

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

LUIZ MATHEUS LEWISKI

USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO EMPREGADO

Porto Alegre
2019

LUIZ MATHEUS LEWISKI

USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO EMPREGADO

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre
2019

LUIZ MATHEUS LEWISKI

USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO EMPREGADO

Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Jurídicas e Sociais apresentado ao Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, da Faculdade de Direito, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

Aprovado em 5 de julho de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Luciane Cardoso Barzotto (orientadora)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Meu primeiro e maior agradecimento vai para meu pai, que é a minha base e me permitiu crescer e aprender o caminho correto. E que, inclusive, foi o principal responsável por proporcionar a oportunidade de eu conseguir realizar a graduação nesta Universidade.

Agradeço, também, a minha tia que me recebeu de braços abertos quando cheguei em Porto Alegre, sempre me tratando como um filho, me proporcionando estudar com tranquilidade e me adaptar numa nova cidade.

Agradeço ao meu cão, Darth Vader, que é meu companheiro e me cobre de amor infinito todos os dias. No meio de tanta coisa para analisar e escrever, às vezes ele me obrigava a parar para atirar maçã de borracha para ele buscar. No fim das contas, era uma ótima terapia para dar um intervalo no trabalho e depois poder voltar mais focado.

E, por fim, agradeço ao Cássio Stedetn, que me ajudou muito neste trabalho, auxiliando desde o início da pesquisa a compreender como ela deveria ser desenvolvida, passando pela organização, coleta de dados e desenvolvimento das análises, até a finalização do trabalho em forma de documento.

A todos, meu mais sincero e cheio de carinho: muito obrigado!

*Not everything that counts can be counted;
and not everything that can be counted truly
counts.*

RESUMO

O poder empregatício é um conjunto de prerrogativas que favorece o empregador, conferindo-lhe influência no contrato de trabalho e no próprio funcionamento da empresa. Surge do contrato de trabalho como uma face oposta à subordinação jurídica do empregado, devendo este acolher as direções dadas pelo empregador a respeito da prestação de serviços. Um dos poderes conferidos ao empregador é a faculdade de exigir de seus empregados o uso de uniformes durante o exercício de suas atividades. É comum, no entanto, que nos uniformes dos empregados constem logomarcas de outras empresas ou de produtos comercializados, situações essas que recorrentemente são objetos de ações judiciais na Justiça do Trabalho, nas quais pretende o trabalhador ser indenizado pelo uso indevido de sua imagem. No aspecto, a Lei nº 13.467 de 2017, denominada reforma trabalhista, acrescentou o artigo 456-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considerando lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Quis-se, aqui, verificar se o referido artigo reflete o posicionamento que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho vinham tomando a respeito da exigência patronal do uso de uniformes com logomarcas pelos empregados. Para tanto, realizou-se uma análise jurisprudencial dos acórdãos que julgam lícita ou ilícita a imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas pelos empregados, sobretudo no que se refere ao direito de imagem do trabalhador, bem como dos argumentos adotados para fundamentação. Através de bibliometria, foram selecionados 152 acórdãos em um período de 6 meses, os quais foram submetidos à análise de conteúdo posteriormente. Nota-se que 44,74% das decisões de segundo grau está em acordo com o referido dispositivo. Já o percentual restante dos acórdãos, 55,26%, conflita diretamente com o citado artigo legal.

Palavras-Chave: Direito de Imagem. Poder Empregatício. Subordinação Jurídica. Uniforme. Logomarca.

ABSTRACT

The employment power is a set of prerogatives that favors the employer, giving it influence in the work contract and in the own operation of the company. It arises from the employment contract as a face opposite to the legal subordination of the employee, who must accept the directions given by the employer regarding the provision of services. One of the powers conferred on the employer is the power to require of its employees the use of uniforms during the exercise of their activities. It is common, however, that employees' uniforms consist of logos of other companies or marketed products, which are recurring cases of lawsuits in the Labor Court, in which the employee is expected to be compensated for the improper use of his image. In this regard, Law Number 13467/17, called labor reform, added article 456-A of the CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), considering it lawful to include in the uniform of logos of the company itself or of partner companies and other identification items related to the activity performed. The purpose of this article is to verify whether this article reflects the position that the Regional Labor Courts and the Higher Labor Court have been taking regarding the employers' requirement for the use of uniforms with logos by employees. In order to do so, a jurisprudential analysis of the judgments that licit or illicit the imposition of the employer's use of a uniform with logos by the employees, especially with regard to the employee's image right, as well as the arguments adopted for reasons. Through bibliometry, 152 judgments were selected in a period of 6 months, which were submitted to content analysis later. It is noted that 44.74% of the second-degree decisions are in agreement with the said device. The remaining percentage of the judgments, 55.26%, conflicts directly with the aforementioned legal article.

Keywords: Image rights. Employment Power. Legal Subordination. Uniform. Logo.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantidade de acórdãos em cada período de tempo por Tribunal	40
Gráfico 2 – Quantidade de acórdãos pré e pós análise preliminar por Tribunal	41
Gráfico 3 – Acórdãos que decidem sobre a SIM ou NÃO violação por Tribunal.....	42
Gráfico 4 – Percentual de acórdãos sobre o total que decidem sobre a SIM ou NÃO violação.....	43
Gráfico 5 – Percentual de acórdãos sobre o total excluindo acórdãos do TRT3 que decidem sobre a SIM ou NÃO violação.....	43
Gráfico 6 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a SIM violação.....	46
Gráfico 7 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a SIM violação excluindo acórdãos do TRT3.....	47
Gráfico 8 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a NÃO violação.....	56

LISTA DE SIGLAS

CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASPECTOS GERAIS	16
2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO	16
2.2 A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O EMPREGADOR E O EMPREGADO	17
2.3 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO	19
2.4 O PODER EMPREGATÍCIO	20
2.4.1 Limites ao Poder Empregatício	22
3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS, A RELAÇÃO DE EMPREGO E O USO DE UNIFORMES	24
3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE.....	25
3.2 DIREITO À IMAGEM.....	30
3.2.1 Direito de Imagem na Relação de Emprego	33
3.2.2 O Uso de Logomarcas no Uniforme do Empregado	35
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE CASOS SOBRE O USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME.....	39
4.1 SOBRE SIM À VIOLAÇÃO	46
4.1.1 Argumento 1 – autorização do empregado	47
4.1.2 Argumento 2 – contraprestação	49
4.1.3 Demais argumentos	51
4.2 SOBRE NÃO À VIOLAÇÃO	55
4.2.1 Argumento 1 – ausência de dano.....	56
4.2.2 Argumento 2 – âmbito do poder diretivo	58
4.2.3 Argumento 3 – atividade relacionada à comercialização	59
4.2.4 Demais argumentos	61
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	68
APÊNDICE A.....	73
APÊNDICE B.....	74

1 INTRODUÇÃO

O surgimento do direito do trabalho pressupõe alguns fatores fundamentais. Dentre eles a mão de obra livre, o trabalho subordinado e o sistema capitalista. Esses elementos surgiram de fato com a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, quando a relação empregatícia se tornou categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo. No Brasil, somente estiveram presentes os fatores fundamentais do direito do trabalho a partir de 1888, com a extinção da escravatura pela Lei Áurea e, por conseguinte, a incorporação da mão de obra livre (DELGADO, 2016).

O desenvolvimento histórico do direito do trabalho no Brasil foi marcado por períodos distintos. Inicialmente houve um período de apenas movimentos operários, sem grande organização ou pressão, não sendo significativo para que fossem firmados resultados normativos duradouros. Em contraponto, já num segundo período se apresentou uma fase de institucionalização do direito do trabalho, onde foi editado o Decreto-Lei nº 5.452 de 1943, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (CÊGA; TAVARES, 2017).

Dentre as relações de trabalho que são reguladas pelo direito do trabalho, a relação de emprego é a mais frequente atualmente, a qual tem como característica principal a subordinação jurídica do empregado. Deve o trabalhador acolher as ordens dadas pelo empregador a respeito da execução das atividades (DELGADO, 2017).

O empregador, por sua vez, possui determinadas prerrogativas acerca da direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da atividade empresarial. Todavia, tais prerrogativas devem ser exercidas de forma equilibrada pelo empregador, a fim de que não se extrapole o âmbito do poder empregatício, configurando abuso de poder (DELGADO, 2017).

Nesse sentido, o poder empregatício encontra diversas limitações no ordenamento jurídico brasileiro, sendo os direitos fundamentais uma das mais importantes. Isso, porque os direitos fundamentais estão intrinsecamente relacionados com o indivíduo, acompanhando-o inclusive na relação de emprego, devendo o empregador respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade de pessoa humana (NASCIMENTO, 2008).

Entre os direitos fundamentais, os direitos de personalidade também protegem valores essenciais das pessoas, devendo igualmente serem respeitados pelo empregador quando da direção da atividade empresarial (AMARAL, 2003).

No ponto específico do direito de personalidade à imagem do empregado, surgem diversas situações em que o empregador, ao dirigir a prestação dos serviços, extrapola os limites do poder empregatício, incorrendo em violação do direito de imagem do trabalhador. A exemplo, tem-se a questão controvertida na jurisprudência, a qual será tema central da presente pesquisa, se a exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas pelos empregados violaria o direito à imagem do trabalhador.

É unânime na doutrina e na jurisprudência que a imposição patronal do uso de uniforme pelos empregados é uma prerrogativa legítima decorrente do poder empregatício do empregador e da subordinação jurídica do empregado. Todavia, quando se trata de uniforme com logomarcas, há divergências quanto à licitude da conduta patronal em obrigar o trabalhador a utilizar tal vestimenta.

O tema é recorrente em ações judiciais trabalhistas, nas quais pretende o autor (empregado) ser indenizado pela violação do seu direito de imagem devido ao uso de uniforme com logomarcas. Isso, porque se entenderia que o empregador estaria utilizando a figura do trabalhador para fazer propaganda das marcas estampadas no uniforme sem o consentimento do obreiro.

No aspecto, a recente promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada reforma trabalhista, editou o artigo 456-A da CLT, prevendo o seguinte:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

(BRASIL, 2017)

No entanto, ao se analisar acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, verificou-se que nem todas as decisões estão em consonância com o citado artigo. Nesse sentido, mostra-se relevante saber se referido dispositivo legal, introduzido pela reforma

trabalhista, ao menos refletiu o posicionamento majoritário que os Tribunais Trabalhistas vinham tomando a respeito do tema.

Isso, porque é sabido que alguns artigos alterados e acrescentados pela reforma trabalhista são questionados pelos Magistrados acerca de sua constitucionalidade, tendo em vista o caráter retrógrado de determinadas disposições frente os direitos garantidos aos trabalhadores. Nesses casos em que verificada violação a determinado direito trabalhista, podem os Magistrados afastarem a aplicação da norma em determinado caso concreto, procedendo-se a um controle de constitucionalidade difuso.

Em razão disso, será desenvolvida uma análise jurisprudencial, para que seja verificado se o artigo 456-A da CLT, editado pela reforma trabalhista, está em consonância com o posicionamento que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho têm assumido a respeito do assunto. Quer-se, pois, responder a seguinte questão de pesquisa: **o artigo 456-A da CLT, acrescentado pela reforma trabalhista, reflete o posicionamento majoritário dos Tribunais Trabalhistas a respeito da licitude da exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas pelos empregados?**

Portanto, esta pesquisa tem como **objetivo geral** verificar se o artigo 456-A da CLT reflete o posicionamento majoritário dos Tribunais Trabalhistas a respeito da licitude da exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas pelos empregados. A partir dele, têm-se os seguintes **objetivos específicos**:

- a) realizar análise bibliométrica de acórdãos sobre o referido assunto;
- b) identificar os principais argumentos utilizados para fundamentar esses acórdãos; e
- c) refletir sobre a violação ou não do direito de imagem do empregado frente a imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas.

A abordagem metodológica escolhida para a realização deste trabalho foi a qualitativa – uma pesquisa indutiva de caráter exploratório. A pesquisa indutiva advém da análise do objeto afim de se obter constatações gerais. Assim, a partir desta observação geral, uma proposição é estabelecida para que, posteriormente, possa ser aprofundada, comparada ou aplicada a outras situações. É, portanto, um procedimento de generalizações (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2009).

As pesquisas exploratórias tem como foco a familiarização do investigador com o problema, tornando o próprio objetivo do trabalho mais explícito, incidindo

inclusive sobre a escolha da metodologia utilizada. São, em grande parte das vezes, base para pesquisas futuras (ANDRADE, 2003).

A pesquisa qualitativa pode, inclusive, possuir dados quantitativos e conteúdo descritivo – que, dada natureza do objetivo deste trabalho, é o que será apresentado a seguir. Entretanto, o exame e as constatações sobre os dados encontrados são, ainda, necessariamente generalistas, com intuito apenas de explorar os resultados encontrados (MEZZARROBA; MONTEIRO, 2009).

O desenvolvimento deste trabalho e os dados analisados advém em sua totalidade de pesquisa bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica é aquela desenvolvida sobre material já existente, em sua maioria livros e artigos científicos. A pesquisa documental, por sua vez, contempla todo o restante do material consultado – muito comum na pesquisa em direito, como leis e jurisprudência (ADEODATO, 1997).

A pesquisa bibliográfica seguiu os procedimentos padrões de revisão de literatura, com base numa indicação orientada sobre os temas a serem abordados e em materiais já visitados durante o curso. Em alguns casos, foi necessário aprofundar alguns pontos, e por isso, foi realizada a consulta de material extra, encontrado na internet e na biblioteca, sob consulta livre.

Considerou-se base para a pesquisa a busca na jurisprudência sobre decisões existentes envolvendo o uso de uniforme com logomarca por empregados e a violação ou não do direito de imagem do empregado em cada caso. Por isso, a pesquisa documental – que se baseou em acórdãos – seguiu um roteiro estruturado baseado em uma técnica bibliométrica, e, após, em uma análise de conteúdo.

A bibliometria é definida como um método estatístico para análise de documentos. Ela se concentra em analisar publicações em um determinado campo sobre determinado objeto. E, para tangibilizar esta análise, criam-se indicadores personalizados construídos a partir dos resultados encontrados (CHUEKE; AMATUCCI, 2015).

Baseado em Chueke e Amatucci (2015), para a bibliometria realizada sobre os acórdãos foram utilizados os seguintes passos:

- a) elaboração de um protocolo para a busca: escolhida a abrangência da pesquisa dos documentos e as principais palavras-chave a serem buscadas (e o motivo);

- b) selecionar os documentos pela relevância: realizado o protocolo de busca, identificar a relevância dos documentos e selecionar os focos de análise;
- c) avaliar a qualidade dos documentos encontrados: através de uma análise preliminar de conteúdo, filtrar os documentos que farão parte da pesquisa;
- d) sintetizar os dados: de posse do resultado final filtrado da busca, tabular, qualificar e explorar os dados.
- e) integrar o resultado: analisar comparando e contrastando os resultados encontrados.

Quando necessário utilizar a análise de conteúdo, seguiu-se o que instrui Bardin (2011). A análise de conteúdo se caracteriza por procedimentos sistemáticos que objetivam descrever o conteúdo do texto que se possui, levantando indicadores que permitam a inferência de conhecimentos. Quis-se, por meio dela, extrair do material encontrado aspectos relevantes referentes ao presente objeto de estudo.

2 ASPECTOS GERAIS

Em vias de assimilar a pesquisa aqui desenvolvida, e embasar as análises sob os possíveis resultados que poderiam ser encontrados, foi explorada uma bibliografia que permite compreender o surgimento da relação do empregado com o empregador. Isso objetiva desenvolver uma análise mais concisa do que se propõe, baseada no conhecimento exposto nesse e no próximo capítulo, iniciando a exploração sobre o surgimento do direito do trabalho, compreendendo o direito fundamental de personalidade e finalizando com o direito de imagem e sua relação com o uso de uniforme pelo empregado.

2.1 O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho surgiu em resposta ao cenário da Revolução Industrial, caracterizado pela exploração sem limites do trabalho humano. Num primeiro momento, as relações de trabalho eram regidas pela autonomia da vontade, em que o Estado se limitava a resguardar o espaço para que, tanto o empregador, quanto o empregado fossem livres na manutenção de suas vontades negociais (CASSAR, 2017).

Naquela época, o direito vigente era o direito civil, de formação liberal-individualista, que não tinha a resposta jurídica adequada ao fato novo da relação de emprego. Assim, os segmentos sociais dos trabalhadores, por meio das ações coletivas, descobriram que seus interesses não eram adequadamente atendidos sob a ótica exclusiva do direito civil. Desse modo, os trabalhadores passaram a formular propostas de normatização em caráter coletivo, que abrangiam todos os empregados, realizando movimentos sociais urbanos (sindicalismo), a fim de contrapor ao estuário jurídico liberal civilista dominante. Posteriormente, a resposta jurídica do Estado também passou a incorporar o direito do trabalho devido ao avanço da organização obreira vinda de baixo (CASSAR, 2017).

No Brasil, o desenvolvimento histórico do direito do trabalho também seguiu a mesma linha. Num primeiro momento, de 1888 a 1930, o país foi marcado por movimentos operários sem grande organização e pressão, não sendo suficientes para firmarem resultados normativos duradouros. Nele inexistia uma dinâmica legislativa estatal em face da questão social, devido à concepção liberal não

intervencionista presente no Estado brasileiro. Já em um segundo período, de 1930 a 1988, por sua vez, foi a fase de institucionalização do direito do trabalho. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar especificamente do direito do trabalho e, a Constituição de 1937, altamente intervencionista, instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado. Além disso, houve a criação de órgãos trabalhistas, como o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e também a edição de várias normas esparsas sobre os mais variados assuntos trabalhistas, sendo necessário a sistematização dessas regras. Para isso, foi editada a Consolidação das Leis Trabalhistas. A CLT, por sua vez, não é um código, pois apenas reuniu as leis sobre o direito do trabalho existentes na época e não criou um direito novo (DELGADO, 2016).

A partir de 1988, deu-se início a uma fase de superação democrática das linhas centrais do antigo modelo autoritário-corporativo anterior, instalando-se um modelo intervencionista estatal que admitisse a real participação da sociedade civil na elaboração do direito do trabalho (ROCHA, 2017).

Nesse sentido, a Constituição de 1988 retomou o homem como figura central a ser protegida, priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana, ampliando os direitos à classe trabalhadora (CASSAR, 2017).

2.2 A RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O EMPREGADOR E O EMPREGADO

Dentre todas as relações de trabalho, a relação de emprego é a mais importante e frequente na sociedade capitalista atual, caracterizando-se como um fenômeno sociojurídico resultante da união de cinco elementos fático-jurídicos, quais sejam (DELGADO, 2017):

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador de serviços qualquer;
- b) prestação com pessoalidade pelo trabalhador;
- c) não eventualidade;
- d) subordinação do trabalhador ao tomador de serviços;
- e) onerosidade.

Esses elementos estão disciplinados pela CLT, no caput dos artigos 2º e 3º:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

(BRASIL, 1943)

O contrato individual de trabalho, portanto, pode ser definido como um negócio jurídico no qual um trabalhador obriga-se a prestar serviços não eventuais e de forma pessoal a uma pessoa física ou jurídica, mediante subordinação e recebimento de salários (SÜSSEKIND, 2010).

Tais elementos, quando verificados no mundo dos fatos, caracterizam a relação de emprego independentemente da existência de contrato formal, retirando-se do contrato de trabalho as formalidades exigidas para outros negócios jurídicos (SÜSSEKIND, 2010).

Cada um destes elementos compõem um tipo legal específico e delimitado com características próprias, o que torna mais objetiva e universal a sua compreensão:

- a) trabalho prestado por pessoa física: o trabalhador sempre será pessoa natural, uma vez que os bens jurídicos tutelados pelo direito do trabalho (vida, saúde, lazer, etc.) não podem ser usufruídos por pessoas jurídicas, mas apenas por pessoas físicas. O empregador, por sua vez, pode ser pessoa física ou pessoa jurídica (DELGADO, 2017);
- b) pessoalidade: o contrato de trabalho gera para o empregado uma obrigação de fazer infungível, não podendo ser satisfeita por outra pessoa, mas tão somente pelo empregado que contraiu a obrigação. Daí dizer-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao trabalhador (GOMES, 2008);
- c) não eventualidade: o trabalho prestado deve ter caráter de permanência, ainda que por curto período de tempo, não havendo necessidade de labor todos os dias para que esteja caracterizada a não eventualidade. Pode-se, por exemplo, ter um contrato de trabalho estipulando que o labor somente será prestado aos sábados e domingos,

configurando-se uma prestação intermitente, mas de caráter continuativo (SÜSSEKIND, 2010);

d) onerosidade: deve haver uma contraprestação econômica em benefício do trabalhador pelo seu trabalho prestado ao empregador. Todavia, a onerosidade deve ter enfoque na perspectiva do trabalhador e não do empregador para que seja considerada um elemento fático-jurídico da relação de emprego (DELGADO, 2017);

e) subordinação: é uma situação resultante do contrato de trabalho em que o empregado se submete ao poder de direção do empregador (NASCIMENTO, 1989).

No aspecto, em que pese a relação de emprego resulte da união dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõem, a subordinação, dentre todos, tem maior proeminência na caracterização da relação empregatícia (DELGADO, 2017).

2.3 A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO

O contexto jurídico no qual uma pessoa subordina-se à outra decorre da associação entre a propriedade e a força de trabalho, esta atraída por aquela, permitindo ao proprietário dirigir a atividade desempenhada, uma vez que detém tanto seus resultados, quanto seus riscos (BARROS, 2016).

A CLT, em seu artigo 3º, o qual detém o conceito da figura do empregado, reporta-se à dependência do trabalhador sem esclarecer, entretanto, se o seu caráter é econômico, social, técnico ou jurídico. Todavia, é a subordinação jurídica a que se remete a Consolidação das Leis Trabalhistas (SÜSSEKIND, 2010).

Antes de se consolidar a posição doutrinária acerca do caráter jurídico da subordinação, existiam teses que defendiam que a dependência do trabalhador frente o empregador na relação de emprego era de natureza econômica, técnica ou social.

A dependência econômica baseava-se na estrutura socioeconômica de uma empresa e sua consequente hierarquia piramidal, na qual os empregadores ocupavam o topo da pirâmide, diante do seu poder econômico, enquanto os empregados ocupavam a base. Contudo, o critério econômico opera na relação empregatícia de forma externa, não necessariamente influenciando na dicotomia entre poder patronal e subordinação do empregado (DELGADO, 2017).

A dependência técnica, por outro lado, mostrou-se suficiente para explicar a subordinação quando o trabalho era predominantemente agrícola ou industrial primitivo, hipóteses em que o empregador detinha maior conhecimento técnico da atividade em relação ao empregado. Entretanto, com a especialização da mão de obra atualmente, dificilmente o empregador terá maior conhecimento técnico a respeito de determinada atividade do que o empregado, motivo pelo qual a tecnicidade cai em desuso quando se trata de subordinação (BARROS, 2016).

Já a dependência social corresponde à união das dependências econômica e hierárquica, colocando o empregado em um estado de subordinação social perante o empregador. Todavia, conforme visto anteriormente, não necessariamente um empregado dependerá de seus empregadores na ordem econômica ou social (SÜSSEKIND, 2010).

Desse modo, diante da insuficiência das dependências econômica, técnica e social na explicação do fenômeno da subordinação, adotou-se na doutrina atualmente a natureza jurídica da subordinação. A subordinação, portanto, é uma situação jurídica decorrente do contrato de trabalho firmado entre empregador e empregado, na qual este acolhe a direção dada por aquele na forma de execução das atividades (DELGADO, 2017).

Cabe destacar que a subordinação do trabalhador é uma condição oposta ao poder empregatício, de modo que sem a subordinação, o empregador não poderia exercer o poder patronal sobre seus empregados (SÜSSEKIND, 2010).

2.4 O PODER EMPREGATÍCIO

O poder patronal tem fundamentos legais e doutrinários que buscam explicar o seu surgimento. Sob a perspectiva legal, não existem normas jurídicas que regulam propriamente o poder do empregador, apenas sendo tratado de maneira implícita pela CLT. O artigo 2º da CLT disciplina que o empregador, ao assumir os riscos da atividade, dirige a prestação de serviços. Já o artigo 3º do mesmo diploma legal prevê que o empregado trabalhará mediante dependência do empregador. A partir desses dois artigos, é possível extrair a fundamentação legal para o poder empregatício, o qual pode ser exercido legalmente sobre a atividade desempenhada, tendo em vista a subordinação do trabalhador (NASCIMENTO, 2008).

Já em relação ao aspecto doutrinário, existem três principais teorias que buscam explicar o real fundamento do poder patronal (NASCIMENTO, 2008):

- a) teoria da propriedade privada: o poder empregatício decorre do direito de propriedade, uma vez que o empregador, por possuir os meios de produção e sustentar os riscos do empreendimento, possui a faculdade de dirigir e coordenar a prestação de serviços do empregado. Todavia, tal teoria não se presta, atualmente, para os fins propostos, tendo em vista que o empregado não mais se subordina ao empregador em razão de o mesmo ser proprietário da empresa, visto que dificilmente a atividade é comandada por quem detém a propriedade do empreendimento;
- b) teoria institucional: concebe a empresa como uma instituição, na qual as pessoas nela envolvidas estão dispostas em uma espécie de hierarquia colaborativa, tendo o diretor o poder de direção sobre as atividades com a finalidade de promover o bem comum. Tal teoria caiu em desuso, pois não explica de fato o poder patronal, limitando-o a um mecanismo de direção empresarial;
- c) teoria contratual: o poder empregatício decorre do contrato de trabalho, o qual é firmado por livre e espontânea vontade entre as partes, aceitando o empregado as diretrizes dadas pelo empregador a respeito da execução das atividades.

A teoria contratual é a mais aceita pela doutrina como fundamento do poder patronal, partindo-se do pressuposto de que a relação entre subordinação do empregado e poder diretivo do empregador efetivamente decorrem do acordo de vontades realizado entre as partes (NASCIMENTO, 2008).

Ainda, com relação ao poder empregatício, existem autores que o subdividem em poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar:

- a) poder diretivo (organizacional ou de comando): diz respeito à organização da atividade econômica não só no âmbito empresarial, mas também na perspectiva individual de cada trabalhador na execução de suas tarefas. O poder diretivo compreende a capacidade de o empregador coordenar as atividades gerais da empresa, como por exemplo definir o horário de trabalho e o padrão de vestimenta de seus empregados (ALVARENGA, 2010);

- b) poder regulamentar: relaciona-se à faculdade de a empresa estabelecer normas gerais a serem observadas pelos trabalhadores. O poder regulamentar, por assim dizer, é apenas um meio de externalização do poder diretivo, uma vez que sem a linguagem verbal ou escrita não se teria como exercer o poder diretivo no mundo dos fatos (DELGADO, 2017);
- c) poder fiscalizatório (ou de controle): diz respeito à possibilidade de o empregador fiscalizar e controlar o desempenho das atividades pelos empregados dentro do estabelecimento empresarial (ALVARENGA, 2010);
- d) poder disciplinar: revela-se na capacidade que o empregador tem para aplicar sanções ao empregado que descumpra os deveres a que está sujeito, seja pela força da lei, seja pela norma coletiva, seja pelo próprio contrato de trabalho, objetivando, assim, a manutenção da ordem no ambiente de trabalho (BARROS, 2016).

O poder empregatício, portanto, engloba um conjunto de prerrogativas que favorecem o empregador, conferindo-lhe influência no contrato de trabalho e no próprio funcionamento da empresa, podendo ser definido, ainda, como um complexo de atribuições que dizem respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da atividade empresarial. Todavia, em que pese o poder patronal atribua ao empregador determinadas prerrogativas, não pode ser exercido de forma absoluta (DELGADO, 2017).

2.4.1 Limites ao Poder Empregatício

No que diz respeito ao poder empregatício, este encontra limites na Constituição Federal (CF), nas leis infraconstitucionais, nas normas coletivas, no regulamento interno da empresa e no próprio contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2008).

Nesse sentido, o uso do poder empregatício não pode ser contrário às regulamentações do trabalho em geral, às determinações de ordem pública ou até mesmo aos bons costumes, devendo, ainda, observar os termos pactuados no contrato de trabalho, os quais não podem ser modificados em prejuízo do trabalhador (NASCIMENTO, 2008).

Outro limite ao exercício do poder patronal está na sua própria finalidade que é a de garantir a organização do trabalho, não podendo ser utilizado para fins

persecutórios ou desviantes. O regulamento interno empresarial também é um limitador ao poder patronal, na medida em que ao estabelecer normas sobre o modo de funcionamento da atividade e da prestação de serviços, o empregador está vinculado às regras por ele mesmo estabelecidas (NASCIMENTO, 2008).

Os direitos fundamentais, por fim, também figuram como limites e restrições ao poder patronal. O fato é que as garantias constitucionais estão intrinsecamente relacionadas com o indivíduo, acompanhando-o inclusive na relação de emprego, devendo o empregador respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade de pessoa humana (NASCIMENTO, 2008).

Nesse sentido, por exemplo, a proteção aos direitos de personalidade do empregado, prevista na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil de 2002 (CC), limita tanto o exercício do poder patronal, quanto a subordinação do empregado, não podendo o empregador violar os direitos fundamentais do trabalhador (ALVARENGA, 2010).

Nessa perspectiva, a incidência dos direitos fundamentais na relação de emprego tem o propósito não só de proteger a dignidade do trabalhador, mas também impor limites ao exercício do poder patronal (NASCIMENTO, 2008).

3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS, A RELAÇÃO DE EMPREGO E O USO DE UNIFORMES

O surgimento dos direitos fundamentais está intimamente ligado à construção do moderno Estado constitucional, que tem como objetivos principais o reconhecimento e a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais (SARLET, 2009).

A partir do século XVI, mas principalmente no século XVIII por meio da doutrina jus naturalista, surgiu a noção de que existem postulados de caráter supra positivo que atuam na limitação do exercício do poder, bem como na sua legitimação. Diversos teólogos e filósofos defendiam o reconhecimento de direitos naturais, expressados na liberdade e dignidade da pessoa humana, que são comuns a todos os indivíduos, devendo esses direitos serem garantidos pelo Estado e oponíveis a todos (SARLET, 2009).

Nesse aspecto, concomitantemente à construção doutrinária do século XVIII, ocorre uma gradativa recepção dos direitos e liberdades pelo direito positivo. As declarações inglesas do século XVII contribuíram para a evolução dos direitos e liberdades fundamentais civis, mas somente com a Declaração do povo da Virgínia, de 1776, é que há o real surgimento dos direitos fundamentais constitucionais. Isso, porque somente em 1776 é que os direitos fundamentais receberam normatividade distinta especial e a garantia de sua defesa pela Suprema Corte, sujeitando todos os poderes públicos à observância e respeito dos direitos fundamentais (SARLET, 2009).

A positivação dos direitos fundamentais está estritamente ligada à ideia de Constituição e Estado de Direito, na medida em que os direitos fundamentais, constantes na Constituição, presumem a organização e a atuação controlada dos órgãos estatais, estando a sua eficácia adstrita ao Estado de Direito. Em outras palavras, os direitos fundamentais são a base e o fundamento do Estado constitucional, estando o exercício de seu poder limitado à Constituição (SARLET, 2009).

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 trouxe pela primeira vez na história do constitucionalismo pátrio a matéria dos direitos fundamentais com a relevância merecida, conferindo-lhes status jurídico nunca antes reconhecido. Isso se deu muito em razão do contexto histórico em que o país se encontrava após a

ditadura militar, fazendo-se necessária uma redemocratização do país (SARLET, 2009).

Nessa perspectiva, muitos direitos fundamentais foram dispostos em um Título próprio da Constituição Federal, dotados de aplicabilidade imediata por força do artigo 5º, §1º, da CF de 1988, bem como estão incluídos no rol das cláusulas pétreas, previsto no artigo 60, §4º, da CF, o que confere aos direitos fundamentais maior proteção e estabilidade (SARLET, 2009).

Os direitos fundamentais, portanto, na ordem constitucional brasileira, podem ser definidos como um conjunto prerrogativas jurídicas previstas na Constituição, seja de forma expressa, seja de forma implícita, que são dirigidas às pessoas e não são passíveis de disponibilidade pelos poderes constituídos (SARLET, 2018).

Ainda, podem ser definidos como direitos de toda pessoa pela sua própria condição, sendo absolutos, implicando em dever de abstenção para sua proteção. São indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária (NASCIMENTO, 2005).

Dentro da classe dos direitos fundamentais, encontram-se os direitos de personalidade, os quais, por serem direitos subjetivos, buscam proteger valores essenciais da personalidade da pessoa. Nesse sentido, todos os direitos personalíssimos são direitos fundamentais, mas nem todo direito fundamental diz respeito à personalidade do indivíduo (AMARAL, 2003).

3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADE

A teoria dos direitos de personalidade propriamente dita iniciou-se no século XIX. Todavia, já a partir do século XVI com o Renascimento e Humanismo e, posteriormente, com Iluminismo no século XVIII, passou-se a colocar o indivíduo como ponto central do sistema jurídico, preocupando-se em elaborar um conceito de direitos subjetivos e a consequente defesa dos valores fundamentais da pessoa (AMARAL, 2003).

Mundialmente, com o decorrer do tempo, surgiram diversos documentos de suma importância ao desenvolvimento dos direitos de personalidade, como por exemplo o Bill of Rights nos Estados Unidos (1689), a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão na França (1789) e a Convenção Europeia dos Direitos

Humanos (1950). No Brasil, os direitos de personalidade foram apresentados no anteprojeto de Orlando Gomes (1963) e, atualmente, estão previstos na Constituição Federal, no Código Civil, Código Penal e em outras leis especiais, como a Lei de Imprensa (AMARAL, 2003).

Todavia, apenas com a instauração da dignidade da pessoa humana na ordem constitucional, prevista no artigo 1º, III, da CF, é que se pôde desenvolver uma dogmática a respeito dos direitos de personalidade (DINIZ, 2012).

Os direitos de personalidade são direitos subjetivos que preservam bens e valores essenciais do indivíduo, concedendo ao seu titular a prerrogativa de agir em defesa dos mesmos e também o direito de demandar o respeito a tais direitos por terceiros (AMARAL, 2003).

São direitos reconhecidos a todas as pessoas humanas tomadas em si mesmas e em suas projeções na sociedade, os quais protegem valores inatos do homem, como a vida, intimidade e honra (BITTAR, 2003).

O direito da personalidade é o direito que o indivíduo possui de resguardar o que lhe próprio, como a imagem e privacidade, facultando ao seu titular exigir de terceiros a abstenção. Possui as seguintes características (DINIZ, 2012):

- a) absolutos: têm eficácia erga omnes, oponíveis a terceiros compreendendo um direito de abstenção;
- b) extrapatrimoniais: não são passíveis de estimativa econômica, de modo que a indenização em caso de violação a direitos de personalidade se dará preferencialmente com o objetivo de reestabelecer o status quo ante e, sendo impossível, terá finalidade compensatória fixada em pecúnia;
- c) intransmissíveis: não podem ser transmitidos a outrem, não podendo alguém usufruir direitos de personalidade em nome alheio;
- d) indisponíveis: em regra, não são passíveis de disposição por seu titular;
- e) irrenunciáveis: não ultrapassam a esfera do titular;
- f) imprescritíveis: não se encerram pelo uso, nem pela falta dele;
- g) impenhoráveis: não são passíveis de penhora;
- h) ilimitados: não há um número específico de direitos de personalidade;
- i) vitalícios: em regra, findam com a morte do titular.

A proteção aos direitos de personalidade se dá em dois níveis: no nível constitucional, o qual contém princípios fundamentais constantes na Constituição

que regulam a matéria, e no nível da legislação ordinária, que aperfeiçoa e realiza tais princípios (AMARAL, 2003).

Na Constituição, temos o artigo 5º, incisos V, X e XXVIII alínea “a” prevendo alguns direitos de personalidade:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

(BRASIL, 1988)

Já no nível da legislação ordinária, no Código Civil, os direitos de personalidade estão previstos no Capítulo II, do Título I, da Parte Geral, compreendendo os artigos de número 11 a 21. A exemplo:

Art. 20. 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.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

(BRASIL, 2002)

Os direitos de personalidade cuidam do ser humano em duas circunstâncias. A primeira diz respeito à pessoa em si, como ser individual, atentando-se ao seu patrimônio físico e intelectual, enquanto a segunda se refere à posição da pessoa perante a sociedade, considerando o seu patrimônio moral (BITTAR, 2003).

Os direitos de personalidade, no âmbito do direito do trabalho, têm a finalidade de proteger as qualidades e os atributos essenciais do trabalhador, de modo que sejam preservados a sua integridade física, psíquica, intelectual e moral (ALVARENGA, 2013).

Para Bittar, os aspectos físicos dizem respeito aos elementos materiais da estrutura humana. Os aspectos psíquicos referem-se a componentes intrínsecos da personalidade. Já os aspectos morais são os atributos valorativos e as virtudes da pessoa na sociedade (BITTAR, 2003).

Os aspectos físicos são aqueles relacionados à integridade física, como o direito à vida, à higiene física, ao alimento, ao próprio corpo e à destinação do cadáver. Os aspectos psíquicos dizem respeito à integridade psíquica, à saúde mental. Os aspectos intelectuais abrangem o direito à liberdade de pensamento, à autoria científica, artística e literária e ao direito de inventor. Por fim, os aspectos morais são aqueles destinados à proteção da intimidade, honra, vida privada, liberdade, nome, imagem (ALVARENGA, 2013).

Diversos são os autores que defendem a natureza jus naturalista dos direitos de personalidade, visto que são inatos ao indivíduo pela sua mera condição de pessoa humana, independentemente de positividade no ordenamento jurídico (ALVARENGA, 2013).

Para Bittar, os direitos de personalidade são atributos de cada pessoa pela sua própria existência. São anteriores ao Estado, devendo ser reconhecidos e protegidos pelo ordenamento jurídico frente ao poder público e as relações privadas (BITTAR, 2003).

Para França, os direitos de personalidade não são somente aqueles previstos no ordenamento jurídico, na medida em que independem de positivação pelo Estado para serem respeitados e observados, tendo em vista sua estrita relação com a própria condição humana (FRANÇA, 1980).

Szaniawski segue a mesma linha da natureza jus naturalista dos direitos de personalidade, pois esses direitos relacionam-se à natureza humana, os quais garantem o respeito à dignidade da pessoa humana (SZANIAWSKI, 2005).

Desse modo, em que pese não haja na CLT uma sistematização propriamente dita dos direitos de personalidade no âmbito das relações de trabalho, essa ausência de normatização não prejudica a efetiva tutela dos direitos personalíssimos do trabalhador. Isso, porque as disposições previstas na Constituição Federal a respeito dos direitos de personalidade não são exaustivas, tendo, ainda, o Código Civil aplicação subsidiária às relações de trabalho, desde que não contrário aos princípios próprios do direito do trabalho (ALVARENGA, 2013).

No âmbito do direito do trabalho, é uníssono na doutrina o fato de que o trabalhador goza de proteção de seus direitos de personalidade. Todavia, há divergências quanto aos possíveis direitos de personalidade do empregador enquanto pessoa jurídica.

Szaniawski leciona que a partir do registro do ato constitutivo no ofício competente, a pessoa jurídica passa a ter tutela de seu nome, suas insígnias, sua marca, sua honra objetiva, seus segredos e intimidades (SZANIAWSKI, 2005).

Para Bittar, a figura do empregador, enquanto pessoa jurídica, somente tem a proteção de seus direitos de personalidade referente à sua essencialidade, como o nome, marca, símbolos e honra (BITTAR, 2003).

Por sua vez, Alkimin defende que apenas o nome, a imagem e a privacidade da pessoa jurídica são tutelados enquanto direitos de personalidade, ao passo que a proteção da honra é exclusiva de pessoas físicas (ALKIMIN, 2009).

Já para Diniz, as pessoas jurídicas têm direitos de personalidade, como o direito ao nome comercial, à imagem, ao segredo industrial, entre outros, que gozam de proteção tanto quanto os direitos personalíssimos das pessoas físicas. Todavia, a autora faz a ressalva de que a honra subjetiva não está no rol de direitos de personalidade da pessoa jurídica, uma vez que esse direito diz respeito ao sentimento pessoal de estima inerente à própria condição de pessoa humana (DINIZ, 2006).

No aspecto, a recente promulgação da Lei nº 13.467 de 2017 acrescentou o Título II-A na CLT, discorrendo sobre o dano extrapatrimonial. No caso, os artigos 223-C e 223-D determinam alguns direitos juridicamente tutelados das pessoas físicas e das pessoas jurídicas:

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

(BRASIL, 2017)

O direito à imagem é um direito específico dentre os direitos de personalidade, o qual possui significativa importância no ordenamento jurídico brasileiro, sendo tutelado tanto a nível constitucional quanto a nível infraconstitucional. Todavia, esta relevância dada ao direito de imagem é recente no estudo dos direitos de personalidade.

3.2 DIREITO À IMAGEM

O direito à imagem já era objeto de estudo pelos romanos, o *jus imaginis*, que consistia na prerrogativa que os familiares tinham de manter retratos de seus antepassados na entrada das casas. Todavia, a proteção ao direito de imagem como conhecemos hoje é fruto recente do estudo dos juristas, pois historicamente a imagem era retratada por pinturas ou esculturas, sendo muito improvável que a reprodução da imagem de determinada pessoa tenha se dado sem o seu consentimento (SILVA NETO, 2003).

A partir de 1829, contudo, a situação foi drasticamente alterada com a descoberta da fotografia, sendo que, a partir de então, a reprodução da imagem de determinada pessoa demandaria apenas alguns milésimos de segundos, possibilitando, assim, a retratação da imagem de um indivíduo sem sequer o seu conhecimento. Nesse contexto, surgem diversas situações de retratação indevida da

imagem das pessoas, fazendo-se necessária a tutela do direito de imagem (SILVA NETO, 2003).

No Brasil, já a partir da Constituição de 1824, o direito à imagem era tutelado pela ordem constitucional, todavia de forma indireta por meio da inviolabilidade do domicílio e da intimidade. Somente com a Constituição de 1988 é que a proteção ao direito de imagem se dá de forma expressa a nível constitucional, estando prevista nos seguintes dispositivos, como já mencionado anteriormente:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;

(BRASIL, 1988)

E esse não foi o único avanço quando se trata de tutela ao direito de imagem. Conforme referido anteriormente, o direito à imagem é um direito fundamental de personalidade, gozando de proteção especial característica desses direitos, estando, ainda, incluído no rol das cláusulas pétreas da Constituição (ARAÚJO, 1989).

O direito à imagem compreende a garantia das pessoas à projeção de sua personalidade frente a sociedade, sendo considerado um bem protegido e inviolável. É um direito de personalidade que não pode ser afastado de seu titular, compreendendo a noção de imagem-retrato e imagem atributo (NASCIMENTO, 2008).

A imagem-retrato diz respeito à reprodução da imagem física da pessoa, bem como de seus gestos ou de sua voz. Já a imagem-atributo é a maneira como determinada pessoa é vista pela sociedade, uma espécie de imagem social (SILVA NETO, 2003).

Romita define a imagem-retrato como representação do aspecto exterior de uma pessoa por meios técnicos, como fotografia, cinema, televisão, pintura e escultura. A imagem-atributo, por sua vez, relaciona-se com a intimidade, vida privada e a honra, aproximando-se da reputação da pessoa perante a sociedade (ROMITA, 1979).

Nascimento, por sua vez, conceitua imagem-retrato como a imagem da pessoa em si, enquanto a imagem-atributo representa o conceito pessoal irradiado à sociedade, o qual é formado ao longo da vida, como por exemplo, a reputação de um bom pai e de um bom advogado (NASCIMENTO, 2009).

Bittar também diferencia a noção de imagem-retrato e imagem-atributo, sendo que a primeira diz respeito à representação física do corpo da pessoa, ao passo que a segunda seria uma espécie de imagem moral, reputação e honra, relacionada aos valores da pessoa frente a sociedade (BITTAR, 1995).

Ainda, Meireles leciona que a imagem-retrato compreende a reprodução física da pessoa, por meio de fotografia, filmagem, etc., enquanto a imagem-atributo abrange os caracteres sociais do indivíduo, identificando-o como preguiçoso, estudioso, competente na sociedade (MEIRELES, 2005).

O direito de imagem, como qualquer outro direito de personalidade, exige uma proteção por parte do Estado contra o seu uso indevido. Mas, à exceção dos outros direitos de personalidade, alguns autores entendem que o direito de imagem é disponível por seu titular, na medida em que pode ser autorizada ou não a veiculação de sua imagem, mesmo que descontextualizada ou distorcida (FILHO, 2013).

Já para outros doutrinadores, a cessão do uso da própria imagem não caracteriza a disponibilidade do direito, sendo o direito à imagem indisponível como qualquer outro direito de personalidade. Defende-se que a indisponibilidade do direito de imagem reside no fato de que não pode ser mudado de titular, mesmo que por vontade própria do indivíduo (LYRIO, 2003).

Embora haja divergências quanto à disponibilidade ou não do direito de imagem, é unânime na doutrina que, para o seu uso ser lícito, faz-se necessário o

consentimento do titular do direito. Alguns autores entendem que a autorização do uso da imagem de determinada pessoa deve ser dada de forma expressa por seu titular, para que seja lícito o seu uso. A cessão do uso da imagem, assim, deve ser objeto de contrato entre as partes, no qual a vontade do titular da imagem estará expressada, devendo ser interpretada restritivamente (LYRIO, 2003).

Já para outros autores, o consentimento do titular para o uso de sua imagem pode também ser tácito, devendo, entretanto, ser tratado com limitações. É o caso, por exemplo, de modelos profissionais que ao permitirem a sua retratação, concordam implicitamente, de certa maneira, que seus retratos sejam expostos em locais públicos destinados a manifestações artísticas. Todavia, esse consentimento tácito não autoriza que seus retratos sejam expostos em locais desprovidos de finalidade artística (CHAVES, 1972).

Há, também, o caso de pessoas públicas, hipótese em que a publicidade é algo essencial à atividade dessas pessoas, presumindo-se um consentimento implícito para a veiculação de sua imagem (SARLET, 2018).

Nesse sentido, Bittar ensina que o direito à imagem, como qualquer outro direito, sofre certas limitações frente as imposições da coletividade, como a notoriedade da pessoa, o exercício de cargo público e os serviços de justiça e de política (BITTAR, 1995).

Diniz, além dessas três limitações, destaca os casos de necessidade de garantir a segurança pública, de atender ao interesse público, aos fins didáticos, científicos e culturais, de resguardar a saúde pública, de retratação de acontecimentos em que determinada pessoa somente é parte do cenário, como em shows, e de identificação compulsória (DINIZ, 2011).

Seja de forma expressa, seja de forma tácita, o uso da imagem sem a autorização de seu titular caracteriza ato ilícito, uma vez que viola os direitos de personalidade do indivíduo (BARROS, 2016).

3.2.1 Direito de Imagem na Relação de Emprego

No âmbito da relação de trabalho, deve o empregador zelar pela imagem do empregado, sendo vedado utilizá-la de forma vexatória ou para obter vantagem econômica (ALKIMIN, 2009).

Leciona Alvarenga que o empregador não pode utilizar de forma indevida a imagem do empregado para fins comerciais sem a sua autorização e sem o estabelecimento de um contrato de licença de uso de imagem (ALVARENGA, 2013).

O direito de imagem, por ser um direito de personalidade, não compõe o contrato de trabalho, não sendo permitido ao empregador dispor da imagem do empregado. Do mesmo modo, deve o trabalhador agir com diligência, a fim de que não desrespeite a imagem da empresa (SCHIAVI, 2011).

O trabalhador pode vir a sofrer violação de seu direito de imagem pelo empregador não só durante a execução do contrato de trabalho, mas antes de firmado o pacto e após o seu término. Na fase pré contratual, por exemplo, pode o empregado ter seu direito de imagem violado por meio de consultas realizadas pelo empregador e por uso de listas negras. Após a rescisão do contrato, a violação pode se dar na hipótese de o empregador fornecer informações desabonadoras do ex empregado para futuros potenciais empregadores. Todavia, a violação ao direito de imagem do empregado ocorre mais frequentemente durante a execução do contrato de trabalho, seja de forma intencional pelo empregador, seja pela má gestão e desorganização da atividade (ALKIMIN, 2009).

Na hipótese de a empresa utilizar a imagem do trabalhador para impulsionar a atividade empresarial, deverá ser realizada mediante contraprestação pecuniária em favor do empregado e com a sua autorização expressa para tal fim por meio de um contrato de natureza civil de licença do uso de imagem (ALVARENGA, 2013).

Isso, porque contratos de trabalho comuns não contêm intrinsecamente uma concessão tácita do empregado referente à utilização de sua imagem pelo empregador. Do mesmo modo, não pode o empregador estipular cláusulas contratuais genéricas que prevejam o uso da imagem do empregado de forma gratuita, irrestrita e ilimitada (ALMEIDA; FERREIRA, 2012).

Almeida e Ferreira ainda destacam o fato de que não há que se falar em autorização tácita por parte do empregado quando do uso de sua imagem, pois se trata de um direito fundamental que não pode ser mitigado por simples presunções. Ressaltam que a ausência de oposição expressa do trabalhador também não deve ser considerada como condição necessária para o reconhecimento de violação ao seu direito de imagem, uma vez que objeções feitas pelo empregado tendem a fragilizar sua permanência no emprego, pondo em risco sua fonte de renda (ALMEIDA; FERREIRA, 2012).

Nesse sentido, convém destacar a Súmula nº 403 do Superior Tribunal de Justiça:

“Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais.”

(STJ, 2009)

No aspecto, muitos Magistrados aplicam o entendimento acima às relações de emprego, no sentido de que o empregador que utilizar a imagem do empregado sem sua autorização, objetivando auferir ganhos patrimoniais, incorrerá em violação ao direito de imagem do trabalhador, devendo indenizá-lo independentemente da existência de prejuízos (ALMEIDA; FERREIRA, 2012).

3.2.2 O Uso de Logomarcas no Uniforme do Empregado

Conforme referido anteriormente, a subordinação jurídica do empregado é o elemento mais relevante na caracterização da relação de emprego, na qual o trabalhador acolhe a direção dada pelo empregador na forma de execução das atividades. O poder empregatício, por sua vez, é uma condição oposta à subordinação jurídica, compreendendo um conjunto de prerrogativas que favorecem o empregador, conferindo-lhe influência no contrato de trabalho e no próprio funcionamento da empresa.

Foi referido também que embora o poder patronal atribua ao empregador determinadas prerrogativas, não pode ser exercido de forma absoluta, encontrando limites na Constituição, nas leis infraconstitucionais, nos acordos coletivos e no próprio contrato de trabalho. Ainda, o direito à imagem, por ser um direito fundamental de personalidade, também é limitador ao exercício do poder patronal, na medida em que está intrinsecamente relacionado com o indivíduo, não podendo o empregador dispor da imagem do empregado sem a sua autorização.

No caso de imposição patronal do uso de uniformes, é uníssono na doutrina e na jurisprudência que é lícito ao empregador definir o padrão de vestimenta de seus empregados, desde que relacionada à atividade desempenhada e que atenda a determinadas condições de saúde e higiene do trabalho (ALVARENGA, 2013).

Todavia, a utilização de uniforme não pode violar a intimidade do empregado, nem a sua honra, como por exemplo o uso de vestimentas que realçam as partes íntimas do trabalhador ou que tenham conteúdos que façam o empregado se sentir envergonhado (BACARAT, 2003).

Os usos e bons costumes devem ser observados pelo empregador ao definir o padrão de vestimenta de seus empregados, como também pelos próprios trabalhadores, quando não houver a imposição de uniformes pela empresa. É o caso, por exemplo, de uma agência bancária, onde os funcionários devem se apresentar com trajes mais formais para desempenhar suas atividades, sob pena de violação dos usos e bons costumes (ALVARENGA, 2013).

Cabe destacar que a exigência patronal do uso de uniformes ou de determinado padrão de vestimenta deve ser restrita ao local de trabalho e exclusivamente durante a jornada de trabalho. Caso o empregador interfira no modo de vestir de seus empregados, quando estes estão fora do local e da jornada de trabalho, estará violando a liberdade pessoal e a privacidade do trabalhador (ALVARENGA, 2013).

Especificamente em relação à imposição patronal de uso de uniformes com logomarcas pelos empregados, não há na doutrina um estudo específico acerca da licitude da conduta; se tal diretiva patronal violaria o direito de imagem do trabalhador ou não. O fato é que se estaria utilizando a imagem do empregado, sem a sua autorização, para divulgação das marcas estampadas em sua vestimenta.

Nesse sentido, cabe destacar a diferenciação realizada por Fonseca e Fleming a respeito das logomarcas constantes no uniforme (FONSECA; FLEMING 2014):

- a) logomarcas do próprio empregador: utilizando entendimento da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Fonseca e Fleming apontam que o uso de logomarcas da própria empresa empregadora no uniforme do empregado não configura ato ilícito, pois a diretiva se encontra dentro do poder empregatício. Desse modo, não há que se falar em violação do direito de imagem do trabalhador;
- b) logomarcas do grupo econômico: embora as empresas que compõem o grupo econômico não sejam empregadoras diretas do trabalhador, considerar-se-ia lícita a utilização de suas logomarcas no uniforme do empregado. Isso, porque, como as empresas do grupo econômico são

responsáveis solidariamente pelas obrigações trabalhistas, estariam equiparadas à empregadora direta, não havendo ilicitude na inserção de suas marcas no uniforme;

- c) logomarcas de terceiros: Fonseca e Fleming apontam que a imposição patronal do uso de uniformes constando propaganda de terceiros, sem autorização do empregado, violaria o artigo 20 do Código Civil, configurando abuso do poder diretivo. No caso, estaria utilizando a imagem do empregado para fins comerciais, sendo imprescindível a autorização do trabalhador para tal fim, bem como a existência de contraprestação pecuniária em seu favor, para que a diretiva patronal seja lícita.

No aspecto, a Lei 13.467 de 2017, denominada reforma trabalhista, editou o artigo 456-A, caput, da CLT, prevendo o seguinte:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

(BRASIL, 2017)

Alvarenga e Melo lecionam que o citado artigo anseia legitimar a intervenção do empregador sobre o direito de imagem do empregado, especificamente na sua imagem-atributo. Todavia, destacam que a aplicação do dispositivo não pode se dar de forma isolada, devendo ser interpretado em conjunto com as normas constitucionais e infraconstitucionais, bem como com os tratados internacionais de direitos humanos, uma vez que se trata de direito de personalidade (ALVARENGA; MELO, 2019).

Sob o aspecto internacional, os autores mencionam que o direito à imagem possui proteção em diversos tratados em que o Brasil é signatário, entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração de Filadélfia de 1944, os Pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos, os Pactos Internacionais sobre Direitos Econômicos e Culturais, o Pacto San Jose da Costa Rica e o Pacto de San Salvador. Desse modo, Alvarenga e Melo defendem a importância de se realizar um

controle de convencionalidade do artigo 456-A da CLT frente as normas internacionais, isto é, analisar a compatibilidade entre o referido artigo e as normas previstas nos tratados internacionais (ALVARENGA; MELO, 2019).

Isso, porque os Estados signatários não podem se eximir da obrigação de efetivar e proteger os direitos humanos constantes nos tratados internacionais, sob pena de responsabilização perante as comissões internacionais. Desse modo, os autores concluem que a aplicação literal do artigo 456-A da CLT vai de encontro com as normas constitucionais, infraconstitucionais e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, de modo que a exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas ofende a imagem do empregado (ALVARENGA; MELO, 2019).

O assunto em questão é tema recorrente de ações judiciais na Justiça do Trabalho do Brasil, nas quais pretende o autor (empregado) ser indenizado pela violação do seu direito de imagem devido ao uso de uniforme com logomarcas. Em razão disso, será desenvolvida uma análise jurisprudencial, para que seja verificado se o artigo 456-A da CLT, acrescentado pela reforma trabalhista, está em consonância com o posicionamento que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho vem assumindo a respeito do assunto.

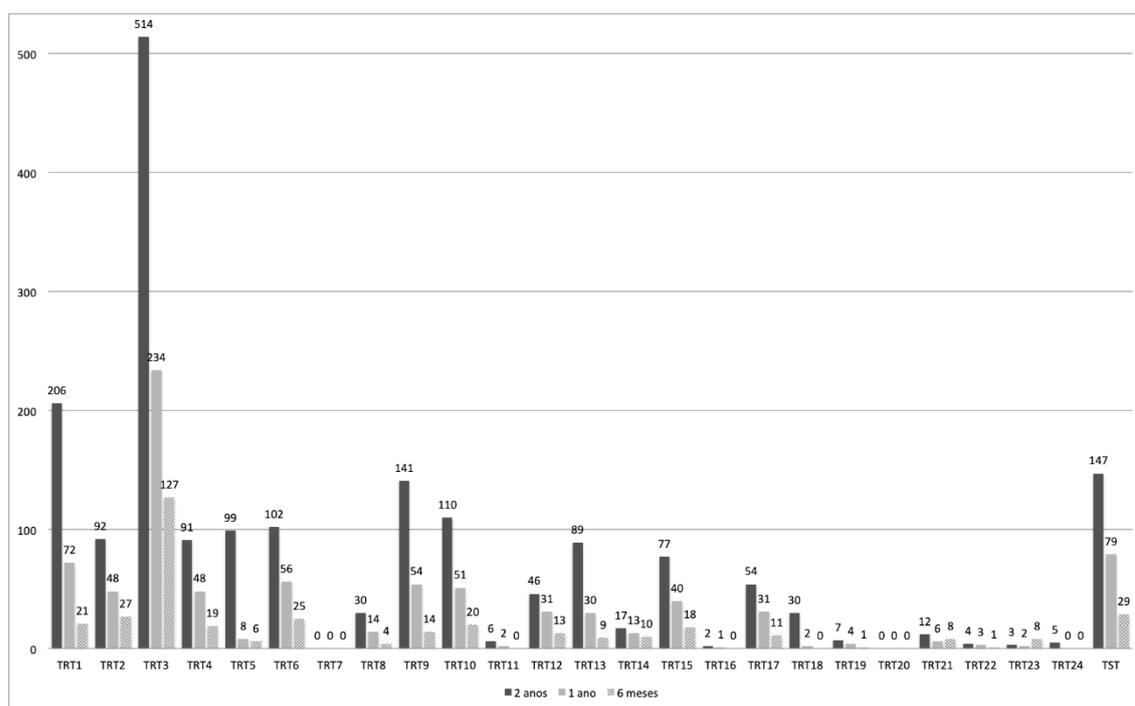
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE CASOS SOBRE O USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME

A pesquisa iniciou-se com a busca de acórdãos em todos os sites dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil e do Tribunal Superior do Trabalho com as palavras-chave “uniforme” e “logomarca”. Essas palavras foram escolhidas por se acreditar que eram as mais adequadas para encontrar acórdãos que se encaixassem dentro do objeto de análise proposta.

Como período de tempo, quantificou-se o número de acórdãos existentes dentro da busca em 2 anos, 1 ano e 6 meses. Esta análise quantitativa inicial buscou compreender, não somente a quantidade de material existente, mas também qual seria o intervalo de tempo mais adequado para a presente pesquisa.

A análise quantitativa das decisões retornou um número bastante expressivo de material dentro de todos os períodos buscados. Pelo presente trabalho se tratar de um Trabalho de Conclusão de Curso, o que implica em menos recursos para pesquisa, escolheu-se aprofundar com análise de conteúdo somente os acórdãos encontrados no período de 6 meses (outubro de 2018 a abril de 2019). Mesmo sendo o menor dos períodos – resultando em menor volume de material – ainda assim se possui quantidade significativa de conteúdo para análise. No gráfico 1 está a quantidade de acórdãos encontrados na análise de cada período distribuída por Tribunal.

Gráfico 1 – Quantidade de acórdãos em cada período de tempo por Tribunal

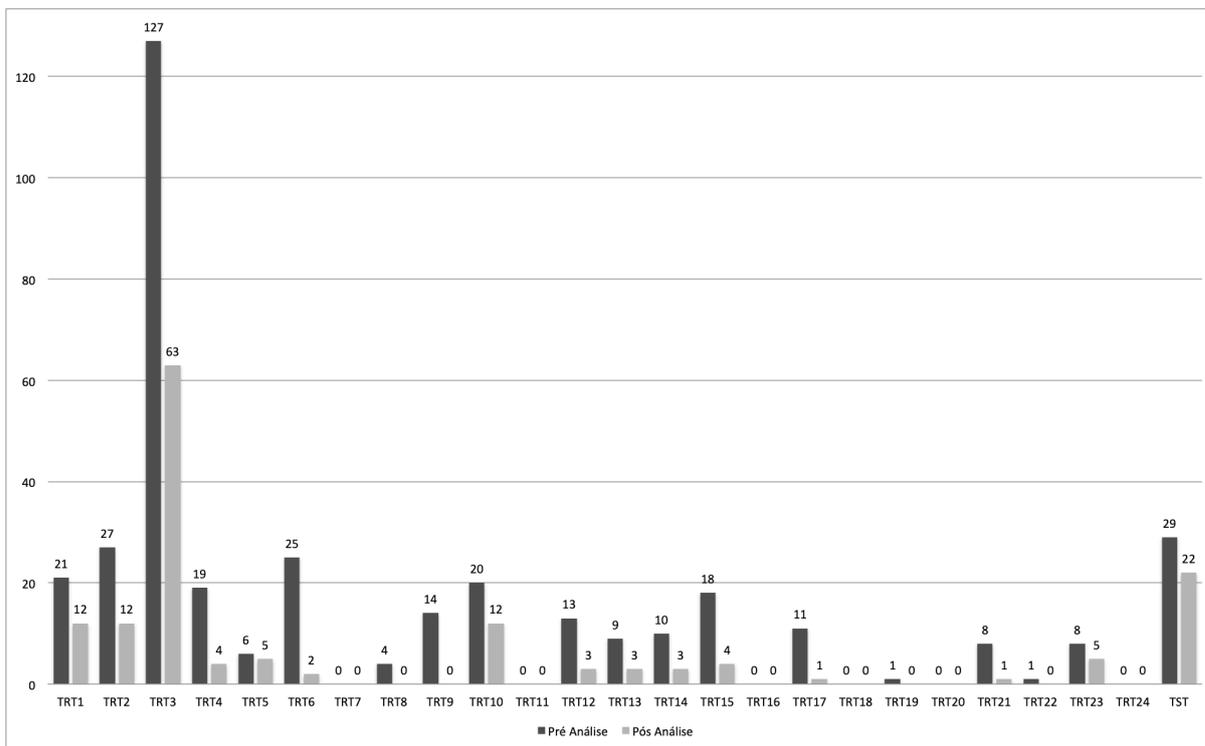


Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Como pode ser observado, não foram localizadas decisões de 2º grau que constem simultaneamente as palavras “uniforme” e “logomarca” no banco de acórdãos disponível nos sites do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Diante do insucesso na pesquisa realizada nos respectivos sites, procedeu-se ao contato via e-mail com ambos os Tribunais, para obter os resultados almejados. A Ouvidoria do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região retornou o contato, afirmando que a busca pretendida, de fato, não retornou resultados, não havendo qualquer erro no sistema de busca. Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região não retornou o contato.

Escolhido o período de tempo, iniciou-se uma análise preliminar de conteúdo dos acórdãos para verificar quais, dentro da totalidade, de fato tratavam sobre o objeto da pesquisa. Para tanto, realizou-se uma leitura dinâmica dos documentos, excluindo-se do montante aquelas decisões que não versavam sobre o assunto de interesse. O resultado obtido está posto no gráfico 2.

Gráfico 2 – Quantidade de acórdãos pré e pós análise preliminar por Tribunal



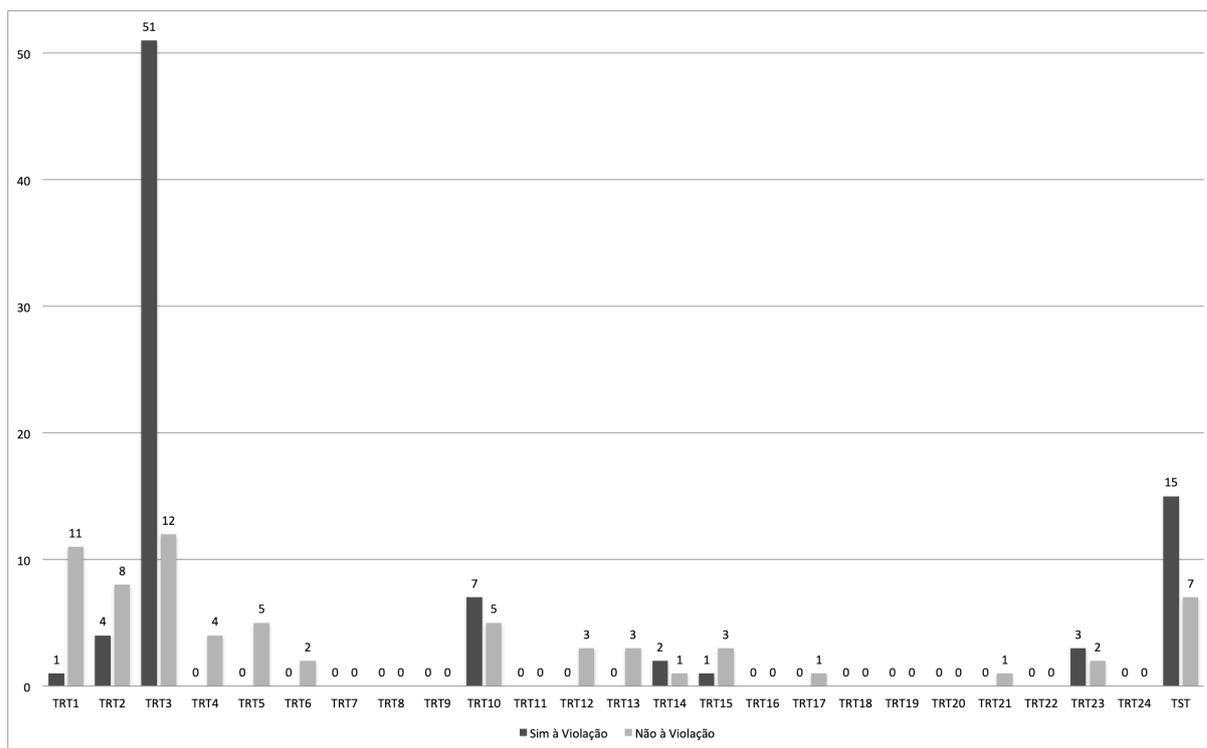
Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

O próximo passo foi analisar o conteúdo dos acórdãos selecionados. A análise foi dividida em duas grandes etapas:

- a) a primeira diz respeito a compreender as decisões, buscando verificar se a exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas violaria ou não o direito à imagem do empregado;
- b) a segunda, por sua vez, baseou-se em compreender os argumentos utilizados para fundamentar tais decisões.

Encontra-se, no gráfico 3, o número de acórdãos divididos em duas categorias: decisões sobre SIM ou NÃO à violação ao direito de imagem do empregado.

Gráfico 3 – Acórdãos que decidem sobre a SIM ou NÃO violação por Tribunal

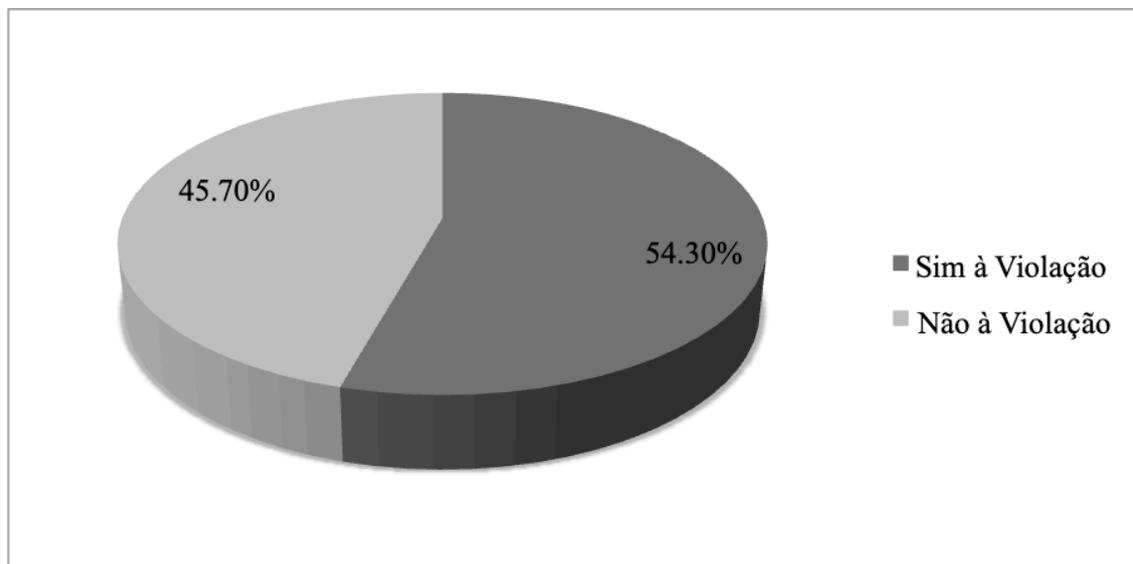


Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Dos acórdãos analisados sobre o tema objeto da pesquisa, 55,26% entenderam que a imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas pelos empregados viola o direito de imagem do trabalhador. Por sua vez, 44,74% dos acórdãos apontam em sentido oposto, ou seja, a exigência do empregador do uso de uniforme com logomarcas pelo empregado não viola o direito de imagem do obreiro.

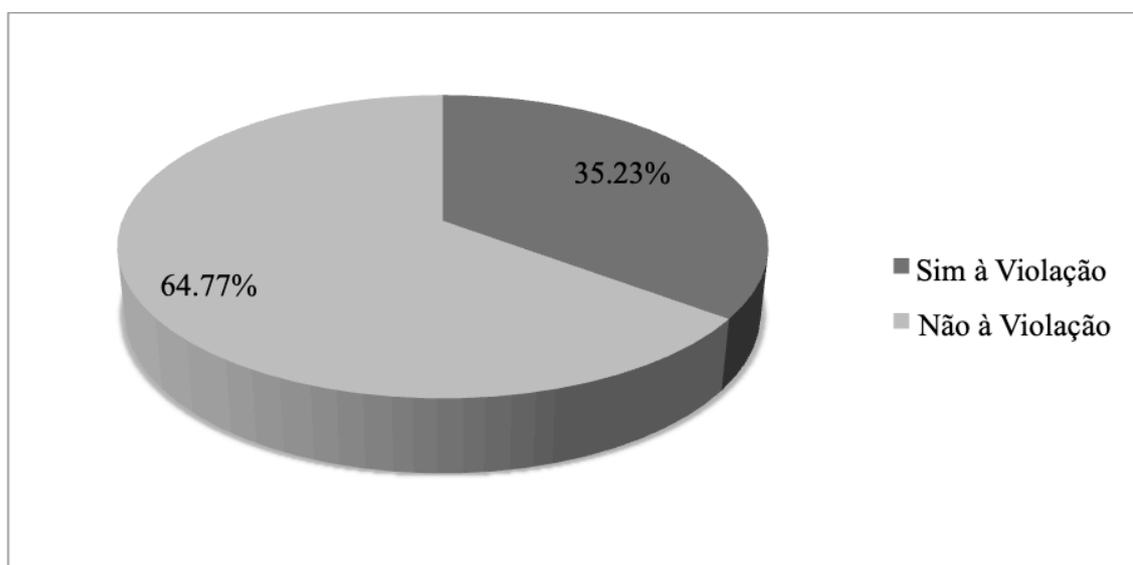
Levando em consideração que o número de documentos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) constante dentro da análise é muito mais expressivo que dos demais Tribunais, considerou-se relevante também fazer uma análise excluindo o referido Tribunal. Como esperado, os resultados foram significativamente alterados, passando, agora, os acórdãos que decidem pela violação ao direito de imagem do empregado representar percentual de apenas 35,23%. Por se turno, os acórdãos que julgam pela não violação ao direito de imagem representam, agora, 64,77% do total de decisões analisadas. Ilustram-se tais percentuais citados nos gráficos 4 e 5 a seguir.

Gráfico 4 – Percentual de acórdãos sobre o total que decidem sobre a SIM ou NÃO violação



Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Gráfico 5 – Percentual de acórdãos sobre o total excluindo acórdãos do TRT3 que decidem sobre a SIM ou NÃO violação



Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Acredita-se que uma das possíveis causas dessa discrepância entre os percentuais calculados com o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e sem ele seja o fato de que nesse Tribunal existe uma Súmula prevendo que o uso de logomarcas no uniforme viola o direito à imagem do empregado:

Súmula n. 35

Uso de uniforme. Logotipos de produtos de outras empresas comercializados pela empregadora. Ausência de prévio assentimento e de compensação econômica. Existência de violação ao direito de imagem.

A imposição patronal de uso de uniforme com logotipos de produtos de outras empresas comercializados pela empregadora, sem que haja concordância do empregado e compensação econômica, viola o direito de imagem do trabalhador, sendo devida a indenização por dano moral.

(TRT3, 2014)

Desse modo, presume-se que o número de ações e recursos trabalhistas sobre o assunto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região seja muito superior em relação aos demais devido à segurança jurídica advinda da Súmula nº 35. O fato é que com a citada Súmula, cria-se um padrão de julgamento a ser observado por todos os julgadores do Tribunal, dando, assim, ao potencial autor da ação (empregado) uma determinada certeza de resultado favorável à sua lide, configurando-se um fator motivacional à propositura de ação.

Nesse sentido, dentre todos os acórdãos objeto da pesquisa encontrados no referido Tribunal, 80,95% dão provimento à reclamatória trabalhista para reconhecer a violação ao direito de imagem do empregado em razão da imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas.

Seguindo o mesmo raciocínio, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região possui uma Súmula em sentido oposto, ou seja, a exigência patronal de uso de uniforme com logomarcas pelos empregados não viola o direito de imagem do trabalhador:

Súmula n. 51

DANOS MORAIS. DIREITO DE IMAGEM. USO DE FARDAMENTO, RESTRITO AO AMBIENTE DE TRABALHO, COM LOGOTIPOS DOS PRODUTOS COMERCIALIZADOS NA EMPREGADORA. AUSÊNCIA DE PRÉVIO ASSENTIMENTO E DE COMPENSAÇÃO ECONÔMICA.

DAMNUM IN RE IPSA. IMPOSSIBILIDADE. O fato de usar farda na qual consta a propaganda de empresas cujos produtos sejam comercializados no estabelecimento em que labora o empregado não configura por si só dano de ordem moral que redunde em dever reparatório in re ipsa. Necessário se faz a prova contundente dos requisitos previstos no art. 186 do CC.

(TRT5, 2017)

A pesquisa de jurisprudência realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região retornou resultado de apenas 5 acórdãos sobre o tema objeto de pesquisa, os quais todos negaram provimento ao recurso do autor (empregado). Assim, acredita-se que tal Súmula seja um fator desestimulante ao ajuizamento de ações por trabalhadores que querem ser indenizados pela violação de sua imagem em razão do uso de uniforme com logomarcas.

Seguindo o que sugere Bardin (2011), e adaptando para a realidade da pesquisa, para elucidar e compreender os principais argumentos utilizados na fundamentação dos acórdãos, procedeu-se:

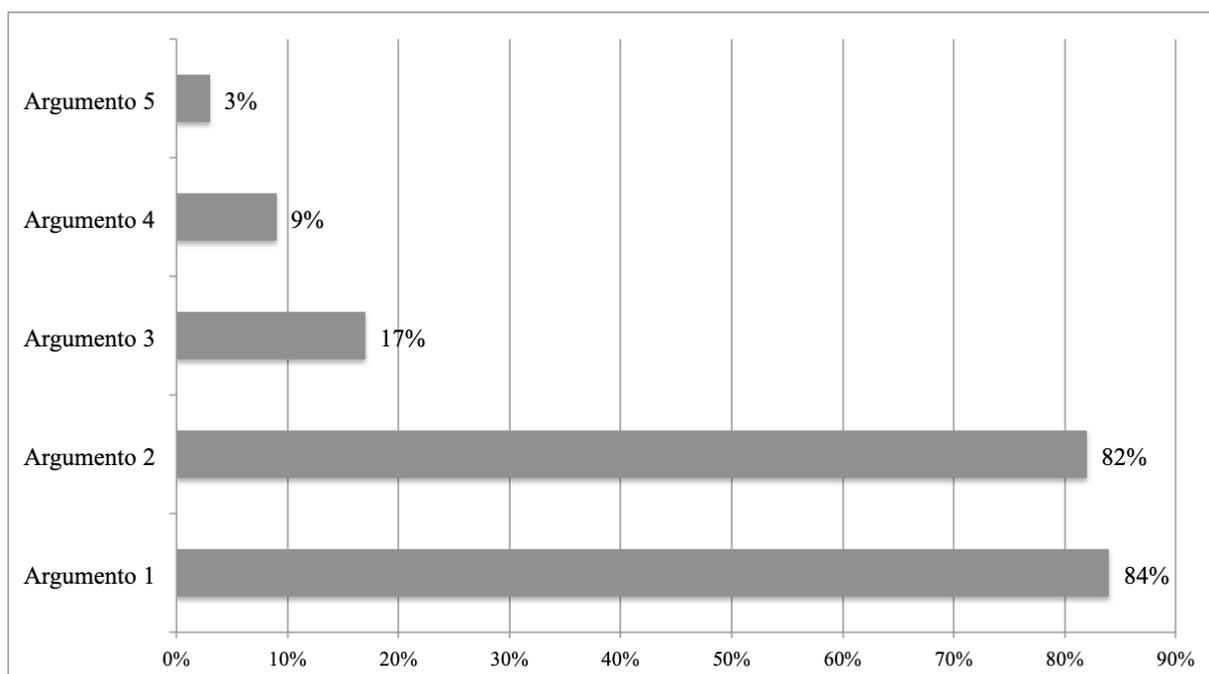
- a) de uma pré análise, onde se compreendia como os argumentos, no geral, eram dispostos dentro dos acórdãos;
- b) da exploração do material, com foco em uma leitura minuciosa buscando e já organizando sistematicamente os argumentos (identificando padrões e agrupando-os);
- c) e da interpretação dos resultados encontrados, objetivando desenvolver uma discussão baseada em literatura já explorada anteriormente.

Ao todo foram analisados 152 acórdãos. Destes, 68 decidem que a exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas pelo empregado não viola o direito de imagem do trabalhador e 84 julgam no sentido de que há violação ao direito de imagem do obreiro. Após a pré análise, foi constatado que os argumentos utilizados para fundamentar as decisões eram, como esperado, em geral congruentes. Por isso, a exploração do material em busca de padrões foi dividida em dois grupos: acórdãos sobre SIM violação ao direito de imagem do empregado e acórdãos sobre NÃO violação ao direito de imagem do empregado.

4.1 SOBRE SIM À VIOLAÇÃO

Quando da fundamentação sobre a violação do direito de imagem do empregado pelo uso de uniformes com logomarcas, foram encontrados recorrentemente 7 argumentos. Desses, 2 argumentos (chamados aqui de argumento 1 e argumento 2) se mostraram expressivamente mais frequentes, sendo cada um utilizado em, respectivamente, 84% e 82% dos acórdãos, seguidos de um terceiro argumento (argumento 3) constante em apenas 17% das decisões. Os demais argumentos foram encontrados em menos de 10% dos acórdãos, conforme exposto no gráfico 6 abaixo.

Gráfico 6 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a SIM violação

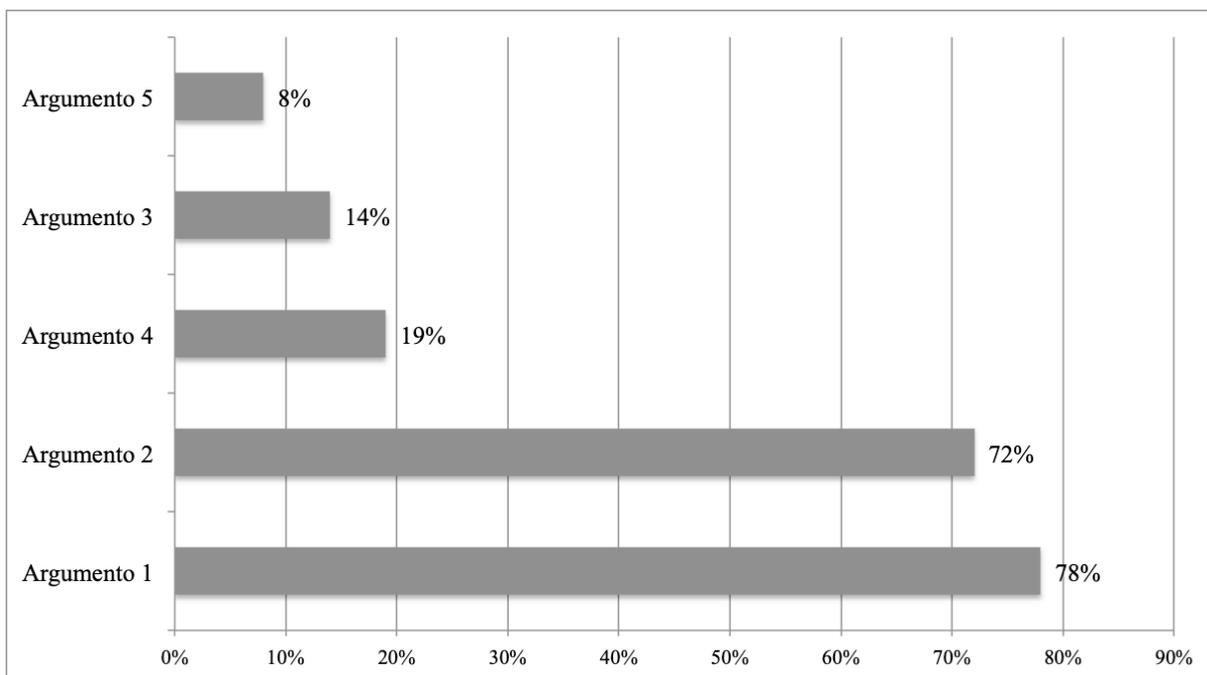


Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Das 84 decisões de 2º grau que julgaram pela SIM violação ao direito de imagem do empregado, 51 delas são do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, muito possivelmente em razão de sua Súmula nº 35, conforme exposto anteriormente. Por esse motivo, decidiu-se analisar quantitativamente os percentuais

dos argumentos sem essas decisões. Entretanto, como mostra o gráfico 7 abaixo, os argumentos 1 e 2 continuaram sendo os mais expressivos.

Gráfico 7 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a SIM violação excluindo acórdãos do TRT3



Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Passar-se-á, agora, a analisar cada um dos argumentos utilizados para fundamentar os acórdãos sobre SIM violação ao direito de imagem do empregado.

4.1.1 Argumento 1 – autorização do empregado

O argumento mais utilizado pelos Magistrados de segundo grau para fundamentar os acórdãos que reconhecem a violação ao direito de imagem do empregado pela exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas diz respeito à ausência de autorização expressa do próprio empregado para tal fim.

O fato é que os Desembargadores que utilizam tal fundamento entendem que o empregador, ao obrigar o empregado a utilizar uniforme com logomarcas de outras empresas ou marcas, está utilizando a imagem do trabalhador para fazer propaganda dos logotipos estampados. Nesse sentido, caracteriza-se verdadeiro uso da imagem do obreiro para fins comerciais, de modo que a prática de tal ato

pelo empregador, sem a autorização do empregado, viola o artigo 20 do Código Civil, o que justifica a condenação ao pagamento de indenização, consoante disposição dos artigos 187 e 927 do Código Civil.

Transcreve-se trecho da fundamentação dada pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10884-43.2016.5.03.0059 para elucidar a questão:

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VIOLAÇÃO DO DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES.

(...) insurge-se a reclamada contra a condenação ao pagamento de indenização por dano moral, sustentando que, para a configuração do dano moral, seria necessária a prova dos prejuízos sofrido pelo autor. Afirma não caracterizar dano o uso de uniforme com as logomarcas comercializadas pela empresa. Colaciona arestos.

À análise.

O direito à imagem é um dos direitos da personalidade cuja proteção possui status constitucional (artigo 5º, V e X).

Despicienda, portanto, qualquer discussão sobre a finalidade da divulgação da imagem.

O direito à indenização nasce pela utilização da imagem da pessoa, sem a sua autorização.

Incontroversa a utilização da imagem do autor para fins comerciais, sem sua autorização.

Há, a toda evidência, em tal conduta, manifesto abuso do poder diretivo do empregador, a justificar sua condenação ao pagamento de indenização, com fulcro nos arts. 187 e 927 do Código Civil (...)

(TST, 2018)

4.1.2 Argumento 2 – contraprestação

A contraprestação pecuniária ao empregado também é um argumento muito utilizado pelos Julgadores de 2ª instância, geralmente combinado com a ausência de autorização do trabalhador, para reconhecer a violação ao direito de imagem do obreiro.

Entende-se que a escolha do empregador de colocar logomarcas de outras empresas nos uniformes de seus funcionários pode ser uma estratégia comercial e publicitária, de modo que se presume a existência de vantagem econômica, ainda que indireta, ao empregador. Por exemplo, tem-se a prática comum entre as empresas e seus fornecedores em que estas fornecem uniformes aos empregados daquela, desde que conste a sua marca na vestimenta. Desse modo, entendem os Magistrados que a utilização do empregado como forma de veiculação de propaganda em favor de terceiros, visando à divulgação de logomarcas de outras empresas, tem valor comercial, devendo ocorrer retribuição pecuniária pela exploração do uso de sua imagem.

Nesse sentido, transcreve-se trecho do acórdão a seguir:

"PROCESSO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS. EMPREGADO OBRIGADO A TRAJAR UNIFORME COM LOGOMARCA DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELA EMPREGADORA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL.

(...)

No caso dos autos, a imagem do autor foi utilizada sem sua autorização e com evidente finalidade comercial, uma vez que, na condição de empregado, circulava trajando uniformes com as logomarcas de produtos comercializados pela empresa, conforme explicitado no acórdão recorrido.

(...)

Obviamente as empresas escolhidas para ocupar o lugar na camiseta do estabelecimento comercial oferecem alguma contrapartida à empresa do comércio varejista. No presente caso, não há notícia de que o empregado, que utilizava a camiseta com as logomarcas comercializadas pela sua empregadora, tenha recebido algum benefício remuneratório por participar dessa propaganda, utilizando a sua imagem.

Todo trabalhador tem direito a preservar suas convicções íntimas e sua liberdade, não podendo ser constrangido a ostentar a propaganda de produto, sem a devida contrapartida monetária.

Ressalte-se que, em casos como o aqui descrito, o empregado pode, eventualmente, ser obrigado a divulgar produtos que, por suas convicções, reprovam o uso, apenas para atender à finalidade comercial do empregador.

Com efeito, ao obrigar o empregado a utilizar vestimenta com a finalidade de produzir um ganho econômico ao patrão, sem o devido consentimento e sem a devida contraprestação pelo serviço prestado, a empresa extrapolou o direito de empregador, incorrendo em abuso de direito, exatamente como prevê o artigo 187 do Código civil, que preleciona:

Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Por outro lado, desde que a publicidade de produtos integre, direta ou indiretamente, a estratégia comercial ou publicitária da empresa, é de se presumir a existência de vantagem comercial, ainda que indireta, não sendo relevante o fato de os produtos serem exibidos nas dependências do estabelecimento comercial (...)"

(TST, 2018)

4.1.3 Demais argumentos

Os desembargadores, ainda, utilizam recorrentemente outros argumentos em conjunto com os referidos anteriormente, a fim de que se tenha um acórdão melhor fundamentado e explicado. De certo modo, tais argumentos já constam nos subitens acima, a saber: abuso do poder diretivo e prescindibilidade de prejuízo ao empregado.

Quanto ao poder diretivo, é uníssono na jurisprudência que o empregador detém determinadas prerrogativas para organizar a execução da atividade empresarial, estando entre uma delas a faculdade de exigir o uso de uniforme por seus empregados. Todavia, esse poder não é absoluto, devendo ser respeitado os direitos fundamentais do trabalhador, entre eles, o direito de imagem. No aspecto, muitos Desembargadores entendem que a exigência do uso de uniforme com logomarcas de outras empresas, sem o consentimento do empregado e sem contraprestação econômica, excede os limites da relação de emprego e os objetivos do contrato de trabalho, configurando verdadeiro abuso do poder diretivo. O fato é que o empregado não foi contratado para fazer propaganda dessas marcas que constam em seu uniforme, o que torna tal diretiva patronal um ato ilícito, conforme artigo 187 do Código Civil, justificando a condenação da empresa ao pagamento de indenização.

No aspecto:

“RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELA EMPRESA RECLAMADA. PROPAGANDA INDEVIDA E SEM RETRIBUIÇÃO PERTINENTE. ART. 20 DO CÓDIGO CIVIL. *Esta Turma entende que a utilização de camisetas com logotipos de marcas de produtos comercializados pela Reclamada, sem a anuência do empregado ou compensação pecuniária, fere seu direito de imagem, de forma a configurar abuso do poder diretivo do empregador, ensejando, portanto, direito à*

indenização, com fulcro nos artigos 20, 187 e 927 do Código Civil (...)
(TST, 2019)

Já quanto à prescindibilidade de prejuízo, os Magistrados entendem que no caso de imposição patronal do uso de uniformes com logomarcas por seus empregados, é devida indenização por violação ao direito de imagem do trabalhador, independentemente de comprovação de dano. Nessa perspectiva, os Julgadores consideram que o artigo 20 do Código Civil, ao proteger o direito de imagem, não exige comprovação de prejuízo, para que se tenha direito à indenização, bastando a ausência de autorização e a respectiva utilização da imagem para fins comerciais.

Transcreve-se aqui trecho do acórdão Recurso de Revista nº 590-58.2016.5.05.0581:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RECURSO REGIDO PELO CPC/2015 E PELA IN Nº40/2016 DO TST DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM PROPAGANDAS COMERCIAIS SEM NENHUMA COMPENSAÇÃO PECUNIÁRIA. USO INDEVIDO DA IMAGEM. FIXAÇÃO DO VALOR EM R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS).

Discute-se, nos autos, a possibilidade de se configurar dano moral, pelo uso indevido da imagem, causado contra empregado que, em sua atividade laboral, comprovadamente lhe era determinado utilizar uniforme com logomarcas de fornecedores, sem nenhuma compensação pecuniária.

(...)

A simples leitura do citado artigo 20 da lei civil demonstra que, nos casos como este, de uso não autorizado da imagem de uma pessoa, e ao contrário do que comumente se faz em casos de dano moral e material, o legislador não adotou a técnica de se utilizar de cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados para delegar ao julgador, de cada caso

concreto, a tarefa de fazer a subsunção dos fatos à norma, de acordo com as circunstâncias e as peculiaridades de cada situação específica.

Ou seja, nos precisos termos do artigo 20 do Código Civil brasileiro, sempre que o juiz da causa verificar que a imagem de uma pessoa foi utilizada para fins comerciais, sem a sua autorização, essa prática poderá, a seu requerimento, ser proibida, "SEM PREJUÍZO DA INDENIZAÇÃO QUE COUBER". E isso configura claramente uma hipótese paralela ("OU se se destinarem a fins comerciais") à conduta que atingir "a honra, a boa fama ou a respeitabilidade" daquele que teve sua imagem utilizada por outrem, sem sua autorização, razão pela qual é desnecessária a comprovação efetiva de qualquer prejuízo concreto que lhe tenha sido causado.

Verifica-se que, nesta hipótese, o legislador preferiu, desde logo, tipificar, por completo, a conduta ilícita daquele que violar a imagem de outro, sem a sua autorização, vedando que o Poder Judiciário, após verificar ter ocorrido esse fato, possa concluir que esse não foi ilícito nem passível de qualquer indenização (...)"

(TST, 2019).

Cabe destacar, ainda, que para muitos Julgadores é indiferente se o empregado foi contratado para desempenhar as funções de vendedor e utiliza uniforme com as marcas dos produtos comercializados. Como também é irrelevante se o referido uniforme é utilizado apenas no local de trabalho e exclusivamente durante a jornada de trabalho. Isso, porque, conforme referido anteriormente, a ilicitude da conduta patronal decorre da utilização da imagem do trabalhador para fins comerciais sem autorização do empregado ou contraprestação econômica.

Nesse sentido:

“DANO MORAL. USO NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS. EMPREGADO OBRIGADO A TRAJAR UNIFORME COM LOGOMARCA DE

PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELA EMPREGADORA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. *Conforme se depreende da decisão recorrida, a imagem do autor foi utilizada sem sua autorização e com evidente finalidade comercial, uma vez que, na condição de empregado, estava obrigado a trajar uniforme que estampava as logomarcas de produtos comercializados pela empresa. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de reconhecer o direito à indenização por dano moral nos casos de utilização da imagem para fins econômicos. É o que se extrai também da Súmula 403 do STJ. A empresa atentou contra, portanto, o que dispõe o artigo 20 do Código Civil. Com efeito, ao obrigar o empregado a utilizar vestimenta com a finalidade de produzir um ganho econômico ao patrão, sem o devido consentimento e sem a devida contraprestação pelo serviço prestado, a empresa extrapolou seu direito potestativo, incorrendo em abuso de direito, exatamente como prevê o artigo 187 do Código Civil. Acrescente-se que, desde que a publicidade de produtos integre, direta ou indiretamente, a estratégia comercial ou publicitária da empresa, é de se presumir a existência de vantagem comercial, ainda que indireta, sendo irrelevante o fato de os produtos serem exibidos nas dependências do estabelecimento comercial. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 20 do Código Civil e provido (...)*
(TST, 2018)

Analisando o teor do julgados anteriores e a percentagem dos argumentos encontrados, é possível verificar que muitos Magistrados de segundo grau reconhecem a violação ao direito de imagem do empregado pelo uso de uniforme com logomarcas sem a autorização do trabalhador. A contraprestação pecuniária, por sua vez, figura-se como argumento adicional à fundamentação, diante da evidente finalidade comercial da conduta patronal. Ainda, nota-se que a ilicitude da imposição do uso de uniforme com logomarcas decorre da ausência de autorização

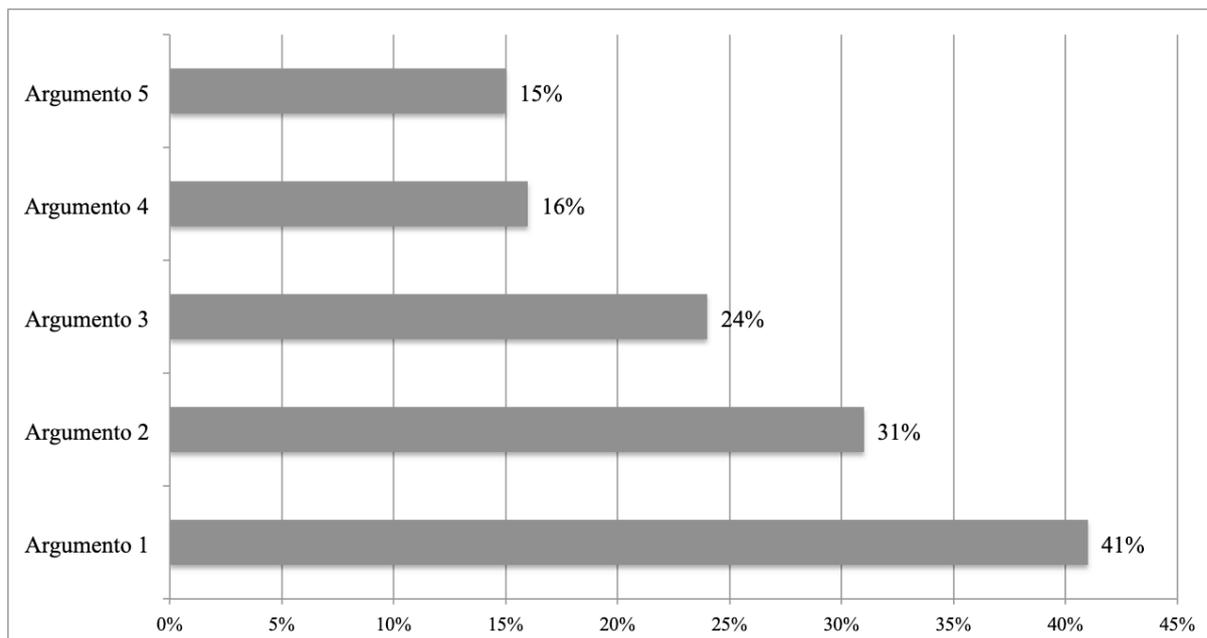
do empregado, dispensando a comprovação de dano, sendo irrelevante a função para a qual o trabalhador foi contratado e se a vestimenta é utilizada exclusivamente no ambiente de trabalho.

4.2 SOBRE NÃO À VIOLAÇÃO

Já quando da fundamentação sobre a NÃO violação do direito de imagem do empregado pelo uso de uniforme com logomarcas, foram identificados 19 argumentos frequentes, número esse significativamente maior do que os encontrados sobre SIM violação. Um possível motivo para isso pode ser em razão da necessidade de maior fundamentação quando se está flexibilizando direitos fundamentais e de personalidade das pessoas em determinadas situações, como no caso. O fato é que está em conflito o poder empregatício, situação advinda do contrato de trabalho, e o direito à imagem do empregado, direito esse decorrente da sua própria condição de pessoa humana, o qual sempre deve ser respeitado. Para tanto, acredita-se que os acórdãos que julgam pela não violação ao direito de imagem do trabalhador devem conter argumentos válidos e suficientes para justificar a decisão.

Dos 19 argumentos encontrados, apenas 5 deles são encontrados em mais de 10% dos acórdãos analisados. Os três mais expressivos estão em 41%, 31% e 24% das decisões (chamados aqui de argumentos 1, 2 e 3 respectivamente). Os outros dois (argumentos 4 e 5 respectivamente) se encontram em apenas 16% e 15% dos acórdãos. Estes percentuais estão ilustrados no gráfico 8.

Gráfico 8 – Percentual de incidência dos argumentos que fundamentam sobre a NÃO violação



Fonte: elaborado pelo autor (2019) com base em dados da pesquisa.

Conforme feito anteriormente, passar-se-á a analisar cada um dos argumentos mais encontrados nos acórdãos sobre NÃO violação ao direito de imagem do empregado.

4.2.1 Argumento 1 – ausência de dano

O argumento mais utilizado pelos Magistrados de segundo grau para fundamentar os acórdãos que não reconhecem a violação ao direito de imagem do empregado pela exigência patronal do uso de uniforme com logomarcas diz respeito à ausência de dano à imagem do trabalhador.

Muitos Desembargadores entendem que o dano à imagem é aquele que denigre, mediante indevida exposição, a imagem de outrem sem a sua autorização, desde que o ato resulte em abalo à honra, à respeitabilidade ou à boa fama da pessoa que teve a sua imagem associada a fins comerciais. Desse modo, os Julgadores consideram que a utilização de uniforme com logomarcas de outras empresas por si só não constitui motivo de constrangimento para o empregado a ponto de ferir seu direito de personalidade e ensejar indenização compensatória.

Nesse sentido, os Magistrados entendem que o dano não pode ser presumido, cabendo ao empregado demonstrar que sua imagem foi utilizada de forma vexatória ou desonrosa. A seguir, segue trecho de acórdão proferido pela Quarta Turma do Tribunal Regional da 15ª Região:

“(…)

O autor insiste no deferimento do pedido de indenização por danos morais pelo uso indevido de imagem, alegando uso abusivo do poder diretivo da empregadora. Diz ter servido como meio de divulgação e propaganda gratuita pela ex empregadora, não tendo sido contratado para divulgação e propaganda, além de não ter dado anuência para o uso de uniforme com logomarcas de empresas terceirizadas, considerando desnecessária a prova do dano material ou do constrangimento pelo uso da sua imagem.

Pois bem.

Assegura o art. 5º, V, da Constituição Federal, direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, enquanto o inciso X prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Dessa forma, para a configuração do dano moral no âmbito do Direito do Trabalho é necessária a ocorrência de violação à honra pessoal do trabalhador, não bastando a inobservância quanto ao cumprimento das obrigações decorrentes do vínculo empregatício. O dano deve ser proveniente de situações vexatórias em que o trabalhador se sinta humilhado, desrespeitado intimamente, em decorrência exclusivamente da prestação de serviços.

Neste contexto, entendo que não se pode simplesmente presumir a existência dos aludidos danos para

fixar uma indenização quando nenhum elemento fático para a formação da convicção é produzido.

Sendo assim, entendo que nenhuma reforma merece a r. sentença, diante da ausência de provas e ainda, porque a decisão está em consonância com o entendimento desta Câmara Recursal no sentido de que a obrigatoriedade do uso de uniforme com logomarca de outras empresas não gera, por si só, dano à imagem do trabalhador nem consiste em abuso do poder diretivo do empregador.

(TRT15, 2019)

4.2.2 Argumento 2 – âmbito do poder diretivo

O segundo argumento mais utilizado pelos Magistrados de 2ª Instância para fundamentar as decisões sobre NÃO violação é o poder diretivo do empregador. Como vimos, o poder diretivo é um conjunto de prerrogativas que favorece o empregador, conferindo-lhe influência no contrato de trabalho e no próprio funcionamento da empresa. É uma situação que decorre do contrato de trabalho oposta à subordinação jurídica do empregado, devendo este acolher a direção dada pelo empregador na forma de execução das atividades.

Assim, os Magistrados entendem que a exigência do uso de uniforme, mesmo com logomarcas, está inserida no poder diretivo do empregador, porque diz respeito à organização da própria atividade empresarial. Desse modo, no caso de imposição do uso de uniforme com logomarcas, não há extrapolação do poder diretivo, muito menos ato ilícito por parte do empregador, não havendo, assim, violação ao direito de imagem do empregado passível de indenização compensatória.

Transcreve-se a ementa abaixo a título exemplificativo:

“USO DE IMAGEM. UNIFORME COM PROPAGANDA COMERCIAL. Não há uso indevido da imagem do empregado ou mesmo ofensa a honra do trabalhador quando este utiliza uniforme com as logomarcas dos produtos comercializados pelo empregador apenas no âmbito da atuação empresarial e

durante a jornada laborativa. A exigência do uso desse uniforme, evidentemente, está inserida no poder diretivo do empregador, porque correlacionada às próprias funções desenvolvidas pelo seu empregado”.

(TRT1, 2019)

4.2.3 Argumento 3 – atividade relacionada à comercialização

Outro argumento muito utilizado diz respeito à atividade empresarial desenvolvida. Muitos dos acórdãos analisados eram casos de empregados e ex-empregados que trabalham ou trabalhavam diretamente com a venda dos produtos e marcas que estavam estampados nos uniformes ou exerciam alguma atividade que estava diretamente relacionada ao fornecimento de insumos por empresas parceiras. A exemplo, tem-se empregados que trabalham em supermercados e em seus uniformes apresentam logomarcas dos produtos que são vendidos no estabelecimento. Como também, há situações em que no uniforme de um frentista consta logotipo do óleo que é comercializado no posto de gasolina.

Nessas situações, os Desembargadores entendem que o uso de uniforme com logomarcas dos produtos comercializados está associado às próprias funções do trabalhador, que habitualmente promove a qualidade dos produtos com que trabalha, no intuito de divulgá-los e vendê-los. Ainda, nos casos de empregados que recebem por comissão, os Julgadores consideram que a imposição do uso de uniforme com logomarcas é uma estratégia do empregador de incrementar as vendas e, por conseguinte, aumentar a própria remuneração do empregado.

Cita-se trecho de acórdão:

“DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE CAMISETA COM LOGOMARCA DE FORNECEDORES. USO INDEVIDO DA IMAGEM. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Esta egrégia 5ª Turma, no julgamento do Processo nº RR-362-89.2016.5.13.0022, na sessão do dia 14/03/2018, firmou o entendimento de que a utilização de camisas contendo propaganda de marcas de fornecedores, por si só, não acarreta nenhum dano à imagem

do empregado, a ensejar reparação a título de danos morais. Incólume o art. 20 do Código Civil.

(...)

Considerando a necessidade de se adequar o Direito do Trabalho à nova realidade social e suas recentes configurações empresariais, a Lei nº 13.467/17, em seu artigo 456-A, através de uma interpretação autêntica da matéria, expressamente reconheceu a licitude na utilização de logomarcas, in verbis: "Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada".

Releva, por oportuno, notar que, nas relações modernas, novas ações se fazem necessárias para o desempenho da atividade lucrativa, dentre elas, a existência de contratos de parceria, nos quais empresas se unem, a fim de diversificar suas marcas, valendo-se de utilização de logomarcas intrinsecamente ligadas ao próprio ramo da atividade empresarial.

Nessa perspectiva, não há como se caracterizar a existência de dano moral pela utilização de vestimentas, pelos empregados, com logomarcas de empresas fornecedoras. É que, a utilização desses uniformes, representa, na realidade, nítida vantagem para o empregado, na medida em que incrementa suas vendas e, em contrapartida, obtém vantagem salarial.

Desse modo, vedar a utilização de uniforme, com divulgação de marcas, implicaria tolher o próprio exercício da atividade empresarial. Sobressai, portanto, a convicção de que a exploração de mão de obra, com a veiculação publicitária de logomarcas por meio de camisetas, não viola a imagem do empregado e, por consequência, a dignidade da pessoa humana."

(TST, 2018)

4.2.4 Demais argumentos

Outros argumentos recorrentemente utilizados em conjunto com os vistos anteriormente dizem respeito ao uso de uniforme restrito ao ambiente de trabalho e durante a jornada de trabalho e a finalidade de identificação dos produtos que são comercializados no local.

Quanto ao uso restrito do uniforme no ambiente de trabalho e durante a jornada de trabalho, os Julgadores entendem que não se está utilizando a imagem do empregado para divulgar as marcas estampadas. Isso, porque o empregado não é obrigado a circular em vias públicas trajando o uniforme, na medida em que o empregador disponibiliza espaço no local de trabalho para se proceder à troca de vestimenta. Assim, não há que se falar em uso da figura do trabalhador para fazer propaganda das marcas estampadas.

No aspecto, cita-se trecho de acórdão:

“(…)

No particular, ressaltou o julgador que a ré não impugnou expressamente o fato de a autora utilizar camiseta com logomarcas de produtos vendidos pela ré, o que acarreta presunção de veracidade quanto ao dano moral em razão do uso de sua imagem para a divulgação dos itens comercializados.

Todavia, data vênia do entendimento exposto na origem, entendo que não fico configurada a exploração indevida da imagem da autora, considerando que usava o uniforme fornecido pelo empregador, no interior da loja, durante a jornada, sem indícios de que ocorriam outros tipos de divulgação ou veiculação com fins comerciais.

Assim, inexistindo provas de exposição ou utilização da imagem sem autorização, entendo que o fato de o uniforme indicar o nome de outras empresas não materializa, por si só, malferimento a direitos da personalidade da autora. Reformo a

r. decisão, ficando prejudicada a discussão correlata à quantificação (...)

(TRT2, 2019)

Já quanto à finalidade de identificação dos produtos que são comercializados pelo estabelecimento empresarial, os Magistrados consideram que as logomarcas constantes no uniforme do empregado servem como orientações aos clientes que procuram identificar o produto com o vendedor, dele esperando maior assistência na descrição dos itens comercializados. É o caso também de empregados terceirizados que utilizam uniforme com logotipo da empresa tomadora de serviços, hipótese em que os Julgadores entendem que tal marca tem a finalidade de identificar o empregado perante terceiros.

No aspecto:

“(...)

Aqui, consigno que as partes convergem no sentido de que o autor necessitava utilizar uniforme contendo logomarcas de bebidas produzidas pela empresa AMBEV. Não há dúvida também de que o postulante comercializava produtos inerentes às citadas logomarcas. A prova oral de ID 6ba784f, a seu tempo, confirma esses dados.

Contudo, avalio que essa conduta não gera afronta a direitos da personalidade do autor, notadamente ao direito de imagem. Ocorre que não há referência convincente de que o uso de uniforme com logomarcas de produtos comercializados pelo obreiro tenha gerado constrangimento ou humilhação, tampouco exploração comercial indevida. Diversamente, na medida em que o reclamante vendia produtos designados em seu uniforme, figura razoável que trabalhasse com de tal vestimenta, isso, sobremaneira, para ser identificado por clientes e para melhor expressar sua atuação comercial, sem que disso resulte dever de reparação pela empregadora.

Mais, pelo que se depreende, o questionado uniforme era utilizado estritamente no âmbito do trabalho, sem intenção,

assim, de indevida exploração do trabalhador como meio de propaganda.

Consequentemente, na espécie, tenho que o uso de uniforme pelo obreiro contendo logomarcas de produtos comercializados por ele não trouxe dano à esfera da personalidade, notadamente à imagem, motivo pelo qual indefiro a visada reparação por danos morais (...)

(TRT4 ,2018)

Ainda, um argumento bastante utilizado pelos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho para fundamentar os acórdãos sobre NÃO violação ao direito de imagem do empregado é a ausência de oposição expressa do trabalhador em utilizar uniforme com logomarcas de outras empresas ou de produtos comercializados.

Assim:

(...)

Com efeito, prevaleceram, no âmbito desta Turma, os fundamentos do Exmo. Ministro IVES GANDRA MARTINS FILHO, redator do acórdão alusivo ao RR-362-89.2016.5.13.0022, julgado em 14/03/2018, que reconheceu que a determinação de uso de camisetas promocionais, com marcas e produtos comercializados, por si só, sem a recusa do empregado, não constitui lesão moral ao empregado, desde que tais marcas não comprometam a imagem do trabalhador, a saber:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DO USO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES DA EMPRESA RECLAMADA - OFENSA AO DIREITO DE IMAGEM NÃO CONFIGURADA

Discute-se, in casu, se a mera obrigatoriedade do uso de uniforme com logomarcas de fornecedores da Empresa Reclamada ofende, ou não, o direito de imagem e, por

consequência, gera o dano moral passível de compensação financeira.

(...)

Na espécie, a determinação do uso de camiseta promocional das marcas e produtos comercializados, por si só, sem a recusa do empregado, não constitui lesão moral ao empregado se tais marcas não comprometem, pelo que representam, a imagem do trabalhador. Inexiste, nesse sentido, abuso de direito ou configuração de excessos (...)"

(TST, 2019)

Quanto ao recente artigo 456-A, acrescentado à CLT pela Lei nº 13.467 de 2017, em que pese os Magistrados não o apliquem a contratos de trabalho iniciados antes da vigência da referida lei, alguns já o utilizam como referência para o julgamento acerca da licitude da imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas.

A exemplo:

"(...)

Requer indenização por danos morais, pelo uso da imagem do recorrente (era obrigado a usar fardamento com logomarca de fornecedores da demandada) e pela proibição deste de se sentar ou de se escorar durante a jornada.

Não triunfam as pretensões.

Quanto ao uso de uniforme com logomarcas de fornecedores, entende-se que este fato, por si só, não acarreta nenhum dano à imagem do empregado a justificar reparação a título de danos morais. Nesse sentido, inclusive, é a atual legislação trabalhista, que procurou adequar o Direito do Trabalho à nova realidade social, e às suas recentes configurações empresariais, por meio do art. 456-A, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017 (...)"

(TRT6, 2019)

Do mesmo modo, encontraram-se acórdãos, nos quais os Desembargadores aplicaram o artigo 456-A da CLT, de forma pacífica, a contratos firmados após a vigência da Lei nº 13.457 de 2017, para julgar lícita a diretiva patronal do uso de uniformes com logomarcas:

“INDENIZAÇÃO PELO USO DA IMAGEM. USO DE UNIFORME COM LOGOMARCA DA RECLAMADA E DE FORNECEDORES. A Turma verificou que o contrato de trabalho da reclamante vigeu de 18/12/2017 a 08/06/2018, inteiramente sob a égide da Lei nº13.467/2017, que fez inserir o art. 456-A, na CLT, segundo o qual: "Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada". Diante disso, a Turma concluiu que, havendo previsão legal para a utilização de logomarcas (da empresa ou de fornecedores), não há ilícito na prática da reclamada. E sem a existência de ato ilícito, não há falar em dano moral indenizável. E, diante dos termos legais, a prática passou a se inserir no poder diretivo do empregador, o que afasta a pretensa indenização pelo uso da imagem. Negou provimento (...)".

(TRT3, 2019)

Verifica-se que, contrariamente às decisões sobre SIM violação, muitos Desembargadores entendem que a imposição patronal do uso de uniforme com logomarcas está inserida no âmbito do poder empregatício, não havendo que se falar em ilicitude da conduta. Desse modo, cabe ao empregado demonstrar que sua imagem foi utilizada de forma vexatória a ponto de lhe causar danos de natureza extrapatrimonial. Nota-se, ainda, que em muitos casos as logomarcas estampadas no uniforme estão diretamente relacionadas com as atividades desempenhadas pelo trabalhador, como também os uniformes são utilizados exclusivamente no local de trabalho e durante a jornada de trabalho, razões pelas quais se entende pela não

violação ao direito de imagem do empregado em razão do uso de uniforme com logomarcas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como pode ser observado, vários são os argumentos utilizados para fundamentar tanto os acórdãos que reconhecem a violação ao direito de imagem do empregado pelo uso de uniforme com logomarcas, quanto os acórdãos que não reconhecem a violação. Verificou-se, também, que dos 152 acórdãos analisados sobre o assunto, 84 julgam pelo reconhecimento de violação ao direito de imagem e 68 decidem pela não violação.

Tendo em vista que o objetivo da presente pesquisa é investigar se o artigo 456-A da CLT, acrescentado pela reforma trabalhista, está em consonância com o que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo sobre o aspecto, nota-se que 44,74% das decisões de segundo grau está em acordo com o referido dispositivo. Já o percentual restante dos acórdãos, 55,26%, conflita diretamente com o citado artigo legal.

Todavia, acredita-se que com a introdução do artigo 456-A da CLT, esse percentual de decisões que reconhece a violação ao direito de imagem do empregado pelo uso de uniforme com logomarcas irá reduzir drasticamente. Isso porque, como visto, alguns Magistrados, embora não apliquem o referido artigo a contratos de trabalho firmados antes da vigência da reforma trabalhista, já o utilizam como orientação de julgamento. Como também, há acórdãos em que os Desembargadores pacificamente aplicaram o artigo 456-A da CLT em contratos iniciados após a vigência da Lei 13.467 de 2017 para julgar lícita a inclusão de logomarcas nos uniformes dos empregados.

Tendo em vista que a edição do artigo 456-A da CLT é recente no ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se desarrazoado fazer conclusões seguras a respeito da futura aceitabilidade e aplicabilidade do referido dispositivo pelos Magistrados trabalhistas. Isso, porque, conforme apresentado na presente pesquisa, o que está em questão é o direito de personalidade à imagem do empregado frente o poder empregatício do empregador, surgindo a possibilidade de se questionar futuramente a constitucionalidade de tal dispositivo. Desse modo, faz-se necessário realizar pesquisas futuras, a fim de compreender a aplicação pacífica, ou não, do artigo 456-A da CLT, acompanhando as próximas decisões tomadas acerca do tema.

REFERÊNCIAS

ADEODATO, João Maurício. Bases para uma metodologia da pesquisa em direito. In: **Anuário dos Cursos de Pós-Graduação em Direito Recife – PE**, n. 8, p. 201-224, 1997.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2009.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; FERREIRA, Antonia Morgana Coelho. A utilização indevida da imagem do empregado e o direito à indenização independentemente da comprovação de prejuízos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 272, pp. 21-29, 2012.

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

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; MELO, Francisco Matheus Alves. O uso de logomarca no uniforme e o direito de imagem do trabalhador: análise do diálogo das fontes e dos tratados internacionais de direitos humanos. **Revista de Direito do Trabalho**, a. 45, v. 202, pp. 93-122, 2019.

AMARAL, Francisco. O direito civil na pós-modernidade. **Revista da Escola Superior de Advocacia da OAB/RJ**, v. 2, p. 41, 2003.

ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional da própria imagem**. 1989. 119 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1989.

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

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. São Paulo: RT, 1995.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Rio de Janeiro,

RJ, 9 de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula nº 403. Data de Publicação: DJE, 24 nov. 2009. **JusBrasil**, 2009. Disponível em: http://www.stj.jus.br/docs_internet/SumulasSTJ.pdf. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Súmula nº 35. Data de Publicação: DEJT, divulgado em 20, 21 e 24 nov. 2014. **JusBrasil**, 2014. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/uniformizacao-de-jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Súmula nº 51. Data de Publicação: DEJT, divulgado em 29, 30 e 31 mai. 2017. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/jurisprudencia/sumulas/sumulas_do_trt_da_5a_regiao_divulgado_na_internet.pdf. Acesso em: 15 mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 4ª Turma, 7ª Câmara. Processo nº 0002961-26.2013.5.15.0062 (RO). Rel. Desembargadora Scynthia Maria Sisti Tristão. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 29 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº 10884-43.2016.5.03.0059 (AIRR). Rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 18 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº 339-85.2012.5.01.0033 (Ag-AIRR). Rel. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 04 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº 661-22.2014.5.05.0002 (ARR). Rel. Ministro Mauricio Godinho Delgado. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 28 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Processo nº 590-58.2016.5.05.0581 (RR). Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 28 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Processo nº 668-80.2014.5.12.0014 (RR). Rel. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 18 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Processo nº 743-71.2015.5.17.0006 (AgR-AIRR). Rel. Ministro Breno Medeiros. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 13 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Processo nº 11126-57.2015.5.01.0070 (ED-RR). Rel. Ministro Douglas Alencar Rodrigues. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 28 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 16ª Turma. Processo nº 1000094-54.2016.5.02.0012 (RO). Rel. Desembargadora Fernanda Olivia Cobra Valdivia. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 28 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 6ª Turma. Processo nº 0020509-40.2017.5.04.0641 (RO). Rel. Desembargador Raul Zoratto Sanvicente. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 16 nov. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. 3ª Turma. Processo nº 0000621-96.2017.5.06.0005 (RO). Rel. Desembargador Milton Gouveia da Silva Filho. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 04 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 10ª Turma. Processo nº 0010982-33.2018.5.03.0164 (ROPS). Rel. Desembargadora Taisa Maria Macena de Lima. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 08 fev. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 3ª Turma. Processo nº 0010023-87.2013.5.01.0004 (RO). Rel. Desembargadora Mônica Batista Vieira Puglia. **Pesquisa de Jurisprudência**. Acórdãos. Data de Julgamento: 23 jan. 2019.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. **Teoria geral dos direitos fundamentais**, 2013. Disponível em: http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Joa_o_Trindade__Teoria_Geral_dos_direitos_fundamentais.pdf. Acesso em: 10 mai. 2019.

CÊGA, Anderson. TAVARES, Guilherme. História do Direito do Trabalho no Mundo Ocidental. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, a. 1, n. 1, 2017.

CHAVES, Antônio. Direito à própria imagem. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 67, pp. 45-75, 1972.

CHUEKE, Gabriel Vouga; AMATUCCI, Marcos. O que é bibliometria? Uma introdução ao fórum. **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, v.10, n. 2, pp. 1-5, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Âmbito Jurídico**, a. XIII, n.75, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. 11 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Manual de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2011.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro volume 1: teoria geral do direito civil**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2012.

FONSECA, Baylão; FLEMING, Priscila. A disciplina jurídica da utilização de indumentária no ambiente de trabalho e a imagem do empregado. **Revista Direito Unifacs**, n. 150, 2012.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Manual de direito civil. Doutrina geral do direito objetivo, doutrina geral dos direitos subjetivos, doutrina especial dos direitos privados da personalidade**. V. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

LYRIO, Marta Stolze. A proteção à imagem dos sujeitos da relação empregatícia. **Revista Direito Unifacs**, n. 34, 2003.

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

MEZZARROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia de pesquisa no direito**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. 267 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Uma análise histórica e evolutiva do direito do trabalho brasileiro na perspectiva constitucional. **Revista do Curso de Direito da UNIFOR**, v. 8, n. 1, pp. 133-153, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. São Paulo: Forense, 1979.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. Editora Saraiva, 2018.

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

SILVA NETO, Manoel Jorge e. A proteção constitucional à imagem do empregado e da empresa. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 69, n. 1, pp. 55-68, 2003.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. Renovar, 2010.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

APÊNDICE A

ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA FUNDAMENTAR ACÓRDÃOS SOBRE SIM À VIOLAÇÃO AO DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO

Argumento 1 – Ausência de autorização do empregado

Argumento 2 – Ausência de contraprestação econômica ao empregado

Argumento 3 – Abuso do poder diretivo do empregador

Argumento 4 – Uso da imagem do empregado para fins comerciais

Argumento 5 – Prescindibilidade de prejuízo ao empregado

Argumento 6 – Irrelevância do fato se o uniforme é utilizado apenas no local de
trabalho e durante a jornada de trabalho

Argumento 7 – Irrelevância da atividade para a qual o empregado foi contratado

APÊNDICE B

ARGUMENTOS UTILIZADOS PARA FUNDAMENTAR ACÓRDÃOS SOBRE NÃO À VIOLAÇÃO AO DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO

Argumento 1 – Ausência de dano

Argumento 2 – Âmbito do poder diretivo do empregador

Argumento 3 – Atividade relacionada à comercialização

Argumento 4 – Uso de uniforme restrito ao local de trabalho e durante a jornada de trabalho

Argumento 5 – Finalidade de identificação dos produtos comercializados no local

Argumento 6 – Ausência de oposição expressa do empregado

Argumento 7 – Artigo 456-A da CLT

Argumento 8 – Empregado não é pessoa pública ou de grande notoriedade

Argumento 9 – Autorização prevista no contrato de trabalho

Argumento 10 – Autorização prevista em norma coletiva

Argumento 11 – Imposição patronal não exclusiva ao autor

Argumento 12 – Prescindibilidade de autorização do empregado

Argumento 13 – Uso de uniforme não obrigatório

Argumento 14 – Prova oral

Argumento 15 – Aumento das vendas efetivadas pelo empregado

Argumento 16 – Ausência de provas do uso de uniforme

Argumento 17 – Ausência de logomarcas no uniforme

Argumento 18 – Logomarca do próprio empregador

Argumento 19 – Não se trata de uso de imagem