

# A DISCIPLINA JURÍDICA DA UTILIZAÇÃO DE INDUMENTÁRIA NO AMBIENTE DE TRABALHO E A IMAGEM DO EMPREGADO

Priscilla Fleming Baylão Fonseca<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1. Introdução - 2. A compreensão contemporânea do direito à imagem no ordenamento jurídico brasileiro; 2.1. Conceito e espécies de imagem; 2.2. Proteção constitucional - 3. Noções conceituais do poder diretivo do empregador; 3.1. Subordinação jurídica do empregado; 3.2. Os poderes empregatícios; 3.3. Limites constitucionais e legais ao exercício do poder diretivo; 3.4. *Jus variandi X Jus resistentiae* - 4. A licitude das formas de exigência de uso de indumentária no exercício da atividade laborativa; 4.1. A exigência do uso de uniforme; 4.2. A inserção de propaganda do próprio empregador no uniforme; 4.3. A inserção de propaganda de componentes do mesmo grupo empresarial do empregador no uniforme; 4.4. A inserção de propaganda de terceiros no uniforme; 4.5. A exigência de compra de roupas comercializadas pelo próprio empregador para uso no desempenho da atividade laboral; 4.6. A imposição de utilização de fantasias durante a atividade laborativa; 4.7. A necessidade de prévio consentimento ou de contraprestação para a concessão do uso da imagem - 5. Conclusões.

**RESUMO:** O presente artigo versa sobre a licitude das formas de imposição empregatícia de uso de indumentárias no ambiente de trabalho e a proteção à imagem do empregado, de modo a delimitar os contornos da regularidade do exercício do poder diretivo empregatício em tais casos. Para tanto, analisa o conceito, espécies e contornos atuais do direito à própria imagem. Aborda, ainda, os poderes conferidos ao empregador, conferindo tratamento especial ao poder diretivo. Conceitua o que vem a ser uniforme, seus desdobramentos, e delimita três situações específicas de utilização de indumentárias no exercício do trabalho que surgem como conflitantes frente ao direito de imagem do empregado, quais sejam: o empregado que transforma-se em “*outdoor* ambulante” pela inserção de propagandas de terceiros em seu uniforme; o empregado que exerce função alheia à necessidade de caracterização fantasiosa e ao qual é imposto o uso de fantasias; e o empregado que é compelido à adquirir onerosamente indumentárias do próprio empregador para uso no desempenho do trabalho.

**Palavras chave:** Imagem. Empregado. Poder diretivo. Uniforme. Indumentária. Fantasia. Propaganda.

## 1. INTRODUÇÃO

A Dignidade da Pessoa Humana consiste em direito fundamental do Estado Democrático de Direito consubstanciado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º,

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito na Universidade Salvador - UNIFACS.

inciso III, e do qual derivam outros, tal como o direito à própria imagem, previsto como direito autônomo da personalidade no artigo 5º, incisos V, X e XXVIII, “a”, da Carta Magna.

A imagem recebe, ainda, proteção infraconstitucional, tais como na previsão do artigo 20 do Código Civil brasileiro, e em leis esparsas, sendo um ponto crucial a delimitação acerca da necessidade, ou não, de consentimento para seu uso, o que, na grande maioria das vezes, senão em todas, só poderá se verificar no caso concreto.

É sabido que o poder empregatício divide-se em poder diretivo, ou organizativo, poder regulamentar, poder fiscalizatório, ou de controle, e poder disciplinar, sendo o poder diretivo considerado como a dimensão notadamente relevante, consistindo no conjunto de prerrogativas do empregador voltadas à organização empresarial no que tange à prestação de serviços.

Ocorre, pois, que vem ocorrendo situações extraordinárias quanto à exigência de uso de indumentárias específicas pelo empregado no exercício de atividade laborativa, acarretando, assim, controvérsias quando ao enquadramento de tais práticas empregatícias nas prerrogativas do poder diretivo.

Trata-se, pois, dos casos de “empregado outdoor”, no qual o uniforme fornecido pelo empregador contém propagandas de terceiros; da utilização de fantasias no desempenho do trabalho por funcionários que desempenham funções alheias a tal finalidade promocional; e, por fim, da exigência de uso pelo empregado, no exercício da atividade laborativa, apenas de indumentárias da marca da empresa empregadora, obrigando, assim, que o empregado venha a adquirir tais peças vestuárias.

A grande questão trazida pelo tema em tela consiste, assim, em analisar a relação da imagem do empregado, enquanto direito da personalidade deste, frente às utilizações menos convencionais de indumentária no exercício da atividade laborativa, derivadas do poder diretivo do empregador, eis que ainda notadamente controvertidas nos tribunais e sem angariar análises e teses visando sua resolução.

## 2. A COMPREENSÃO CONTEMPORÂNEA DO DIREITO À IMAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito à imagem já era observado na Roma Antiga, mas com outra roupagem, consistindo no *jus imaginis* que, em verdade, restringia-se, como traz Manoel Jorge e Silva

Neto, “apenas na garantia que tinham os familiares quanto a manterem bustos e retratos dos seus antepassados na entrada das casas”<sup>2</sup>.

A construção da idéia do direito de imagem ganhou relevância com o surgimento da fotografia, em 1829, pelo químico francês Nicéforo Niepce, pois, como elucidado por Luiz Alberto David Araujo<sup>3</sup>.

Os avanços tecnológicos são, assim, de relevância evidente na evolução histórica do direito de imagem, eis que fornecem os meios para os mais diversos tipos de obtenções e utilizações da imagem, o que, por consequência, termina por ensejar, também, em ameaças crescentes e nunca antes previstas da violação da imagem. Surge, então, a necessidade e interesse quanto ao estudo da imagem, sua proteção e possíveis transgressões, tendo-se em mente o novo conceito de imagem trazido, não só pelos progressos da tecnologia, bem como pelo próprio desenvolvimento social.

Frente a essa nova realidade, a imagem passa a figurar como objeto de proteção constitucional, como descrito por Luiz Alberto David Araujo:

A ameaça da violação da imagem pela tecnologia, que se desenvolve a cada dia, fez com que ela passasse a ser objeto de estudos mais avançados, não só pelo ângulo contratual (direito civil), mas sob o da proteção constitucional, decorrente do direito à vida, no princípio, e, posteriormente, como bem autonomamente protegido.<sup>4</sup>

A relevância da imagem não consiste, como visto, em fato recente na história da humanidade, encontrando-se enraizada em quase todas as civilizações e podendo ser observada, inclusive, nas passagens bíblicas que trazem a conhecida idéia de ter sido o homem criado à imagem e semelhança de Deus. Mas foi Rosseau, pois, quem primeiro admitiu o poder de comunicar da imagem, lhe conferindo dimensão de linguagem<sup>5</sup>.

## 2.1. CONCEITO E ESPÉCIES DE IMAGEM

Imagem, derivada do latim *imago*, possui distintas acepções, tendo sido considerada, de início, como a reprodução visual de pessoa ou objeto, obtida através de pintura, desenho, escultura, fotografia, filmagem etc.

---

<sup>2</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. A Proteção Constitucional à Imagem do Empregado e da Empresa. Revista do Curso de Direito da UNIFACS, v. 3, 2003, p. 39.

<sup>3</sup> ARAUJO, Luiz Alberto David. A Proteção Constitucional da Própria Imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto. Belo Horizonte: Del Rey, 1996, p. 21.

<sup>4</sup> *Op. cit.*, p. 22.

<sup>5</sup> BARBOSA, Alvaro Antônio do Cabo. Direito à própria imagem: aspectos fundamentais. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 2.

Com o decorrer do tempo e o maior aprofundamento nos estudos acerca da imagem, esta teve seu conceito elástico, de forma a englobar a ideia de uma imagem também não visual, mas que diz respeito à personalidade e características comportamentais reconhecidas socialmente, como ilustrado por Walter Moraes<sup>6</sup>.

A delimitação conceitual de imagem deve, assim, ser ampla, de forma a compreender não somente a reprodução visual, bem como demonstrações da personalidade do indivíduo, ou seja, não somente os “sinais pessoais de natureza física pelos quais possa ser ela reconhecida”<sup>7</sup>, mas também o conceito ou ideia que transmite para a sociedade, o modo pelo qual é enxergada no convívio coletivo.

Frente às diferentes acepções da ideia de imagem, surge a necessidade de classificá-las, delimitando suas espécies, de forma a possibilitar a verificação, de qual ideia de imagem se esta referindo, ou protegendo, no caso concreto. Têm-se, assim, três espécies de imagem: a imagem-retrato, a imagem-atributo e a imagem-voz.

A imagem-retrato remete à primeira noção conceitual que se teve de imagem, tratando das características de fisionomia da pessoa, através da representação visual da mesma, “decorrente da expressão física do indivíduo”<sup>8</sup>.

Aqui, não se considera imagem tão somente o todo, mas cada parte do corpo humano, de forma individualizada, pois a proteção estende-se à cada uma e todas, havendo de receber igual tratamento e classificação. O exemplo do cartaz do filme “Miss Strip-Tease”, em Paris, o qual reproduziu o corpo da corista Vera Vermont, mas com a substituição pela cabeça da protagonista do filme, a atriz Agnès Laurent, é clássico, tendo a Justiça decidido pela imposição de indenização e do direito de ter a corista sua cabeça posta no lugar correto<sup>9</sup>.

Tendo em vista a noção de que a imagem não se restringe ao visual, passa-se à classificação da imagem-atributo, que, como se desprende da própria nomenclatura utilizada, se refere às características da personalidade humana<sup>10</sup>.

Consiste, assim, na gama de elementos singulares através dos quais a pessoa é compreendida socialmente, sendo identificada pela coletividade por meio daqueles atributos que externaliza em seu comportamento no convívio em comunidade.

---

<sup>6</sup> MORAES, Walter. Direito à própria imagem. Revista dos Tribunais, ano 61, v. 443. São Paulo: RT, 1972, p. 64-65.

<sup>7</sup> CASTRO, Mônica Neves Aguiar da Silva. Honra, imagem, vida privada e intimidade, em colisão com outros direitos. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 17.

<sup>8</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. *Op. cit.*, p. 31.

<sup>9</sup> BARBOSA, Alvaro Antônio do Cabo Notaroberto. *Op. cit.*, p. 25.

<sup>10</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. *Op. cit.*, p. 31.

A imagem-voz, espécie trazida de forma extremamente didática por Cristiano Chaves e Nelson Rosenvald<sup>11</sup>, consiste na identificação de uma pessoa através do timbre de sua voz e que também engloba aquilo que se entende como a personalidade humana.

Carlos Alberto Bittar, por sua vez, trata do direito à voz o conceituando como protetivo do som emitido naturalmente pela pessoa, em suas diferentes tonalidades e técnicas, passíveis de individualização do indivíduo, lhe conferindo notória relevância<sup>12</sup>.

## 2.2. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

A Carta Magna de 1988 inovou de forma significativa e necessária, frente à realidade social, ao inaugurar o modelo de proteção mais completo quanto à imagem, prevendo o direito à mesma de forma expressa em três incisos do seu artigo 5º, além de incluí-lo no rol de cláusulas pétreas, como direito fundamental do sistema jurídico brasileiro.

O art. 5º, V, assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, sendo seguido pela previsão do inciso X, quanto à inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Faz-se *mister* observar que, nas constituições anteriores, a imagem vinha sendo protegida de forma implícita através da proteção garantida à intimidade, ao passo que, na Constituição vigente, como acima relatado, o direito à inviolabilidade da imagem vai surgir ao lado do próprio direito à intimidade, não mais confundindo-se, portanto, com o mesmo e ganhando igualitário patamar quanto à sua proteção.

Ademais, como observado por Manoel Jorge e Silva Neto, a Carta Política de 1988 incorre em outra relevante inovação, no que tange à previsão de que a reparabilidade circunscreve-se não somente à esfera do dano material, mas também quanto ao dano de cunho moral que vier a se configurar<sup>13</sup>.

O art. 5º, XXVIII, “a”, traz, ainda, a garantia, nos termos da lei, de proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades esportivas.

Já o art. 220, §1º, do mesmo diploma constitucional, determina que “nenhuma lei conterà embaraço à plena liberdade de informação jornalística em qualquer veículo de

---

<sup>11</sup> *Op. cit.*, p. 140-142.

<sup>12</sup> BITTAR, Carlos Alberto. Curso de direito civil. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994, v. 1, p. 268.

<sup>13</sup> *Op. cit.*, p. 43.

comunicação social, observado o disposto no art. 5º, IV, V, X, XIII e XIV”, tratando da proteção da imagem através dos limites impostos à divulgação da mesma em oposição ao direito fundamental à informação jornalística.

O avanço do Texto de 1988 é notório, ainda, através da análise de seu art. 60, IV, §4º, o qual dispõe que não será objeto de deliberação a proposta de emenda à Constituição tendente a abolir os direitos e garantias individuais.

Como esclarecido por Paulo Bonavides, a imutabilidade das Constituições rígidas é, em verdade, relativa, pois a imutabilidade constitucional consiste em tese contrária à própria vida, enquanto mutável, propícia a constantes mudanças, renovações e progressos. Sendo assim, faz-se possível e necessário um poder constitucional reformador, sobre o qual recairão, no entanto, limitações de cunho temporal, circunstancial e material<sup>14</sup>.

A limitações materiais, também chamadas de substanciais, “são aquelas que excluem do poder de reforma determinadas *matérias* consideradas relevantes, previstas explícita ou implicitamente pelo texto originário”<sup>15</sup> e, dentre tais, inclui-se o direito à imagem, uma vez que este compõe o rol dos direitos e garantias fundamentais, que, por terem seu conteúdo mínimo protegidos pela imutabilidade, tem a nomenclatura de cláusulas pétreas.

O direito à própria imagem passa, assim, de uma proteção implícita, derivada de outros direitos, tais como o direito à intimidade e à vida, para objeto de expressa tutela constitucional e, mais que isso, recebendo o *status* de cláusula pétrea, tamanha a relevância reconhecida pela Carta Magna.

### 3. NOÇÕES CONCEITUAIS DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O empregador, como depreende-se do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, consiste em pessoa física ou jurídica, ou ainda em ente despersonalizado, que estabelece uma relação contratual com pessoa física para prestação de serviços a ele subordinados e dotados de pessoalidade, habitualidade e onerosidade.

A palavra poder, que deriva do infinitivo latino *potere*, significa força ou autoridade, ter a faculdade, possibilidade, autorização ou direito de exercer determinado ato<sup>16</sup>. Daí se extrai que os poderes conferidos ao empregador no exercício de sua função seriam um

---

<sup>14</sup> BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 196-202.

<sup>15</sup> CUNHA JÚNIOR, Dirley da. Curso de direito constitucional. 3ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2009, p. 249, grifo do autor.

<sup>16</sup> SACCONI, Luiz Antonio. Minidicionário Sacconi da língua portuguesa. São Paulo: Atual, 1998, p. 530.

conjunto de prerrogativas decorrentes do contrato de trabalho, autorizando-o a praticar e determinar atos em prol da atividade a que se destina a própria prestação de serviço.

Maurício Godinho Delgado traz uma didática conceituação acerca do que seja o poder empregatício:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o *conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços*.<sup>17</sup>

A própria essência da relação de emprego exige, assim, para o desempenho do papel do empregador, a existência de um conjunto de prerrogativas, as quais se denominam poderes empregatícios, e que são de suma importância na análise da regularidade das condutas do empregador em face do empregado.

### 3.1. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO

A relação de emprego tem-se por caracterizada com a presença de prestação de serviço, por pessoa física, dotada de pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, sendo este último elemento o determinante fundamento dos poderes conferidos ao empregador, e o principal traço distintivo para com os demais contratos e relações jurídicas.

Ilustram Orlando Gomes e Elson Gottschalk que tal subordinação, ou dependência hierárquica, tem por fundamento o próprio contrato de trabalho e é, ao mesmo tempo, o que caracteriza aquele como tal<sup>18</sup>.

No que tange à natureza jurídica da subordinação do empregado, hoje é pacificado o entendimento de que se trata de uma sujeição de cunho jurídico, em que pese tenha origem na celebração do contrato de trabalho<sup>19</sup>.

Esse elemento de subordinação, ou dependência hierárquica, pode ser identificado, também, naquilo que alguns autores, tais como Mozart Victor Russomano, descrevem como um dos deveres do empregado, que seria o respeito e a obediência<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 616, grifo do autor

<sup>18</sup> GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 134.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 292, grifo do autor.

<sup>20</sup> 20 RUSSOMANO, Mozart Victor. O empregado e o empregador no direito brasileiro. São Paulo: LTr, 1976, p. 124-125, grifo do autor.

A subordinação jurídica consiste, assim, no dever de obediência no que tange à conduta profissional do empregado, que se sujeitará, a partir de estabelecida a relação de emprego, às normas, orientações e determinações do empregador relativas à execução do serviço e ao contrato.

### 3.2. OS PODERES EMPREGATÍCIOS

Os poderes conferidos ao empregador dividem-se, em uma classificação tradicional, em poder disciplinar, regulamentar, fiscalizatório e diretivo.

O poder disciplinar consiste em relevante expressão do poder empregatício, e tem por fundamento a estruturação organizada da empresa, não havendo consenso quanto a consistir, ou não, em desenrolar do poder diretivo, eis que se encontra quem defenda ser uma extensão do mesmo, como é o caso de Sergio Pinto Martins<sup>21</sup>.

Por outro lado, Maurício Godinho Delgado<sup>22</sup> expressa entendimento no sentido da autonomia do poder disciplinar em face do poder diretivo em decorrência das especificidades daquele.

Trata-se, assim, de prerrogativa conferida ao empregador de que o mesmo possa vir a estabelecer e aplicar sanções aos empregados em razão do descumprimento por estes de suas obrigações de natureza trabalhista, sejam determinadas estas no contrato, na lei ou em acordo ou convenção coletiva.

O poder regulamentar, por sua vez, consiste na prerrogativa de determinar regras gerais relativas ao exercício da atividade laborativa e que devem ser observadas no ambiente da empresa, sendo considerado por significativa parcela doutrinária<sup>23</sup> como manifestação do poder diretivo do empregador, uma vez que é este que estabelece a organização, metas e diretrizes da empresa, necessitando para tanto da expressão da linguagem.

Elucida José Cairo Júnior<sup>24</sup> que as normas regulamentares incorporam o contrato de trabalho, da mesma forma que aquelas de cunho estatal ou profissional, formando o regulamento interno da empresa, e produzindo efeitos somente naquilo em que for mais benéfico ao empregado que o disposto na legislação trabalhista.

---

<sup>21</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 200.

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 622.

<sup>23</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 577; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 683-684; MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, 203.

<sup>24</sup> CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho*. Salvador: JusPODIVM, 2010, p. 217.



O poder empregatício possui, ainda, a faceta do poder fiscalizatório, também chamado de poder de controle, o qual consiste no monitoramento do exercício das atividades desempenhadas no âmbito da empresa e dos demais acontecimentos ocorridos naquele universo, tendo em vista que, durante o período de trabalho, o empregado está à disposição e sob responsabilidade do empregador.

Alguns autores, a exemplo de Maurício Godinho Delgado e de Alice Monteiro de Barros<sup>25</sup>, consideram o poder fiscalizatório como “nada mais do que simples manifestação do poder diretivo, em geral realizada como pressuposto do poder disciplinar”<sup>26</sup>, negando-lhe o *status* de autonomia entre as espécies do poder empregatício.

O poder diretivo conferido ao empregador, também conhecido como poder de comando ou organizativo, consiste na prerrogativa de determinar as formas de execução das atividades laborativas, de definir os métodos, meios, objetivos e tudo mais que diga respeito ao desenvolvimento da atividade a que se destina a empresa.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>27</sup> esboça entendimento de que o poder de direção do empregador consiste no verdadeiro poder empregatício, sendo os demais poderes, tais como disciplinar, de controle e de organização, meras manifestações do próprio poder de comando.

### 3.3. LIMITES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS AO EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO

O poder diretivo conferido ao empregador não é, de forma alguma, absoluto, encontrando limites na Constituição, na lei, em normas e convenções coletivas, na boa-fé, no próprio contrato de trabalho e no exercício regular de direito.

Os limites externos que recaem sobre o poder diretivo dizem respeito à observância de tudo quanto disposto na Carta Magna, enquanto Lei Maior; nas demais leis e disposições legais, enquanto reguladoras do sistema jurídico e da própria sociedade; nas normas e convenções coletivas, em virtude do caráter coercitivo do qual são dotadas; e no contrato de trabalho, pois é nos limites daquilo celebrado entre as partes que se pode exigir mutuamente.

O poder diretivo empregatício encontra, ainda, limites que a doutrina<sup>28</sup> classifica como de caráter interno, os quais impõe a obediência quanto ao fato de que esse direito deve

---

<sup>25</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 577.

<sup>26</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 620.

<sup>27</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 683-686.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 579; MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 197.

ser exercido com boa-fé e de maneira regular. Ou seja, são requisitos de licitude do poder de comando do empregador, de forma que haja boa-fé e exercício regular de direito.

Os direitos da personalidade consistem em um dos mais relevantes limites ao poder empregatício, haja vista que derivam da concepção moderna de que a garantia e respeito aos direitos fundamentais, tanto com a abstenção de atos, quanto com a efetividade de ações, não são dever tão somente do Estado, mas também dos particulares, sendo o que se chama de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Assim, tendo em vista sua aplicabilidade aos particulares, seja pessoa física ou jurídica, extrai-se sua efetividade também nas relações de trabalho, com a observância dos direitos da personalidade do trabalhador no exercício dos poderes empregatícios.

Faz-se *mister* ressaltar que os direitos da personalidade recebem tal nomenclatura por consistirem em garantia de parte da própria personalidade humana, sendo, assim, inerentes ao homem, bem como extrapatrimoniais, imprescritíveis, vitalícios, impenhoráveis, intransmissíveis, de observância obrigatória e oponíveis *erga omnes*.

Amauri Mascaro Nascimento faz relevante destaque à importância conferida aos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho:

Os direitos da personalidade nas relações de trabalho destacam-se pelo seu significado, tendo em vista a defesa da dignidade do trabalhador. Há valores protegidos pela lei, como a personalidade e a atividade criativa, tão importantes como outros direitos trabalhistas, sem os quais ao trabalhador, como pessoa, não estariam sendo prestadas garantias respeitadas quanto a todo ser humano, muitas se confundindo com os direitos humanos fundamentais, outras com os direitos de personalidade, todas tendo características peculiares em função do pressuposto que as justifica: a relação de emprego.<sup>29</sup>

Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup> faz uma subdivisão entre os direitos da personalidade, os quais se repartem entre aqueles que dizem respeito à garantia à integridade física, intelectual ou moral.

A autora entende que “o primeiro dos direitos da personalidade é o direito à vida humana”<sup>31</sup>, de forma que deriva deste a garantia à integridade física, o que se aplica, como visto, às relações de trabalho.

Sendo assim, toda e qualquer medida adotada pelo empregador, no uso de suas prerrogativas e poderes, que venha a dar ensejo à violação da integridade física do trabalhador, pondo em risco sua saúde ou vida, revela-se em desarmonia com as garantias constitucionais, bem como com as disposições legais vigentes.

---

<sup>29</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 716.

<sup>30</sup> *Op. cit.*, p. 620.

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 621.

Os direitos da personalidade dividem-se, ainda, naqueles que tem conteúdo de proteção à integridade intelectual, o que engloba a liberdade de pensamento, a invenção, a autoria artística e científica, e conexos.

A terceira classificação dos direitos da personalidade diz respeito à proteção da integridade moral, abarcando o direito à imagem, à honra, à boa fama, ao segredo, à intimidade, à privacidade, à liberdade, seja ela civil, política ou religiosa, e tudo o quanto diga respeito ao aspecto moral do homem.

O exercício das prerrogativas derivadas do poder empregatício se depara, pois, com óbice no que tange ao direito à integridade moral do trabalhador, a qual não pode ser desrespeitada, independente de qualquer manifestação de disposição de tal direito, uma vez que, como visto, os direitos da personalidade são inatos ao homem, sendo indisponíveis.

#### 3.4. *JUS VARIANDI X JUS RESISTENTIAE*

Em razão do poder empregatício, em especial do poder diretivo, surge o *jus variandi*, que consiste na prerrogativa do empregador modificar unilateralmente as condições de trabalho pactuadas no contrato de trabalho, como ilustrado por Alice Monteiro de Barros:

A alteração voluntária unilateral possui conexão com o *jus variandi*, visto como faculdade concedida ao empregador, com fundamento no poder diretivo, de realizar modificações e variações na prestação de serviços conforme as circunstâncias, exigências ou perigos que surjam na realidade fática. Entre esses aspectos circunstanciais poderão ser arrolados: o modo, o tempo e o lugar.<sup>32</sup>

Amauri Mascaro Nascimento<sup>33</sup> elucida, por outro lado, que as alterações contratuais que se mostrarem prejudiciais ao empregado deverão ser submetidas a diferentes controles, quais sejam, o sindical, o administrativo ou o judicial.

Temos assim, que o *jus variandi* é necessário para que o contrato de trabalho siga correspondendo às necessidades da atividade empresarial, não existindo limites ou regras específicos para seu exercício, uma vez que dependerá do caso concreto em tela. No entanto, isso não significa que o *jus variandi* pode ser exercido sem qualquer restrição, encontrando dois obstáculos em seu caminho, quais sejam, a lei e a vedação de prejuízo ao empregado<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 840, grifo da autora.

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 1104, grifo do autor.

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 1044-1045.

E é, pois, justamente desses dois limites que emana o *jus resistentiae*, que consiste na prerrogativa do empregado de resistir ao ato arbitrário ou ilícito do empregador, como esposado por Vólia Bomfim Cassar:

A reação do empregado de resistir a uma alteração contratual abusiva, fora dos limites do *jus variandi*, está legitimada a partir da prejudicialidade do ato praticado. Toda e qualquer alteração contratual que importe em prejuízo para o empregado é nula de pleno direito, ressalvadas as hipóteses permitidas em lei – arts. 468, 469, 475 da CLT etc.<sup>35</sup>

Relevante frisar que, tal direito de resistência do empregado não pode, contudo, caracterizar outra violação, pois consistiria em abuso de direito, o que equipara-se ao ato ilícito. Assim, deve o empregado exercer sua resistência dentro dos limites da legalidade<sup>36</sup>.

Márcio Túlio Viana ilustra que o *jus resistentiae* consiste não somente em obstáculo ao *jus variandi*, mas também em legitimador deste, sendo os dois frutos da própria natureza e condição de empresa, sendo lógico que um não existiria sem o outro<sup>37</sup>.

No que tange ao fundamento de existência desse direito de resistência do empregado, o referido autor esclarece que se encontra presente na própria Carta Magna, que, em seu art. 5º, inciso II, determina que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer nada senão em virtude de lei”, mandamento de direito fundamental este, que não se restringe ao Poder Público, mas aplica-se, também, aos particulares<sup>38</sup>.

Assim sendo, o empregado, ao resistir ao comando arbitrário ou ilícito do empregador está, em verdade, exercitando outro direito fundamental, transcrito acima, de ausência de obrigação senão em virtude de lei, ou, estará, ainda, efetivando seu direito de ação, previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal<sup>39</sup>.

Ademais, esclareça-se que, apesar de aparentemente contrário à subordinação jurídica, que é elementar ao empregado, o *jus resistentiae* não se confunde, de forma alguma, com a insubordinação, pois o mesmo só incidirá quando o empregador extrapolar os limites do seu próprio poder de comando, e, nesse caso, já não haverá juridicidade na subordinação.

Diante todo o exposto, e tendo em mente o tema do presente trabalho, há que se destacar o fato de ser o *jus resistentiae* um limite ao *jus variandi*, bem como ao poder diretivo de forma ampla, no que tange à utilização indevida da imagem do empregado, posto que, nessa hipótese, estará o empregador lesando um direito da personalidade daquele.

---

<sup>35</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 1045, grifo do autor.

<sup>36</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 1045.

<sup>37</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 74-75.

<sup>38</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 74.

<sup>39</sup> VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 78-79.

#### 4. A LICITUDE DAS FORMAS DE EXIGÊNCIA DE USO DE INDUMENTÁRIA NO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE LABORATIVA

Tendo em vista os contornos peculiares traçados ao redor das novas formas de utilização de peças de vestimenta no exercício das atividades laborativas, revela-se necessária a análise das mesmas, bem como da disciplina jurídica a ser aplicada em tais situações.

##### 4.1. A EXIGÊNCIA DO USO DE UNIFORME

O uniforme ou farda, consiste em vestimenta padronizada, em uma “veste de serviço”<sup>40</sup>, que tem por razão de ser a uniformização das indumentárias utilizadas em determinada situação ou local, tais como escolas, instituições militares e empresas.

Faz-se *mister* ressaltar que considera-se como vestuário “roupas, sapatos, meias, maquiagens, adereços etc. É tudo aquilo que compõe a aparência”<sup>41</sup>, e não tão somente a mera indumentária em si.

O vestuário, por sua vez, se configurará como uniforme quando suas peças tiverem por finalidade a utilização pelo empregado no desempenho da atividade laborativa, ou seja, ou seja, quando for “vestimenta destinada ao uso exclusivo para o trabalho”<sup>42</sup>.

A exigência pelos empregadores de utilização de uniforme pelos empregados é fato corriqueiro, respaldado pelo poder diretivo, e que diz respeito à própria organização da empresa, à sua apresentação junto ao público, à sua imagem e aos seus objetivos comerciais.

Consoante elucida Amauri Mascaro Nascimento<sup>43</sup>, a subordinação jurídica do empregado, somada ao poder diretivo do qual é dotado o empregador, origina direitos deste quanto às questões pertinentes à execução da atividade laborativa, e não sobre a pessoa em si mesma considerada.

O uso de uniforme para o exercício do trabalho, de modo a padronizar e organizar o ambiente laborativo, enquadra-se, pois, na situação de prerrogativa empregatícia decorrente da subordinação jurídica do empregado e do poder diretivo do empregador, acima ilustrada.

---

<sup>40</sup> SACCONI, Luiz Antonio. *Op. cit.*, p. 329.

<sup>41</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 833.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 833.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p. 683.

A própria previsão legal do art. 458, §2º, inciso I, da CLT<sup>44</sup>, de que as peças de vestuário fornecidas pelo empregador para utilização na prestação do serviço não integram o salário, tratando-se de utilidade, permite a interpretação lógica de que é permitida a exigência de utilização de uniforme.

Assim, será lícita toda forma de imposição por parte do empregador de que o empregado utilize durante o exercício da atividade laborativa, determinada indumentária específica, como opção de diretriz de organização da própria empresa, desde que não implique em excesso quanto aos próprios limites dos poderes empregatícios.

#### 4.2. A INSERÇÃO DE PROPAGANDA DO PRÓPRIO EMPREGADOR NO UNIFORME

Uma outra questão a ser examinada versa sobre a licitude do fato de constar propaganda do próprio empregador no uniforme o qual impôs o uso ao empregado.

Como dito linhas acima, a subordinação jurídica do empregado, juntamente com o poder diretivo do empregador, dão ensejo à prerrogativa de determinação, por este, da forma de execução das atividades no âmbito laborativo, o que engloba a fixação de utilização de uniformes, não havendo qualquer vedação legal, seja expressa ou implícita, de que tais vestimentas contenham logotipos do próprio empregador.

Ao contrário, configura-se como lógico e natural o fato de que os uniformes apresentem a identificação do empregador, de modo, inclusive, a possibilitar o reconhecimento pelo público da marca ou produto.

A Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região apresenta, por unanimidade, entendimento no sentido aqui exposto, afirmando que a utilização pelo empregado de uniformes contendo logotipos da empresa empregadora não dá ensejo a qualquer direito indenizatório, posto que não consiste em método de uso da imagem do empregado como instrumento de propaganda, mas, sim, em modo de identificação do próprio empregador, transmitindo segurança aos clientes<sup>45</sup>.

A Segunda Turma do mesmo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região esboça a mesma compreensão pela legalidade da imposição empregatícia de uso de uniformes contendo o logotipo do empregador, entendendo esta como decorrente da própria relação de

---

<sup>44</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 14/09/2012.

<sup>45</sup> “EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. SALÁRIO IN NATURA. [...] RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. PLUS SALARIAL. [...] (Acórdão nº 01401.203/99-0 RO, Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Juíza-Relatora BEATRIZ ZORATTO SANVICENTE, 13/06/2002.)”

emprego existente, uma vez que tal determinação tem por escopo uma melhor prestação do serviço, bem como uma maior segurança<sup>46</sup>.

A presença de logotipos do próprio empregador na farda utilizada pelo empregado configura-se, ante o exposto, como prática lícita, englobada pelo regular exercício do poder diretivo empregatício e pela subordinação jurídica do empregado, bem como por inexistir qualquer dispositivo legal que verse em sentido contrário.

#### 4.3. A INSERÇÃO DE PROPAGANDA DE COMPONENTES DO MESMO GRUPO EMPRESARIAL DO EMPREGADOR NO UNIFORME

Em derivação à questão anteriormente analisada, surge o questionamento quanto à averiguação da licitude da inserção de propaganda de integrantes do mesmo grupo empresarial do empregador nos uniformes utilizados pelo empregado.

Grupo empresarial ou econômico consiste em uma aglutinação de empresas, às quais se encontram submetidas a um mesmo comando, realizando, assim, consoante elucidada Rubens Requião<sup>47</sup>.

Alice Monteiro de Barros, nesse mesmo sentido, classifica da seguinte forma:

Grupo econômico é um conglomerado de empresas que, embora tenham personalidade jurídica própria, estão sob o controle administrativo ou acionário de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de outra atividade econômica, sendo solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego (art. 2º, § 2º, da CLT).<sup>48</sup>

Diante tal conceituação, extrai-se o entendimento de que, apesar de não tratar-se de empregador direto, qualquer das empresas que componham o grupo poderia ser enquadrada como dotada de certas prerrogativas em relação àquele empregado.

Esse entendimento é corroborado, inclusive, pela interpretação do art. 2º, §2º, da CLT<sup>49</sup>, o qual determina a responsabilidade solidária das empresas pertencentes ao mesmo grupo empresarial.

Ora, se todas as empresas componentes do grupo empresarial são, para efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis, a interpretação analógica é a de que a

---

<sup>46</sup> “EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. [...] RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE. [...] DIREITO DE IMAGEM. USO DE UNIFORME. [...] (Acórdão nº 00130-2004-003-04-00-1/RO, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Juíza-Relatora DENISE PACHECO, 05/10/2005.)

<sup>47</sup> REQUIÃO, Rubens. Curso de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 336.

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 379.

<sup>49</sup> Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 16/09/2012.

propaganda destas contida no uniforme do empregado equipara-se à propaganda do próprio empregador direto, sendo, assim, lícita tal prática, pelos motivos elencados no tópico anterior.

#### 4.4. A INSERÇÃO DE PROPAGANDA DE TERCEIROS NO UNIFORME

Como elucidado por Vólia Bomfim Cassar<sup>50</sup>, as empresas vem adotando de forma corriqueira a prática de inserção de propagandas de empresas e produtos distintos do próprio empregador nos uniformes dos empregados, como forma de divulgação daqueles e consequente aumento das vendas, ou até mesmo por motivação de verbas de patrocínio.

A questão merece, de fato, análise minuciosa, uma vez que põe de um lado o exercício do poder empregatício, com a disponibilização do empregado durante o lapso temporal da prestação de serviço, bem como o fornecimento gratuito dos uniformes, nos quais constam as propagandas e slogans das marcas e produtos, e de outro lado o direito de resistência do empregado e sua garantia constitucional à própria imagem.

A primeira compreensão, mais tradicional, é no sentido de que o empregador pode, sim, exigir que o empregado utilize uniforme contendo propaganda de marcas dos produtos comercializados, pois estaria tal fato abarcado pelo poder diretivo empregatício e pela subordinação jurídica, bem como em razão da ausência de vedação legal quanto a tanto<sup>51</sup>.

A Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região seguiu em decisão unânime esse primeiro entendimento descrito, no sentido de que, uma vez do interesse da empresa a divulgação das marcas por ela comercializadas, o que seria, teoricamente, também do interesse do empregado enquanto exercente da função de vendedor, a inclusão de propaganda dos produtos no uniforme não seria contrária ao ordenamento jurídico pátrio<sup>52</sup>.

O segundo entendimento, o qual vem ganhando força, é de que configura-se, sim, como uso indevido da imagem do empregado a exigência de que este utilize uniforme contendo propaganda de marcas de terceiro, pois o empregado estaria servindo de meio para realização de propaganda de marca com a qual não possui vínculo algum de subordinação jurídica ou de submissão ao poder diretivo.

---

<sup>50</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 835.

<sup>51</sup> Nesse sentido, conferir a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região: “Ementa: DIREITO À IMAGEM. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO. INDENIZAÇÃO. [...] (Processo 0135300-18.2008.5.05.0024 RecOrd, ac. nº 028235/2009, Relatora Desembargadora NÉLIA NEVES, 4ª. TURMA, DJ 03/11/2009).”

<sup>52</sup> “EMENTA: Recurso ordinário do reclamante. Indenização a título de danos materiais e morais. [...] (Acórdão nº 01326-2005-102-04-00-6/RO, Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Desembargador DENIS MARCELO DE LIMA MOLARINHO, 25/06/2009.)”



Ademais, a inserção de tais propagandas nos uniformes é de notório caráter comercial, visando lucro através da venda dos produtos ali divulgados, e o art. 20 do Código Civil prevê proteção à utilização da imagem quando destinada a fins comerciais.

A imposição do empregador de que o empregado utilize uniforme contendo propaganda de terceiros, alheios àquela relação estabelecida e sem qualquer vínculo societário com o próprio empregador consiste em abuso no exercício do poder diretivo, extrapolando os limites da subordinação jurídica que caracteriza a relação de emprego, uma vez que foge do objeto desta, ou seja, impõe ao empregado função não incorporada pelo pacto laboral firmado.

Observe-se tratar-se, justamente, de hipótese de abuso do direito de exercício do poder diretivo, uma vez que o mesmo encontra limite nos direitos da personalidade do empregado, dentre eles o direito à própria imagem, garantido na Constituição Federal de forma expressa, no art. 5º, incisos V, X e XXVIII, alínea “a”.

O Tribunal Superior do Trabalho posicionou-se, em decisão recente, sobre o tema:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO POR USO DA IMAGEM. LOJA DE ELETRODOMÉSTICOS. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. Caracterizada a divergência jurisprudencial, merece processamento o recurso de revista, na via do art. 896, "a", da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO POR USO DA IMAGEM. LOJA DE ELETRODOMÉSTICOS. UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES. A determinação de uso de uniforme com logotipos de produtos comercializados pelo empregador, sem que haja concordância do empregado ou compensação pecuniária, viola seu direito de uso da imagem, conforme dispõe o art. 20 do Código Civil. Tal conduta evidencia manifesto abuso do poder diretivo do empregador, a justificar sua condenação ao pagamento de indenização, com fulcro nos arts. 187 e 927 do mesmo diploma legal. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>53</sup>

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de recurso de revista, por razão da divergência jurisprudencial acerca da hipótese de licitude da exigência de utilização pelo empregado de uniforme contendo propaganda de marcas de produtos comercializados pelo empregador, corrobora o entendimento de abuso do poder diretivo em tal situação, com a utilização indevida da imagem do empregado.

Os Ministros entenderam, pois, que a imposição de uso pelo empregado de uniforme contendo propagandas de marcas comercializadas pelo empregador sem a devida autorização daquele ou mesmo qualquer contraprestação pecuniária viola o disposto no art. 20

---

<sup>53</sup> Acórdão nº 264100-25.2010.5.03.0000/TST-RR, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA, Data de julgamento: 30/03/2011, Data de publicação: 08/04/2011.

do Código Civil, já transcrito e analisado nesse mesmo tópico, tendo em vista o caráter comercial de tal utilização da imagem do empregado.

Julgaram, ainda, pela configuração da situação em comento como evidente abuso do exercício do poder diretivo empregatício, de modo a ensejar indenização com fulcro nos arts. 187 e 927 do Código Civil.

Assim, diante todos os fundamentos expostos, a compreensão pela licitude da conduta empregatícia em tela, por considerar-se tal exigência de uso de farda com propaganda de terceiros englobada pelo poder diretivo do empregador e pela subordinação jurídica do empregado, não merece guarida.

A dignidade da pessoa humana é vetor supremo do ordenamento jurídico brasileiro, dando ensejo à proteção de direitos e garantias considerados como fundamentais ao ser humano, tais como o direito à imagem, o qual é inerente à pessoa, devendo, portanto, ser observado em todas as suas facetas, inclusive no que tange ao âmbito da relação de trabalho.

Dito isto, o direito à imagem do empregado será óbice ao exercício do poder empregatício naquilo que lhe ferir, inclusive através da utilização indevida, sem autorização prévia, contraprestação ou consistir em objeto da relação de emprego ali caracterizada<sup>54</sup>.

O *jus variandi* é forma de exercício do poder diretivo e, como tal, também encontrará limites nas garantias e direitos fundamentais do empregado, não podendo, portanto, ser o objeto do contrato de trabalho alterado de modo a infringir esses direitos, dentre eles o direito à própria imagem.

Adota-se, assim, o entendimento esboçado pelo Tribunal Superior do Trabalho, na decisão acima transcrita, no sentido de que se configura, sim, como ilícita a exigência de utilização pelo empregado de uniformes contendo material de propaganda de terceiros, tais como marcas de fornecedores e produtos comercializados.

#### 4.5. A EXIGÊNCIA DE COMPRA DE ROUPAS COMERCIALIZADAS PELO PRÓPRIO EMPREGADOR PARA USO NO DESEMPENHO DA ATIVIDADE LABORAL

Dentre as figuras empregatícias estão as lojas de artigos de vestuário, as quais tem por finalidade a comercialização de roupas, calçados, acessórios, dentre outras peças, e que,

---

<sup>54</sup> Nesse sentido, conferir a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região: “Ementa: DIREITO À IMAGEM. USO PELOS EMPREGADOS DE CAMISETAS COM MARCAS DE FORNECEDORES E CLIENTES SEM PRÉVIA AUTORIZAÇÃO. USO COMERCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. [...] (Processo 0001323-23.2010.5.05.0035 RecOrd, ac. nº 101586/2012, Relatora Desembargadora LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, DJ 21/06/2012).”

em regra, realizam a contratação de mão-de-obra para o exercício das funções de vendedores, atendentes etc.

Está absolutamente claro que o intuito maior dessas lojas consiste na divulgação, valorização e venda de seus produtos, os quais são substituídos por novos modelos a cada estação de moda do ano.

A essência desses lançamentos de coleções de moda no decorrer de, aproximadamente, cada três meses, é a instigação ao consumo, a renovação do sentimento de necessidade da compra, enfim, a manutenção do próprio sistema capitalista.

Com isso, buscando novos meios de alcançar suas finalidades comerciais, as lojas desenvolveram a prática de exigirem de seus vendedores a utilização no exercício da atividade laborativa exclusivamente de peças de vestuário da marca da própria empresa e, em muitos casos, somente da atual coleção de moda lançada por ela.

Assim, a loja termina por fazer uso do empregado de duas formas distintas, a primeira relativa à função para a qual foi realmente contratado, que é a atividade de venda e atendimento da clientela, e a segunda referente à divulgação e promoção das mercadorias. Dessa forma, o empregado, ao usar durante o trabalho somente peças da própria loja, está assumindo o papel de um “manequim ambulante”, cedendo sua própria imagem para fins lucrativos do empregador.

Vólia Bomfim Cassar apresenta a situação em tela de forma muito explicativa:

Algumas lojas submetem suas vendedoras à aquisição de algumas peças de cada coleção para que as utilizem durante o trabalho como uniforme. Como a roupa adquirida passa a ser de propriedade da empregada, nada mais justo que se cobre por ela, pois se trata de traje que também pode ser usado socialmente. Todavia, com preço razoável, abaixo do preço de mercado e dentro dos percentuais legais.<sup>55</sup>

O entendimento trazido pelo ilustre autor merece, no entanto, análise crítica cuidadosa no que tange às suas conclusões quanto à justeza da cobrança pelas vestimentas, uma vez que a compra é imposta pelo empregador como requisito para o próprio desempenho do serviço contratado, se equiparado a um instrumento de trabalho.

Ocorre que uniforme não consiste tão somente em indumentária padronizada contendo logotipo da marca do empregador, mas, sim, em qualquer peça de vestuário que venha a ser exigida para o desempenho da atividade laborativa.

---

<sup>55</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 834.

Assim sendo, extrai-se que, independente de serem aquelas peças utilizáveis também socialmente, consistem, sim, em uniformes, uma vez imposto o uso dessas roupas de marcas específicas pelo empregador no âmbito do trabalho.

E, haja vista que se configura, sim, como uniforme a ser utilizado para execução do trabalho contratado, cabe ao empregador arcar com seus custos, pois, caso contrário, estaria transferindo para o empregado os ônus da atividade empresarial.

Alice Monteiro de Barros elucida que o uniforme consiste em utilidade não salarial, a qual deve ser fornecida gratuitamente pelo empregador, equiparando-se a instrumento de trabalho, sendo vedada a exigência de utilização de uniforme que venha impor o dispêndio de valores pelo empregado<sup>56</sup>.

O entendimento quanto à obrigação do empregador de fornecer gratuitamente as peças de vestuário que exija para utilização no desempenho da atividade laborativa é acompanhado por José Cairo Júnior:

O empregador fica obrigado a fornecer as peças do vestuário que exigir para a execução do serviço, sendo a hipótese mais comum a exigência de utilização de uniforme pelos trabalhadores.<sup>57</sup>

Valentin Carrion segue a mesma linha dos ilustres autores acima referidos, defendendo que “as utilidades que forem condição para o exercício de qualquer trabalho não podem ser descontadas (ferramentas, uniforme, capacetes)”<sup>58</sup>.

A Orientação Jurisprudencial nº 131 da SDI<sup>59</sup>, que esboçava o entendimento pela ausência de natureza salarial dos valores gastos em utilidades indispensáveis para a realização do serviço, foi convertida na súmula nº 367 do Tribunal Superior do Trabalho:

UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001)

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)<sup>60</sup>

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 745-746.

<sup>57</sup> CAIRO JÚNIOR, José. *Op. cit.*, p. 373.

<sup>58</sup> CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 170.

<sup>59</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_121.htm#TEMA131](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_121.htm#TEMA131)>. Acesso em: 27/08/2012.

Apesar de não versar expressamente acerca da gratuidade de fornecimento de peça de vestuário determinada pelo empregador como necessária para o desempenho da atividade laborativa, a supracitada súmula nº 367 do Tribunal Superior do Trabalho tem sua essência nesse sentido.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região esboçou entendimento no sentido acima ilustrado, de que há ilicitude na exigência de compra pelo empregado de indumentárias da marca do empregador, ou por ele comercializada, para uso durante o exercício da atividade laborativa, haja vista tal fato consistir em transferência do ônus da atividade empresarial, bem como afronta ao princípio da alteridade, uma vez que atinge a proteção conferida ao salário, enquanto montante necessário a suprir as necessidades médias do homem, o que é garantia, conseqüentemente, da preservação da dignidade da pessoa humana<sup>61</sup>.

A imposição, pelo empregador, de que o empregado venha a adquirir peças vestuárias por ele comercializadas, independentemente do desconto concedido ou da possibilidade de uso das mesmas em situações alheias ao ambiente de trabalho, consiste em abuso do exercício do poder diretivo, que não pode utilizar-se do *jus variandi* para transferir o ônus de sua atividade ao empregado, e nem tampouco para comprometer a verba de cunho salarial do mesmo através dessa transferência, o que terminaria por lesar a própria dignidade da pessoa humana do empregado, que é, como dito na explanação do quesito anteriormente analisado, limite ao poder empregatício e à subordinação jurídica do empregado<sup>62</sup>.

Ademais, há que ressaltar-se o caráter notoriamente comercial da prática empregatícia em tela, que visa o *marketing* da empresa e de seus produtos através da exposição destes por meio da utilização da imagem dos empregados, que são transformados em “manequins vivos”.

A imposição de utilização pelos empregados durante o desempenho da atividade laboral tão somente de peças de vestuário comercializadas pela própria empresa e, muitas

---

<sup>60</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html)>. Acesso em: 27/08/2012.

<sup>61</sup> “EMENTA: CONTRATO DE FRANQUIA. TRANSFERÊNCIA DO PONTO DE COMÉRCIO DE VESTUÁRIO DA MARCA DE PROPRIEDADE DA FRANQUEADORA. SUCESSÃO TRABALHISTA CONFIGURADA. [...] (Acórdão nº 0000524-93.2011.5.03.0004/RO, Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relatora Juíza convocada ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS, 28/03/2012, DEJT, página 92)”.

<sup>62</sup> Nesse sentido, conferir a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região: “EMENTA: FUNDAMENTO. DEVOLUÇÃO DOS VALORES DESPENDIDOS PELO EMPREGADO. A exigência para que o empregado, às suas expensas, se apresente no trabalho com roupas vendidas na própria loja onde presta serviços, na medida em que representa uma redução salarial, viola o art. 7º inciso VI, da Constituição Federal. Ademais, transfere indevidamente ao empregado os riscos da atividade econômica afetos ao empregador, nos moldes do art. 2º, caput, da CLT. (Processo 0129300-35.2009.5.05.0034 RecOrd, ac. nº 081604/2011, Relatora Desembargadora MARIZETE MENEZES, 3ª. TURMA, DJ 21/10/2011).”

vezes, exigindo que haja a renovação de tais indumentárias a cada coleção lançada, configura claro objetivo de divulgação e publicidade dos produtos, tendo por escopo angariar a atenção do público alvo e, conseqüentemente, aumentar as vendas e os lucros.

Ora, esclarecido tal caráter comercial da prática empregatícia, notadamente encontra-se violado o art. 20 do Código Civil, bem como o art. 5º, incisos V e X, da Carta Política de 1988, eis que incide o empregador, com a conduta em tela, em uso indevido da imagem do empregado, extrapolando os limites do seu poder diretivo.

#### 4.6. A IMPOSIÇÃO DE UTILIZAÇÃO DE FANTASIAS DURANTE A ATIVIDADE LABORATIVA

Não é incomum o exercício de atividades laborativas que exigem, em razão de sua própria natureza, o uso de peças de vestuário consideradas como fantasias. Esses casos podem ser facilmente visualizados, tais como nas hipóteses de prestação de serviço de palhaços, animadores de festas infantis, ou mesmo de festas adultas, atores, artistas de forma geral etc.

Nessas situações a exigência de utilização de fantasia no desempenho do serviço contratado é algo que não sofre qualquer contestação, pois é, notadamente, fator intrínseco à própria atividade, essencial para sua realização, e que faz parte, portanto, de forma expressa ou implícita, do contrato de trabalho.

A problemática surge quando o empregador impõe a utilização de fantasia a empregado que desempenha função totalmente alheia a essa característica, não sendo o uso de tais peças de vestuário necessárias para a realização do serviço para o qual se dispôs, e nem tampouco possuindo qualquer relação com o objeto do contrato de trabalho.

A motivação do empregador quando a tal exigência nesses casos mostra-se das mais variadas formas, podendo se dar em razão de política interna da empresa, campanha publicitária, comemoração de épocas festivas, intuito de aumento das vendas etc, mas sempre sem guardar relação direta com a real função para a qual o empregado foi contratado.

Em tais casos, vêm sendo proferidas decisões tanto no sentido da necessidade de prova de efetivo abalo psicológico ou emocional gerador do dano moral, não sendo a situação de uso de fantasia suficiente para ensejar lesão ao direiro à imagem; quanto na direção de considerar, por si só, a exigência de utilização de caractere fantasioso alheio à essência da função desempenhada como geradora de dano moral por lesão à imagem do empregado.

Analisemos, pois, uma decisão unânime da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no primeiro sentido acima exposto:

EMENTA: [...]

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não demonstrada a violação aos direitos a intimidade, vida privada, honra e imagem passível de gerar indenização por dano moral, o qual não se presume, depende de prova, cujo ônus competia à recorrente, na forma do art. 818 da CLT. Provimento negado.<sup>63</sup>

A decisão acima revela o entendimento de que a imposição de uso de caracteres fantasiosos pelos empregados, os quais desempenhavam a função de atendentes e vendedores de uma instituição financeira, não consistiria, por si só, em lesão ao direito à imagem dos mesmos, pois prática se reverteria em aumento das vendas, o que seria benéfico aos próprios.

Ademais, utiliza como argumento para a não configuração do dano moral o fato de não ser a exigência empregatícia dirigida exclusivamente à reclamante, mas, de forma geral, a todos os atendentes e vendedores da empresa.

Assim, de acordo com o julgado em tela, tem-se que para a caracterização do dano moral decorrente da imposição de uso de fantasias e figurinos no desempenho da atividade laborativa, faz-se necessária a demonstração probatória, pelo empregado, de efetivo abalo psicológico, emocional ou moral, baseando-se para tanto no disposto no art. 818 da CLT.

Merece críticas o posicionamento acima ilustrado, haja vista que não leva em consideração o fato de que a exigência empregatícia em comento, de utilização de fantasias, não está abarcada pelos limites do poder diretivo, já traçados nesse mesmo tópico, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais constitucionalmente previstos, dentre eles o direito à própria imagem.

Quanto ao caráter eminentemente comercial dessa imposição de utilização de elementos fantasiosos pelos empregados, expressamente referida na própria sentença, como um suposto fundamento de benefício dos próprios funcionários com tal prática, tem-se que se confronta com o art. 20 do Código Civil, o qual dispõe que, salvo se autorizadas ou necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a utilização da imagem de outrem poderá ser proibida, cabendo indenização, se lhe atingir a honra, boa fama, respeitabilidade ou se destinarem a fins comerciais, o que se revelou ser o caso em tela.

Assim, ainda que, como entendido na decisão ora analisada, não tenha o empregado comprovado abalo psicológico, emocional ou moral com a prática empregatícia, o fato de ter sido sua imagem utilizada de forma indevida para fins comerciais dá, sim, ensejo à configuração de dano e à indenização pertinente.

---

<sup>63</sup> Acórdão nº 0087800-68.2008.5.04.0028 RO, Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargadora BEATRIZ ZORATTO SANVICENTE, data da decisão: 07/04/2010.

Além disso, no que tange ao argumento de que o comando empregatício não seria indevido ou gerador de dano por não ser dirigido unicamente à reclamante, mas sim a todos os demais vendedores e atendentes, não há qualquer lógica, jurídica ou puramente racional, que o justifique, pois o fato de ser uma prática indevida aplicada a todo um grupo é, ao contrário, mais gravoso ainda.

A Nona Turma do mesmo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por sua vez, esboçou entendimento, por maioria, em sentido diametralmente oposto à decisão acima analisada, uma vez que considerou a exigência empregatícia de utilização de fantasia para promoção dos produtos por ela comercializados por empregado com função de atendimento e venda carente de razoabilidade.<sup>64</sup>

Os julgadores acompanharam o entendimento do juízo *a quo*, ressaltando o fato de que a função exercida pela reclamante não possuía qualquer caráter artístico que viesse a justificar como razoável ou normal a imposição empregatícia, através do exercício do seu poder diretivo, de uso de caracteres fantasiosos.

Ademais, como elucidado no acórdão, não houve qualquer ajuste de vontades quando da formação do contrato de trabalho envolvendo a possibilidade de exigência, pelo empregador, de utilização de fantasias no desempenho da atividade laborativa, de forma que tal mostra-se alheia ao próprio objeto do contrato de emprego.

Faz-se *mister* frisar que, no caso em tela, incide o disposto no art. 20 do Código Civil, já referido em passagem anterior desse mesmo tópico, no sentido de garantir proteção e direito à indenização quando a imagem da pessoa for utilizada para fins comerciais.

Assim, merece guarida a compreensão dos julgadores no sentido de que se configura como ilícita a prática empregatícia em tela, pois extrapola os limites do poder diretivo, lesando o direito à imagem do empregado, consoante os argumentos aqui traçados.

#### 4.7. A NECESSIDADE DE PRÉVIO CONSENTIMENTO OU DE CONTRAPRESTAÇÃO PARA A CONCESSÃO DO USO DA IMAGEM

O direito à própria imagem, como já explanado, recebeu *status* de cláusula pétrea com o advento da Constituição Federal de 1988, passando a integrar de forma expressa o rol dos direitos e garantias fundamentais. E, assim, a imagem passou a ser objeto de direito da

---

<sup>64</sup> “EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. QUARTEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE BANCÁRIA. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. [...] (Acórdão nº 0000123-50.2010.5.04.0021 RO, Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Juiz Convocado MARÇAL HENRI FIGUEIREDO, data da decisão: 12/05/2011)”.



personalidade, sendo reconhecida sua autonomia, e por consequência, suas características no que tange à essencialidade, irrenunciabilidade, inalienabilidade, intransferibilidade e inexpropriabilidade, e sendo, ainda, oponível *erga omnes*, vitalício e inato.

Frise-se, pois, que a intransferibilidade, ou intransmissibilidade, não se confunde com a indisponibilidade, pois, o que não se admite é a cessão do direito da personalidade a outrem, no caso em tela, o direito à imagem, posto que é intrínseco à própria pessoa, não havendo qualquer óbice, no entanto, quanto à sua disposição.

Sendo assim, mostra-se plenamente possível que o empregado venha a dispor do seu direito à própria imagem, inclusive nos casos abordados nos tópicos anteriores, mas desde que o faça de forma voluntária, prévia, com incidência, ou não, de contraprestação.

O ato de consentimento do empregado deverá, pois, estar acobertado pelos requisitos de licitude e validade dos contratos, tais como vontade livre e consciente e capacidade, uma vez que tal disposição da própria imagem consiste em um acordo de vontades entre as partes que envolve, no entanto, a disposição de direito da personalidade<sup>65</sup>.

Não se pode admitir, de forma alguma, que o empregado venha a autorizar a utilização de sua imagem por força de imposição do empregador, eis que tal exigência extrapola os limites do poder diretivo, como já analisado.

A autorização deve, ainda, ser dada em momento anterior à utilização da imagem do empregado, pois, de modo contrário, esse uso já teria ocorrido de forma indevida e a ofensa ao direito da personalidade já teria se consumado.

No que tange à contraprestação referente à utilização da imagem, não se trata de requisito necessário para tanto, pois cabe à própria pessoa a decisão quanto à valoração, ou não, bem como no que diz respeito à quantificação, não sendo razoável que se imponha que o indivíduo cobre pela disposição de um direito que é só seu.

## 5. CONCLUSÕES

Diante todo o exposto, conclui-se que:

1. Faz-se necessária sejam especificadas as situações fáticas controvertidas de uso de indumentárias no ambiente de trabalho que consistem na essência desse trabalho, quais

---

<sup>65</sup> Nesse sentido, conferir a seguinte decisão: “Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. USO DE IMAGEM SEM AUTORIZAÇÃO. Sendo a imagem um direito fundamental da pessoa humana, além de direito da personalidade, o seu uso impõe autorização expressa pelo titular, mormente quando utilizada pelo empregador objetivando fins comerciais, hipótese em que se afigura devida o pagamento de indenização. [...] (Processo 0039100-42.2009.5.05.0014 RecOrd, ac. nº 069671/2011, Relator Desembargador EDILTON MEIRELES, 1ª. TURMA, DJ 21/07/2011).”

sejam: a prática de inserção de propagandas de terceiros no uniforme do empregado; a imposição de utilização de fantasias no desempenho da atividade laboral por empregado que exerce função totalmente alheia a tal requisito; e a exigência de compra pelo empregado de indumentárias comercializadas pelo próprio empregador para uso no ambiente de trabalho.

2. Uma primeira questão a ser analisada diz respeito à conformidade legal da imposição de uso de uniforme pelo empregado, o que se concluiu estar inserida no exercício regular do poder diretivo empregatício e da subordinação jurídica do empregado.

3. Em seguida surge o questionamento quanto à licitude da inserção de propaganda do próprio empregador no uniforme fornecido ao empregado, o que se entendeu como situação acobertada pelo exercício do poder diretivo empregatício, não havendo excesso quanto aos limites deste, mas, ao contrário, sendo prática dotada de razoabilidade e consistindo, inclusive, em método de identificação do empregador ou do produto.

4. Depreende-se daí que, do mesmo modo, a introdução de propaganda de empresas que fazem parte do mesmo grupo empresarial do empregador no uniforme utilizado pelo empregado é prática razoável, visto que se equipara à propaganda do próprio empregador direto, até por interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT, que determina a responsabilidade solidária dessas empresas para os efeitos da relação de emprego.

5. Eis que surge, a questão da licitude da inserção de propagandas de marcas alheias à do próprio empregador ou de componentes do seu grupo empresarial no uniforme do empregado, a qual é dotada de grande controvérsia, pois, de um lado, têm-se o argumento pela regularidade de tal prática em razão do poder diretivo, não havendo configuração de efetivo dano à imagem do empregado e, em sentido oposto, tem-se o entendimento tal fato implica em exploração indevida da imagem do empregado, o transformando em um “outdoor ambulante”, com notórios fins comerciais, violando, assim o art. 20 do Código Civil, bem como o art. 5º, incisos V, X e XXVIII, alínea “a”, da Constituição Federal.

6. O Tribunal Superior do Trabalho, em decisão recente por ocasião de recurso de revista acerca do tema, posicionou-se pela ilicitude da exigência empregatícia de utilização pelo empregado de uniforme contendo propagandas de marcas de produtos comercializados pelo empregador, com fundamento justamente na violação dos dispositivos acima referidos, bem como em observação à proteção à dignidade da pessoa humana, vetor constitucional e óbice ao exercício do poder diretivo e do jus variandi, em corroboração ao entendimento construído no presente trabalho.

7. O próximo quesito que surge versa sobre a legalidade da imposição de compra pelo empregado de vestimentas comercializadas pelo próprio empregador para uso no

desempenho da atividade laboral. Entende-se pela ilicitude da referida imposição empregatícia, que se configura como abuso do exercício do poder diretivo, pois o *jus variandi* não pode ser utilizado como meio de transferência do ônus da atividade ao empregado, e nem tampouco comprometer a verba de natureza salarial, constitucionalmente protegida, o que lesa, por consequência, a própria dignidade da pessoa humana. Ademais, consiste em uso indevido da imagem do empregado, haja vista o notório caráter comercial dessa prática, infringindo, assim, o art. 20 do Código Civil, bem como o art. 5º, incisos V, X e XXVIII, alínea “a”, da Carta Magna.

8. Uma última controvérsia que surge diz respeito à licitude da exigência de que o empregado utilize fantasias no exercício da atividade laborativa nos casos em que a função desempenhada é totalmente alheia à necessidade de tal caracterização, o que ocorre, geralmente, em épocas festivas. Conclui-se pela ilicitude da referida conduta, uma vez que extrapola os limites do poder empregatício e reveste-se de caráter notoriamente comercial, incidindo, portanto, o disposto no art. 20 do Código Civil, bem como a proteção constitucional conferida à imagem e à dignidade da pessoa humana, que atuam como limites ao exercício do poder diretivo e do *jus variandi*.

9. Diante todas as situações expostas, conclui-se que todas as vezes que o comando empregatício ensejar em uso indevido ou lesão ao direito de imagem do empregado, sem que haja prévio consentimento ou contraprestação para sua concessão, haverá ilicitude na conduta, pois o poder diretivo estará extrapolando seus limites, ou seja, estará desconfigurado o exercício regular de direito do empregador.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A Proteção Constitucional da Própria Imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto**. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). Acórdão nº 028235/2009 RO, Relatora Desembargadora Nélia Neves, Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, data de julgamento: 03 de outubro de 2009. Disponível em: <[www.trt5.jus.br](http://www.trt5.jus.br)>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). Acórdão nº 069671/2011, Relator Desembargador Edilton Meireles, Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, data de julgamento: 21 de julho de 2011. Disponível em: <[www.trt5.jus.br](http://www.trt5.jus.br)>. Acesso em: 09 de outubro de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). Acórdão nº 081604/2011 RO, Relatora Desembargadora Marizete Menezes, Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, data de julgamento: 21/10/2011. Disponível em: <[www.trt5.jus.br](http://www.trt5.jus.br)>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região). Acórdão nº 101586/2012, Relatora Desembargadora Luíza Lomba, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, data de julgamento: 21/06/2012. Disponível em: <[www.trt5.jus.br](http://www.trt5.jus.br)>. Acesso em: 16 de setembro de 2012.

BARBOSA, Alvaro Antônio do Cabo Notaroberto. **Direito à própria imagem: aspectos fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 1989.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BITTAR, Carlos Aberto. **Curso de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994, v. 1.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 26ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

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

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Rio de Janeiro, RJ, 9 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 18 de setembro de 2012.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da República Federativa do Brasil]**, Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 18 de setembro de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 264100-25.2010.5.03.0000/TST-RR, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani De Fontan Pereira, Data de julgamento: 30/03/2011. Disponível em: <[www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)>. Acesso em: 18 de setembro de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação jurisprudencial nº 131 da SDI. Inserida em 20 de abril de 1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_121.htm#TEMA131](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_121.htm#TEMA131)>. Acesso em: 27 de maio de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 367. Utilidades “*in natura*”. Habitação. Energia elétrica. Veículo. Cigarro. Não integração ao salário (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1). Data de julgamento: 20, 22 e 25 de abril de 2005. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html)>. Acesso em: 27 de agosto de 2012.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. Salvador: JusPODIVM, 2010.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO, Mônica Neves Aguiar da Silva. **Honra, imagem, vida privada e intimidade, em colisão com outros direitos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 3ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: teoria geral**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil, volume III: responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Acórdão nº 0000524-93.2011.5.03.0004/RO, Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relatora Juíza convocada Ana Maria Amorim Rebouças, data de julgamento: 20 de março de 2012. Disponível em: <[www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)>. Acesso em: 19 de setembro de 2012.

MORAES, Walter. **Direito à própria imagem**. Revista dos Tribunais, ano 61, v. 443. São Paulo: RT, 1972.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 0000123-50.2010.5.04.0021 RO, Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Juiz Convocado MARÇAL HENRI FIGUEIREDO, data de julgamento: 12 de maio de 2011. Disponível em: <[www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 00130-2004-003-04-00-1/RO, Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Juíza-Relatora Denise Pacheco, data de julgamento: 05 de outubro de 2005. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 0087800-68.2008.5.04.0028 RO, Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargadora Beatriz Zoratto Sanvicente, data de julgamento: 07 de abril de 2010. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 01326-2005-102-04-00-6/RO, Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relator Desembargador Denis Marcelo De Lima Molarinho, data de julgamento: 25 de junho de 2009. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em 25 de abril de 2012.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). Acórdão nº 01401.203/99-0 RO, Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Juíza-Relatora Beatriz Zoratto Sanvicente, data de julgamento: 13 de junho de 2002. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 25 de abril de 2012.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 1976.

SACCONI, Luiz Antonio. **Minidicionário Sacconi da língua portuguesa**. São Paulo: Atual, 1998.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **A Proteção Constitucional à Imagem do Empregado e da Empresa**. Revista do Curso de Direito da UNIFACS, v. 3, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.