

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

LETÍCIA GONÇALVES SABINO

**O USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO TRABALHADOR NA PREVISÃO
DO ART. 456-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: SOB A ÓTICA
DO DIREITO DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.**

CRICIÚMA

2019

LETÍCIA GONÇALVES SABINO

**O USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO TRABALHADOR NA PREVISÃO
DO ART. 456-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: SOB A ÓTICA
DO DIREITO DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientadora: Prof. Ma. Patrícia Farias dos Santos

**CRICIÚMA
2019**

LETÍCIA GONÇALVES SABINO

**O USO DE LOGOMARCAS NO UNIFORME DO TRABALHADOR NA PREVISÃO
DO ART. 456-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: SOB A ÓTICA
DO DIREITO DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
para obtenção do grau de Bacharel no Curso de
Direito da Universidade do Extremo Sul
Catarinense, UNESC.

Criciúma, 02 de Dezembro de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Mestra. Patrícia Farias dos Santos - UNESC – Orientadora

Prof. Mestra. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto – UNESC

Prof. Mestra. Raquel de Souza Felício – UNESC

Dedico este trabalho **a Deus**, por ter me dado força nos momentos mais difíceis. Aos **meus pais**, pela confiança, pelo carinho e apoio em mim depositados durante toda esta jornada acadêmica. E a **todos** que de alguma forma contribuíram para a sua realização.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter caminhado comigo durante a minha graduação, e me dado muita força para chegar até aqui.

Aos queridos e amados pais, que me deram apoio e incentivo e muito amor nas horas difíceis tiveram paciência e companheirismo nesses anos de muito trabalho, pois sem eles essa graduação não seria possível, **MUITO OBRIGADO**.

Agradeço de todo meu coração aos meus amigos que durante esses cinco anos de graduação tiveram comigo, me dando conselhos, me apoiando em todos os momentos difíceis, e com toda certeza estarão comigo nessa minha nova caminhada.

A minha orientadora Patrícia Farias dos Santos com quem tive o privilégio de conviver e contar com a sua dedicação e disponibilidade, guiando-me pelos caminhos do conhecimento.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu sincero e muito obrigada.

“A maior recompensa para o trabalho do homem não é o que ele ganha com isso, mas o que ele se torna com isso.”

(John Ruskin)

RESUMO

O objetivo do estudo é abordar, de forma simples e clara, o uso de logomarcas nos uniformes dos empregados, sob a ótica do direito da personalidade do indivíduo como uma forma de usar a imagem do empregado pelo empregador, sem sua autorização, e a possibilidade de indenização por dano moral pelo ato ilícito cometido pelo empregador. O estudo faz uma análise a partir do contrato de trabalho realizado entre as partes, como é realizado esse contrato, quais são os deveres e direitos de cada parte, o estudo sobre os direitos da personalidade do indivíduo, e análise das jurisprudências apresentadas são relacionada ao fato e visam demonstrar como era abordado esse assunto no Tribunal Superior do Trabalho, no período entre 2014-2017 e 2017-2019 e após a reforma como ficou o entendimento do Tribunal em relação ao uso indevido de imagem do trabalhador e a indenização por dano moral, quando cabe, e de qual forma analisam esse caso, deve ser fixada com base nas circunstâncias fáticas, sendo que deve analisar as condições de ambas as partes, sendo que a reparação do dano moral é vista pelos doutrinários e pelos ministros do Tribunal como um conforto ao desalento causado. Esta pesquisa monográfica possui cunho doutrinário, artigos de periódicos, teses e dissertações, jurisprudências no Tribunal Superior do Trabalho, pesquisa teórica, qualitativa e método dedutivo.

Palavras-chave: Uso indevido da imagem; Direitos da personalidade; Direito trabalhista; Uniformes com logomarcas indevidos.

ABSTRACT

The objective of the study is to address, in a simple and clear manner, the use of logos on employee uniforms, from the perspective of the individual's personality right as a way to use the employer's image of the employee without his authorization, and the possibility compensation for moral damages for the wrongful act committed by the employer. The study makes an analysis based on the contract of employment between the parties, how this contract is performed, what are the duties and rights of each party, the study on the rights of the personality of the individual, and analysis of the case law presented are related to fact and aim to demonstrate how this matter was approached in the Superior Labor Court, between 2014-2017 and 2017-2019 and after the reform as it was the understanding of the Court regarding the misuse of the worker's image and compensation for moral damage when appropriate, and how they analyze this case, should be determined on the basis of factual circumstances, and it must analyze the conditions of both parties, and the reparation of moral damage is seen by the doctrinal and ministers of the Court as a comfort to the discouragement caused. This monographic research has doctrinal nature, journal articles, theses and dissertations, jurisprudence in the Superior Labor Court, theoretical research, qualitative and deductive method.

Keywords: Misuse of the image; Personality rights; Labor law; Uniforms with improper logos.

LISTA DE SIGLAS

Art. Artigo

CC Código Civil

CF Constituição Federal

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2. OS CONTRATOS DE TRABALHO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: CONFIGURAÇÃO OS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS SUJEITOS (EMPREGADO E EMPREGADOR)	12
2.1. OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUA CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO	13
2.2. EMPREGADO E EMPREGADOR COMO SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	19
2.3 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DE EMPREGADOS E EMPREGADORES NOS CONTRATOS DE EMPREGO.....	21
3. DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	26
3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADES E SUA ACEPTÃO JURÍDICO.....	29
3.2 DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR E DIREITOS FUNDAMENTAIS	31
3.3 DIREITO DE PERSONALIDADE E OS LIMITES DO JUS VARIANDI DO EMPREGADOR	33
4. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO AO USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE	37
4.1 O USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE, ANTES DA REFORMA TRABALHISTA E A ORIENTAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	38
4.2 O USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE, APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A ORIENTAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	41
4.3 O USO DA LOGOMARCAS, CONFORME A PREVISÃO DO ART. 456-A DA CLT E O DIREITO DE PERSONALIDADE	43
5. CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

Para o presente trabalho será utilizado o método dedutivo, em pesquisa teórica, qualitativa e pesquisa jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho, no período entre 2014-2017 e 2017-2019, com emprego de material bibliográfico diversificado em livros, artigos de periódicos, teses e dissertações e, principalmente, por ser um assunto relevante para os empregados que são uma classe muito grande no Brasil, desse modo, será analisado se fere ou não o direito de personalidade da pessoa que se encontra realizando propaganda, e expondo sua imagem para a empresa que está prestando serviço, e se a empresa tem alguma responsabilidade ou danos em relação a isto.

O presente estudo tem como objetivo analisar o uso de logomarcas no uniforme dos empregados, como uma forma indevida para o uso de imagem do como propaganda do empregado no ambiente de trabalho, sendo assim, analisar os direitos da personalidade do indivíduo que é um direito garantido por lei. Assim, busca-se refúgio nas doutrinas e jurisprudências que abordam esse tema, com dois entendimentos, sendo antes da reforma e após a reforma trabalhista.

O uso de indevido da imagem do empregado dentro do ambiente de trabalho, tem sido a razão de várias reclamações trabalhistas que normalmente são ajuizadas pelas partes que se sentem prejudicadas, comprovando a grave violação dos direitos da personalidade do obreiro em relação à preservação da sua imagem.

O tema vem sendo discutido com maior frequência, pois após a reforma trabalhista tenha tido um novo entendimento em relação ao uso de logomarcas ou uso indevido de imagem do trabalhador, por consequência do artigo 456-A da CLT que veio para prejudicar os empregados. O uso indevido de imagem não é um tema novo, surgiu junto com o trabalho, mas foi tomando maior divulgação à medida que várias perspectivas começaram entrar dentro do cotidiano do trabalho, com a nova era da globalização, do consumismo, e principalmente do capitalismo, assim deu forças para esse surgimento dessa desvalorização da figura humana.

Os empregadores precisam analisar com muita cautela essa atitude que alguns vem tendo, sendo que o empregado está subordinado ao empregador, mas isso não significa que o mesmo deve fazer tudo que seu patrão impõe e que nas

relações entre empregador e empregado devem existir respeito, a fim de que todos possam conviver de forma harmônica.

Esta pesquisa o método utilizado é o dedutivo, com base pesquisa teórica com emprego de material bibliográfico, doutrina e partir de uma abordagem qualitativa.

O estudo foi dividido entre três capítulos. O primeiro trata dos contratos de trabalho entre as duas partes, os direitos e deveres de ambas as partes. O segundo capítulo aborda sobre os direitos da personalidade do indivíduo. Já o terceiro capítulo descreve as jurisprudências pesquisadas pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST, analisando como era o entendimento deste Tribunal nos anos de 2014 a 2019 e como ficou o entendimento após a reforma trabalhista.

O estudo mostra que, os trabalhadores antes da reforma trabalhista eram amparados pelo Judiciário para garantir os direitos violados pelos seus empregadores, e após a reforma trabalhista esse amparo ficou de alguma forma insegura, pois o artigo 456-A da CLT, deu maior segurança ao empregador.

2. OS CONTRATOS DE TRABALHO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO: CONFIGURAÇÃO OS DIREITOS E OBRIGAÇÕES DOS SUJEITOS (EMPREGADO E EMPREGADOR)

Os contratos de trabalho, relação de trabalho e os direitos e deveres do empregado, são conceitos, que tem por finalidade sistematizar um pacto contratual entre o empregado e o empregador. No contrato de trabalho sempre se deve observar as cláusulas contratuais definem direitos e obrigações entre as partes, muitos deles que decorrem de normas constitucionais e, portanto, são irrenunciáveis.

No rol de direito irrenunciáveis encontram-se aqueles que versam sobre normas de Direitos Fundamentais, individuais ou sociais, incluindo-se aqui os Direitos de Personalidade. Desta forma, o empregador deve observar estas normas, as quais limitam, de certa forma, o seu *jus variandi* – o poder gerir e dirigir o seu negócio.

São frequentes as vezes que o próprio empregador não respeita o direito de personalidade do empregado. Em especial nos casos em que versam sobre a utilização de uniformes, aspecto que decorre do *jus variandi* do empregador, mas que não pode ser utilizado sem observar algumas restrições que invadem a seara do direito de personalidade do empregado.

O uso de logomarcas de outras marcas diversa a da empresa que o empregado trabalha pode caracterizar excesso de poder por parte do empregador, a medida em que acarretam uma exposição da imagem do empregado, pois utiliza-o como uma espécie “outdoor” para obter vantagens negociais ao fazer propagandas de marcas distintas.

Cabe evidenciar, que o empregado, sempre vai ser a figura mais frágil no pacto laboral, e sendo assim cumpre estar amparado juridicamente.

Nesse sentido, o objetivo deste capítulo é trazer algumas informações, inicialmente sobre a configuração da relação de emprego, os direitos e obrigações contratuais em relação as partes, para posteriormente contextualizarmos com os direitos de personalidade do trabalhador e os limites do empregador no que se refere a eles.

2.1. OS CONTRATOS DE TRABALHO E SUA CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

O contrato de trabalho tem como objetivo uma relação de negócio entre duas pessoas, sendo elas, naturais ou jurídicas, onde cada uma se compromete com a outra, formando assim um ato jurídico conforme estabelecido no código civil. É uma espécie de pacto entre os empregadores e empregados, onde se inicia uma relação de subordinação de trabalho (PRETTI, 2017, p.139).

Na CLT, segundo Pretti (2017, p. 139) a definição de contrato de trabalho encontra-se no artigo 442, caput¹, no qual, é um acordo em que as partes ajustam direitos e obrigações de ambas, onde o empregado uma pessoa física tem a obrigação de prestar pessoalmente atividades subordinadas, não eventuais, ao empregador mediante ao pagamento de salário.

Existem duas teorias a contratualista e anticontratualista onde cada uma procura explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho. A teoria contratualista entende-se que a relação entre o empregador e o empregado está ligada ao um contrato que decorre de um acordo de vontade entre as partes, e deve ser por escrito. Já por outro lado, a teoria anticontratualista, entende que o patrão é uma instituição e uma situação estatutária e não por forma de contrato, onde a relação de trabalho demonstra uma subordinação pelo empregador. Assim entende que pode ser um acordo verbal. (PRETTI, 2017, p.139).

Já no Brasil, adota-se a teoria mista, que diz que o contrato de trabalho tem natureza contratual, sendo assim, pode ser por escrito ou verbal (PRETTI, 2017, p.139).

No entendimento de Delgado (2012, p.591) o contrato de trabalho é uma forma de provocar direitos e obrigações entre as partes pactuantes. Há efeitos de obrigação sobre a figura do empregador e obrigação sobre a figura do empregado, e cada um tem que incumbir-se com sua obrigação.

A expressão “relação de trabalho” é um campo que abrange bastante formas de prestações de serviços, prestada por uma pessoa física em favor de outra pessoa física ou jurídica” (PEREIRA, 2013, p. 35).

¹ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de relação jurídica que pressupõem, no mínimo, duas pessoas e uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. Essa relação cria um vínculo jurídico cujos Interesses particulares entre as partes resultam em direitos e obrigações recíprocos. (PEREIRA, 2013, p. 35).

As relações de trabalho, tem caráter produtivo, e que, por via de regra, visa atender às necessidades pessoais, mas em contrapartida, atende os interesses capitalistas. Assim, as relações de trabalho têm como característica a pessoalidade, ou seja, o serviço é prestado por uma pessoa física que no caso é o empregado, sendo que, do outro lado contamos com a subordinação, sendo que está, pode ser considerada mais importante nas relações de trabalho, a qual é representado pelo empregador (ALKIMIN, 2007, p.70).

Segundo o autor Delgado (2009, p. 265) a expressão relação de trabalho tem como caráter genérico onde:

Refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de trabalho existente no mundo jurídico atual.

De acordo com Pereira (2013), a relação de trabalho pode ser prestada de diversas formas: “relação de trabalho autônoma, relação avulso, relação trabalho eventual, relação de trabalho institucional, relação de trabalho de estágio, relação de trabalho voluntário, relação de trabalho subordinado (relação de emprego) etc.”

A relação de trabalho constitui prestação de serviços de várias espécies. Sendo assim, o trabalho é prestado por uma pessoa em proveito de outra, ou seja, o empregado e o empregador, e ambos como sujeitos desta relação, têm por resultado final o benefício para as partes (JÚNIOR, 2012, p. 141).

Conforme Pereira (2013, p.51), o trabalho deve ser sempre prestado por uma pessoa física, e, em nenhum momento prestado por uma pessoa jurídica. O contrato de emprego tem caráter *intuii personae*, em relação ao empregado, ou seja, deve ser prestado pelo próprio empregado e jamais deverá ser substituído por outra pessoa.

Assim, observa-se que a relação de trabalho entre o empregador e o empregado, é uma forma em que cada sujeito realiza sua função de forma digna e sem violar os direitos já garantidos.

Nesse sentido, esclarece Alice Monteiro de Barros (2013, p.172) sobre a relação de emprego:

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, de "situação da vida social disciplinada pelo Direito mediante a atribuição a uma pessoa em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição". Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia (sanção). (BARROS, 2013, p. 172).

Neste sentido, é possível dizer que a relação de emprego é uma espécie da relação de trabalho, diferentemente das demais modalidades de relação de trabalho, como o trabalho eventual, autônomo, avulso e o trabalho voluntário (GARCIA, 2013, p.135).

Para Nascimento (2004, p. 500), o vínculo empregatício é uma forma jurídica de natureza contratual tendo como subordinado, os dois sujeitos que no caso são o empregado e o empregador, e com o objetivo de trabalho subordinado, continuado e assalariado.

O contrato de trabalho pode ser também denominado de um acordo de vontades, que poderá ser tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, que seria o empregado, coloca seu serviço à disposição do empregador, devendo ser prestado com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e pôr fim a subordinação do empregador (DELGADO 2006, p. 591).

No entanto, como aludido acima, o contrato pode ser tácito ou expresso, o tácito ou verbal é um tipo de acordo realizado vocalmente, tendo como garantia a confiança entre as duas partes, não havendo um documento para comprová-la. Em se tratando do contrato escrito ou expresso, que deixa claro que é um acordo documentado, conhecido também como contrato de trabalho, deverá este constar expressamente todas as cláusulas, obrigações e deveres do empregado e empregador. As cláusulas carecem ter como base à Constituição, a CLT ou as regras coletivas.

Conforme o doutrinador Delgado (2014, p. 521), o mesmo define um contrato de trabalho:

O contrato de trabalho não foge a esta regra. Identificados seus elementos componentes e o laço que os mantém integrados, defina-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços

Essa condição cria uma obrigação entre o empregado e o empregador, o primeiro prestará os seus serviços, enquanto o segundo realizará a remuneração dos serviços prestados pelo primeiro, desta forma as duas partes possuem a obrigação a prestar (DELGADO, 2006, p.591).

Vale lembrar, que há uma variação de tipos de contrato de trabalho, cada um com sua diversidade, o contrato do empregado autônomo mantém uma relação de individualização entre o empregador e empregado, já o contrato de pessoa jurídica, é quando o indivíduo estabelece prestação de serviço entre sua empresa e outra empresa, o contrato de terceirização uma empresa mantém relação de emprego entre seu empregado e outra empresa, dentro da terceirização, existe uma nova modalidade que é chamada de quarteirizado quando um o indivíduo é funcionário de uma empresa e trabalha para outra empresa que atua como terceirizada em uma outra empresa e entre outros contratos. Sendo assim, existe vários tipos de contratos de trabalho que podem ser realizados entre as partes (DE AZEVEDO e TONELLI, 2014 p.193).

Como todo negócio jurídico, no contrato de trabalho existe elementos essenciais para ter validade. Esses elementos são chamados de jurídico-formais por Delgado (2018, p. 615), é a, capacidade das partes, licitude do objeto e forma prescrita ou não vedada por lei, somados à higidez da manifestação da vontade.

Devem ser analisados, os elementos citados acima, mas também se atentar ao serviço que está sendo prestado por uma pessoa física, seja ele, com onerosidade, pessoalidade, subordinação e de forma não eventual (DELGADO, 2018, p. 615).

Outrossim, o contrato de trabalho possui elementos naturais, os quais, são de presença recorrente em sua estrutura, como por exemplo o contrato empregatício e a jornada de trabalho, conforme informa Delgado (2018, p. 624).

Vale ressaltar, que, acrescenta-se aos elementos essenciais e naturais, os elementos acidentais que podem ser considerados: o termo e a condição, tais elementos possuem exceção no contrato empregatício.

No entanto, cabe especificar, que o contrato de trabalho é um contrato de Direito Privado, pois é firmado entre dois sujeitos particulares, versando sobre os interesses privados destes. Trata-se de um contrato bilateral, firmado de forma consensual e *intuito personae* no caso de um dos contratos, o empregado (DELGADO, 2018, p.611).

Conforme a lição do doutrinador Orlando Gomes, (2008, p.132), o que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos de atividade é o estado de subordinação do empregado ao empregador.

Afirma-se que é da essência do contrato de trabalho a existência de um estado de dependência em que permanece uma das partes, o qual se não verifica, pelo menos tão incisivamente, nos demais contratos de atividade. Essa dependência seria uma peculiaridade do contrato de trabalho, e, por conseguinte, seu traço característico, seu elemento fisionômico, como exprime Barassi. Se pois, em uma relação que tenha por objeto a atividade de uma pessoa, manifesta-se esta situação de dependência de um dos sujeitos para com o outro, o contrato que a informa será desenganadamente de trabalho. (GOMES, 2008, p.132).

Quanto a duração do contrato de trabalho, existem dois tipos de contratos: indeterminado e determinado. Para Delgado (2006, p.607), os contratos indeterminados são aqueles que a duração temporal não existe, já os contratos por tempo determinados, existe duração temporal, essas informações são acertadas no dia da celebração do contrato.

O contrato por tempo indeterminado tem efeitos próprios e específicos, esse contrato não é muito favorável ao empregado, pois em qualquer momento pode ocorrer à interrupção ou suspensão do contrato (DELGADO, 2006, p. 608).

Já o contrato por tempo determinado, é sim, mais vantajoso ao empregado, há garantia de que o funcionário deterá aquele serviço por tal período, nesse sentido, é presente que se tenha uma estabilidade e segurança (DELGADO, 2006, p. 611).

Nos contratos por prazo determinado, as partes estabelecem um tempo no seu termo final, ao passo que nos contratos por tempo indeterminado não há uma data acertada para o termino da atividade laboral (PAULO e ALEXANDRINO, 2010, p.41).

A forma mais comum, é o contrato por prazo indeterminado, pelo fato que o contrato por tempo determinado deve ser provado pelo interessado, esse tipo de contrato deve ser feito quando tiver alguma exceção, pois não beneficia o funcionário (PAULO e ALEXANDRINO, 2010, p.41).

Existe também os contratos comuns e os contratos especiais, o primeiro é aquele regido pelas normas da legislação trabalhista do país, ou seja, CLT e Constituição Federal de 1998. Já o segundo é aquele submetidos a um regime próprio, ou seja, há uma legislação apenas para realizar esses contratos especiais, como exemplo de um contrato especial é destinado ao empregado de uma profissão especial, como, bancário, telefônico etc (PAULO e ALEXANDRINO, 2010, p.41).

Por fim, o contrato de trabalho, em uma relação de emprego é de suma importância no âmbito abordado, haja vista que, o pacto realizado entre as partes gera uma segurança futura, para que assim, tanto o empregado ou empregador possa valer-se de seus direitos e deveres caso venha uma das partes não cumprir com suas devida obrigação.

Para que a prestação de serviço tenha algum resultado e por fim se torne um vínculo empregatício, é necessário verificar alguns elementos fáticos-jurídicos. A primeira é o trabalho por pessoa física, sendo que a relação de emprego é pactuada por uma pessoa física ou natural, não podendo ser uma pessoa jurídica, segundo elemento é a pessoalidade (intuitu personae) é vinculado com o elemento anterior, refere-se à intransferibilidade da mão-de-obra do empregado, partindo da ideia, de que o empregador ao contratar o funcionário, classificou como uma peça chave para aquele cargo. A prestação de serviço é uma obrigação não fungível, ou seja, a função não pode ser realizada por outra pessoa, apenas aquele empregado designado poderá realiza-la. Terceiro elemento, é o não eventualidade, que tem como caráter permanência ainda que por um curto período, na atividade laboral. Quarto elemento é onerosidade está ligado ao pagamento de salário, o empregado acima de tudo é uma pessoa assalariada, ou seja, alguém que recebe um valor pelos serviços prestados. E por último o elemento da subordinação, é o elemento mais importante na relação de emprego. Precisa dela, para existir a relação de empregado entre o empregador e o empregado, pois de alguma forma o empregador superior ao seu empregado, sendo assim, o empregado é subordinado a ele. (DELGADO, 2012, p. 284-299).

Atualmente a responsabilidade do empregador não é apenas no período contratual, sendo possível que o empregado pleiteia perante a Justiça do Trabalho danos morais ou materiais. O contrato de trabalho deve ter uma confiança entre as partes, nesse sentido, precisa ser reconhecida a responsabilidade da pessoa que desiste do negócio jurídico ou seja, desisti de trabalhar no lado do empregado ou pela parte do empregador que desisti de contratar aquela pessoa. Nessa linha, fere o princípio da dignidade da pessoa humana e violação durante entrevistas de emprego ou durante atividade laboral do trabalhador é possível pleitear uma ação trabalhista (PRETTI, 2017, p.142).

2.2. EMPREGADO E EMPREGADOR COMO SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregado é uma pessoa física, natural, que é contratado de forma tácita ou expressamente, a prestação de algum serviço a um tomador. O contrato na relação entre empregador e empregado é importante, uma vez que reforça a dimensão do *animus contrahendi* que assim forma a relação formada (BARROS, 2013, p. 207).

Por outro lado, o contrato pode ser tácito, que seria a simples prestação de serviço sem qualquer formalização, mas segunda a CLT é válido conforme os artigos 442² e 443³. Para ter uma relação de emprego entre as duas partes precisa reunir cinco elementos fundamentais, que são: trabalho por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao tomador, juntando esses elementos o empregado será o prestador de serviços (BARROS, 2013, p. 208).

O conceito de empregado está descrito no art. 3^o, caput, da CLT, mas o conceito está incompleto, pois deve ser lido em conjunto com o caput do art. 2^o da CLT, que esclarece que a prestação de serviço pelo trabalhador deve ser pessoal. Sendo assim, juntando os dois artigos, encontram-se reunidos os cinco elementos para compor o conceito de empregado (BARROS, 2013, p. 208).

Na Constituição Federal de 1988 no art. 7^o, inciso XXXII⁶, veda qualquer distinção entre o trabalho manual, técnico ou intelectual, bem como entre os profissionais respectivos, assim, esse critério que será considerado empregado qualquer pessoa física que prestar serviços com personalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, independentemente de qualquer trabalho executado, tendo todos o mesmo tratamento. (DELGADO, 2012, p.354)

² Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

³ Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

⁴ Art. 3^o - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁵ Art. 2^o - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁶ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Existe a capacidade civil que é aptidão para uma pessoa ser sujeito de direitos e obrigações para exercer por si ou por outrem os atos da vida civil, sendo assim, qualquer pessoa física pode ser empregada, entretanto, existe algumas restrições, essas restrições referem-se à idade. Os menores de 16 anos são absolutamente incapaz para exercer o papel de empregado, os menores entre 16 e 18 anos são relativamente capaz, podendo ser empregado somente por autorização dos pais ou do representante legal, os menores de 18 anos são absolutamente incapazes, podem ser empregados, caso o trabalho não ter perigo, deve obedecer três critérios: insalubre, perigoso ou noturno, e por último, a partir dos 18 anos, a pessoa adquirir plena capacidade para ser empregado, inclusive em trabalhos insalubres, perigosos ou realizados em horário noturno. (DELGADO, 2012, p.354).

Por outro lado, existe o empregador, define-se como pessoa física, jurídica, ou ente despersonalizado que contrata uma pessoa física para prestar os seus serviços, efetuados sempre com os cinco elementos essenciais, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação (DELGADO, 2012, p. 399).

O empregador tem o direito de organizar sua empresa, seu empreendimento, ele que decidirá qual atividade que o empregado vai exercer, pois tem esse poder de decisão. O empregador tem o direito de fiscalizar, controlar as atividades dos seus trabalhadores (MARTINS, 2014, p.78).

O poder de direção do empregador, significa que o empregado está subordinado, nesse sentido, esse poder determina o modo como as atividades devem ser exercidas, conforme o contrato de trabalho. O poder de direção se divide em: Poder de organização, poder de controle e poder disciplinar (PRETTI, 2017, p. 18).

O poder de organização, o patrão tem o poder de organizar as atividades dos empregados, inserindo nas atividades de produção, sempre visando o objeto econômico e social da empresa. Existe o poder de controle que dizer que o empregador tem o direito de fiscalizar as atividades laborais dos empregados, pois contrapartida há um salário a ser pago para cada empregado, dessa forma, precisa ter esse poder de controle da parte do empregador, como por exemplo, a própria marcação do cartão de ponto é uma forma de fiscalização da parte do empregador, para verificar o horário de trabalho do trabalhador (PRETTI,2017. p. 18).

Já de outro lado, existe o poder disciplinar que é aplicável em três situações ou seja, suspensão, advertência, e dispensa por justa causa. Advertência

normalmente é feita verbalmente, mas se o empregado cometi uma falta, assim será advertido por escrito e se cometer mais uma falta será suspenso. O empregador não poderá suspender o obreiro por mais de 30 dias, o que pode acontecer a rescisão injusta do contrato de trabalho conforme o artigo 474 da CLT⁷, normalmente o trabalhador é suspenso por um a cinco dias já é o necessário para puni-lo (PRETTI, 2017 p. 18).

Além da pessoa física ou jurídica, a empresa que contrata, remunera e conduz a prestação de serviço do empregado, o patrão assume os riscos da atividade econômica. Sendo assim, a prestação de serviço é dever do empregador tendo os elementos fáticos-jurídicos já citados anteriormente, para desenvolver uma atividade laboral ao empregado, o tomador do serviço sempre é o empregador (GARCIA, 2013, p. 301).

A dependência econômica de uma empresa tem como base a estrutura socioeconômica e a hierarquia onde existe uma pirâmide, ou seja, os empregadores ocupavam o topo dessa pirâmide, pois são proprietário de uma empresa e pelo poder econômico, e já os empregados ocupam a base (DELGADO, 2012, p.400).

A subordinação do empregado é uma condição diferente ao poder empregatício, sendo que sem a subordinação o empregador não pode exercer o poder de patrão sobre seus obreiros (SUSSEKIND, 2010, 216).

2.3 DIREITOS E OBRIGAÇÕES DE EMPREGADOS E EMPREGADORES NOS CONTRATOS DE EMPREGO

Os direitos e deveres dos empregados são formas em que o trabalhador deve realizar sua atividade, respeitando assim, as leis e um conjunto de regras impostas pelo empregador. Desta forma, tais direitos e deveres nascem de uma obrigação, no qual pode estar descrita em um contrato de trabalho realizado pelos sujeitos, assim o trabalhador tem a missão de prestar serviço com as obrigações impostas.

Vejamos, os deveres do empregado, referente ao contrato de trabalho:

⁷ Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

[...] têm natureza de obrigações de fazer, e estão relacionadas à sua atividade. Tem, assim, o empregado, a obrigação de prestar trabalho, de forma pessoal e subordinada, atuando com diligência e assiduidade no exercício da prestação do trabalho, sendo-lhe vedada a concorrência com o empregador. (SCHWARZ, 2007, p. 76).

Desta forma, o empregado deve prestar alguns serviços e deveres de suma importância, tais quais: trabalhar com dedicação, zelo, atenção, boa-fé, acatar e cumprir as ordens do serviço, não faltar ao trabalho, ser assíduo e pontual, fazer exames médicos e usar as medidas de proteção, para que assim evite danos e acidentes pessoais ou com colegas de serviço, respeitar os chefes e os colaboradores, ser leal aos segredos da empresa, manter sempre limpos os ambientes que usufruir, não danificar o material de trabalho, utilizar os Equipamentos de Proteção Individual (GARCIA 2013, p.167).

Camino (2004, p.324), diz que esses deveres não precisam estar expressamente no contrato de trabalho, pois sequer estão na lei.

Empregado exerce uma atividade sob dependência de outrem, tal atividade é dirigida, ao empregador, na qual esse tem o direito de subordinação sob o empregado (PAULO e ALEXANDRINO, 2010, p.64)

Lembrando, que a CLT não é aplicável a todo trabalhador, mas apenas em uma espécie particular, chamado de empregado. Há vários outros tipos de trabalhadores que não se incluíam no direito regulado pela CLT e no conceito de empregado (PAULO e ALEXANDRINO, 2010, p.67).

Assim as partes, devem realizar com responsabilidade e com dignidade a prestação de serviço, contudo, não há necessidade de estarem expressos no contrato os deveres a serem realizados pelo empregado, pois decorrente desses fatores, pode acarretar demissão por justa causa do empregado, visto que, se o mesmo não realizar essas obrigações de forma correta, haverá punições (CAMINO 2004, p.324).

Quando o empregador contrata o empregado, ele deposita sua total confiança, acreditando que o trabalhador vá desempenhar sua função com boa-fé, dedicação e presteza, que é como deve ser realizada.

Já o direito do empregado, em relação a prestar serviço, é que, o mesmo tenha sua carteira de trabalho assinada desde primeiro dia de serviço, salário pago até o 5º dia útil do mês, primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro, segunda parcela, até 20 de dezembro, férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário e entre outras. É evidente, que o empregador deve se responsabilizar para pôr

em prática todos esses direitos adquiridos pelo trabalhador, do contrário, o empregado tem o direito de ingressar com uma ação trabalhista, requerendo seus direitos. (COELHO 2017, p. 28).

Os direitos fundamentais do empregado estão estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, conforme Sussekind (2010, p. 206), o empregador tem o direito de fiscalizar no transcorrer das tarefas profissionais do funcionário. O autor aponta como exemplo de fiscalização a obrigação do registro de ponto, inclusive o poder de instalação de câmeras nos ambientes de trabalho, formas estas de fiscalização do empregador. Nesta senda, existe o poder de disciplina como uma forma de aplicação de sanções punitivas ao empregado quando este viola alguma norma, regra na qual o mesmo é subordinado.

À vista disso, a obrigação principal do empregador é o pagamento de salário e a remuneração devida, assim como, a empresa deve apresentar condições estruturais e respeitar os princípios éticos de dignidade humana, como cita os autores Maranhão e Carvalho (1997, p.261):

O empregador tem, ainda, a obrigação de dar trabalho e de possibilitar ao empregado a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso. E, acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a personalidade moral do empregado na sua dignidade absoluta de pessoa humana.

A CLT no seu artigo 483⁸ apresenta alguns fatos que ferem a honra e a dignidade da pessoa humana, como faz menção o autor acima.

⁸ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

O artigo ainda prescreve que o funcionário poderá rescindir o contrato de trabalho e exigir indenizações caso um desses itens sejam descumpridos pelo empregador.

Conclui-se, portanto, que o empregado tem seus direitos e deveres garantidos por lei e pelo empregador, sendo assim, cada sujeito do contrato de trabalho tem sua responsabilidade e autonomia de agir com boa-fé e lealdade, para que assim disponha de uma boa prestação de serviço.

O poder patronal está expresso no ordenamento jurídico e doutrinários. O poder do empregador está expresso de maneira implícita no artigo 2º da CLT, diz que o empregador ao assumir os perigos da atividade, dirige a prestação de serviços. Já o artigo 3º disciplina que o empregado trabalha mediante subordinação ou dependência do patrão. A partir desses dois artigos, é possível entender o que é o poder empregatício, na qual é exercida de forma legal sobre alguma atividade desempenhada pelo empregado, e tendo a fiscalização ou subordinação do empregador (NASCIMENTO, 2008, p. 76).

Já no aspecto doutrinário, há três teorias que buscam explicar o poder patronal. A teoria da propriedade privada diz que o poder empregatício decorre do direito de propriedade, uma vez que o empregador possui o meio de empreendimento, produção, tem a vantagem de coordenar a prestação de serviço do trabalhador. A teoria institucional as pessoas envolvidas na empresa estão dispostas em uma hierarquia, tendo pessoas no topo e pessoas na base dessa hierarquia. Mas essa teoria caiu em desuso, pois não explica diretamente o poder patronal. A teoria contratual a atividade laboral decorre de um contrato de trabalho, na qual é firmada entre as partes por espontânea vontade. Essa teoria vem sendo aceita pela doutrina como um anexo ao poder patronal, partindo do pressuposto de que existe uma relação entre subordinação do obreiro e o poder diretivo do empregador decorrem de um acordo de livre vontades entre as partes (NASCIMENTO, 2008, p. 77).

Existem autores que dividem em poder diretivo, poder regulamentar, fiscalizatório e disciplinar:

O poder diretivo é a organização que cada parte tem em relação a sua tarefa, no caso, o empregado tem o poder de executar suas tarefas de forma correta, já o empregador de coordenar as atividades da empresa. O poder regulamentar está relacionado a faculdade de a empresa estabelecer normas internas a serem cumpridas pelos obreiros. O poder de fiscalizatório é o poder de o empregador tem o

controle ou fiscalizar o empregado, vendo como o mesmo está desempenhando a atividade. O poder disciplinar diz a respeito de um poder que o empregador tem para aplicar sanções ao não cumprimento de deveres que o empregado está sujeito dentro da empresa (NASCIMENTO, 2008, p. 78).

O poder empregatício, portanto, agrupa um conjunto de poderes que o empregador tem ao seu favor, assim dando margem para realizar no contrato de trabalho. Mas há limites que encontra-se na CF, nas leis infraconstitucionais, nas normas coletivas, nas regras internas da empresa e no próprio contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2008, p.79).

Nesse sentido, o poder empregatício pode ser utilizado mais de forma lícita, seguindo os ordenamentos jurídicos e regulamentação da própria empresa sem ferir nem um direito de personalidade do empregado (NASCIMENTO, 2008, p.79).

3. DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O direito de personalidade, não é um direito, mas é um complexo de características interiores na qual o indivíduo pode manifestar sua vontade. O conceito de direito de personalidade possui relação com a dignidade da pessoa humana, pois está relacionado à personalidade, intelectuais e morais do indivíduo na qual estão vinculadas à uma existência digna de uma pessoa. Esse direito, é de suma importância para o ser humano, pois está protegido e valoriza sua existência perante o empregador.

Conforme o artigo 11 do Código Civil⁹, tal direito são intransmissíveis e irrenunciáveis. O direito de personalidade não pode ser transmitido depois da morte, esse direito ele nasce com a pessoa, de modo inseparáveis. Já a característica irrenunciável o titular do direito de personalidade, apenas tem o direito de gozá-los e usá-los, não se pode, substituir o titular desse direito.

Os direitos da personalidade são aplicáveis em todas as relações de trabalho, pois sem esse direito o trabalhador não teria assegurada a sua dignidade como pessoa. Assim, ao lado da dignidade da pessoa humana, existe o valor social do trabalho que também constitui um pilar fundamental do Estado Democrático de Direito, conforme o disposto no art. 1º, IV, da Constituição Federal¹⁰. O trabalho é direito social, conforme o artigo 6º da Constituição Federal¹¹, que deve ser assegurado pelo Estado e dotado de produzir maior efeito. O artigo 170 da Carta Magna¹²

⁹ Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

¹⁰ Art 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

¹¹ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

estabelece que a ordem econômica vem, decorrente da valorização do trabalho humano e, por fim, o art. 193¹³ prevê que a ordem social tem como preferência pelo trabalho e pela justiça social. Portanto, como direito deve conduzir pelas normas constitucionais, o trabalho humano e o valor social do trabalho devem ser observados na ordem jurídica vigente. O contrato de trabalho jamais poderá constituir um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais assegurados ao empregado como cidadão independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro de uma relação de trabalho entre as partes.

Já em relação à vida e à integridade física do empregado, o empregador tem a obrigação em manter serviços especializados em segurança e higiene. A empresa tem o direito e dever a fornecer equipamentos de proteção individual ao trabalhador, pois caso o empregador não oferecer esses direitos, o mesmo está ferindo o direito de personalidade do trabalhador.

Conforme o artigo 20º do Código civil¹⁴, o direito a honra da pessoa humana, na relação de trabalho, ocorre quando o empregador age de forma de prejudicar, atentar contra a reputação, credibilidade ou desvalorizar o empregado. Vale lembrar, que o direito à honra existe duas esferas, a honra objetiva que envolve a reputação do trabalhador, e a honra subjetiva na qual refere-se aos sentimentos pessoais.

No entanto, no art. 483 da CLT¹⁵, autoriza o empregado a rescindir o contrato de trabalho, quando o mesmo for tratado pelo empregador de forma a atingir sua honra ou de sua família, ou, ainda, quando for tratado com rigor excessivo.

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

¹³ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

¹⁴ 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.

¹⁵ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

O direito de imagem, é um elemento que está dentro do direito de personalidade, conforme o artigo 20º do Código Civil, a imagem de uma pessoa somente pode ser utilizada quando a mesma autorizar. Nesse sentido, tem que haver a necessidade do consentimento expresso do trabalhador, para o uso de imagem, sob pena de acarretar danos ao empregador, por violar esse direito com a consequência da necessidade de reparação.

Portanto, o empregador que expor seu obreiro indevidamente na mídia viola a honra, a intimidade e a privacidade. Em ocorrendo dessas agressões a esses direitos garantidos pelo trabalhador, nascerá a obrigação de indenizar o trabalhador pelos danos causados.

O direito à privacidade e à intimidade no ambiente do trabalho, nas relações de trabalho, no artigo 373-A da CLT¹⁶, existe a questão das revistas íntimas e da revista pessoal de empregados, aplica-se a todos os empregados, embora essa regra está previsto no capítulo da mulher. Ainda, nessa esfera da reserva da intimidade e da vida privada do trabalhador no ambiente de trabalho, existe também no campo laboral, o controle sobre o conteúdo do correio eletrônico recebido e enviado pelo obreiro, bem como o monitoramento dos sites da internet visitados pelos empregados.

-
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- ¹⁶ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
 - II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
 - III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;
 - IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;
 - V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;
 - VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

3.1 DIREITOS DE PERSONALIDADES E SUA ACEPTÃO JURÍDICO

Os direitos de personalidade iniciaram-se no século XIX, mas a partir do século XVI, com o Renascimento e Humanismo e, depois com o Iluminismo no século XVIII, depois desses séculos passou colocar o indivíduo como centro da atenção no sistema jurídico, preocupando-se em dar um conceito de direitos subjetivos e a defesa dos valores da pessoa. Com o decorrer do tempo, surgiram diversos documentos importante em relação aos direitos de personalidade, como por exemplo *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 no ano de 1950. Já no Brasil os direitos de personalidade começaram a dar certo no anteprojeto de Orlando Gomes no ano de 1963 (AMARAL, 2003, p.41).

Os direitos da personalidade, ficou ausente no Código de 1916, esse direito foi admitido no Brasil por força das doutrinas, com base nas leis especiais e na Constituição Federal. Já posteriormente, no Código Civil de 2002, carregado de dispositivos sociais, viria a disciplina com maior cuidado e atenção aos direitos de personalidade (SALET 2014, p.77).

O Código Civil dedicou-se aos direitos da personalidade nos seus artigos 11 a 21, onde procurou regulamentar o direito ao próprio corpo, o direito ao nome, o direito à honra, o direito à imagem e o direito à privacidade (SCHREIBER, 2013, p. 11).

Os direitos de personalidade são direitos subjetivos que tem como objetivo preservar bens e valores de um indivíduo, como a imagem e a privacidade. Esses direitos cuidam do ser humano onde existe duas circunstâncias, a primeira é a respeito à pessoa em si, de uma forma individual, dando atenção ao patrimônio físico e intelectual, enquanto a segunda refere-se a pessoa humana perante a sociedade, e dando atenção ao seu patrimônio moral (BITTAR, 2003, p.04)

A integridade física diz a respeito aos elementos materiais da estrutura do corpo humano, integridade física, o direito à vida, higidez física, ao próprio corpo. Já o aspecto psíquico refere-se componentes que gera a personalidade do indivíduo. E por último, o aspecto moral que são atributos da pessoa na sociedade (BITTA, 2003, 04).

Os direitos de personalidade são elementos de cada pessoa pela sua própria existência. Devem ser reconhecidos e protegidos pelo Estado e pelos ordenamentos jurídicos (BITTA, 2003, 04).

Existe duas correntes que apresentam a natureza jurídica dos direitos de personalidade que são: jusnaturalistas e os juspositivistas. Para os jusnaturalistas, os direitos de personalidade nascem com a natureza humana, são direitos inatos, essa faculdade normalmente é exercida por um homem, relacionado à condição humana, e cabendo ao Estado reconhecer e sancionar. Os direitos de personalidade são as faculdades jurídicas que tem como objetivo diversos aspectos da própria pessoa, assim da sua projeção no mundo (LEITE, 2018, p.55).

De outro lado, os juspositivistas dizem que os direitos de personalidade só existem porque foram inseridos nas legislações, ou seja, é o Estado que criou e que reconhece. Segundo eles, esses direitos não possíveis reconhecer como direito inatos (LEITE, 2018, p.55).

O direito da personalidade são direitos que fazem parte da condição essencial da pessoa humana, a importância da sua existência e de sua dignidade. São aqueles relacionados à vida, privacidade, imagem, integridade física, nome, e honra da pessoa humana (SCHREIBER,2013, p. 11).

Dentro do direito da personalidade possuem duas características que são os direitos intransmissíveis e irrenunciáveis (SCHREIBER,2013, p. 25).

Os direitos intransmissíveis, os direitos da personalidade, não podem ser transferidos a terceiros. Já os direitos irrenunciáveis são aqueles que a pessoa renuncia ao seu uso, pois nascem e se extinguem com a pessoa (SCHREIBER,2013, p. 25).

Podem ainda ser extrapatrimoniais, absolutos, indisponíveis, vitalícios, ilimitados, impenhoráveis e inexpropriáveis. Extrapatrimoniais porque impassível de quantificação econômica, por terem como o principal foco a dignidade humana. Absolutos porque oponíveis contra todos. São vitalícios porque não podem faltar em nenhum instante da vida humana, muito embora também não se extinguam com o término da existência do homem. São direitos que são tutelados mesmo depois da morte de seu titular. Ilimitados, a impossibilidade de se imaginar um número fechado de direitos personalidade (DINIZ, 2013. p.124).

Os direitos da personalidade são direitos conectados à tutela da pessoa humana, considerados essenciais à dignidade e integridade. São direitos subjetivos

privados, inatos, e vitalícios. Protegem todas as pessoas nos planos físicos e moral, possibilitando, assim, a pessoa a defesa daquilo que é seu domínio ou seja honra, vida, liberdade, intimidade, privacidade (SARLET, 2004, p.77).

3.2 DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR E DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos da personalidade de uma pessoa humana, representa algo próprio e inerente à sua natureza de que emiti os direitos fundamentais para o seu pleno de desenvolvimento e necessários à preservação física, psíquica, moral e intelectual. Violados quaisquer direitos da personalidade do trabalhador, está violando a sua dignidade (BITTAR, 2003, p. 03).

Os direitos da personalidade são direitos e deveres reconhecidos à pessoa humana para sua proteção na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de seus valores, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e entre outros (BITTAR, 2003, p. 03).

São direitos que nascem com a pessoa humana e a acompanham durante toda sua vida, tendo como principal foco a proteção da personalidade e à dignidade da pessoa humana – em todos os aspectos (físico, psíquico, moral e intelectual) (BITTAR, 2003, p. 03).

Os direitos fundamentais, passam a ser direitos subjetivos públicos que asseguram ao um titular uma pretensão jurídica. Essa pretensão, na linha histórica, foi associada a uma ação que o indivíduo possuía para fazê-los valer se violados ou sob a ameaça do Estado (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

A compreensão dos direitos fundamentais como o defensor exclusivo de um direito individual vincula-se à noção que passaram a deter em sua fase de consolidação sob o Estado liberal do século XIX (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

Os direitos fundamentais do trabalho encontrassem na Constituição no art. 7º e seguintes, que tem como sujeitos vinculados empregadores ou tomadores de trabalho. O direito fundamento defende o espaço do indivíduo em face do Estado, tendo uma proteção devido as violações praticadas pela força econômica e social (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

Uma vez estabelecido que os direitos fundamentais do trabalho valem diretamente nas relações de emprego e de trabalho, evidencia-se a sua similitude com

os direitos fundamentais clássicos. Diante disso, a dogmática jurídica desenvolvida para tornar efetivos estes direitos por certo é útil para contribuir a atuação do legislador que em princípio deve dar conformação e eventualmente impor restrições a esses direitos. Existe a garantia dentro direito fundamental, voltado a assegurar os direitos dos empregados em face do Estado (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

O empregado como sujeito de uma relação de emprego, goza dos diversos direitos fundamentais. Em relação ao tempo e o local de trabalho, embora o mesmo seja subordinado ao empregador, o empregado tem sua qualidade de “homem livre”. Tal relação de emprego não priva seus direitos e liberdades. Lembrando-se que os direitos fundamentais não são só aplicáveis por uma das partes do contrato, ou seja, o empregado, mas também aos trabalhadores autônomos (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

A entrada dos direitos fundamentais no contrato de trabalho, vem, para garantir a autonomia de pessoas submetidas a um poder privado, que visa assegurar igualdade entre essas duas partes, que dentro desses direitos fundamentais entra o direito da personalidade do empregador, totalmente voltada na dignidade humana, que visa sancionar os danos causados à pessoa do trabalhador por descumprimento dos direitos conforme estabelecido no contrato de trabalho. A sanção a essas violações costuma ser por indenização por danos morais (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

No direito do trabalho da sociedade, sua função é o respeito aos direitos fundamentais dos empregados, com a finalidade de inserir a dignidade do trabalhador como pessoa humana. Nesse sentido, o desempenho dessa tarefa, tal direitos exercem dupla função: colocam um limite no exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e ter barreiras diferentes à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais tem sido o objeto de vários estudos doutrinários no Brasil. O que se ver no ponto de vista normativo é que a Constituição Federal de 1988, ao apresentar um extenso rol de direitos fundamentais do trabalho na Carta Magna, responde, no plano normativo, à evolução da doutrina e jurisprudência constitucional mais moderna, a qual percebeu uma posição quanto ao possível violador dos direitos fundamentais, no caso o Estado, identificando forças econômicas situadas na sociedade poder capaz de comprometer o exercício de direitos fundamentais nas relações de trabalho e de emprego. A vinculação direta, imediata, dos empregadores, portanto, não constitui exceção, mas sim a regra em nossa ordem constitucional porque em geral os direitos assegurados

nos contratos de trabalho correspondem àqueles que a Constituição estabelece nos arts. 7º a 11 (LEDUR, 2016, p. 18 -22).

Nas relações de trabalho, o trabalhador é o titular dos direitos de personalidade, como está expresso no artigo 7º da Constituição Federal, os empregados são destinatários dos direitos fundamentais e não os empregadores (LEITE, 2018, p.57).

No contrato de trabalho tem aspectos que devem ser analisados, como a desigualdade econômica e a subordinação em que se encontra o empregado em relação ao empregador, nesse caso, o trabalhador tem os direitos de personalidades e os direitos fundamentais defendendo-o sua dignidade. Existem várias lesões que podem ser cometido pelo empregador e ferindo os direitos de personalidade do trabalhador, como a violação do direito à vida ou à integridade física, psíquica ou moral, pode ocorrer violação em relação ao nome do obreiro, o empregador por forma ilícita pode abrir uma empresa laranja ou usar o nome para fazer propagandas. Essas proteções estão asseguradas na Carta Magna no artigo 5º, X (LEITE, 2018, p.58).

3.3 DIREITO DE PERSONALIDADE E OS LIMITES DO JUS VARIANDI DO EMPREGADOR

Jus variandi seu conceito consiste na liberdade outorgada ao empregador de alterar, as condições do contrato de trabalho, pelo fato de seu poder diretivo. Vale verificar, que o conceito de *jus variandi* tem o limite da obediência a determinados limites, tais quais os impostos pela lei e pelo contrato, tendo esses como objetivo a manutenção da atividade laboral (PRETTI, 2017, p. 213).

O *jus variandi* o empregador tem o direito de alteração no contrato de trabalho, como por exemplo, a mudança de horário de trabalho, alteração da sala onde o trabalhador exerce sua função, ou mesmo alterar o cargo do empregado (PRETTI, 2017, p. 213).

Nessa linha, necessário identificar a diferença entre poder Discricionário e Poder Arbitrário, sendo que o primeiro refere-se à liberdade do empregador de agir respeitando os limites impostos, já o segundo significa uma ação contrária à lei. Sendo assim, o empregador tem esse poder do *jus variandi*, para realizar modificações referentes ao tempo, modo, e lugar da prestação de serviço, mas não excedendo os limites da lei e do contrato (MATUGUMA, 2016, p. 16).

A origem histórica do *jus variandi* direciona à origem da subordinação, na qual possui a existência de subordinação entre o empregado em relação ao empregador. A subordinação, é um elemento caracterizado na relação de emprego.

Segundo Gonçalves (1997), O *jus variandi* consiste:

Na faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente, e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa.

O *jus variandi*, é necessário decorrente de um poder diretivo do empregador de modificar alguma alteração durante a vigência do contrato de trabalho, de forma unilateral, tendo-se em vista, que essas alterações não podem causar lesões ao empregado. E devem respeitar a integridade material e moral do trabalhador.

Como observa Calvo (2013, p. 150):

A vedação legal contida no art. 468 da CLT sobre a alteração das cláusulas do contrato individual de trabalho não pode levar à inconcebível situação de que o empregador não possa, em determinadas circunstâncias, modificar certas condições indispensáveis à própria gestão da .

Considerando-se, que o trabalhador coloca toda sua disposição ao empregador para o lucro da empresa, a prestação de trabalho não se submete, apenas ao empregado, pelo contrário, o empregador tem a faculdade de unilateralmente e continua determinar conteúdo para o empregado realizar a atividade laboral (ENGEL, 2003, p.104).

O *jus variandi* não é uma regra e sim uma exceção, tendo que vista o art. 468 da CLT na qual requer que as alterações do contrato de trabalho sejam bilaterais (CALVO, 2013, p. 150).

Conforme, ensina Delgado (2015, p. 1098):

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo, concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (caput do art. 2º da CLT: o empregador dirige a prestação de serviços).

Sendo assim, por meio do direito diretivo, o empregador poderá utilizar-se desse direito para modificar determinados aspectos no contrato de trabalho, buscando melhorar a forma de gerenciar suas atividades, sendo direcionado pelos princípios e regras do ordenamento jurídico vigente (ENGEL, 2003, p.107).

O *jus variandi* constitui uma expressão utilizada para definir uma manifestação do poder diretivo do empregador, com esse poder, poderá alterar o contrato de trabalho, sem ferir o direito do empregado. Conforme Vólia Bomfim Cassar, fazem parte do *Jus variandi*: a) a mudança do horário de trabalho; b) a alteração do local da prestação de serviços; c) o poder de exigir do empregado atribuições compatíveis com a função exercida; d) o direito de promover o empregado, de alterar a nomenclatura do cargo ou função, aumentar o salário ect (CASSAR, 2014, p.983).

Vale destacar, que há distinção entre *Jus variandi* e alteração contratual. O primeiro não em nenhuma vinculação com a vedação de alterar o contrato de trabalho previsto no art. 468 da CLT. Dessa forma, é um poder legal, que deriva de um poder diretivo, na qual é um poder da empresa em cima do dever de obediência dos empregados. Já a segunda, acarreta a modificação das próprias cláusulas do contrato, atinge seu conteúdo básico (ENGEL, 2003, p. 106).

Conforme, descreve o doutrinador Ricardo José Engel:

Enquanto nas alterações contratuais exige-se o consenso dos sujeitos da relação contratual, limitado de qualquer forma pelo prejuízo direto ou indireto ao empregado (Art. 468 da CLT), no que concerne ao *jus variandi*, seu limite encontra-se no abuso ou desvio de poder, caracterizado pela inobservância de princípios gerais do direito e outros requisitos de validade do ato discricionário e unilateral do empregador. (ENGEL, 2003, p. 107).

Existe duas formas de *Jus variandi*, a analisar: o ordinário e o extraordinário.

O *Jus variandi* ordinário é aquele que é exercido normalmente, conforme a rotina de uma empresa. Por esse aspecto, pode ser exercido pelo empregador em qualquer momento, desde que respeita certos limites (GONÇALVES, 1997, p. 102).

Consoante com Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

O *Jus variandi* ordinário autoriza pequenas modificações circunstanciais quanto ao exercício da prestação do trabalho, sem representar efetivo prejuízo ao empregado, ainda que possa vislumbrar eventual discordância deste ou pequena inconveniência para o trabalhador. (GARCIA, 2013, p.105).

Já o *Jus variandi* extraordinário, é a possibilidade de o empregador alterar as condições de trabalho do trabalhador, em virtude de algum acontecimento. Decorre apenas em situação de emergência, dessa forma, pode ser chamado também de *Jus variandi* excepcional (GONÇALVES, 1997, p.102).

Estatui Ricardo José Engel:

Em virtude de acontecimentos imprevisíveis, provocadores e situações comprovadamente emergenciais, pode o empregador, por exceção, modificar certas condições ajustadas do contrato por se tratar de medida realmente necessária e irremovível sem prejuízos significativos à empresa ou a terceiros. (ENGEL, 2003, p. 109).

O *Jus variandi*, é um direito do empregador decorrente do seu poder de comando, compreender em modificar algumas condições no contrato de trabalho. O poder diretivo é uma faculdade do empregador, em fazer algumas alterações, dentro do limite necessário (ENGEL, 2003, p. 106).

Segundo a autora Simone Cruxên Gonçalves, o *Jus variandi* significa:

Na faculdade do empregador, exercida em virtude do seu poder diretivo, de introduzir, unilateralmente, e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa. (GONÇALVES, 1997, p.48).

O *jus variandi* é a faculdade do poder diretivo do empregador de modo livre promover alterações lícitas durante o contrato de trabalho vigente, de forma unilateral sem anuência do empregado, mas tendo em vista, que tais modificações não podem causar lesão ao empregado (GONÇALVES, 1997, p.48).

Conforme o autor Delgado, o *jus variandi* consiste:

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo, concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (caput do art. 2º da CLT: o empregador dirige a prestação de serviços). (DELGADO,2015, p. 1099).

Assim, conclui-se que o *Jus variandi* encontra nos limites da dignidade da pessoa humana do trabalhador, por intermédio da aplicação dos direitos fundamentais trabalhistas (ENGEL, 2003, p. 106).

4. O ENTENDIMENTO DOS TRIBUNAIS EM RELAÇÃO AO USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE

Os entendimentos dos Tribunais antes da reforma trabalhista e após a reforma trabalhista, e os entendimentos das doutrinas em relação ao uso de logomarcas de empresas parceiras ou produtos parceiros para realizar propagandas de forma ilícita, para proveito econômico do empregador e abusando dos empregados e ferindo os direitos de personalidade. Em relação ao uso de logomarcas nos uniformes dos trabalhadores nos anos de 2014, 2015, 2016 e antes da reforma trabalhista em 2017, os tribunais entendiam que feriam os direitos de personalidade do empregado e cabia indenização por danos morais, caso o empregador usasse o obreiro como forma de propaganda colocando logomarcas de outras empresas parceiras ou produtos parceiros no uniforme de forma ilícita, feria sim os direitos de personalidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Como está expresso nas legislações, os empregados tem o direito de autorizar sua imagem quando o empregador quer usar aquela imagem como propaganda para fins comerciais.

Mas após a reforma trabalhista Lei nº 13.467/17, os entendimentos dos tribunais mudaram, pois com a reforma veio um novo artigo 456-A dizendo que cabe o empregador escolher o padrão de vestimenta do empregado e empregador poderá de forma lícita incluir nos uniformes dos empregados logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras. Bom, esse artigo veio para favorecer o empregador, veja-se antes da reforma trabalhista os entendimentos nos tribunais eram favorável ao empregado, pois estava claro que feria os direitos de personalidade do mesmo e cabia danos morais pelo fato de ferir moralmente, fisicamente e psicologicamente, após a reforma trabalhista com esse novo artigo, os entendimentos dos tribunais mudaram e como vai ser demonstrado ao decorrer desse capítulo, não cabe mais danos morais e os tribunais alegam que não feri mais os direitos de personalidade do trabalhador, pois com o artigo 456-A, o empregador pode de forma lícita colocar logomarcas nos uniformes de empresas parceiras, sendo que é controverso esse entendimento, lembrando que está expresso na legislação que o empregado deve autorizar sua imagem para fins comerciais, ninguém pode usar a imagem de outrem sem sua expressa autorização.

4.1 O USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE, ANTES DA REFORMA TRABALHISTA E A ORIENTAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Apresentam-se nesse tópico algumas das decisões do Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos anos de 2014 a 2017 nos seus entendimentos em relação ao uso de logomarcas, nos uniformes dos trabalhadores, tenha sido de forma favorável ao empregado, nos seus entendimentos relatavam que feria os direitos de personalidade do empregado, os direitos fundamentais e o abuso de poder diretivo do empregador em usar seu obreiro para realizar propaganda com logomarcas de outras empresas parceiras para fins comerciais.

Conforme o agravo de instrumento o relator Mauricio Godinho Delgado, deu provimento ao recurso, conforme os entendimentos dos ministros do TST, o empregador feriu os direitos de personalidade do empregado, pois para fins comerciais obrigou o mesmo utilizar logomarcas de outras empresas para fins econômicos sem a sua autorização expressa, assim configurou abuso de poder da parte do empregador, violando os artigos 5^o¹⁷, V e X, da Constituição Federal, e 20¹⁸ e 187¹⁹ do Código Civil, e nesse caso, o empregado foi condenado pelo pagamento de danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Conforme o acórdão, o relator deu provimento ao agravo de instrumento, pois segundo ele, quando demonstra violação ao artigo 20 do Código Civil, o empregador deve ser punido por pagamento de indenização por dano moral e reconhecer esse comportamento má-fé dando todos os suportes ao empregado que neste caso, é a pessoa mais frágil nessa relação.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Art. 187. 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.

Percebe-se claramente como o Tribunal vêm nos anos de 2014 à 2017, se posicionando nos julgamentos das lides dos empregados que buscavam indenização pelo uso indevido de suas imagens sem a expressa autorização nas relações de trabalho²⁰.

Outra decisão do mesmo Tribunal, acolheu o agravo de instrumento, deu provimento, alegando que o dano moral é um resultado das dores físicas ou emocionais suportada pela pessoa que sofre a lesão, seja corporal, caráter psicológico, sendo circunstâncias que podem acarretar esses fatores. Para tudo, sempre tem que ter em mente, que é do dano efetivo que se origina o direito à indenização pecuniária, para compensar o sofrimento, sem esses motivos cabalmente demonstrado não caracteriza dano moral.

No caso citado acima, foi caracterizado dano moral pelo uso indevido de imagem do trabalhador, sem sua autorização prévia para deixa o empregador realizar propaganda utilizando sua imagem, assim o empregador foi condenado ao pagamento no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), pelo danos causados ao empregado, e não respeitando os direitos de personalidade e os direitos fundamentais do indivíduo e pela forma ilícita como se comportou na relação de trabalho²¹.

²⁰ **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. PROPAGANDA INDEVIDA. ART. 20 DO CÓDIGO CIVIL.** Deve ser provido o agravo de instrumento quando demonstrada possível violação do artigo 20 do Código Civil. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA.** O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. **Recurso de revista não conhecido no aspecto. 2. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. PROPAGANDA INDEVIDA. 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. **Recurso de revista conhecido e provido no particular** (TST, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, processo nº 2179-59.2012.5.02.0080, data da publicação 31/10/2014).

²¹ "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. USO DE CAMISETAS COM PROPAGANDAS DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELO EMPREGADOR. DIREITO DE IMAGEM. VIOLAÇÃO CARACTERIZADA. Agravo de instrumento a que se dá provimento para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível afronta ao artigo 5º, X, da Constituição Federal. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. USO DE CAMISETAS COM PROPAGANDAS DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELO EMPREGADOR. DIREITO DE IMAGEM. VIOLAÇÃO CARACTERIZADA. O uso não autorizado da imagem das pessoas, ainda que não lhe atinja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, impõe indenização por danos, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal e artigo 20 do Código Civil de 2002, caso se destine a fim comercial, e independe de prova do prejuízo experimentado, de acordo com a Súmula nº 403 do STJ. Decisão regional reformada. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá

No ano de 2016, os entendimentos no Tribunal Superior do Trabalho, venham sendo ainda mais reforçado e entendendo que o empregado tem os direitos de personalidades e os direitos fundamentais garantido por lei e pelos entendimentos dos tribunais. Entende-se em outra decisão deu provimento ao recurso de revista, consagrado pela Constituição Federal no seu artigo 5º, incisos V e X o direito de reparação por dano moral ou matéria decorrente de alguma violação ao direito de imagem do empregado, nesse sentido, cabe dano moral ao indivíduo, no entendimento dos ministros, houve a violação de imagem, vantagem econômica indevida, sem autorização, explorando a imagem, e ferindo a dignidade da pessoa humana²².

As decisões no TST, nos anos de 2014,2015, 2016 e 2017, em relação ao direito de personalidade do empregado, sempre foi favorável a parte mais precária na relação de trabalho, ou seja o empregado. Todas as decisões pesquisadas, foram alegando violação da parte do empregador, vantagens econômicas ilícitas, ato ilícito. Como todas as decisões formulam o mesmo entendimento que o direito de imagem é um direito autônomo e dentro dele compreende todas as características de um indivíduo como ser social. Nesse sentido, entende-se como imagem não apenas a representação física, mas todos os caracteres que a envolvem. Dentro do direito de personalidade, tem como características comuns o direito de imagem, sendo inalienável, impenhorável, absoluto, imprescritível, irrenunciável, intransmissível, uma vez que não pode ser substituído por outra pessoa, a não ser a mesma que possui esses direitos.

Quanto ao dano moral e o valor a ser arbitrado, o Tribunal Superior do Trabalho nos seus entendimentos, entendeu-se que cabia dano moral conforme o artigo 944²³ do Código Civil, que diz que a indenização por dano moral mede-se pela

provimento" (TST, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, processo nº 149100-58.2012.5.13.0022, data da publicação 31/10/2014).

²² **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - DIREITO DE IMAGEM - USO DE FARDA COM LOGOMARCAS DOS PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELO EMPREGADOR.** A SBDI-1 desta Corte firmou entendimento de que configura dano à imagem do empregado o uso de farda com logomarcas dos produtos comercializados pelo empregador, caso não tenha tido a autorização do trabalhador ou a devida compensação pecuniária. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao indeferir o pedido de indenização por danos morais decorrente do uso indevido da imagem da empregada em face da utilização de camisetas promocionais das marcas comercializadas pela empregadora, adotou entendimento dissonante da atual jurisprudência deste Tribunal **Recurso de revista conhecido e provido.** (TST, Relator Ministro Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, processo nº 1263-57.2010.5.01.0004, data da publicação 23/11/2016).

²³ Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

gravidade do dano. Todavia, não deve ser condenado ao extremo, deve ser avaliado buscando-se arbitrar o quantum indenizatório segundo os critérios de razoabilidade e proporcionalidade e por fim, deve ser analisado também para fixar o valor da indenização as situações financeiras das partes.

Segundo os ministros, existia um fator gerador que se conecta com a obrigação de pagar indenização por danos morais decorrente da utilização de uniforme com logomarcas dos fornecedores ou empresas para fins comerciais e a ausência de autorização do empregado para o uso indevido de sua imagem pelo empregador, caso em que existiam esses dois fatores era favorável o dano moral para alguma forma ressarcir o dano causado pelo empregador de alguma forma de amenizar a violência física ou psicológica. Todas as decisões, em todas os acórdãos apresentados, o valor fixado para o dano moral sempre era um valor favorável e razoável que era benéfico para ambas as partes, no montante de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Os entendimentos do Tribunais, para chegar em um resultado favorável ao empregado foi avaliar a atividade que o mesmo exercia sendo que a tal atividade está expressa no contrato de trabalho, ou seja o indivíduo não foi contratado para realizar propaganda, usar logomarcas de outras empresas ou fornecedores, para vantagens ilícitas ao seu empregador, sendo assim, analisando nesse ponto de vista, cabia sim dano moral e feria os direitos de personalidade, o mais comum entre todas as decisões pesquisadas foi o direito de imagem não autorizada, ou expor o empregado ao ridículo, a intimidade, e principalmente a honra do empregado.

4.2 O USO DA LOGOMARCAS, QUANTO O DIREITO DE PERSONALIDADE, APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A ORIENTAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Nesse tópico apresenta-se algumas decisões do Tribunal Superior do Trabalho – TST, nos anos de 2017 após reforma, 2018 e 2019, mostrando a vantagem que o empregador vem tendo, após a reforma trabalhista em relação ao logomarcas nos uniformes dos empregados.

Veja-se nos fundamentos do Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues, acórdão desprovido, empregado entra com uma ação buscando condenar seu empregador, buscando um ressarcimento ao ato ilícito praticado pelo empregador

pela conduta de má-fé realizada que feriu os direitos de personalidade, mas segundo a 5ª turma do TST, reconheceu que a obrigação de uso de camisetas promocionais, com logomarcas de outras empresas, por si só, sem anuência do empregado, não constitui lesão moral, desde que as marcas não prejudiquem a imagem do trabalhador, e alega também na decisão, que para condenar o empregador por dano moral, somente faz sentido quando analisar a repercussão do ato praticado pelo empregador ofendendo a imagem, honra, intimidade e a vida privada do empregado²⁴.

Na mesma decisão, os ministros alegaram que com a reforma trabalhista de Lei nº 13.467/17, acrescenta-se o artigo 456-A²⁵, que afasta expressamente a ilicitude da prática no qual o empregador poderá definir como será o uniforme do empregado, sendo que de forma lícita poderá incluir logomarcas de outras empresas.

Em outro acórdão, proferido sempre no TST, analisou atividade do empregado em relação ao uso indevido de logomarcas, nesse caso, o empregado era vendedor, constataram que o uso de logomarcas no uniforme do empregado, era de forma justa, alegando que a atividade do empregado e as marcas utilizadas era dos produtos vendidos pelo obreiro, e que estava perfeitamente adequado ao caso, não sendo possível entender que existia uso indevido da imagem do empregado pelo simples fato de utilizar a camisa com as logomarcas dos produtos fabricados.

Na decisão, foi alegado também, que seria um uso indevido de imagem caso o empregador obrigasse seus funcionários a permanecer com seus uniformes fora do horário de trabalho, ou, ainda, em caso de publicidade em jornais, revistas, panfletos²⁶.

²⁴ AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. UTILIZAÇÃO DE CAMISAS COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. LOGOMARCA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Deve ser mantida a decisão monocrática em que negado seguimento ao agravo de instrumento, nos termos do artigo 932, IV, do CPC/2015, quando desnecessária a intervenção desta Corte para a pacificação jurisprudencial. Exaurido de forma ampla o debate nas instâncias ordinárias, o acesso à jurisdição extraordinária apenas se faz cabível quando detectada a presença de dissenso pretoriano e/ou infração à ordem jurídica, situações não demonstradas no caso concreto. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Ademais, constatado o caráter manifestamente inadmissível do agravo, impõe-se a aplicação da multa prevista no artigo 1.021, §4º, do CPC/2015, no percentual de 2% sobre o valor dado à causa (R\$ 35. 200,00), o que perfaz o montante de R\$ 704,00, a ser revertido em favor do Agravado, devidamente atualizado, nos termos do referido dispositivo de lei. Agravo não provido, com aplicação de multa (TST, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, processo nº 865-68.2016.5.05.0011, data da publicação 10/10/2018).

²⁵ 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.

²⁶ "A GRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014, PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016

O Tribunal Superior do Trabalho, incidiu uma tese considerando que o simples uso de uniforme tendo outras marcas de produtos comercializados não caracteriza constrangimento, na medida que não expõe o obreiro à situação constrangedoras, acrescenta-se ainda, entre os deveres das partes, ainda que não explícitos, deve ser de coletividade, para ampliar o empreendimento, nesse sentido, para atender sua função social. Nos acórdãos pesquisados, todos com os mesmos fundamentos, demonstrar a existência de qualquer dano causado, caso ao contrário, não cabe dano moral ou direito de personalidade ferido.

Nessa linha, o TST vem entendendo que as normas constitucionais tem como objetivo a vida digna, e que dentro disso, está o direito do Trabalho, que é uma liberdade de iniciativa econômica, em razão disso, é preciso analisar o balanceamento de direitos, de um lado, a proteção do direito de imagem do empregado e do outro lado, o direito de livre iniciativa da empresa. Alegam que o empregado deve estar sujeito ao poder diretivo e regulamentar do empregador, que é o responsável pelo sucesso e pelos riscos econômicos da empresa, sendo lícita a exigência do uso de uniforme, seja com a logomarca da empresa ou empresas parcerias, pois diretamente ou indiretamente, torna viável a atividade econômica daquela empresa e uma atividade para o empregado.

4.3 O USO DA LOGOMARCAS, CONFORME A PREVISÃO DO ART. 456-A DA CLT E O DIREITO DE PERSONALIDADE

Alguns doutrinadores abordam divergências quanto à classificação ou o enquadramento do direito à imagem, dentro do contrato de trabalho entre empregador e empregado, tendo como dúvida se pesa mais a importância de cunho físico ou moral (STOLZE e PAMPLONA 2012, p. 236).

Diante da evolução o uso da imagem do indivíduo passou a ser um bom negócio nas empresas, não somente com o intuito de fazer publicidade, mas também

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). DECISÃO DENEGATÓRIA COM FUNDAMENTO NO ARTIGO 255, INCISO III, ALÍNEAS "A" E "B", DO REGIMENTO INTERNO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática pela qual se negou provimento ao agravo de instrumento, fundada na aplicação da Súmula no 333, itens I e III, do Tribunal Superior do Trabalho, visto que pautada por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo desprovido" (TST, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, processo nº 1871-15.2016.5.13.0003, data da publicação 30/08/2019).

de instrumento bom com clima organizacional, confraternização da empresa a fim de fazer para motivar os seus empregados. Nem sempre, porém, é isso que acontece quando uma empresa divulga imagem do empregado, pois muitas vezes, o patrão utiliza a imagem do seu obreiro para promover a sua empresa, ou o seu produto, sem autorização expressa do trabalhador. Sendo assim, configura-se o dano moral (AMARAL, 2002, p. 120).

O conceito de dano moral para Gonçalves é aquele que:

[...] atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc. [...] e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. (GONÇALVES, 2010, p.379).

O dano moral no ambiente de trabalho, pode ainda agravar mais a situação, pois não basta o empregador usar a imagem do empregado sem autorização reflete também abuso por parte do patrão, que pode caracterizar uma exploração do trabalhador para se manter naquele emprego. Vale lembrar, que o trabalhador é considerado hipossuficiente na relação de emprego, sendo nesse sentido, nada mais digno que o dano moral para sancionar o empregador dessa conduta ilícita (DIAS, 2016, p.05).

O dano moral é a lesão que viola determinados interesses não materiais, em relação à personalidade do ser humano. A reparação do dano moral é aceita e se encontra no artigo XII da Declaração Universal dos Direitos humanos (LEITE, 2018, p. 55).

O dano moral pode ocorrer na fase pré-contratual, ou seja, pode ocorrer durante o processo de entrevista, treinamento, sendo que pode ter coação por assédio sexual nos exames físicas que são requisitados pelas empresas, e pode caracterizar dano moral quando a empresa faz alguma discriminação ao contratar trabalhadores por motivos de raça, sexo, religião etc (LEITE, 2018, p.64).

E pode ocorrer dano moral durante o contrato do trabalho, que é a forma mais comum, como já citado acima, ocorre esses atos lesivos em relação ao nome, à honra, e principalmente à imagem do empregado. E após a extinção do contrato de trabalho, o dano moral ainda pode ocorrer, quando o empregador conduz uma informação inverídica de seu ex-empregado à uma pessoa física ou uma empresa que pretende contratá-lo ou quando o ex patrão descriminaliza o empregado

colocando o seu nome nas chamadas “listas negras” assim prejudicando o trabalhador a encontrar um novo emprego (LEITE, 2018, p.69).

O ilustre mestre Fábio Ulhoa Coelho, define como direito de imagem:

(...) a imagem-retrato é a representação do corpo da pessoa por pelo menos uma das partes que a identifica (o rosto de frente, por exemplo), ao passo que a imagem-atributo é o conjunto de características associadas a ela pelos seus conhecidos (ou, sendo famosa, pelo imaginário popular). (COELHO, 2012, p. 190).

A imagem humana como forma de propaganda, pode ser violada de duas formas: a primeira maneira, por meio de agressão ao próprio indivíduo nesse caso fere sua moral, já de outro lado, por meio de utilização não autorizada da imagem do empregado. Como prevê o artigo 20 do Código Civil, que estabelece indenização pelo uso ilícito da imagem de uma pessoa, o preceito legal, estabelece três condutas mais próximas que podem ocorrer no contrato de trabalho: a primeira condutas que violam a imagem do indivíduo com a possibilidade de agredir, a segunda seria a condutas que utilizada a imagem do obreiro sem existir a ofensa, porém sem autorização do mesmo, por último condutas que utilizam a imagem também sem ofender o empregado, mas sem autorização e com fins de fazer propaganda para fins comerciais (DELGADO, 2012, p. 652).

No Brasil partir da Constituição de 1824, o direito de imagem garantida pela ordem constitucional, de forma indireta por inviolabilidade da intimidade e do domicílio. Já com a Constituição de 1988 veio a proteção ao direito de imagem de forma expressa, estando previstos no artigo 5º, incisos V, X. O direito de imagem é um direito fundamental, que goza de proteção especial e estão incluídas no rol das cláusulas pétreas da CF (CHAVES, 1972. p.1972).

O direito de imagem ou qualquer outro direito de personalidade, deve ser protegido pelo Estado contra o seu uso indevido. Mas a exceção, alguns autores entendam que o direito de imagem é uma escolha da pessoa, na medida em que pode ser autorizada ou não o uso devido da imagem (CHAVES, 1972, p. 45).

A utilização de imagem sem a permissão expressa do empregado, configura ato ilícito, pois viola o patrimônio moral de um indivíduo. Por outro lado existe a honra, que é a dignidade pessoal e o sentimento da própria pessoa. Existe dois aspectos distintos que são o aspecto objetivo e o subjetivo da honra (DE BARROS, 2013, p.503).

O primeiro seria a valoração da personalidade de um indivíduo feito pela sociedade, seria boa reputação que dentro esta estima política, profissional artística, comercial e literária. Entende-se como o respeito compreendido por terceiro à personalidade de um sujeito (DE BARROS, 2013, p.503).

O segundo aspecto que é o subjetivo, é o sentimento de autoestima, dignidade pela própria pessoa, dentro desse aspecto, há um conjunto em que a própria pessoa sente nela mesma, ou seja, lealdade, retidão e probidade, são conjuntos e elementos que cada indivíduo vai construindo aos poucos (DE BARROS, 2013, p.504).

Para Bittar (2013, p.04), o uso de imagem do obreiro para ato ilícito, segundo ele, existe os direitos da personalidade, previstos no ordenamento jurídico, exatamente para defender os valores do sujeito. Segundo o autor, os direitos da personalidade, englobam os direitos físicos, direitos psíquicos e direitos morais. Cada direito tem sua finalidade, o direito físico refere-se à integridade física, já o direito psíquico sua finalidade é a proteção do indivíduo contra ameaças praticadas contra seu psicológico, e por último o direito moral representa o modo como a pessoa é no ente social, que dentro desse ente social associa-se a identidade, a honra, a reputação, dignidade pessoal e o intelecto.

As legislações brasileiras, se expressão dizendo que o cidadão tem o direito adquirido, sem sua previa autorização, não pode ser divulgada ou comercializada sua imagem para fins econômico de seu empregador. Tal conduta pode causar sofrimentos na pessoa, e conseqüentemente caracteriza uma ofensa de ordem moral (DINIZ, 2015, p. 94).

Na mesma linha, autora Maria Helena Diniz, afirma que:

O titular da imagem tem o direito de aparecer se, quando e como quiser, dando, para tanto, seu consentimento, e também tem direito de impedir a reprodução, exposição e divulgação de sua imagem, ou de receber indenização por tal ato desautorizado. (DINIZ, 2015, p. 94).

Para Diniz (2015, p. 94), a utilização da imagem de um indivíduo, sem o seu consentimento, causa lesão, sendo que existe um interesse que visa a satisfação de um bem jurídico extra patrimonial, dentro dos direitos de personalidade ou no próprio ser da pessoa.

Nesse mesmo sentido, a referida autora afirma:

O titular da imagem tem o direito de aparecer se, quando e como quiser, dando, para tanto, seu consentimento, e também tem direito de impedir a reprodução, exposição e divulgação de sua imagem, ou de receber indenização por tal ato desautorizado. (DINIZ, 2007, p.174).

Assim, fica claro portanto, que usar a imagem do empregado sem sua autorização, viola seu direito de imagem. Ninguém e nem o empregador poder de subordinação, é permitido utilizar a imagem de seu empregado ou de qualquer pessoa, sem a expressa autorização, principalmente, na esfera comercial ou para fazer publicidade que possam prejudicar a honra da pessoa. (DIAS, 2016, p. 03).

O ser humano tem sua dignidade garantida, e é digno de respeito, e dentro do ambiente de trabalho, deve conviver num área sadia, com qualidade e segurança. Com essas possibilidades, fazem que o trabalhador tem mais força de vontade, ânimo, ser dedicado, e o intuito maior o seu crescimento no trabalho (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p. 12).

Segundo os autores:

Segurança, sem liberdade é escravidão; liberdade sem segurança é o completo caos. (FARIAS; ROSENVALD; NETTO, 2015, p. 12).

O princípio da dignidade da pessoa humana²⁷ deve estar presente no âmbito da relação de trabalho, não para suprir as lacunas, mas também para proteger o obreiro, contra os atos ilícitos que ferem a sua integridade e dignidade, para garantir uma atividade laboral saudável e digna. A responsabilidade do empregador, é fornecer ao trabalhador um ambiente de trabalho digno, de qualidade, segurança para garantir os direitos básicos do empregado (ANDRADE, 2007, p. 261).

Existe uma importância de respeito que o empregador deve ter com seu empregado, respeito em zelar por um ambiente de trabalho sadio e o tratamento respeitoso que deve ter com o mesmo. Dessa forma, o empregador está preservando e cumprindo o princípio constitucional, não sendo possível, uma futura indenização (ANDRADE, 2007, p. 261).

²⁷ **Princípio da dignidade da pessoa humana:** “Dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se entende como a dignidade, a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico indica o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.” (ANDRADE, 2007, p. 261).

O artigo 456-A da CLT após a reforma trabalhista, segundo o autor esse artigo deve ser compreendido pelo empregador, o mesmo não tem autorização para submeter o seu empregado a realizar propaganda ou colocar o empregado ao ridículo 162. Aborda também, que o novo artigo não quer dizer de forma alguma autorização para o empregador exagerar no uniforme do empregado, pois o artigo trata-se da padronização do uso de uniforme ou a restrição de uso de uniforme incompatível com o ambiente de trabalho. Caso ocorra, um tratamento que não seja apenas aqueles citados acima, como o uso de imagem do trabalhador, dentro desse tema incidem outros artigos que defende o obreiro, como por exemplo, o artigo 5º, inciso V e X da Constituição Federal, o artigo 223-C da CLT após a reforma (inserida pela Lei 13.467/2017) e o artigo 20 do Código Civil (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 162).

No artigo em comento, no seu parágrafo único diz que a higienização do uniforme é total responsabilidade do empregado, essa regra se refere aos uniforme usuais, com utilização diária pelo empregado não sendo o caso de transferir essa atividade ao empregador, pois quem usa todos os dias, e precisa estar com um uniforme adequado é o empregado. Mas, os uniformes que fogem desse padrão, sua higienização ou procedimentos ficam sob a responsabilidade do patrão (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 163).

O ambiente de trabalho existe um padrão de vestimenta a ser cumprido pelos empregados, mas é preciso verificar, se ocorre lesão ao direito de imagem do obreiro, pois alguns uniformes podem trazer constrangimentos e humilhação ao empregado, assim ferindo os direitos de personalidade. Assim com esse novo artigo 456-A da CLT, o empregador deve ter cuidado de não exagerar e cometer um abuso de direito ao definir o padrão de vestimentas e a inclusão de logomarcas nos uniformes. Nesse sentido, o uso de logomarcas nos uniformes pode servir como provas para caracterizar um grupo econômico para fins responsabilidade (LEITE, 2018, p. 446).

Existe o direito de imagem que é um dos direitos de personalidade, sua violação por parte do empregador, irá causar indenização por danos morais para o trabalhador e a suspensão do ato ilícito cometido pelo patrão. No direito de imagem há dois elementos que devem estar atentos: (a) direito à reprodução gráfica, ou seja, fotografia, imagem da pessoa, mais conhecido como imagem-retrato; (b) direito de um conjunto de atributos utilizados pelo homem e são reconhecidos pela sociedade, se chama imagem-atributo (NETO; CAVALCANTE, 2019, p.648).

Com a Reforma Trabalhista Lei nº 13.467/17, foi incluso o artigo 456-A, dizendo que cabe ao empregador definir o padrão da vestimenta do empregado no meio do ambiente laboral, e sendo licita a inclusão de logomarcas no uniforme do empregado da própria empresa ou de outras empresas. Sendo assim, o empregador tem a liberdade de escolher a cor do uniforme, o modelo, estilo, e incluir logomarcas. Com todos esses fatores, não significa que o trabalhador é obrigado a utilizar uniformes inadequados ou que exponham ao ridículo. Lembrando que para defesa do empregado, o artigo 20 do Código Civil, estabelece o ressarcimento pela utilização de imagem, e o trabalhador ele tem o direito à indenização caso venha ocorrer humilhação ou permanecer ao ridículo por um ato ilícito do empregador. (NETO; CAVALCANTE, 2019, p.648).

O artigo 456-A da CLT, o assunto já vinha sendo discutido pela jurisprudência, onde cuidava em preservar o direito de imagem do empregado, o dispositivo sob o uso de logomarcas em uniformes contrapõe o entendimento da jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, que vinha com o entendimento que o uso de logomarcas da empresa ou de empresas parceiras nos uniformes somente seria possível conforme está expressa no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, com a expressa autorização pelo empregado (DE PAULA, 2018, p. 02).

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar o uso indevido de logomarcas no uniforme do trabalhador no ambiente de trabalho nos anos de 2014 a 2019, e conseqüentemente possibilidade de dano moral ao empregado, e a responsabilizar o empregador pelos atos ilícitos. Assim, o estudo trilhou pelos contratos de trabalho, os direitos e deveres de ambas as partes, definições e o papel de cada parte no contrato de trabalho e no ambiente laboral, os direitos de personalidade da pessoa humana, para assim, finalmente, buscar respaldo em jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho para verificar os entendimentos em relação ao uso indevido de imagem do trabalhador, uso de logomarcas como uma forma de realizar propaganda para fins econômicos para a empresa.

O dano moral vem sendo uma longa caminhada pois cada dia mais os trabalhadores vem sendo agredidos e explorados. Graças ao surgimento das políticas sociais e do Direito do Trabalho, expressos na Constituição Federal de 1988, fez com que esses surgimentos lutassem pela dignidade e direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, o Direito do Trabalho, vem garantindo ao empregado mais dignidade na esfera trabalhista. Passar dos anos, o dano moral passou a ser uma forma de agressão aos direitos de personalidade da pessoa humana, sendo que na Carta magna, está expresso que qualquer pessoa que sofra dano moral ou material tem o direito de indenização. Na área trabalhista, o empregado deve pleitear na justiça do trabalho caso ocorra violação da parte do empregador, o trabalhador deverá provar em juízo que feriu os direitos de personalidade e que cabe dano moral.

A constituição Federal de 1988 e o Código Civil acolheram os direitos de personalidade como um princípio fundamental para qualquer pessoa. A partir desses direitos ficou evidente que usar a imagem do empregado sem sua autorização, viola seu direito adquirido e conseqüentemente será condenado pelos ordenamentos jurídicos. A ninguém é autorizado utilizar a imagem de uma pessoa sem a prévia autorização daquela pessoa, principalmente, para fins comerciais ou publicações que podem ferir a honra.

O empregador, portanto não pode usar a imagem do trabalhador sem a prévia autorização e consentimento, especialmente se for para beneficiar a empresa ou o produto. Caso o empregador necessita usar a imagem do empregado deve seguir a linha certo para isso, seguir o que está escrito nas legislações e sempre o

empregado deve estar ciente de tudo que envolve sua imagem.

Vale ressaltar, que a ofensa moral praticada pelo empregador pela exposição da imagem do empregado, deve ser considerado um dano grave, pois o trabalhador é atingido de forma física, psíquico, e moral, lembrando a inferioridade econômica entre as partes, e as vezes os empregados se submetem a isso sem recorrer ao judiciário, pois é único sustento daquela pessoa.

Conclui-se, que o uso indevido de imagem e logomarcas do empregado pelo empregador sem a expressa autorização, é passível de indenização por dano moral conforme os ordenamentos jurídicos. Não levando em consideração o artigo 456-A da CLT após a reforma trabalhista Lei nº 13.467/17, pois está expresso no artigo que o empregador pode de forma lícita definir a vestimenta do empregado e colocar logomarcas da empresa ou de empresas parceiras nos uniformes do trabalhador, dessa forma, o empregado ficou em desvantagem, mas deve levar em consideração apenas a Carta Magna que é a lei maior e o Código Civil para proteger o empregado dos seus direitos violados e do artigo 456-A da CLT.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Aparecida Maria. **A violência na Relação de Trabalho e a Proteção à personalidade do trabalhador**. 2007. 284 fls. Tese (doutorado em Direito das Relações Sociais Área de Concentração em Direito do Trabalho) – Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

AMARAL, Francisco. **Direito civil. Introdução**. 4.ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. **O direito civil na pós-modernidade**. Revista da Escola, 2002.

ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. Valor – Fonte da Ordem Superior de Advocacia da OAB/RJ, v. 2, p. 41, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTR, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 14 de out. 2019.

BRASIL. **Código civil. lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm> Acesso em: 10 out. 2019.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm > Acesso em: 08 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Direito de imagem. utilização de uniforme com logomarcas de fornecedores. propaganda indevida. art. 20 do código civil**. Recurso de Revista n. 2179-59.2012.5.02.0080. Eliane Aparecida dos Santos e Comercial Zena Móveis Sociedade LTDA. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data acordão 29/10/2014. Data da publicação 31/10/2014. Disponível em <[file:///C:/Users/User/Downloads/RR-2179-59_2012_5_02_0080%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/RR-2179-59_2012_5_02_0080%20(5).pdf)> Acesso em: 27 out.2019.

BRASIL. **Recurso de revista. dano moral. uso de camisetas com propagandas de produtos comercializados pelo empregador. direito de imagem. violação caracterizada**. Recurso de Revista n. 149100-58.2012.5.13.0022. André Borba Feitosa e Refrescos Guararapes LTDA. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão.

Data acordão 22/10/2014. Data da publicação 31/10/2014. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/RR-149100-58_2012_5_13_0022%20(1).pdf> Acesso em: 27 out. 2019.

BRASIL. Indenização por dano moral - direito de imagem - uso de farda com logomarcas dos produtos comercializados pelo empregador. Recurso de Revista n. 1263-57.2010.5.01.0004. Nivaldo Pereira da Silva e Carrefour Comercio e Industria LTDA. Relator: Vieira de Mello Filho. Data acordão 23/11/2016. Data da publicação 25/11/2016. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/RR-1263-57_2010_5_01_0004%20(3).pdf> Acesso em: 27 out. 2019.

BRASIL. Agravo. recurso de revista. indenização por dano moral. utilização de camisas com logomarcas de fornecedores. logomarca. não configuração. Agravo em Recurso de Revista n. 865-68.2016.5.05.0011. Vanda Souza de Oliveira e Mercantil Rodrigues Comercial LTDA. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Data do acordão 10/10/2018. Data da publicação 19/10/2018. Disponível em <C:/Users/User/Downloads/Ag-RR-865-68_2016_5_05_0011%20(2).pdf> Acesso em: 27 out. 2019.

BRASIL. 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). decisão denegatória com fundamento no artigo 255, inciso iii, alíneas "a" e "b", do regimento interno do tribunal superior do trabalho. Agravo em Recurso de Revista n. 1871-15.2016.5.13.0003. Refrescos Guararapes LTDA e Phillipe Ramon Alves de Souza. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data do acordão 28/08/2019. Data da publicação 30/08/2019. Disponível em <file:///C:/Users/User/Downloads/Ag-RR-1871-15_2016_5_13_0003%20(3).pdf> Acesso em: 207 out. 2019.

BITTAR, Carlos Alberto. **Direito de autor**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2013.

_____. **Direito de autor**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense universitária, 2003.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa, **Curso de direito civil**, 3. ed.; 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Novo manual de direito comercial: direito de empresa**, 29 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

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

DE PAULA, Hilda Maria Francisca. **Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador**. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 22, n.1, 2018.

DE AZEVEDO, Marcia Carvalho; TONELLI, Maria José. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros**. REV. ADM. MACKENZIE, São Paulo, ed especial, p.193, maio-jun. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Direito civil brasileiro**. 20. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

_____. **Curso de direito civil brasileiro**. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DIAS, Adriano. **O Dano Moral por Uso Indevido da Imagem do Empregado**. 2016. Disponível em: <<http://www.adrianodiasadvocacia.adv.br/files/o-dano-moral-por-usoindevido-da-imagem-do-empregado.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2019.

ENGEL, Ricardo José. **O Jus variandi no contrato individual de trabalho: um estudo teórico – crítico em face de princípios gerais do direito aplicáveis ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Peixoto Braga. **Curso de direito civil. Responsabilidade civil.** 2. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Atlas, 2015, v. 3.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GOMES, Orlando. **Direitos reais.** 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro. Responsabilidade civil.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, v. IV.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do jus variandi do empregador.** São Paulo: LTr, 1997.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho.** 7 ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

LEDUR, José Felipe. **A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho.** Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 3, p. 18-22, jul/set 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARANHÃO, Delio; CARVALHO Luis Inacio Barbosa. **Direito do trabalho.** 17 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1997.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.

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, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 19. ed. São Paulo, Saraiva, 2004.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO Marcelo. **Direito constitucional descomplicado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2010.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: O trabalhador como pessoa física**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRETTI, Gleibe. **Reforma trabalhista comentada artigo por artigo**. Ed Cronus. São Paulo, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livr. do Advogado, 2004.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

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

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.