu orientador, Gleydson Gadelha, pelo apoio concedido e pela disponibilidade em me aceitar como orientanda.

A todos que contribuíram, o meu muito obrigada.

## RESUMO

Esta monografia tem por objetivo refletir sobre o direito à imagem no âmbito laboral, direito este inserido nos direitos da personalidade, e como tal assegurado primeiramente pela Constituição Federal. Aborda o contexto geral no qual o tema está inserido e demonstra a sua guarda não só pela Constituição Federal, como também pela legislação trabalhista, incluindo nesta as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho. Busca demonstrar a necessidade da tutela conferida ao direito à imagem no contrato de trabalho. Trata das divisões da imagem enquanto inseridas no contrato de trabalho, quais sejam a imagem- retrato e a imagem- atributo, assim como as suas devidas diferenciações. Adentra em legislações estrangeiras com o fito de colher as devidas contribuições na área. Analisa a fase propícia à proteção do direito à imagem no contrato de trabalho, bem como a reprimenda ao uso abusivo da imagem do empregado. Discute as peculiaridades pertinentes ao direito à imagem na seara trabalhista, como o direito à imagem do artista, do atleta de futebol profissional, do empregador, além de tratar da licença do uso de imagem e as imbricações do direito à imagem e gravações de audiências.

**Palavras-chave:** Direitos da Personalidade. Direito à imagem. Contrato de Trabalho. Protecionismo.

## **ABSTRACT**

The purpose of this monograph is to discuss Image Rights in the workplace, which is considered by The Right of Personality, and as such, primarily secured by The Federal Constitution. It addresses the overall of the theme and evidence its support from The Federal Constitution as well from the Jurisprudence of the Superior Labor Court (TST) through the Labor Law. It seeks to demonstrate the need for the guardianship in the employment contract, given to the worker The Right to The Image. Additionally, treats the image divisions in the employment contract, namely the image-picture and image-attribute, as also their differentiation. Explores foreign laws with the aim to collect the contributions due in the area. Analyzes the favorable phase to the protection of Image Rights in the employment contract and the reprimand to abuse use of the employee's image. It debates the relevant peculiarities of The Right of The Image in the workplace such as The Right to The Artist`s Image, Professional Soccer Player and Employer. Also, treats The License of Use of Image, implications of Image Rights and audience recordings.

**Key words:** Rights of Personality. Image Rights. Labor Contract. Protectionism.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>08</b>
<b>2 DIREITO DO TRABALHO E CIDADANIA</b> .....	<b>10</b>
<b>3 DIREITO À IMAGEM</b> .....	<b>16</b>
3.1 DIREITO DE PERSONALIDADE .....	16
3.2 CONCEITO E DELIMITAÇÃO .....	18
<b>4 DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	<b>22</b>
4.1 IMPORTÂNCIA DO TRATO DO DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO .....	22
4.2 DIREITO À IMAGEM-RETRATO NO CONTRATO DE TRABALHO .....	24
4.3 DIREITO À IMAGEM-ATRIBUTO NO CONTRATO DE TRABALHO .....	31
4.4 FASE PROPÍCIA À PROTEÇÃO DO DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO .....	32
<b>4.4.1 Fase pré-contratual</b> .....	<b>33</b>
<b>4.4.2 Fase contratual</b> .....	<b>34</b>
<b>4.4.3 Fase pós-contratual</b> .....	<b>35</b>
4.5 REPRIMENDA AO USO ABUSIVO DA IMAGEM DO EMPREGADO .....	36
<b>5 NUANCES E OUTRAS PECULIARIDADES DO DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	<b>39</b>
5.1 DIREITO À IMAGEM DO ARTISTA .....	39
5.2 DIREITO À IMAGEM DO ATLETA DE FUTEBOL PROFISSIONAL .....	41
5.3 DIREITO À IMAGEM DO EMPREGADOR .....	44
5.4 LICENÇA DE USO DE IMAGEM .....	47
5.5 IMBRICAÇÕES DO DIREITO À IMAGEM E GRAVAÇÕES DE AUDIÊNCIAS .....	48
<b>6 CONCLUSÕES</b> .....	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>51</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Uma breve reflexão ao momento em que teve início a criação do Direito do Trabalho demonstra o cunho patrimonialista que sempre esteve presente na sociedade, o que acabava relegando a devida atenção aos direitos da personalidade.

Tais direitos, que são os atributos inerentes à pessoa humana, no decorrer dos anos foram conquistando o seu espaço, sendo atualmente devidamente tutelados pela legislação pátria, inclusive pela jurisprudência.

É possível afirmar que o Direito do Trabalho contribuiu significativamente nessa tutela, tendo em vista o seu caráter protetivo ao trabalhador, levando sempre em consideração à dignidade da pessoa humana.

Podemos destacar como direitos da personalidade, aqueles relacionados à integridade intelectual, integridade física e integridade moral.

Em relação à integridade moral é importante frisar a tutela ao direito à imagem, o qual será objeto do presente estudo.

O direito à imagem encontra-se resguardado na Constituição Federal, mais precisamente em seu artigo 5º, X que assegura o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

A preservação da imagem do trabalhador surgiu em razão da necessidade de proteção ao trabalhador resguardada pelo Direito Trabalhista, haja vista os inúmeros casos em que há a violação da imagem do trabalhador, seja pela sua exposição com cunho pejorativo, denegrindo a sua imagem perante terceiros; pela utilização da imagem do empregado para aferição de lucro, sem que haja a devida autorização, entre outras hipóteses.

O presente artigo terá então por escopo abordar o direito à imagem no âmbito do Direito do Trabalho, dando enfoque nos aspectos mais relevantes acerca do tema.

Primeiramente será feita uma análise do contexto histórico do Direito Laboral, tendo como intuito proporcionar uma abordagem geral em que o tema está inserido.

Será abordada a importância do tema na seara laboral, bem como as espécies de imagem, quais sejam a imagem retrato e a imagem atributo, trazendo os critérios para que possa ser realizada a devida diferenciação. Posteriormente, para melhor

entendimento do tema, tratar-se-á da fase propícia à proteção do direito à imagem no contrato de trabalho.

Haverá uma breve incursão no direito comparado com o fito de trazer a perspectiva de outros países acerca do assunto.

Por fim, será apresentada algumas nuances do direito à imagem no contrato de trabalho, a saber: o direito à imagem do artista, do atleta de futebol profissional, do empregador, a licença de uso de imagem e quanto às imbricações do direito à imagem e gravações de audiências.

## 2 DIREITO DO TRABALHO E CIDADANIA

Constitui-se em nota comum a tônica de que o Direito do Trabalho teve sua origem, historicamente, vinculada à proteção do trabalhador, haja vista a corrente desigualdade mantida entre as partes que se relacionavam no contrato de trabalho.

Não à toa, Américo Plá Rodriguez minudenciou a fundamentação: “*O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa igualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável*”<sup>1</sup>.

De fato, tomando de empréstimo as lições históricas da origem do Direito do Trabalho, um sem número de sustentações detalharão a importância deste ramo do direito na proteção do trabalhador a partir da ponderação do princípio da igualdade perante a individualidade liberal.

Contudo, não se pode olvidar que sua origem fora, também, produto, evidentemente, do próprio capitalismo, em compasso de conformação entre Estado, classe dominante e trabalhadores.<sup>2</sup>

Deste modo, curial compreender que o Direito do Trabalho não se apresentou liberto como meio de proteção dos trabalhadores, visto que *o amparo* somente poderia chegar até o ponto em que fosse conduzido diante da conformação de interesses antes observada.

Dita linha de pensamento encontra-se bem explicitada nos tracejos de Lorena Vasconcelos Porto, quando assinala:

[...] enquanto o escravo e o servo tinham consciência de que não eram livres e, assim, lutavam pela liberdade, o empregado é convencido de que é livre – quando de fato não é, pois que, despossuído dos meios de produção, não tem outra escolha – para não lutar pela sua liberdade real.

Destarte, se à primeira vista esse discurso parece ser humanitário e democrático – não é a pessoa e sim a sua energia que sofre a sujeição – é em

---

<sup>1</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3ª edição atualizada (fac-similada). São Paulo: LTr, 2015. Traduzido por Wagner D. Giglio e Edilson Alkmim Cunha, p. 85.

<sup>2</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. A norma do direito do trabalho: os fundamentos do direito do trabalho. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). Curso de direito do trabalho. Coleção Pedro Vital Neto. São Paulo: Ltr, 2007. v.1 – teoria geral do direito do trabalho. p. 88

verdade um discurso conservador, que cumpre uma função ideológica de manutenção do *status quo*, mascarando a realidade. [...]. O capitalismo obteve, assim, um resultado mais profundo e eficiente e sob uma aparência totalmente diversa, quando confrontado com a escravidão e a servidão; e talvez, por isso mesmo, mais duradouro, ao contrário do que previa – e esperava Karl Marx<sup>3</sup>.

Referida sensação não escapa também aos olhos de Marcus Orione Gonçalves Correia quando anota:

Os trabalhadores, enquanto seres viventes do trabalho, são postos na relação na perspectiva mercantilista, e conceitos como o de mais valia, certamente são negligenciados mesmo quando se trata de uma dimensão de direito do trabalho protecionista, por meio de uma teoria do contrato individual ainda que permeada de proteção do trabalhador<sup>4</sup>.

Nem se evade, igualmente, da percepção de Jólia Lucena da Rocha Melo, quando menciona a questão da atuação estratégica do direito do trabalho meramente compensatório:

Não que as contribuições do Direito do Trabalho sejam menoscabadas, até porque, ao alvedrio das compensações até então atribuídas, difícil seria imaginar o destino dos trabalhadores.

No entanto, é fato que este ramo do direito vem sendo utilizado como instrumento de manutenção de poder, evitando o destrinchar da estrutura econômica e da desigualdade social, cumprindo, ao mesmo tempo, dois papéis: a proteção dos trabalhadores e a salvaguarda do sistema, impedindo, por assim dizer, o desabrochar da essência de um direito efetivamente protetivo e propício às modificações estruturais<sup>5</sup>.

Feitas mencionadas considerações, não é difícil pontuar que o Direito do Trabalho, embora cuide da proteção ao trabalhador, sujeito hipossuficiente da relação empregatícia, não o faz com a liberdade irrestrita que lhe deveria ser inerente, de forma

---

<sup>3</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 25-26.

<sup>4</sup> CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Por uma metodologia de direitos humanos: uma análise na perspectiva dos direitos sociais, p. 128. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Faculdade de Direito da USP**. São Paulo, v. 2, n. 4, jul/dez de 2007, p. 119-149.

<sup>5</sup> MELO, Jólia Lucena da Rocha. *Abuso do direito nas dispensas sem justa causa e arbitrárias*. Curitiba: Juruá, 2014, p. 55.

a reger dita relação, mas, ao curso da história, está impregnado pelos compromissos de manutenção da ordem capitalista, bem como pelas heranças dos modelos das atividades econômicas anteriores, a exemplo do escravismo e da servidão.

Assim, em que pese com a relação empregatícia (e com o advento do Direito do Trabalho) tenha se propiciado uma quebra da exploração manifesta do homem no desenvolver do trabalho, possibilitou-se a cobertura de uma máscara para a exploração velada.<sup>6</sup>

De outro lado, não se pode deixar de considerar que sob o manto das feições individualistas de sua criação, o Direito do Trabalho preocupou-se mais em garantir a compensação em padrões monetários, sobretudo levando-se em consideração que o *trabalho* era justamente trocado pelo *salário*.

Assim, não é de se estranhar tenham sido os aspectos notadamente mais evidenciados no estudo do direito do trabalho sempre preponderantemente incursionados nas esferas de direitos patrimoniais, a exemplo da hora extra, do pagamento de adicionais de insalubridade, de periculosidade, deixando-se sempre ao revés matérias tão caras como a saúde do trabalhador, o meio ambiente laboral e, por que não, os direitos de personalidade.

Cabíveis explicações.

Por muito tempo a persecução trabalhista parece ter sido calcada mais prioritariamente na recomposição dos aspectos patrimoniais da relação do que em qualquer outro de maior essência ao ser humano, o que, pautando-se nas necessidades de outrora, soava como natural aos olhos do empregado explorado, o qual apenas ansiava pela melhor compensação monetária de seu trabalho, bem como se via valorizado ao fazer parte de uma relação *livre*, a relação de emprego, na qual, com miopia, apenas se tinha subordinada a sua força de trabalho e não o seu próprio ser.

O desvinculamento, pois, do Direito do Trabalho do seu outrora norte central - *Direito Civil* – como medida de proteção ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação, não se mostrou suficiente para a valorização da figura do empregado, a ponto de colocá-lo em pé de igualdade com a figura de seu empregador.

Esse efeito de pseudo-igualdade é fruto, como já anotado, dos próprios interesses da sociedade – através da legislação trabalhista nem sempre protecionista – de tratar o outro, em vista de uma relação de subordinação jurídica – como não cidadão, como

---

<sup>6</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 26.

outrora se fizera em regimes diversos da atividade econômica, a exemplo da escravidão.

Não é difícil constatar que todo o entrave se pauta, portanto, entre o abuso do poder diretivo do empregador – figura do contraponto da subordinação jurídica<sup>7</sup> – e os direitos fundamentais do empregado.

Assim, ao mesmo tempo em que o estudo do poder diretivo do empregador demonstra a necessidade de direção, com os aspectos de organização, controle e disciplina, também encerra uma série de reflexos nas relações contratuais trabalhistas a partir, sobretudo, de seu abuso.

Os progressos protetivos, nesta seara, não são tão ágeis quanto os reclamos da situação a qual é submetida os empregados exigem. Os conflitos capital x trabalho se pautam cada vez mais no âmbito dos direitos fundamentais, exigindo do aplicador do direito ousadia para enfrentar o sistema consolidado pelo patrimônio que teima em fazer crer que o empregado permanece, como outrora fora o escravo, coisa e propriedade do empregador.

No entanto, é realmente importante considerar que o ser humano ao se inserir na ótica da relação trabalhista não se despe de suas vestes de pessoa, merecendo, pois, o tratamento que é conferido a todo e qualquer ser humano, devendo ser tratado tal como a figura do seu empregador, em um exercício pleno de eficácia horizontal dos direitos humanos<sup>8</sup>.

Os timbres dos direitos fundamentais têm ressoado positivamente no âmbito do Direito do Trabalho, fazendo incidir diversas reflexões, as quais, na atualidade, vem movendo favoráveis progressos na esfera deste Direito protecionista.

De toda sorte, a temática de índole constitucional parece de fato ter passado a balizar o tratamento conferido pelo Direito do Trabalho aos seus atores, conforme se depreende da seguinte análise:

---

<sup>7</sup> Nas letras de Otávio Pinto e Silva: “a subordinação é a situação em que fica o empregado e o poder de direção é a faculdade conferida ao empregador”. (SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004. p. 16).

<sup>8</sup> Acerca do assunto, interessante a elucidação de Rodrigo Fortunato Goulart e Roland Hasson, em artigo escrito a quatro mãos: “A aplicação da eficácia horizontal é considerada ainda mais necessária nas relações trabalhistas, devido à assimetria entre os contratantes e devido ao seu caráter social. Os direitos sociais fundamentais visam a limitar a propriedade privada, a livre iniciativa, em suma, o poder de controle patronal em benefício da parte reconhecidamente mais vulnerável, o trabalhador assalariado. Por isso, nas relações trabalhistas, a própria condição humana de debilidade econômico-social se revela, antes, na própria dignidade do operário e seus efeitos irradiam para o contrato de trabalho [...]”. (GOULART, Rodrigo Fortunato; HASSON, Roland. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista Trabalhista Direito e Processo*. São Paulo: LTr, ano 7, n. 25, 2008, p. 131-144, p. 140).

[...] em que pese tenha inicialmente o Direito do Trabalho se voltado para expressões mais calcadas nas retribuições pecuniárias, é impossível se vislumbrar sua continuidade sem que se passe a pautar pelo reencontro que se procura fazer entre Direito do Trabalho e dignidade da pessoa humana, e bem dizer, sem a efetiva proteção do trabalhador como ser humano e não na qualidade de mero meio de produção<sup>9</sup>.

No direito comparado também encontramos garantia de soerguimento do empregado como titular de direitos fundamentais, conforme análise de Alfredo Montoya Melgar, cujo teor se transcreve:

En cuanto persona, el trabajador dependiente es titular de un haz de derechos fundamentales reconocidos en La Constitución basados en el valor de la dignidad de la persona (art. 10.1); derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14), a la vida y a la integridad física (art. 15) – derecho a la vida y a la integridad física conectado con los derechos a la seguridad e higiene em el trabajo (sobre ellos, Cap. XVII.4) -; a la libertad ideológica y religiosa (art. 16), al honor y la intimidad (art. 18), a la libertad de expresión e información (art. 20), etc.

Tales derechos se mantienen en el ámbito del contrato de trabajo, sin perjuicio de determinadas adaptaciones o modalizaciones que procuran equilibrar los intereses del trabajador y el empresario; como afirma TC 120/1983, de 15.12, y repite, entre otras muchas sentencias, TC 6/1995, de 10.1, de la existência de una relación laboral <<condiciona... el ejercicio del derecho [fundamental]>><sup>10</sup>.

Exímia conclusão, acerca da matéria, é conduzida pela leitura que faz Júlio Ricardo de Paula Amaral, ao considerar que após a primeira fase da constitucionalização do direito do trabalho, pautada na consagração de direitos fundamentais próprios aos *trabalhadores*, chegou-se ao momento da cidadania na empresa, no qual se deu novo sopro de vida aos direitos fundamentais de todo e qualquer cidadão também para os trabalhadores, como cidadãos que são<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> MELO, Jólíia Lucena da Rocha. *Abuso do direito por atos de dispensa: fundamentos, características e sistema de reparação*. 2011. 257 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011, p.16-17

<sup>10</sup> MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 30ª ed. Madrid: editorial tecnos, 2009, p. 311.

<sup>11</sup> AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges (Coord.); *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008, p. 249-273, p. 262. Interessante abordagem, no mesmo sentido, também se confere na grafia de Amauri Mascaro Nascimento: “*Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam (sic) sendo dado o mesmo tratamento que a lei dispensa a toda pessoa*”. E dá continuidade: “*Os direitos de personalidade, que são prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, pois implicam um dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda. São*

Neste passo, como sintetiza Paulo Eduardo Vieira Oliveira:

O princípio básico é: empregado e empregador devem, reciprocamente, em todas as fases do contrato, incluída a preliminar, respeitar direitos e deveres individuais e coletivos elencados no art. 5º da Constituição Federal, que no seu caput declara: ‘Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade<sup>12</sup>.

Feitas tais considerações e no mesmo âmbito de abordagem de respeito à cidadania do empregado, insere-se questão emblemática e atual sobre o *direito à imagem*, merecendo reflexões pontuais na seara do direito do trabalho, sendo natural que o mesmo embate *poder diretivo x direito do empregado* seja a pedra de toque na referida análise, acerca da qual caberá a devida dedicação.

Tenha-se em mente, contudo, a necessidade de inicialmente se tratar do instituto do *direito à imagem*, com suas bases constitucionais e civilistas, sobretudo por se tratar, a primeira, do campo do qual oriunda referido direito personalíssimo, e por serem a primeira e a segunda, conjuntamente, as bases que sustentam o disciplinamento da matéria.

Em um segundo momento, evidentemente, incursionar-se-á pela temática no domínio do direito do trabalho.

---

*indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e, quando violados, de difícil estimação pecuniária”.* (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. Saraiva: 2011, p. 394).

<sup>12</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 84.

## 3 DIREITO À IMAGEM

### 3.1 Direito de personalidade.

Matéria intimamente relacionada à cidadania, de exercício tão almejado no trato diário das relações de emprego, sobretudo quando observada a sua feição de aptidão para aquisição e exercício de direitos, é a atinente aos direitos de personalidade.

Por direitos de personalidade se compreendem todos aqueles afetos a “*faculdades jurídicas cujo objeto são os diversos aspectos da própria pessoa do sujeito, bem assim suas emanações e prolongamentos*”.<sup>13</sup>

Ou ainda, como anuncia Claudio Luiz Bueno Godoy, citando Adriano De Cupis, trata-se da suscetibilidade de ser titular de direitos e obrigações, uma “*ossatura destinada a ser revestida de direitos*”, vez que estes se irradiam e tem guarida na personalidade, amparando-a e tutelando suas primeiras emanações, tais como vida, liberdade, honra, privacidade, imagem, enfim, direitos de personalidade<sup>14</sup>.

No âmbito da legislação constitucional brasileira, o artigo 1º, III, da Constituição Federal é o responsável por imprimir marca ao conceito de direito de personalidade, numa perspectiva mais geral, ao expor a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, primando para que os direitos fundamentais fossem garantidos<sup>15</sup>.

Várias são as esferas de proteção, no ordenamento jurídico brasileiro, de direitos de personalidade, nos ensinamentos de Alice Monteiro de Barros: Direito Constitucional, Direito Civil, Direito Penal e Direito do Trabalho, como exemplo<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> FRANÇA, Rubens Limongi. *Manual de direito civil*. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1971, v. 1, p. 321.

<sup>14</sup> GODOY, Claudio Luiz Bueno de. *A liberdade de imprensa e os direitos de personalidade*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 15-16.

<sup>15</sup> Esse também é o entendimento de Gustavo Tepedino considera a dignidade da pessoa humana, como fundamento da República, cláusula geral de tutela e promoção da pessoa humana. (TEPEDINO, Gustavo. *A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro*. In: Temas de direito civil. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 47).

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 19-24. No diploma CF, a autora reconhece os artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, V e X, e 7º, XXX, XXXI, XXXII. Do Código Civil expõe os artigos 11, 12, 20, 21, 52, 186, 187, 927 e parágrafo único, 932, III e 935. No Código Penal, observa o disposto no artigo 216-A, atinente ao assédio sexual. Em relação a leis esparsas, a autora identifica as leis nº 10.778/2003, que destina atenção à violência contra a mulher; e a

Para o estudo em comento interessa a reflexão acerca do direito à imagem, não se podendo isto olvidar, sob pena de causar distanciamento indesejável do tema. Contudo, não se tem como esquivar de comparações pontuais, oportunamente, com outros direitos de personalidade, como o direito à intimidade e o direito à honra.

Assim, neste feixe de direitos que irradiam do tronco dos direitos de personalidade, conforme já apontado, tem-se o direito à imagem, cujo tratamento específico também se encontra encartado na Constituição Federal, consoante se observa da dicção do seu artigo 5º, X, cujo teor se transcreve: “*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*”. (sem negritos no original).

Outros dispositivos constitucionais também cuidam da matéria, conforme se observa das seguintes transcrições: “*É assegurado o direito de resposta, desproporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à **imagem***” (art. 5º, V, CF); e “*São assegurados, nos termos da lei: a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da **imagem** e voz humanas, inclusive desportivas*”. (sem negritos no original).

A legislação infraconstitucional civilista (art. 20, Código Civil) também guarda ressonância acerca da matéria:

Salvo 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. (sem negritos no original).

No que se refere às decisões judiciais, a matéria, de tanto debatida, oportunizou a edição de súmula da lavra do Superior Tribunal de Justiça (Súmula nº 403, cuja redação se transcreve: “*Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais*”.

---

Lei nº 9.029/95, a qual explicita práticas discriminatórias relacionadas à relação de emprego. Por fim, na Consolidação das Leis do Trabalho, observa o parágrafo único do artigo 8º e artigos 373-A, I ao VI, 482 e 483. (BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 19-24).

Explicitadas as contribuições do ordenamento pátrio e inclusive o reforço de sumulado jurisprudencial, reconhecida ainda a existência de previsões na legislação alienígena<sup>17</sup> acerca da tutela atual do direito à imagem, há de se reconhecer, contudo, que a preocupação em relação à proteção à imagem não é deveras tão antiga.

Luiz Alberto David Araújo precisamente acentua:

Enquanto a imagem só podia ser captada através do retrato pintado, desenhado ou esculpido, na maioria esmagadora dos casos havia permissão do retratado, o que não gerava qualquer tipo de polêmica. Para que pudesse ser retratada, a pessoa passava horas e horas diante do artista para a realização da obra. Raros, portanto, são os casos de captação de imagem sem o consentimento do retratado<sup>18</sup>.

Deste modo, somente com a invenção da fotografia, a preocupação com a tutela da imagem passou a ser tônica na esfera jurídica, sobretudo diante do fato de passar a ser prescindível, no mundo dos fatos, a autorização da pessoa para ser fotografada<sup>19</sup>, situação que passa a evidenciar reflexos no direito à imagem.

Com os expeditos progressos tecnológicos, houve, então, o incremento das hipóteses de violação do direito personalíssimo à imagem<sup>20</sup>.

### 3.2 Conceito e delimitação

Conceitualmente, por direito à imagem há de se compreender o direito que o cidadão possui acerca de sua imagem-retrato (imagem que representa fisicamente a

---

<sup>17</sup> A propósito, por exemplo, o Código Civil e Comercial Argentino, promulgado em 2014, prevê em seu artigo 52: “*La persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo I*”

<sup>18</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 21.

<sup>19</sup> A título de curiosidade, há de se observar, contudo, que as primeiras máquinas fotográficas dependiam de uma exposição do objeto a ser captado pelas lentes de até 12 minutos, o que implica em difícil hipótese de imagem capturada sem autorização da pessoa. (<http://jkscatena.com.br/2010/01/20/historia-da-fotografia-1839/>)

<sup>20</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 66.

pessoa) e de sua imagem-atributo (imagem representativa de sua pessoa no aspecto moral, como visto socialmente)<sup>21</sup>.

No que tange à imagem-retrato, não há dificuldade de delimitação ou compreensão, a tomar por palpável a partir da visualização do ser fisicamente considerado, situação a qual não pode ser estendida à imagem-atributo.

Ainda assim, inserindo ambas as perspectivas numa mesma abordagem, a jurisprudência alemã preconiza que o direito à imagem é decorrência de outro direito de personalidade, o direito à intimidade, como destaca Alice Monteiro de Barros, ao anotar que referida jurisprudência “*assevera que o direito à própria imagem protege o direito de autodeterminação do retratado de determinar se sua **imagem** deve ou não ser divulgada*”<sup>22</sup>.

A autora destaca também assertiva outra no sentido de que a salvaguarda à imagem seria considerada conteúdo característico da intimidade<sup>23</sup>, e uma terceira vertente, a qual se filia, para a qual se tratam de direitos autônomos, sendo a imagem uma forma positiva de personalidade, ao passo que a intimidade, uma forma negativa, respeitada enquanto não explicitada<sup>24</sup>.

De fato, conforme já apreciado anteriormente, o Direito brasileiro contempla o direito à imagem como autônomo e distinto direito de personalidade.

Entretanto, no tocante à imagem-atributo, impera ressaltar outra dificuldade que se apresenta em sua relação com o direito à honra, o que certamente se dá pela sua própria conceituação mais íncrita ao aspecto interior.

Em outros termos, a considerar o direito à imagem unicamente do ponto de vista da imagem-retrato pode-se restringir a análise do dito direito. De outro lado, não se escapa, ao compreender o direito à imagem-atributo como faceta do direito à imagem, que é, de se deparar com falsa ideia de necessário atingimento da honra para sua existência.

Observe-se a visão de Luiz Alberto David Araújo, acerca da imagem-atributo, enquanto uma consequência da vida no seio social, como forma de tentativa de dissipar

---

<sup>21</sup> Acerca da imagem atributo, Vidal Serrano defende deixar esta de “ser o retrato, a exteriorização da figura para, em outro campo, pretender ser o ‘retrato moral’ do indivíduo, da empresa, do produto, seu caráter”. (SERRANO, Vidal. *A proteção constitucional da informação e o direito à crítica jornalística*. São Paulo: FTD, 1997, p. 97).

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 36.

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

<sup>24</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

a vinculação dos direitos anteriormente mencionados. Segundo mencionado autor explicita,

O homem moderno, quer em seu ambiente familiar, profissional ou mesmo em suas relações de lazer, tende a ser visto de determinada forma pela sociedade que o cerca. Muitas pessoas não fazem questão de serem consideradas relaxadas, meticulosas, organizadas, estudiosas, pontuais ou impontuais. São características que acompanham determinada pessoa em seu conceito social<sup>25</sup>.

Outro argumento que faz coro na tentativa de desatrear a ideia de que o direito à imagem-atributo indiscutivelmente se vincula ao direito à honra, além da conceituação já anotada e de restar por bem justificada a não utilização de palavras vazias no ordenamento jurídico, quando inclui o direito à imagem, segundo art. 5º, da CF, na garantia da reparação integral (danos materiais e **morais**), notabilizam-se as exemplificações que demonstram ainda outras diferenças.

Segue diferenciação exemplificativa apresentada por doutrina abalizada no assunto:

[...] imagine-se hipótese de advogado que se notabilizou na defesa de interesses empresariais perante a Justiça do Trabalho, e, por equívoco, tenha sido divulgada em jornal de grande circulação a notícia de sua contratação por sindicato de trabalhadores para patrocínio de causa de relevo. É óbvio nada haver de irregular na defesa de causa operária – tão digna quanto à advocacia empresarial -, mas é certo concluir que se algum prejuízo for ocasionado à sua imagem profissional (que, no caso, se identifica à imagem-atributo) – forjada ao longo de anos e anos na defesa de tais interesses -, torna-se possível ou mesmo injuntiva a reparação, inclusive para, pedagogicamente, impedir-se novas investidas contra o importante direito da personalidade<sup>26</sup>.

Ou seja, demonstra-se com referida situação anteriormente retratada ser plenamente possível que sendo abalada a imagem-atributo, a honra da pessoa permaneça intocada. Isto permite, por mais uma razão, sustentar a autonomia de

---

<sup>25</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 31

<sup>26</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 67.

referido direito de personalidade. Basta, pois, que as características da pessoa sejam postas a exposição (sendo desnecessária qualquer conotação qualitativa, quer no intuito depreciativo ou positivo) para que a imagem-atributo esteja evidenciada<sup>27</sup>.

Feitas mencionadas considerações, permite-se observar que para os fins propostos no presente estudo, utilizar-se-á a dicotomia imagem-retrato e imagem-atributo, como vertentes do direito específico de imagem, desatrelado, portanto de outros direitos de personalidade, tais como a honra e a intimidade, sobretudo por permitir, assim, um estudo mais completo acerca da matéria em exame, o que não impede, todavia, de uma mesma situação também vir a poder vilipendiar a honra, a partir de uma manifestação de uso abusivo da imagem por terceiro.

---

<sup>27</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 69.

## 4 DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO

### 4.1 Importância do trato do direito à imagem no contrato de trabalho.

Conforme se fez anotar nas linhas iniciais do presente estudo, muito se marchou para que se chegasse ao ponto de se passar a estudar o direito à imagem no contrato de trabalho como ponto a despertar maior preocupação.

Passando-se pela dificuldade inicial de direitos “mais” urgentes (ou pseudo mais urgentes) a serem tutelados e exercidos na esfera laboral, pela tentativa de arraigar o poder diretivo como de *status* absoluto em compasso com o desinteresse da “sociedade” em encarar o empregado como cidadão (sobretudo por restar impregnado no imaginário social a herança de modelo anterior escravista e inclusive feudal) e também nas não tão corriqueiras (inicialmente) hipóteses de violação do direito à imagem (sobretudo imagem retrato).

Os avanços tecnológicos, contudo, impressos velozmente, e implementados na estrutura organizacional das empresas ao tempo em que criaram novas oportunidades de fiscalização das atividades empreendidas durante a jornada laboral, abriram, também, novas hipóteses de violação do direito à imagem do empregado, sobretudo, da imagem retrato.

Cabível, na esfera dos contratos trabalhistas, a mesma constatação levada a cabo por Claudio Luiz Bueno de Godoy, em obra destinada ao exame da liberdade de imprensa e os direitos de personalidade, acerca do direito à imagem: “[...] *tanto mais avançada a sociedade, tanto mais se multiplicam as formas de comunicação social, mais se mostra objeto de potenciais ofensas que o assolam, mesmo consideradas as limitações que o atingem [...]*”<sup>28</sup>.

É bem verdade que goza, a favor do empregador, na utilização das novas ferramentas tecnológicas que se aprimoram dia após dia, o poder diretivo, com previsão legal encartada no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual é exercido, em grande parte das vezes, com discricionariedade.

---

<sup>28</sup> GODOY, Claudio Luiz Bueno de. *A liberdade de imprensa e os direitos de personalidade*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 38.

De outro lado, ausência se sente de uma previsão específica para a tutela do direito à imagem no âmbito da legislação trabalhista em geral, não obstante a Lei nº 9.615/98 cuide da matéria no que tange ao atleta profissional.

Contudo, há de se frisar que tais fatores não elevam o poder diretivo a status de direito absoluto e indene ao controle e fiscalização no tocante a utilização abusiva.

O aspecto de licitude das determinações que emanam de referido poder-direito somado a razoabilidade<sup>29</sup>, que deve sempre se firmar, comportam as suas limitações, o que invariavelmente levam o poder de direção a ser sopesado pelos brios dos direitos de personalidade<sup>30</sup>.

Como observa Júlio Ricardo de Paula Amaral:

Não se pode olvidar que as novas tecnologias e os novos modelos de organização da empresa, calcados em princípios de efetividade de produção em face da competitividade, ampliam de forma extraordinária as várias prerrogativas do empregador, gerando uma reinserção do princípio da autoridade no desenvolvimento das relações de trabalho, razão pela qual a tutela aos direitos da pessoa do trabalhador, sobretudo os direitos de liberdade, privacidade e dignidade, adquirem uma nova e renovada atualidade<sup>31</sup>.

De todo modo, o embate do poder de direção x direito de personalidade (direito à imagem, no que atine especificamente ao contexto do estudo) apresenta nuances que merecem a devida consideração, o que se passa a fazer no presente estudo.

Imprescindível, pois, que luzes sejam realçadas sobre a matéria, como forma de contribuição para sistematizar tão vasto campo fértil às diversas violações possíveis ao direito à imagem do cidadão-empregado.

---

<sup>29</sup> ZANGRADO, Carlos Henrique da Silva. *Resumo do direito do trabalho*. 5ª ed. Rio de Janeiro: edições trabalhistas, 2000, p. 116-117.

<sup>30</sup> A propósito, “[...] tanto o poder diretivo como os direitos dos empregados são direitos fundamentais. Assim, estaremos diante da possibilidade de colisão de direitos fundamentais, clamando por solução em um contexto concreto, que, necessariamente, deve passar pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, como critérios de ponderação. Ademais, o ponto de equilíbrio para a aplicação dos supracitados princípios é o princípio da dignidade da pessoa humana, devendo atuar como verdadeiro instrumento a balizar a aplicação daqueles”. (MURARI, Marlon Marcelo. *Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2008, p. 100).

<sup>31</sup> AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges (Coord.); *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008, p. 249-273, p. 261

## 4.2 Direito à imagem-retrato no contrato de trabalho

Recuperando conceituação acerca da imagem-retrato já atribuída em linhas anteriores do presente estudo, observa-se que esta se consubstancia na representação física do indivíduo. No âmbito do contrato de trabalho, portanto, a imagem-retrato simboliza a representação física dos sujeitos partícipes de referida relação, notadamente empregado ou empregador.

Por ser o empregado a figura hipossuficiente da relação empregatícia, submetido à subordinação jurídica, não raro as violações acerca do direito à imagem-retrato são percebidas em face deste sujeito da relação. Aliás, por vezes, ante o receio de dispensas imotivadas, há o aceite na utilização da sua imagem pelo empregador.

Dois pontos merecem destaque quando se tende a analisar a situação da utilização da imagem-retrato do empregado pelo empregador. Um deles atine a autorização expressa do uso da imagem pelo empregado e o outro diz respeito ao lucro percebido pelo empregador com o uso de referida imagem.

Quanto ao primeiro aspecto – autorização expressa – não é demais pontuar os ensinamentos de Alexandre Agra Belmonte quando afirma:

no caso de falta de autorização para a divulgação ou comercialização da imagem-retrato, o valor atingido é a liberdade. A simples falta de autorização, por não ser dada à pessoa a liberdade de escolher se quer ou não ter o seu retrato divulgado ou mesmo comercializado, é que caracteriza a ofensa<sup>32</sup>.

Em regra, portanto, deve-se ter em mente que a imagem do empregado, uma vez resguardada por direito autônomo (direito à imagem), somente poderá ser explorada por terceiro (no caso o empregador) acaso existente autorização expressa do primeiro<sup>33</sup>, ainda que indene de abalos à honra.

---

<sup>32</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *Curso de responsabilidade trabalhista: danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 247).

<sup>33</sup> Aliás, a própria autorização prévia comporta exame, ante a vulnerabilidade do empregado frente ao poder diretivo do empregador, não sendo raro se constatar a existência de coação moral. Neste mesmo sentido enaltece a doutrina: “*Por outro lado, se houve prévia anuência para a difusão da imagem, além do fato de a permissão no sistema normativo trabalhista se restringir ao atleta profissional de futebol ou à própria natureza da atividade exercida pelo empregado, o ato autorizatório bem pode ter sido*

Referido aspecto é também levado em consideração no direito comparado, como se pode verificar do artigo 53 do Código Civil e Comercial Argentino:

Derecho a la imagen. Para captar o reproducir la imagen o la voz de una persona, de cualquier modo que se haga, es necesario su consentimiento, excepto en los siguientes casos: a. que la persona participe en actos públicos; b. que exista un interés científico, cultural o educacional prioritario, y se tomen las precauciones suficientes para evitar un daño innecesario; c. que se trate del ejercicio regular del derecho de informar sobre acontecimientos de interés general<sup>34</sup>.

O segundo aspecto – lucratividade com utilização da imagem do empregado – acrescenta a necessidade, ainda maior, na salvaguarda ao referido direito à imagem, haja vista que além de ferir direito de outrem (imagem) ainda auferir lucro com a atividade ilícita perpetrada.

Tomados os dois aspectos em contexto, inclusive, há situações em que mesmo sem que tenha preexistido a autorização expressa do empregado, alguns julgados têm declarado a inexistência de dano a ser reparado, embasado na razoabilidade<sup>35</sup>.

Em que pese o acerto ou equívoco de decisão naquele sentido, o que somente poderia se analisar a par de toda visualização dos autos processuais, não se pode perder de vista que o uso da imagem do empregado, sem sua autorização expressa, enseja a sua violação e deve ser reprimido quando perpetrado, independentemente de uso jocoso ou depreciativo; e a lucratividade pelo terceiro deverá ser vista como agravante da conduta ilícita.

Neste sentido, várias poderiam ser as ementas destacadas pelos mais diversos Tribunais Regionais Trabalhistas do país, bem como pelo Colendo Tribunal Superior do

---

*concebido por coação moral (vis compulsiva), especialmente em virtude da dependência econômica do empregado ao empregador e a subordinação jurídica daquele em face deste*". (SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 72).

<sup>34</sup> ARGENTINA, Código Civil y Comercial de la Nación, 2014.

<sup>35</sup> Em que pese o TST tenha tido por inviabilizado o pedido de indenização por danos morais em face da inteligência da sua Súmula nº 126, registra-se a ementa de seu acórdão por sintetizar a hipótese em comento: "AGRAVO DE INSTRUMENTO. PUBLICAÇÃO DE FOTO EM JORNAL. COMEMORAÇÃO AO DIA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE LESÃO À IMAGEM. DANO MORAL INEXISTENTE. MATÉRIA FÁTICA. DESPROVIMENTO. Realçado pela Corte a quo os fundamentos fáticos pertinentes à publicação de foto de empregados, incluída a autora, com o fim de homenagear os empregados, sem intuito de auferir lucro com a publicação, não há como se proceder à reforma da v. decisão recorrida que entendeu pela ausência de lesão à imagem da autora, inviabilizando o pedido de indenização por dano moral. Incidência da Súmula 126 do C. TST". (TST – AgIn em RR 1834/2005-014-08-40-9 – 6ª Turma).

Trabalho e Supremo Tribunal Federal. Contudo, por todos, seguem três importantes julgados colacionados, sendo um de lavra do Supremo Tribunal Federal, seguido de dois outros de lavra do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e o terceiro de proeminência da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

**CONSTITUCIONAL. DANO MORAL: FOTOGRAFIA: PUBLICAÇÃO NÃO CONSENTIDA: INDENIZAÇÃO: CUMULAÇÃO COM O DANO MATERIAL: POSSIBILIDADE. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 5º, X. I.** Para a reparação do dano moral não se exige a ocorrência de ofensa à reputação do indivíduo. O que acontece é que, de regra, a publicação da fotografia de alguém, com intuito comercial ou não, causa desconforto, aborrecimento ou constrangimento, não importando o tamanho desse desconforto, desse aborrecimento ou desse constrangimento. Desde que ele exista, há o dano moral, que deve ser reparado, manda a Constituição, art. 5º, X. II. - R.E. conhecido e provido.” (RE 215.984 / RJ, DJ 04/06/2002, p. 143, Relator (a): Ministro Carlos Velloso, 2ª Turma).

**DANO MORAL – INDENIZAÇÃO POR USO DA IMAGEM – FOTOGRAFIA – PUBLICAÇÃO NÃO AUTORIZADA.** A publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa, como a foto do empregado, em portal ou sítio que a empresa utiliza como recursos tecnológicos de informação e comunicação, ainda que não tenha caráter depreciativo, mas sem autorização, configura exposição da intimidade e exploração indevida da imagem que gera direito à indenização por danos morais (CF/88, 5º, X). O C. Superior Tribunal de Justiça já definiu a imagem como “*a projeção dos elementos visíveis que integram a personalidade humana, é a emanção da própria pessoa, é o eflúvio dos caracteres físicos que a individualizam*” (REsp 58101/SP). Os direitos e obrigações inerentes ao contrato de emprego não contemplam cláusula implícita de utilização pela empresa da imagem do trabalhador sem prévia autorização. É mais grave, quando a utilização da imagem do empregado, mediante fotografia, é introduzida em campanha publicitária, ou de propaganda da eficiência dos serviços da empresa. A reprodução e exposição da imagem de pessoas se inserem no contexto dos direitos da personalidade que só pode ser usufruídos pelo seu titular. Se apropriado por outrem configura lesão a direito da personalidade que enseja a reparação, mediante indenização por danos morais. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido, no aspecto. (TRT-15 - RO: 181 SP 000181/2011, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 21/01/2011).

**DANO MORAL. DIREITO À IMAGEM.** A divulgação de fotografia obstétrica tridimensional do filho não autorizada pela mãe em material publicitário da empresa, para a qual trabalha configura ato ilícito e atrai a obrigação de indenizar o dano resultante da exposição indevida. A circunstância de as imagens divulgadas pela empresa não apresentarem um conteúdo vexatório e não causarem maior constrangimento aos reclamantes é irrelevante, pois a simples divulgação das fotografias, sem o consentimento dos titulares, configura, por si só, ofensa ao direito à imagem, assegurado no art. 5º da Constituição (TRT 3ª Região, 7ª T. RO 0088-2008-002-03-00-1, Rel. Des. Alice Monteiro de Barros. Data da Publicação 26.6.08).

A par de referidas ementas, tem-se em vista que a captação e divulgação de imagem-retrato do empregado, na qual o empregador capta a imagem de empregados e, sem autorização expressa, publiciza, notadamente, em jornais ou campanhas publicitárias, é situação por demais corriqueira e evidentemente, na maior parte dos casos, lesionadora do direito à imagem, motivo pelo qual fora a primeira a ser tratada neste aspecto no presente estudo.

Não escapa também do direito espanhol a presente temática, como bem se observa de trecho escrito por Alfredo Montoya Melgar, o que apenas demonstra a extensão de tal tipo de lesão ao direito personalíssimo do trabalhador além mar: *“Sin embargo, TC 99/1994, de 11.4, consideró que atentaba contra tal derecho la orden patronal que exponía al trabajador al riesgo de ser captado fotográficamente en el curso de una muestra de productos de la empresa”*<sup>36</sup>.

Não se descuide, ainda, que a doutrina trabalhista prevê como um dos possíveis efeitos, embora nem sempre de exercício tão desenvolvido, para as hipóteses de utilização indevida de imagem do empregado, a caracterização da hipótese de rescisão indireta. Neste sentido, pondera Homero Batista Mateus da Silva:

É claro que o empregado não deseja tomar medida extrema, pois depende, via de regra, do contrato de trabalho para organizar sua vida, mas a insistência do empregador no uso de sua imagem poderá acarretar a rescisão indireta, que é uma forma de justa causa patronal. Para tanto, o comportamento do empregador deve ser enquadrado em exigência de serviço ‘alheio ao contrato (artigo 483, a, parte final) ou na lesão à honra (art. 483, f, parte final)<sup>37</sup>.

Ainda no âmbito da violação do direito à imagem-retrato, pode-se enquadrar a questão de utilização de fardamento com propagandas de marcas de outras empresas ou produtos.

Adentra-se no mesmo núcleo da situação anterior, com um agravante: de fato, dificilmente, há que se falar em autorização, haja vista que a utilização do referido fardamento é matéria que se impõe, muitas vezes, mediante exercício do poder diretivo.

Mais uma vez se há de alertar para a utilização da imagem do empregado com o fito de, indo além das funções para as quais fora contratado, servir de outdoor

---

<sup>36</sup> MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 30ª ed. Madrid: editorial tecnos, 2009, p. 315.

<sup>37</sup> SILVA, Homero Mateus Batista da. *Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, vol. 5, p. 206.

ambulante.

Em que pese o direito personalíssimo da imagem deva ser tutelado eficazmente, sobretudo mediante a irradiação que recebe do direito à dignidade da pessoa humana, a matéria, entretanto, chegou a merecer tratamento diametralmente oposto, conforme se verifica dos dois seguintes arestos que se contrapõem:

**EMPREGADO DE LOJA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO. USO DE CAMISA DISPONIBILIZADA PELO EMPREGADOR CONTENDO MARCAS DE FORNECEDORES. INDENIZAÇÃO POR USO DE IMAGEM. DESCABIMENTO.** Camisetas entregues por loja de material de construção para uso pelos seus funcionários, contendo marcas dos seus fornecedores, é um fato que está muito mais próximo da ideia de uniforme de trabalho do que de um instrumento de propaganda. Ela é um revendedor de múltiplos fornecedores, de maneira que se o funcionário veste uma camisa com marcas de alguns deles não está sendo submetido a nada estranho ao seu serviço nem está fazendo marketing para seu empregador. Não há nisso constrangimento, ofensa à honra do trabalhador nem mesmo utilização indevida da imagem, uma vez que não se cogita aqui de divulgação em veículos de comunicação. (TRT-1 - RO: 00101087720135010035 RJ, Relator: RILDO ALBUQUERQUE MOUSINHO DE BRITO, Data de Julgamento: 03/06/2015, Terceira Turma, Data de Publicação: 30/06/2015).

**IMAGEM DO EMPREGADO. USO PELA EMPREGADORA. INDENIZAÇÃO.** A imposição de uso de camiseta com publicidade de terceiro pela reclamada representa lesão ao direito da autora de dispor da própria imagem, ensejando direito à reparação. Recursos parcialmente conhecidos e provido em parte o recurso do autor. (TRT-10 - RO: 01853201310110001 DF 01853-2013-101-10-00-1 RO, Relator: Desembargadora Elke Doris Just, Data de Julgamento: 27/08/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 12/09/2014 no DEJT).

No âmbito do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a discussão, entretanto, parece pacífica, sobretudo a se considerar detalhamento decisões exaradas pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais<sup>38</sup>, bem como pelo recente julgado, cujo aresto deste último se transcreve no corpo deste exame:

---

<sup>38</sup> "RECURSO DE EMBARGOS. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - DIREITO DE IMAGEM - USO DE CAMISETA PROMOCIONAL DAS MARCAS COMERCIALIZADAS PELO EMPREGADOR. O direito à imagem é um direito autônomo e compreende todas as características do indivíduo como ser social. Dessa forma, depreende-se por 'imagem' não apenas a representação física da pessoa, mas todos os caracteres que a envolvem. O direito à imagem reveste-se de características comuns aos direitos da personalidade, sendo inalienável, impenhorável, absoluto, imprescritível, irrenunciável e intransmissível, vez que não pode se dissociar de seu titular. Além disso, apresenta a peculiaridade da disponibilidade, a qual consiste na possibilidade de o indivíduo usar livremente a sua própria imagem ou

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO. UNIFORME COM LOGOMARCA DE OUTRA EMPRESA. FINS COMERCIAIS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ARTS. 5º, V E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 20 DO CÓDIGO CIVIL.** Ante a razoabilidade da tese de violação ao art. 5º, V e X, da Constituição Federal e art. 20 do Código Civil, impõe-se o processamento do recurso de revista, para exame das matérias veiculadas em suas razões. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO. UNIFORME COM LOGOMARCA DE OUTRA EMPRESA. FINS COMERCIAIS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. ARTS. 5º, V E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 20 DO CÓDIGO CIVIL.** A Carta Constitucional elenca como bem maior o ser humano e, para que a sua dignidade moral e material possam ser desenvolvidas, adota precipuamente o valor social do trabalho, pois este é o instrumento para que se cumpra este objetivo constitucional do Estado Democrático de Direito. Neste sentido, consagrou a imagem como direito fundamental, aliado à dignidade da pessoa, consoante disposto nos citados arts. 1º, III e 5º, V e X da CF, garantindo-se ao ofendido indenização em caso de dano material ou moral. No caso da utilização indevida da imagem do empregado, a ofensa toma maior proporção na medida em que o obreiro, enquanto hipossuficiente, acaba por se submeter a situações em prol da manutenção do emprego, fonte de sua subsistência. **O uso da imagem do empregado, por meio de propaganda em seu uniforme de empresa para a qual a empregadora presta serviço, sem autorização do trabalhador, configura ofensa ao seu direito de imagem, motivando a correspondente reparação, nos termos dos art. 5º, V e X da CF e 20 do Código Civil.** Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR:

---

impedir que outros a utilizem. O uso indevido da imagem do trabalhador, sem qualquer autorização do titular, constitui violação desse direito, e, via de consequência, um dano, o qual é passível de reparação civil, nos termos dos artigos 5º, X, da Constituição Federal e 20 e 186 Código Civil. Recurso de revista conhecido e desprovido." (E-RR - 19-66.2012.5.03.0037, Data de Julgamento: 10/10/2013, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013.) "RECURSO DE EMBARGOS. DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. SUPERMERCADO. CAMISETAS COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES E PROPAGANDA DE PRODUTOS. USO OBRIGATÓRIO PELOS EMPREGADOS. FINALIDADE COMERCIAL. CONFIGURAÇÃO. ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. INCIDÊNCIA. 1. O art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, consagrou o direito fundamental à reparação do dano moral. 2. O dano moral, no âmbito do direito do trabalho, concerne ao agravo ou ao constrangimento infligido quer ao empregado, quer ao empregador, mediante a violação de direitos fundamentais inerentes à personalidade (intimidade, privacidade, sigilo bancário, sigilo industrial, honra, dignidade, honestidade, imagem, bom nome, reputação, liberdade, dentre outros), como decorrência da relação de emprego. 3. Não obstante as particularidades do dano moral trabalhista, a sua respectiva indenização ostenta natureza civil, porquanto tem arrimo precipuamente nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002, que impõem a obrigação de indenizar a todo aquele que comete ato ilícito, causando dano material ou imaterial a outrem. 4. Consoante se depreende do art. 20 do Código Civil de 2002, o uso da imagem de uma pessoa, sem autorização, para fins comerciais, ainda que não haja ofensa, constitui ato ilícito. 5. Empregador que determina o uso de camisetas com logotipos de empresas fornecedoras e de produtos comercializados, sem possibilidade de recusa pelo empregado e sem compensação pecuniária. Destinação comercial inequívoca, haja vista que os empregados, em ambiente frequentado por muitos consumidores, divulgavam marcas dos clientes do seu empregador. 6. Cabe ao empregador, por conseguinte, responsabilizar-se pelo ilícito praticado em face de direito personalíssimo dos empregados, daí defluindo a respectiva obrigação de reparar o dano moral causado pelo uso indevido da imagem. 7. Embargos conhecidos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, desprovidos."(E-RR- 40540-81.2006.5.01.0049, Data de Julgamento: 13/12/2012, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 26/4/2013.)

18417920135050561, 2ª Turma. Data de Julgamento: 29/04/2015, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015). (sem negritos no original).

Com vistas nas referidas decisões, sobretudo nas proferidas pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em seu órgão de unificador de jurisprudência (SDI-I do TST), conforme transcritas em notas de rodapé, novo ânimo se inspira ao observar que o direito à imagem-retrato, neste aspecto, encontra amparo ao ressoar o direito brasileiro, garantindo-se, pois, que o empregado não empreste (ou entregue) o direito que tem à própria imagem para o seu empregador ante a mera existência de um vínculo contratual trabalhista.

Questão discutível se observa quanto ao uso da imagem-retrato no que diz respeito à exposição da fotografia dos funcionários do mês. Há quem sustente que se tratando de utilização no contexto da própria empresa, em panfletos, jornais, circulares e memorandos internos, para o público alvo dos empregados, não haveria de se falar em utilização indevida do direito à imagem<sup>39</sup>.

A matéria mereceria discussão, tendo em vista que a autorização para a divulgação, independentemente do meio que seja, existiu. Neste caso, observando-se o princípio da razoabilidade, poder-se-ia, verificar se seria o caso de algum limite ao direito à imagem, o que seria vislumbrado nos casos concretos<sup>40</sup>.

Caso um pouco mais diferente, e de peculiaridade um pouco mais acentuada, diz respeito a mesma exposição de fotografia do funcionário do mês, desta feita de acesso ao público, tal como ocorre em lanchonetes e outros negócios comerciais que imprimem visualização pelos clientes ante a circulação no ambiente.

Neste caso, inexistente a autorização, cabível, a nosso ver, o direito à tutela reparatória condizente.

---

<sup>39</sup> Apesar de inclinarmos o nosso raciocínio em sentido diverso, não se pode deixar de transcrever decisão da 4ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, considerando: **CIVIL E PROCESSO CIVIL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. FOTOGRAFIAS USADAS EM PUBLICAÇÃO. PARTICULARIDADES EVIDENCIADAS. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL CONFIGURADO. ART. 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC. AUSÊNCIA DE CARÁTER PROTETIVO. SÚMULA N. 98/STJ.** 1. A divulgação de fotografia sem autorização não gera por si só o dever de indenizar. Para a caracterização do dever de indenizar é necessário analisar as peculiaridades de cada hipótese. [...]. 3. Recurso especial provido. (STJ Resp. 803129 Relator: Ministro João Otávio de Noronha, Data de Julgamento: 29/09/2009, T4 - QUARTA TURMA).

### 4.3 Direito à imagem-atributo no contrato de trabalho

Não obstante a diferença existente entre o direito à imagem-atribuição e o direito à honra já examinada em momento oportuno, tem-se por corriqueira a correlação entre ambos os direitos. Dita relação é natural, uma vez que, conforme se fez anotar, a imagem-atributo é atrelada ao *conceito* da pessoa. Neste sentido, observe-se a lição:

A preservação da imagem também é definida pelo direito do trabalho para designar o conceito da pessoa, de modo que os atos patronais **desabonadores** desse conceito são considerados, também, prejudiciais à imagem do trabalho. Vê-se que sob essa perspectiva o aludido termo tem outra conotação **mais próxima** da honra do que dos atributos físicos de que é portadora<sup>41</sup>. (sem negritos no original).

Da referida lição não se pode descuidar que embora aproxime o direito à imagem, principalmente imagem-atributo ao direito à honra, notadamente não iguala ambos os direitos, destacando, contudo, que, em considerável parte das situações, é bastante comum (embora não imprescindível) que ao ser vilipendiada a imagem-atributo também reste lesionada a honra do sujeito da relação de emprego.

Destarte, ao serem tratadas hipóteses de lesão ao direito de imagem-atributo, pode-se ter a falsa sensação de que apenas o direito à honra restou vilipendiado.

Ultrapassada esta primeira consideração acerca das hipóteses de lesão do direito à imagem-atributo, cumpre adentrar especificamente nas ditas hipóteses.

Como uma das mais notadas formas de lesão do direito à imagem-atributo há de se considerar a exposição, pelo empregador, da figura de determinado empregado, com o enaltecimento de suas qualidades, a fim de promover publicidade (e auferir resultados lucrativos).

Não rara também, neste mesmo sentido, a lesão do direito de imagem-atributo pós-contrato de trabalho. É o caso da empresa que, mesmo não mais contado com determinada força de trabalho, continua a divulgar, na mídia, através de panfletos etc., a imagem-atributo de seu ex-empregado no intuito de, ludibriando ao público em geral, permanecer angariando clientela a partir da imagem daquele. É certo que não há

---

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 523.

qualquer intuito de denegrir a imagem do empregado, entretanto, a utilização, sem qualquer ato de autorização, daquela imagem, como já delineado, importa em ato ilícito.

Deste modo, tal como no primeiro caso abordado, também merece reprimenda, a referida empresa, com o agravante de falsear a verdade dos fatos, mediante uso de imagem de ex-empregado, para angariar lucros.

Outras hipóteses merecem também ser delineadas, até mesmo para que se centre em ideia as diferentes possibilidades de lesão a referido direito de personalidade nesta vertente.

Observe-se, para tanto, o seguinte exemplo sinalizado:

[...] hipótese de empregador que, ao ser instado por outra empresa desejosa de contratar o ex-empregado daquele, envia como resposta, falsa, a informação de que o laborista é excelente vendedor, não estando preparado, todavia, para o exercício da gerência de recursos humanos, quando, reconhecidamente, nos longos anos de prestação de trabalho, granjeou o trabalhador a admiração dos colegas de trabalho e o respeito do empresário exatamente nesta função.

No caso, nem de longe fora arranhada a honra do trabalhador, pelo contrário, até mesmo teve elogiada a sua atuação como vendedor na antiga empresa. Mas a **imagem-atributo**, sim, foi indiscutivelmente ofendida, já que o empregado se notabilizou como gerente de recursos humanos, cargo para o qual obteve contra-indicação do ex-empregador, fato que, além de conspurcar a garantia individual sob comento, corresponde à clara limitação à liberdade de ação profissional<sup>42</sup>. (sem negritos no original).

#### 4.4 Fase propícia à proteção do direito à imagem no contrato de trabalho

Já observadas diversas hipóteses de ferimento à imagem-retrato e imagem-atributo do trabalhador brasileiro, notadamente durante o contrato de trabalho, entendeu-se por necessário adentrar em exame de uma questão de suma importância: somente é necessário o resguardo à imagem do trabalhador, pelo empregador, durante o decorrer do pacto de trabalho? Estaria o empregador atrelado à divulgações e exposições futuras, ainda que por terceiros, de imagens que vinculem, de alguma forma, o sujeito à empresa ou que tenham desta originado divulgação?

Utilizando-se da mesma perspectiva de cidadania abordada no início deste

---

<sup>42</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 72-73.

estudo, bem se há de considerar que o ser humano, antes, durante e após qualquer relação empregatícia, era, é e continua sendo ser humano, merecendo todos os atributos personalíssimos que são a si inerentes na qualidade de ser humano.

Deste modo, não é difícil se concluir que em toda e qualquer fase contratual trabalhista (fase pré-contratual, contratual e pós-contratual), o seu direito à imagem e todos os demais direitos de personalidade devem restar salvaguardados<sup>43</sup>.

Aliás, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, propiciada conjuntamente pela Anamatra e Tribunal Superior do Trabalho, sensibilizou-se:

São vedadas ao empregador, sem autorização judicial, a conservação de gravação, exibição e a divulgação, para seu uso privado, de imagens de trabalhadores **antes, no curso** ou logo após a sua jornada de trabalho, por violação ao direito de imagem e à preservação das expressões da personalidade, garantidos pelo art. 5º, V, da Constituição. A formação no contrato de emprego, por si só, não importa em cessão do direito de imagem e da divulgação fora de seu objeto da expressão de personalidade do trabalhador, nem o só pagamento do salário e demais títulos trabalhistas os remunera.

#### 4.4.1 Fase pré-contratual

João Oreste Dalazen, no que tange ao direito à imagem e a fase pré-contratual preceitua: “[...] *O dano à imagem e à intimidade pode decorrer, inclusive, da eventual publicidade que se dê a laudos e pareceres obtidos na avaliação de candidatos a emprego através da aplicação de testes psicológicos e entrevistas*”<sup>44</sup>.

O ofendido, na tentativa de se ver escolhido e contratado dentre tantos outros candidatos, termina por se submeter a situações de lesões à sua imagem e outros direitos de personalidade.

Situação muito frequente, em referida fase pré-contratual, ocorre com professores, tendo em vista que as faculdades buscam utilizar de sua imagem-atributo, pela titulação de mestre, doutor ou pós-doutor, a que construiu ao longo de dedicação acadêmica, para se beneficiar junto ao Ministério de Educação, por exemplo.

<sup>43</sup> Perspectiva semelhante se observa na obra – ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

<sup>44</sup> DALAZEN, João Oreste. Aspectos do dano moral trabalhista. *Juris Síntese* n. 24, jul-ago/2000.

Exatamente esse tipo de situação é a que restou espelhada em acórdão prolatado pela 1ª Turma do Colendo TST:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. OBRIGAÇÕES NA FASE PRÉ-CONTRATUAL. 1.** O Tribunal Regional reputou incontroverso que “**a ré utilizou-se do nome, da titulação, da condição específica do reclamante para obter a aprovação de seu curso junto ao MEC e que com isso obteve proveito econômico**”, concluindo ser “Inequivoco que o reclamante e a ré se comprometeram reciprocamente, e que o cumprimento da obrigação estava condicionado à aprovação do curso pelo MEC.(...). Portanto, havia, sim, um compromisso da primeira Reclamada, ao obter a aprovação do curso, de contratar o Reclamante”. Entendeu o julgador que a execução dessa obrigação não se mostrava aconselhável pelo fato de haver outro professor ministrando a disciplina e da evidente animosidade que o presente litígio causou, razão pela qual reputou que a melhor solução seria a reparação civil, sendo devida a indenização decorrente de danos morais, condenando as reclamadas de forma solidária, ante a caracterização de grupo econômico (aspecto que não foi objeto de insurgência no recurso de revista). **2.** Decisão regional em conformidade com o entendimento desta Casa no sentido que, em prestígio à boa-fé objetiva, ao vislumbrarem a formação do vínculo contratual, as partes comprometem-se, desde então, ao cumprimento de obrigações pertinentes à fase do pré-contrato. **3.** Nesse contexto, o não cumprimento pela primeira reclamada do que fora previamente ajustado, que fez nascer no autor a expectativa de sua contratação para o corpo docente da faculdade, caracteriza conduta ilícita ensejadora da reparação. **4.** Violação do art. 186 do CCB/2002 não reconhecida. **DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1.** O e. TRT, considerando fatores relativos à expectativa criada para o autor, bem como a ruptura do compromisso assumido pela reclamada, **o uso da imagem do reclamante**, além de que a contratação do autor deveria ser feita para ministrar oitenta horas aulas semestrais, com recebimento de salário-hora de R\$ 50,00 (cinquenta reais), entendeu razoável o valor de R\$ 70.000,00 (setenta mil reais) fixado para a indenização dos danos morais reconhecidos. **2.** Nesse contexto, inespecífico o único aresto apresentado como divergente, à luz da Súmula 296, I, TST, haja vista que o paradigma analisa a questão tão somente pelo enfoque da capacidade econômica da reclamada, nada dispondo sobre os critérios adotados no acórdão recorrido. **Agravo de instrumento conhecido e não provido.** (TST-AIRR-3194800-26.2007.5.09.0011. 1ª Turma. Ministro Relator Hugo Carlos Scheuermann. Data da Publicação 07.06.2013).

De fato, em todas as fases do trato trabalhista, as partes devem guardar a boa-fé. Restando esta abalada e com lesão a algum direito, sobretudo direito de personalidade, deve a parte que o feriu ser responsabilizada em razão dos danos materiais e morais, não se havendo de provocar diferenças na fase pré-contratual.

#### 4.4.2 Fase contratual

Em relação à fase contratual, os exemplos atinentes são os mais expressivos, de forma que se procedeu à colação de várias ementas de julgados.

Conforme já ponderado extensivamente ao longo deste estudo, muito se deve as armadilhas causadas pelo binômio da própria necessidade de manutenção do emprego e do entendimento de um poder diretivo robustecido, dado, inclusive a constância de elementos de índole histórica.

De toda sorte, muitas situações de dano à imagem no contrato de trabalho, ocorridas durante a fase contratual, terminam por quedar no “anonimato”. Com medo do desemprego, nem todas as questões são levadas ao Poder Judiciário, fazendo com que o próprio direito da rescisão indireta sequer seja imaginado como direito<sup>45</sup>.

Fazendo-se um apanhado das hipóteses de constatação de dano à imagem do trabalho na fase contratual, podem ser citadas as já comentadas situações de divulgação da imagem do empregado capturada durante o trabalho em jornais, utilização de fardamento com propagandas de outras marcas ou produtos etc.

#### **4.4.3 Fase pós-contratual**

Resgatando elucidação apresentada em momento anterior, não se faz incomum que a empresa, já não contando mais com determinado trabalhador em seu quadro de empregados, continue a explorar a imagem do ex-empregado, inclusive junto à mídia, com o fito de continuar garantindo os ganhos que repercutem do chamariz. Tem-se, neste caso, hipótese típica de lesão à imagem do trabalhador em fase pós-contratual.

Outras situações poderão entrar na relação de hipótese de violação à imagem na fase pós-contratual, a exemplo da criação de listas negras, desde que a imagem seja retratada pelo ex-empregador, ressaltando que referidas listas também podem ser consideradas como exemplo de violação em fase pré-contratual, desde que observadas pela perspectiva de um pretendente a futuro empregador.

---

<sup>45</sup> De fato, pelos efeitos irrisórios que apresenta de se imaginar como uma dispensa sem justa causa, a rescisão indireta não parece ser uma solução tão favorável ao trabalhador.

Registre-se, ainda, que as referidas listas negras violam não apenas à imagem do trabalhador, mas também sua honra, ante a suposta “má-fama”, diante de terceiros, que notadamente lhe agrega.

#### 4.5 Reprimenda ao uso abusivo da imagem do empregado

A primeira reprimenda que vem à mente ao se tecer ponderações sobre o uso abusivo – fora dos limites legais e constitucionais – da imagem do empregado pelo empregador, é a indenização por danos morais.

De fato, vilipendiado um direito de personalidade, de nascente na dignidade da pessoa humana, como sói ser o direito à imagem, nada mais natural que a reprimenda correlativa seja justamente uma indenização pelos danos morais gerados.

Observe-se, neste ponto, não haver qualquer necessidade de comprovação de sofrimento ou abalo psíquico, como bem ensina Paulo Eduardo Vieira Oliveira, na sua obra acerca do *Dano Pessoal*:

Seja, pois, qual for a nomenclatura que se escolha para designar o dano pessoal, o importante, acima de qualquer nominalismo, é compreender que ele se configura como a lesão de uma ou mais integridades da pessoa humana e não apenas a que ofende seu comportamento moral, sua integridade moral<sup>46</sup>.

Afora a repercussão lógica, há também de se mencionar a repercussão de índole material, sobretudo pelo fato da empresa ter se utilizado da imagem sem qualquer contraprestação anterior, bem como muitas vezes ainda se locupletar dos lucros que a divulgação da imagem vem a lhe trazer.

Neste sentido:

O uso indevido da imagem alheia ensejará dano patrimonial sempre que for ela explorada comercialmente sem a autorização ou participação do seu

---

<sup>46</sup> OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 268.

titular no ganho através dela obtido, ou, ainda, quando a sua indevida exploração acarretar-lhe algum prejuízo econômico, como por exemplo, a perda de um contrato de publicidade.<sup>47</sup>

Possível, evidentemente, a depender do caso concreto, a persecução de ação judicial com o fito de perceber indenização pelos lucros cessantes ocasionados em razão do uso abusivo da imagem.

Em se tratando de direito do trabalho, em termos inibitórios, há sempre a possibilidade do direito de resistência, uma vez que o empregador estará a exigir obrigações não inerentes ao contrato de trabalho. Contudo, a subordinação jurídica (e muitas vezes econômica), são os limites travados que impedem, juntamente, ao poder *potestativo* de dispensa, o empregado de bem exercer aquele direito (de resistência)<sup>48</sup>.

Mesma possibilidade, e idêntica ressalva quanto a opção por buscar essa via, diz respeito a solução do contrato de trabalho por rescisão indireta tendo em vista a conduta abusiva do empregador<sup>49</sup>.

Merece realce, ainda, a possibilidade de manejo de ação civil coletiva com o fito de resguardar ou buscar reparação atinente à lesão ao direito de imagem dos trabalhadores, como manifesta, ao expor exemplo, Manoel Jorge e Silva Neto:

Imaginemos campanha publicitária divulgada amplamente na televisão e que mostre a planta industrial da empresa e os trabalhadores em atividade.

Como o sistema do direito positivo trabalhista não autoriza sequer prévia anuência quanto à divulgação de sua imagem (exceção feita aos atletas

<sup>47</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 105.

<sup>48</sup> Não obstante, cabível menção de trecho de Norberto Bobbio, na conceituada obra *A era dos direitos*, acerca do direito de resistência: “Na realidade, o direito de resistência é um direito – se é que se pode corretamente chamá-lo de direito – diferente dos demais: é um direito não primário, mas secundário, cujo exercício ocorre apenas quando os direitos primários (ou seja, os direitos de liberdade, de propriedade e de segurança) forem violados. O indivíduo recorre ao direito de resistência como extrema ratio, em última instância, para se proteger contra a falta de proteção dos direitos primários; portanto ele não pode, por sua vez, ser tutelado, mas deve ser exercido com riscos e perigos para quem o reivindicar”. (BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Regina Lyra. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 133).

<sup>49</sup> Reitere-se, diante da importância do tema em comento, citação anteriormente realizada no seguinte sentido: “É claro que o empregado não deseja tomar medida extrema, pois depende, via de regra, do contrato de trabalho para organizar sua vida, mas a insistência do empregador no uso de sua imagem poderá acarretar a rescisão indireta, que é uma forma de justa causa patronal. Para tanto, o comportamento do empregador deve ser enquadrado em exigência de serviço ‘alheio ao contrato (artigo 483, a, parte final) ou na lesão à honra (art. 483, f, parte final)”. (SILVA, Homero Mateus Batista da. *Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, vol. 5, p. 206).

profissionais de futebol), torna-se perfeitamente cabível o pleito reparatório mediante ação civil coletiva, conduzindo não a outro órgão jurisdicional, mas à Justiça do Trabalho, em virtude de o fato gerador da incidência originária do pedido estar atrelado à relação contratual do trabalho<sup>50</sup>.

Realmente, não se pode descuidar da perspectiva coletiva do dano à imagem, bem como de sua tutela mediante ação apropriada, podendo se cogitar, inclusive da reprimenda mediante indenização por dano moral coletivo.

---

<sup>50</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 72.

## 5 NUANCES E OUTRAS PECULIARIDADES DO DIREITO À IMAGEM NO CONTRATO DE TRABALHO

No presente capítulo, tem-se por pretensão a análise de outras peculiaridades atinentes ao direito à imagem no contrato do trabalho. Optou-se por proceder expeditas considerações acerca de profissões atreladas à popularidade, ante o liame tênue que guarda com a propagação de sua imagem, bem como por tratar de outros aspectos que também merecem destaque: a questão do direito à manutenção da própria imagem, do direito à imagem do empregador e ainda do contrato de licença de uso de imagem e da nuance da perspectiva de gravação de audiências, sem necessidade de autorização do juiz, prevista no novo Código de Processo Civil.

No que diz respeito ao primeiro aspecto, a justificativa de seu tratamento se confere pelo fato de algumas profissões conduzirem, de fato, à análise um tanto diferenciada acerca do direito à imagem.

Uma dessas profissões é a do atleta profissional de futebol, o qual se diferencia dos demais trabalhadores em razão de necessária exibição, sobretudo televisiva, bem como por se tratar de trabalhador que encontra a peculiaridade de tratamento legal específico no tocante ao direito à imagem.

Outra profissão que também gera distinção quanto à análise do direito à imagem diz respeito à desenvolvida pelos artistas.

Neste aspecto, não à toa, Arion Sayão Romita agrega consideração irretocável: *“a proteção do direito à imagem interessa basicamente a duas espécies de relação especial do trabalho: a dos artistas e a dos atletas profissionais de futebol”*<sup>51</sup>.

Em outro passo, entendeu-se por necessário tecer alguns comentários acerca do direito a manter a própria imagem durante o decorrer do contrato trabalhista, bem como em ponderar acerca do direito à imagem do empregador.

### 5.1 Direito à Imagem do Artista

---

<sup>51</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 289.

No que pertine ao direito à imagem do trabalhador artista, não raro se observam, em face deste, atentados. É certo que mencionado profissional trabalha justamente com a exposição de sua figura física, mas isto não pode levar a considerar que dispôs de sua imagem para toda e qualquer finalidade, afinal, o consentimento dado em uma certa ocasião e em determinado contexto não importa em renúncia, como bem preconiza Sergio Cavaliere Filho:

O consentimento do titular da imagem não constitui renúncia, porque aquele não produz a extinção do direito, e tem um destinatário favorecido por seus efeitos. Quando se consente na utilização de um direito, tal consentimento é dado a pessoa ou pessoas determinadas, sem que por isso se queira produzir a extinção do direito. Essas pessoas poderão legitimamente fazer uso desse direito, como, por exemplo, a imagem de outrem, sem que haja nisso qualquer lesão<sup>52</sup>.

No caso dos artistas, seus contratos trazem consigo, evidentemente, a exploração de sua imagem para realização dos espetáculos para os quais foram contratados, não se permitindo com isso que terceiros entendam poder utilizar, sem qualquer consentimento prévio, das imagens divulgadas anteriormente, sob a falsa premissa de que já caíram no mundo público.

Caso emblemático ganhou grande notoriedade no Brasil envolvendo a atriz Maitê Proença, a qual após publicação de imagem *nua* na revista *Playboy*, publicação esta devidamente autorizada por força de contrato, viu a mesma imagem novamente publicada, desta feita sem autorização, em um jornal.

Em que pese o Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro tenha publicado acórdão na contramão dos direitos de personalidade, o Superior Tribunal de Justiça fez jus à tutela da imagem arrebatando:

**RECURSO ESPECIAL. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DIREITO CIVIL. PUBLICAÇÃO NÃO AUTORIZADA DE FOTO INTEGRANTE DE ENSAIO FOTOGRÁFICO CONTRATADO COM REVISTA ESPECIALIZADA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.** - É possível a concretização do dano moral independentemente da conotação média de moral, posto que a honra subjetiva tem termômetro próprio inerente a cada indivíduo. É o decoro, é o sentimento de auto-estima, de avaliação

---

<sup>52</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 104.

própria que possuem valoração individual, não se podendo negar esta dor de acordo com sentimentos alheios. - Tem o condão de violar o decoro, a exibição de imagem nua em publicação diversa daquela com quem se contratou, acarretando alcance também diverso, quando a vontade da pessoa que teve sua imagem exposta era a de exibí-la em ensaio fotográfico publicado em revista especializada, destinada a público seletivo. - A publicação desautorizada de imagem exclusivamente destinada a certa revista, em veículo diverso do pretendido, atinge a honorabilidade da pessoa exposta, na medida em que experimenta o vexame de descumprir contrato em que se obrigou à exclusividade das fotos. - A publicação de imagem sem a exclusividade necessária ou em produto jornalístico que não é próprio para o contexto, acarreta a depreciação da imagem e, em razão de tal depreciação, a proprietária da imagem experimenta dor e sofrimento. (STJ - REsp: 270730 RJ 2000/0078399-4, Relator: Ministro CARLOS ALBERTO MENEZES DIREITO, Data de Julgamento: 19/12/2000, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJ 07/05/2001 p. 139 LEXSTJ vol. 144 p. 191 RDTJRJ vol. 53 p. 55)

Várias são as situações que envolvem artistas, dada a notoriedade de suas aparições, como se pode perceber. Outro dano à imagem que pode ser descrito diz respeito ao ocorrido em face da figura da atriz Cássia Kis, em vista de publicação de duas capas de revista com sua imagem, sem que tenha havido qualquer consentimento anterior.

O referido caso bateu às portas do Supremo Tribunal Federal, tendo este, na relatoria do Ministro Carlos Velloso, perante a 2ª Turma, apreciado a questão de acordo com a seguinte ementa:

**CONSTITUCIONAL. DANO MORAL. FOTOGRAFIA. PUBLICAÇÃO NÃO CONSENTIDA; INDENIZAÇÃO; CUMULAÇÃO COM O DANO MATERIAL: POSSIBILIDADE. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, art. 5º, X. I.** Para a reparação do dano moral não se exige a ocorrência de ofensa à reputação do indivíduo. O que acontece é que, de regra, a publicação da fotografia de alguém, com intuito comercial ou não, causa desconforto, aborrecimento ou constrangimento, não importando o tamanho desse desconforto, desse aborrecimento ou desse constrangimento. Desde que ele exista, há o dano moral, que deve ser reparado, manda a Constituição, art. 5º, X. II. RE conhecido e provido. (STF – RE nº 215-984-1. 2ª Turma. Relatoria: Ministro Carlos Velloso. Data de julgamento 04.06.2002).

## 5.2 Direito à Imagem do Atleta de Futebol Profissional

Quando se passa a analisar o direito à imagem do atleta de futebol profissional, há de se considerar por necessário o exame sob duas perspectivas: a existência de uma imagem pessoal e de uma imagem profissional<sup>53</sup>, tal qual ocorre com os artistas em geral, cuja situação restou explorada em tópico anterior.

Enquanto no exercício, de fato, da profissão, sabe-se, o trabalhador, com sua imagem **profissional** em exposição, devendo, pois, sua imagem pessoal restar resguardada e somente vir a ser utilizada mediante consentimento específico, sob pena de violação a referido direito de personalidade.

Não é de outra forma que se encontra a presente sustentação:

Vislumbrando essa necessidade de exibição da imagem do jogador, é válido ressaltar que esta exibição somente se faz indispensável no tocante ao efetivo exercício da atividade, de modo em que, neste caso, o uso da imagem não vinculado à prática do exercício permanece íntegro ao patrimônio pessoal do atleta<sup>54</sup>.

Assim sendo, não se possibilita a exploração da imagem pessoal do atleta, senão quando por ele autorizado, uso o qual, na maior parte das vezes, vem vinculado a repercussões pecuniárias em vista de ligação a produtos e serviços<sup>55</sup>, podendo haver juridicamente, o que se menciona por contrato de licença de uso de imagem para tal fim.

Ainda no que se refere ao atleta profissional do futebol, há de se mencionar o direito de arena.

É necessário frisar que o direito de arena não se confunde com o direito à imagem, uma vez que este último trata de direito que é acertado mediante a pactuação entre o jogador profissional e o clube a qual pertence. Trata-se assim da livre negociação entre os interessados.

Em verdade, grande discussão paira acerca da natureza do direito de arena, chegando-se, inclusive, a encontrá-lo, em algumas interpretações como sendo vizinho

---

<sup>53</sup> SOARES, Jorge Miguel Acosta. *Direito de imagem e direito de arena no contrato de trabalho do atleta de futebol profissional*. São Paulo: LTr, 2008, p. 79.

<sup>54</sup> TEBALDI, Eliegi; MELO, Jólía Lucena da Rocha; OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz de. Direito à imagem no direito do trabalho: direito à imagem do atleta profissional de futebol. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. Ano 12, vol. 23, jan/jun/2013, p. 121-148, p. 133.

<sup>55</sup> TEBALDI, Eliegi; MELO, Jólía Lucena da Rocha; OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz de. Direito à imagem no direito do trabalho: direito à imagem do atleta profissional de futebol. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. Ano 12, vol. 23, jan/jun/2013, p. 121-148, p. 134.

do direito autoral, ou atrelado à imagem, ou direito ao espetáculo<sup>56</sup>.

Interessante, pois, a perspectiva considerada no seguinte excerto de obra conjunta:

[...] em que pese do ponto de vista da agremiação o direito de arena não comporte a classificação de direito à imagem, do ponto de vista do atleta que tem sua imagem exibida, ainda que sua imagem profissional; é iniludível a decorrência dos reflexos do direito de arena para si como sendo justamente desta última, da imagem profissional em contato com a participação no espetáculo, como bem preceitua a Constituição Federal em seu art. 5º, XXVIII, a<sup>57</sup>.

O Direito de Arena, por sua vez, surgido ainda em 1973, por intermédio da Lei nº 5.988/73, a qual apareceu de forma a regular os direitos autorais. Até então, as entidades desportivas não recebiam nenhuma contraprestação pelos eventos desportivos que tomavam parte.

Ao longo dos anos, novas regulamentações surgiram. Agregou-se a Lei nº. 8.672/93 (Lei Zico), que após a Constituição Federal de 1988, veio realmente para tutelar o Direito de Arena. Tanto é que o seu art. 24 já enunciava:

Art. 24. Às entidades de prática desportiva pertence o direito de autorizar a fixação, transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo desportivo de que participem.  
§1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço da autorização serão distribuídos, em partes iguais, aos atletas participantes do espetáculo.

Posteriormente, essa Lei foi revogada pela Lei 9.615/98, mais conhecida como a Lei Pelé, que vige atualmente, regulando juntamente com a CLT os direitos trabalhistas do jogador profissional.

O Direito de Arena, em suma, é o direito que o atleta possui de receber uma parte dos valores que o clube obteve com a transmissão ou retransmissão de imagem de

---

<sup>56</sup> TEBALDI, Eliegi; MELO, Jólíia Lucena da Rocha; OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz de. Direito à imagem no direito do trabalho: direito à imagem do atleta profissional de futebol. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. Ano 12, vol. 23, jan/jun/2013, p. 121-148, p. 134-136.

<sup>57</sup> TEBALDI, Eliegi; MELO, Jólíia Lucena da Rocha; OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz de. Direito à imagem no direito do trabalho: direito à imagem do atleta profissional de futebol. *Revista Brasileira de Direito Desportivo*. Ano 12, vol. 23, jan/jun/2013, p. 121-148, p. 136

espetáculo ou eventos desportivos, como podemos deprender do art. 42 da Lei n° 9.615/98:

Art. 42 - Às entidades de prática desportiva pertence o direito de negociar, autorizar e proibir a fixação, a transmissão ou retransmissão de imagem de espetáculo ou eventos desportivos de que participem.

§ 1º Salvo convenção em contrário, vinte por cento do preço total da autorização, como mínimo, será distribuído, em partes iguais, aos atletas profissionais participantes do espetáculo ou evento.

Passada a vista em tais considerações, registre-se que a Lei n° 9.615/98, ao tratar de tal matéria, não conferiu albergamento, pelo direito de arena aos flagrantes de espetáculo, sendo possível a visualização de cerca de 3% sem que seja recompensado com o pagamento das rubricas decorrentes de referido direito. No mais, após o pagamento dos haveres, estes por sua vez, deverão ser rateados em proporções iguais entre os participantes do espetáculo exibido.

Voltando ao aspecto da imagem pessoal do atleta em comento, dada a peculiaridade de normalmente gerar atrelamento a produtos em geral, inclusive com impressão de marcas em camisas e outros produtos, é fato comum a contratação de **imagem**.

Neste caso, a depender do atleta cuja imagem se tende a utilizar, os valores podem chegar a grandiosas somas de cifras.

Não é de outro modo, que por muitas vezes, visando se omitir da carga trabalhista e previdenciária do contrato de trabalho, os clubes terminam por concentrar a maior parte do salário dos jogadores justamente no contrato de imagem. Contudo, evidentemente, sempre se tem a possibilidade da fraude restar detectada, na Justiça do Trabalho e o clube ter que, de fato, arcar com os ônus de sua contratação.

### **5.3 Direito à imagem do empregador**

Assim como a imagem do empregado, a imagem do empregador merece também proteção pelo ordenamento jurídico, afinal o direito de imagem também lhe é pertinente.<sup>58</sup>

Aliás, é bastante comum o investimento de cifras graúdas para que se exponha uma imagem que passe confiança aos clientes. Neste sentido, observa-se a redação de Manoel Jorge e Silva Neto:

Atualmente, gastam-se valores extraordinários com o objetivo de consolidação de uma imagem de empresa eficiente, responsável pela produção de bens ou prestação de serviços de qualidade. Em suma: é crescente a preocupação de grupos empresariais com a construção de uma 'boa' imagem perante os consumidores<sup>59</sup>.

Contudo, diferentemente do que ocorre em relação à imagem do empregado, a qual pode ser facilmente exposta sem que lhe seja atingida a honra ou qualquer outro atributo atinente aos direitos de personalidade, o vilipêndio à imagem do empregador, por empregado, em boa parte das situações, vem atrelado ao ferimento também da honra.

Atualmente, inclusive, com o incremento da tecnologia e uso indiscriminado de redes sociais, não raro se encontram comentários jocosos e degradantes, da lavra de empregados ou ex-empregados, no tocante à empresa para a qual trabalham ou trabalhavam ou até mesmo em relação a gerentes, aos quais são ou eram subordinados hierarquicamente, ou a proprietários da empresa em questão.

Em se encontrando com pacto laboral em curso, plenamente cabível a reprimenda mediante dispensa por justa causa ou outra punição que entenda o empregador atinente, a partir do critério de proporcionalidade, além, é claro, da indenização correlata ao dano causado.

Neste sentido, insigne caso levado ao Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no qual o acórdão traz como ementa o texto a seguir transcrito, demonstra a aplicação da justa causa como reprimenda ao ato praticado pela empregada, concernente

---

<sup>58</sup> Como ensina Manoel Jorge e Silva Neto: “*Se há outorga de proteção constitucional à imagem do empregado, é irrecusável reconhecer-se, por simetria, a possibilidade de tutela da imagem da empresa*”. (SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 76).

<sup>59</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 76

em divulgar fotografia retirada no interior do ambiente laboral em rede social, bem como permitir-se a chamados de comentários maliciosos:

JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. Ao exercer o seu direito potestativo de despedir, pode o empregador imputar ao empregado a prática de ato faltoso, conforme previsto no artigo 482 da CLT, desde que dentro dos limites da razoabilidade e proporcionalidade, sem praticar qualquer ato que possa causar prejuízo à honra e imagem do empregado. Trata-se de exercício regular de um direito do empregador. (TRT 6ª Região. 2ª Turma. RO nº 0055-2009-103-06-00-0. Desembargadora Redatora: Josélia Morais. Data de julgamento: 03.03.2010.)

Interessante se faz verificar parte consistente da fundamentação do referido acórdão:

[...] A mencionada justa causa, portanto, revela-se pela ação, da empregada, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego.

De fato, comprovou-se nos autos que a reclamante postou, no site de relacionamento “Orkut”, fotos que registram seu ambiente de trabalho e pessoas com quem convivia no seu dia a dia [...]. As fotografias foram feitas durante o expediente, as quais podiam ser livremente acessadas no referido sítio da internet, expondo a imagem da recorrente e de outros funcionários, eis que visível no fardamento dos empregados a logomarca do hospital, sem qualquer consentimento ou conhecimento por parte do empregador.

Nas referidas fotos, a reclamante mostra a equipe da UTI em ambiente de brincadeiras nitidamente inadequadas àquele recinto, [...], fotografia que mostra uma das enfermeiras dançando semi-agachada e uma mão supostamente tentando ‘apalpá-la’, em uma postura nada condizente com a seriedade de uma Unidade de Terapia Intensiva, onde os pacientes se encontram em estado grave, necessitando de cuidados extremos diuturnamente.

Evidente que tal divulgação macula a imagem daqueles que compõem o quadro funcional do hospital, quando expõe a conhecimento público que, durante o horário de trabalho, as enfermeiras da UTI ficavam brincando e posando para fotos impróprias, ao invés de estar observando os pacientes em estado grave. Caracterizada se encontra a quebra da fidúcia que deve nortear o contrato de trabalho, dando azo à dispensa por justa causa da autora, por mau procedimento. [...] (TRT 6ª Região. 2ª Turma. RO nº 0055-2009-103-06-00-0. Desembargadora Redatora: Josélia Morais. Data de julgamento: 03.03.2010).

Afora referida hipótese de comum vinculação de lesão de imagem e honra, ao mesmo tempo, outra questão que pode se operar diz respeito à utilização de uniforme fora do horário de trabalho.

Tendo em vista que o uniforme, na maior parte das vezes, identifica o sujeito que faz uso dele como empregado de determinada empresa, é totalmente admissível que esta não concorde com a utilização do fardamento fora do ambiente laboral, seja para não vincular a empresa a algum ato ou situação em que venha a se envolver seu trabalhador, seja simplesmente, por não aceitar que sua imagem seja exposta através do empregado fora do horário de trabalho em determinados ambientes externos.

Caso assim entenda, contudo, deverá disponibilizar tempo hábil de labor para que as trocas de uniformes sejam realizadas. Dito de outro modo, o tempo necessário para o empregado realizar a troca de uniformes, tanto no ingresso, como na saída, constituirá tempo à disposição do empregador<sup>60</sup>.

#### **5.4 Licença de uso de imagem**

A hipótese de contratação de licença de uso de imagem é tema cuja análise também se faz interessante no exame em respaldo. Através de referido contrato de natureza civil, empregado e empregador acertam a utilização da imagem para determinados fins, não havendo de se cogitar, a priori, em reflexos pecuniários trabalhistas no tocante ao pagamento da parcela acertada.

Em se tratando de profissionais como os atletas de futebol profissional ou artistas, os quais, conforme análise anterior, gozam de reconhecimento de imagem atrelado à divulgação midiática, mais compreensível a contratação mediante contrato de licença de uso de imagem.

---

<sup>60</sup> **HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM À JORNADA DE TRABALHO. DECISÃO MOLDADA À JURISPRUDÊNCIA UNIFORMIZADA PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.** Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal. O tempo gasto pelo empregado com troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, dentro das dependências da empresa, após o registro de entrada e antes do registro de saída, considera-se tempo à disposição do empregador, sendo remunerado como extra o período que ultrapassar, no total, a dez minutos da jornada de trabalho diária. (TST-AIRR-1269/2004-028-03-40.9. Relator MINISTRO ALBERTO BRESCIANI. Data do julgamento, 28 de março de 2007).

Já no tocante aos demais profissionais, a utilização de referido tipo de contrato é menos propagada.

De todo modo, é de se pontuar que não basta a confecção de contrato civil de licença de uso de imagem para que o empregador reste de todo salvaguardado no que atine a dois aspectos: a) uso da imagem para outros fins que não o contratado; e b) possível detecção de uso fraudulento do referido contrato.

Quanto ao primeiro aspecto – uso da imagem para outros fins que não o contratado – é de se impor que a utilização da imagem deve se ater aos fins previstos no contrato, pois, o empregado, em nenhum momento, procede a renúncia do direito a sua imagem, mas tão somente promove cessão de sua divulgação.

Doutro lado, no tocante ao segundo ponto – possível detecção do uso fraudulento do contrato, com fito de omitir parcela de natureza salarial – há de se mencionar que o contrato realizado para a cessão da imagem deve de fato, na esteira do princípio da boa fé, implicar em veraz.

Em caso de constatada, por exemplo, a mera elaboração do pacto, sem qualquer utilização da imagem do obreiro, facilmente passível de declaração de contratação fraudulenta se encontra o pacto albergado.

Não se olvide ainda, no mesmo contexto das fraudes passíveis de detecção em ditos contratos, a possibilidade de valores elevados servirem como indícios para sua comprovação, sobretudo, quando observável, que o empregado não ostenta figura pública a ponto de conduzir ganhos palpáveis à empresa.

## **5.5 Imbricações do direito à imagem e gravações de audiências**

Afora as inúmeras hipóteses de violação de direito à imagem, o novo Código de Processo Civil, prestes a vigorar, possibilita uma nova vertente de violação a tão prezado direito de personalidade.

Os parágrafos 5º e 6º do artigo 367 do novo Código de Processo Civil são explícitos a relatar a possibilidade de a audiência ser integralmente gravada, por

imagem e em áudio, e inclusive, de forma direta pelas partes, sem que se faça sequer necessária autorização judicial<sup>61</sup>.

A priori, a justificativa parece ser a tônica do princípio publicidade dos atos processuais, tema acerca do qual caberiam várias ponderações, as quais, contudo, não são alvo do presente estudo.

A par disso, uma preocupação se apresenta com referida possibilidade, sobretudo diante da natureza de grande parte das lides trabalhistas atuais, notadamente com notas de conflito entre *direitos de personalidade* e *poder diretivo*, de virem, as imagens, a serem disponibilizadas ao público em geral.

Não se olvide que nosso ordenamento jurídico, pela proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, por exemplo, veda a produção de listas negras, bem como de anotações com referências a processos, em CTPS. A divulgação de determinada imagem do (ex)empregado, em audiência, pode inclusive vir a ser justamente uma nova forma de produção de lista negra.

Além do mais, não se deve deixar de considerar que referida prática de gravação (e posterior divulgação) pode vir a acirrar ainda mais a relação entre as partes, a qual inclusive já chegou ao conhecimento do poder judiciário por outros motivos, sendo meio de aumento de derivação de mais um conflito.

Tendo-se, atualmente, a rapidez das redes sociais, bem como o uso de celulares com melhor função de máquina de fotografia do que de comunicação telefônica, não será rara a situação em que, sequer sabendo-se filmado ou fotografado, cairá determinada imagem do empregado na rede mundial de computadores.

Neste caso, será pertinente observar quem procedeu a gravação e possibilitou a divulgação, eis que, de fato, poderá vir a ser responsabilizado pelo uso de imagem de terceiro, sem autorização, ou até mesmo, dependendo do caso, de lesão à honra ou outro direito de personalidade.

---

<sup>61</sup> § 5º, do art. 367 do NCPC: A audiência poderá ser integralmente gravada em imagem e em áudio, em meio digital ou analógico, desde que assegure o rápido acesso das partes e dos órgãos julgadores, observada a legislação específica. § 6º, do art. 367 do NCPC: A gravação a que se refere o § 5º também pode ser realizada diretamente por qualquer das partes, independentemente de autorização judicial.

## 6 CONCLUSÕES

A presente monografia teve por finalidade abordar a proteção aos direitos da personalidade, mais precisamente, o direito à imagem no âmbito do Direito do Trabalho.

Para tanto, buscou-se uma análise geral sobre o tema, bem como a abordagem dos aspectos peculiares.

É certo que o direito à imagem no contrato de trabalho é de extrema relevância, devendo as suas violações serem devidamente reparadas, como bem assegura a Constituição Federal, conforme explicitado no decorrer do estudo.

O que se tutela é a imagem do trabalhador, e dependendo da situação em concreto a do empregador e a da empresa também, na medida em que podem ter a sua imagem maculada pelo empregado. Tanto é, que o direito à imagem é um dos direitos da personalidade que comporta imputação as pessoas jurídicas.

Procurou-se demonstrar as fases propícias de proteção a imagem do trabalhador no contrato de trabalho, de forma que ficou configurado que em toda e qualquer fase (fase pré- contratual, fase contratual e fase pós- contratual) deve haver a proteção à imagem do trabalhador, visto que é um direito da personalidade do ser humano e desta forma deve ser garantido com tal.

Conforme foi possível ficar demonstrado, são inúmeros os exemplos em que tais situações de flagrante ocorrem, ocasionando na maioria das vezes enormes prejuízos, todavia independente da hipótese de prejuízo ou não, só o fato de não ter sido autorizada a divulgação da imagem já acarreta o direito à indenização, como bem vem entendendo o Tribunal Superior do Trabalho.

No mais, com a crescente propagação dos meios virtuais restou facilitada a divulgação da imagem, o que faz com que seja cada vez mais necessárias as reprimendas em caso de violações.

Por fim, espera que o estudo em comento seja de valia para um maior conhecimento do tema.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Os direitos fundamentais e a constitucionalização do direito do trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coelho Borges (Coord.); *Direitos sociais na Constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008.

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

ARGENTINA, *Código Civil y Comercial de la Nación*, 2014.

BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à intimidade do empregado*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Curso de responsabilidade trabalhista: danos morais e patrimoniais nas relações de trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Regina Lyra. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A norma do direito do trabalho: os fundamentos do direito do trabalho. In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Org.). *Curso de direito do trabalho*. Coleção Pedro Vital Neto. São Paulo: Ltr, 2007. v.1 – teoria geral do direito do trabalho.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Por uma metodologia de direitos humanos: uma análise na perspectiva dos direitos sociais, p. 128. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Faculdade de Direito da USP*. São Paulo, v. 2, n. 4, jul/dez de 2007, p. 119-149.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DALAZEN, João Oreste. *Aspectos do dano moral trabalhista*. *Juris Síntese* n. 24, jul-ago/2000.

FRANÇA, Rubens Limongi. *Manual de direito civil*. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1971, v. 1.

GODOY, Claudio Luiz Bueno de. *A liberdade de imprensa e os direitos de personalidade*. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOULART, Rodrigo Fortunato; HASSON, Roland. *A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho*. Revista Trabalhista Direito e Processo. São Paulo: LTr, ano 7, n. 25, 2008, p. 131-144, p. 140.

MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 30ª ed. Madrid: editorial tecnos, 2009.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. *Abuso do direito nas dispensas sem justa causa e arbitrárias*. Curitiba: Juruá, 2014.

MELO, Jólia Lucena da Rocha. *Abuso do direito por atos de dispensa: fundamentos, características e sistema de reparação*. 2011. 257 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo, 2011.

MURARI, Marlon Marcelo. *Limites constitucionais ao poder de direção do empregador e os direitos fundamentais do empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito contemporâneo do trabalho*. Saraiva: 2011.

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

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3ª edição atualizada (fac-similada). São Paulo: LTr, 2015. Traduzido por Wagner D. Giglio e Edilson Alkmim Cunha.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

SERRANO, Vidal. *A proteção constitucional da informação e o direito à crítica jornalística*. São Paulo: FTD, 1997.

SILVA, Homero Mateus Batista da. *Curso de direito do trabalho aplicado: livro da remuneração*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, vol. 5.

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

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

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

TEBALDI, Eliegi; MELO, Jólia Lucena da Rocha; OLIVEIRA, Luciana Estevan Cruz de. *Direito à imagem no direito do trabalho: direito à imagem do atleta profissional de futebol*. Revista Brasileira de Direito Desportivo. Ano 12, vol. 23, jan/jun/2013, p. 121-148, p. 134-136.

TEPEDINO, Gustavo. *A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro*. In: Temas de direito civil. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ZANGRADO, Carlos Henrique da Silva. *Resumo do direito do trabalho*. 5ª ed. Rio de Janeiro: edições trabalhistas, 2000.

In: <http://jkscatena.com.br/2010/01/20/historia-da-fotografia-1839/>. Acesso em: 6/10/2015.