

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO I**

**EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE**

**FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO**

**RODRIGO GARCIA SCHWARZ**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização

CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

### **Apresentação**

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquero, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

## **A VIOLAÇÃO DO DIREITO À IMAGEM DO TRABALHADOR NA FASE PRÉ-CONTRATUAL, CONTRATUAL E PÓS-CONTRATUAL DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

### **THE VIOLATION TO THE WORKER RIGHT OF PRIVACY (IMAGE) IN THE PREVIOUS, CONTRACTUAL AND POSTCONTRACTUAL STAGES OF LABOR RELATIONS**

**Cleber Sanfelici Otero  
Elen Carla Mazzo Trindade**

#### **Resumo**

O presente artigo aborda os principais aspectos do estudo do direito à imagem na relação trabalhista, assim como as violações e limitações desse direito do trabalhador, englobando a fase pré-contratual e pós-contratual, como também a responsabilidade civil do empregador. Em face da subordinação, porquanto o trabalhador depende financeiramente do emprego na maioria das vezes, não propõe uma ação de indenização contra o empregador durante a fase contratual. Atualmente, a imagem tornou-se de suma importância em decorrência da difusão dos meios de comunicação de massa, mas, em contrapartida, tornou as pessoas mais vulneráveis à exposição não consentida de sua imagem. O estudo do direito à imagem tornou-se de fundamental importância, destacando-se a característica pecuniária que a divulgação da imagem apresenta nos dias atuais nos meios de comunicação de massa. Adota o método de pesquisa bibliográfica e o dedutivo, para demonstrar que a violação ao direito de imagem do trabalhador na fase pré-contratual, contratual e pós-contratual provoca danos morais, os quais podem ser indenizados.

**Palavras-chave:** Imagem, Direito à imagem, Danos morais, Responsabilidade civil, Indenização

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

This article focuses on the main aspects of the study of the rights of privacy, i.e. "image", in labor relations, as well as violations and limitations of workers' rights, encompassing the pre-contractual to the post-contractual stages and the liability of the employer in the employer-employee relationship. In terms of subordination, due to the financial dependence on the work, he/she does not file an indemnity action against the employer while their contract is still in effect. Today, image has become very important due to the spread of mass media, but, on the other hand, it puts many people at risk of being exposed without their consent. In summary, the study of the so-called "law of image" has become of paramount importance nowadays, especially because of the financial gains an image can entail upon its broadcast in the mass media. Adopts the method of literature and the deductive to demonstrate that the violation to the workers right of privacy in the previous, contractual and post contractual stages causes moral damages that can be compensated.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Image, Right of privacy, Moral damages, Civil responsibility, Compensation

## **Introdução**

O presente artigo objetiva analisar, na relação trabalhista, os aspectos relevantes quanto à violação do direito à imagem do empregado pelo empregador.

O obreiro passa a maior parte do seu dia no trabalho. Dessa forma, esse ambiente deve ser agradável, sadio, equilibrado, livre de violências à dignidade e à personalidade do trabalhador, pois é considerado, para ele, local de crescimento pessoal e profissional, bem como de integração social.

Ocorre que, para o Direito, de maneira global, é gerada a necessidade da proteção desse ambiente, como também preservação à integridade moral e patrimonial das pessoas.

O acesso ao trabalho é um direito fundamental de todos os cidadãos e representa um dever jurídico-legal por parte do Poder Público em programar uma política de acesso a esse trabalho, sendo que o trabalhador, na relação do contrato laboral, encontra-se numa posição de vulnerabilidade quanto às questões referentes aos seus direitos da personalidade, pois está na situação de subordinação perante seu empregador.

Não há nivelamento na relação trabalhista, pois, para o empregado, é do trabalho que encontra sua subsistência e de sua família.

Assim, o empregado encontra limites em sua vida profissional nos poderes do empregador e, por dependência financeira, vê-se diante de condições desvantajosas para negociar as cláusulas do contrato, aderindo a qualquer determinação imposta pelo empregador.

Com o avanço tecnológico e a expansão dos meios de comunicação visual, houve a possibilidade de invasão à intimidade do empregado, pois a imagem é absorvida e transmitida com rapidez e facilidade, constituindo-se em bem jurídico facilmente violável a ponto de gerar amplas e graves repercussões na sociedade. Como exemplo dessa invasão nos contratos de trabalho, cita-se o uso de câmeras de filmagem instaladas no meio ambiente laboral.

O direito à imagem do empregado, direito este da personalidade, limita, no entanto, a atividade abusiva do empregador, pois ele deve respeitar o trabalhador e os seus direitos fundamentais, pois são direitos que protegem a integridade física, moral e intelectual do ser humano. Violar a imagem do trabalhador gera danos, cabendo a responsabilização do ofensor.

Neste trabalho, estudar-se-ão essas questões e também a responsabilidade civil que rege a relação jurídica formada entre o empregador e o trabalhador, tanto na fase pré-contratual como na fase contratual e pós-contratual.

O instituto da responsabilidade civil é uma forma de resguardar o direito à imagem, pois permite a indenização pecuniária como meio de compensação pela violação do direito à imagem.

O estudo tem uma natureza bibliográfica e, para a abordagem e análise científica do tema, serão utilizados os métodos de abordagem dedutivo, bem como o método de procedimento monográfico, com especial embasamento em fontes bibliográficas de doutrina construída na matéria.

## **1 Os direitos da personalidade no ordenamento jurídico brasileiro**

Para Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2002, p. 01), como a personalidade é um complexo de características interiores com o qual o indivíduo pode manifestar-se perante a coletividade e o meio que o cerca, com a revelação de seus atributos materiais e morais, ela, juridicamente, é um bem, aliás o primeiro pertencente à pessoa

Os direitos da personalidade têm como fundamentos a humanização dos valores mais necessários ao ser humano, como a integridade física e moral.

Atualmente, no Brasil, eles estão previstos num capítulo próprio no Código Civil de 2002, em normas para o reconhecimento e, em especial, para a defesa desses direitos, consoante se observa no Capítulo II- “Dos Direitos da Personalidade”, mais precisamente nos arts. 11 a 21, que têm como exemplos: direitos à imagem, a honra, a intimidade, ao nome, dentre outros.

Tais direitos não vêm, todavia, recebendo o tratamento necessário no âmbito do Direito Trabalhista.

O assunto merece enorme respeito em decorrência do quadro de subordinação do empregado em relação ao seu empregador e também porque os bens juridicamente protegidos acerca da personalidade também integram o rol dos direitos fundamentais, direitos esses inerentes à pessoa humana e que, apenas por extensão de uma ficção, são aplicados às pessoas jurídicas com as devidas adaptações.

Os artigos do Código Civil referentes aos direitos da personalidade merecem transcrição:

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.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.

Parágrafo único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial.

Art. 14. É válida, com objetivo científico, ou altruístico, a disposição gratuita do próprio corpo, no todo ou em parte, para depois da morte.

Parágrafo único. O ato de disposição pode ser livremente revogado a qualquer tempo.

Art. 15. Ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica.

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome.

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.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

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

A pessoa humana e os direitos que lhe são inerentes pelo só fato de ser humano são apropriadamente correlacionados por Maria Aparecida Alkimin:

Os direitos da personalidade integram a essência do homem – referindo-se a pessoa ou indivíduo, indistintamente – tornando-o pleno como ser composto de matéria e razão, sendo certo que somente a pessoa humana se identifica com a maioria dos direitos da personalidade, pois voltados para aspectos íntimos de cada pessoa, individualizando cada pessoa, considerada em si mesma e em sua projeção na sociedade. Assim, somente ao homem pode ser garantido o direito à vida, à integridade física e psíquica, à liberdade e à intimidade. (ALKIMIN, 2009, p. 50-51)

Embora haja um certo exagero na defesa das relações trabalhistas em detrimento das relações civilistas, a autora bem explica de forma pertinente que os direitos da personalidade também devem ser observados no Direito do Trabalho:

Partindo-se da premissa maior, de que todo cidadão possui dignidade humana e da menor, de que todo trabalhador – subordinado ou não – como pessoa tem dignidade humana, devemos concluir que os direitos da personalidade têm significado mais relevante nas relações de trabalho do que até mesmo nas relações civilistas, posto

que, tratando-se de relação pessoal, como é a relação de trabalho, deve ser toda pautada na preservação, respeito e garantia da dignidade do trabalhador e, certamente, isso somente ocorrerá se forem respeitados os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles os direitos da personalidade, direitos esses indissociáveis da pessoa do trabalhador. (ALKIMIN, 2009, p. 52)

Tais direitos são considerados essenciais para o desenvolvimento do ser humano, principalmente porque uma boa parte deles nasce dos comportamentos e necessidades sociais.

O princípio da dignidade humana é o princípio supremo que norteia todo o ordenamento jurídico, e encontra-se disposto na Constituição Federal de 1988, logo em seu artigo 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: [...]; III – a dignidade da pessoa humana. [...]"

Para Alessandra Helena Neves:

O conceito de dignidade da pessoa humana carrega consigo uma carga de respeitabilidade e consideração, exigida por todo ser humano da sociedade para consigo, seja por meio do Poder Público ou pela atuação dos demais sujeitos que dela participam. É, portanto, aquilo que o indivíduo, no seu âmbito, necessita para o desenvolvimento de uma vida respeitável. (NEVES, 2011, p. 29)

O fundamento primário do ordenamento jurídico-constitucional é a dignidade humana, sendo admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social e digna. Concluindo, violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-á violando a dignidade humana da pessoa.

Para Sidney Guerra (1999, p. 11): “Os direitos da personalidade, assim, tomam a feição de serem direitos ligados diretamente à projeção da pessoa ante a sociedade à qual está ligada.”

De acordo com Flávio Tartuce:

[...] observa-se que os direitos da personalidade têm por objeto os modos de ser, físicos ou morais do indivíduo. O que se busca proteger com tais direitos são os atributos específicos da personalidade, sendo esta a qualidade do ente considerado *pessoa*. Em síntese, pode-se afirmar que *os direitos da personalidade são aqueles inerentes à pessoa e à sua dignidade* (art. 1º, III, da CF/1988). (TARTUCE, 2013, p. 87)

Ao se falar em dignidade humana, também se deve considerar o seu aspecto de garantia pública em face da proteção aos direitos fundamentais, cuja proteção ampla só será garantida com uma vida digna através de salário justo, acesso ao trabalho, um meio ambiente

saudável, enfim, a dignidade no sentido amplo somente se atingirá quando garantidos os direitos sociais.

A finalidade do Estado, conforme Mantovani Júnior (2010, p. 33) é reconhecer e garantir a dignidade das pessoas, ou seja, a satisfação dos interesses da coletividade e a busca pelo bem comum, porquanto aí o Estado cria mecanismos para permitir a todos a realização de suas necessidades materiais e espirituais.

No nosso ordenamento jurídico, encontramos também na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a tutela do direito da personalidade, mais precisamente nos arts. 483 e 484, normas que possibilitam ao empregador e também ao empregado pleitearem à rescisão contratual pela prática de ato lesivo ao direito da personalidade de qualquer das partes envolvidas no contrato.

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.

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Segundo Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 62), “o que apresenta maior dificuldade quanto à sua aplicabilidade, no direito do trabalho, são os direitos de personalidade previstos ou não, tanto no antigo, como no Novo Código Civil Brasileiro.”

Apesar de as relações trabalhistas terem conteúdo econômico, não podemos deixar de vislumbrar o seu conteúdo pessoal, pois o trabalhador não pode ser tratado como um objeto

ou mercadoria quando colocada a sua força de trabalho à disposição do empregador. É visto um relacionamento social que,

[...] por envolver interesse da pessoa do trabalhador, detentor dos direitos da personalidade, exige a intervenção estatal, pois a defesa dos direitos da personalidade é de ordem pública, portanto, as relações de trabalho não ficam à mercê da autonomia individual com exclusividade, pois, muito embora seja princípio típico do contrato de trabalho, cede ao princípio maior e universal que é a dignidade humana da pessoa do trabalhador. (ALKIMIN, 2009, p. 53)

Por decorrência, pode-se afirmar que todo o ordenamento jurídico, incluindo o direito do trabalho, está voltado para a proteção da dignidade humana do trabalhador, e, muito embora não exista no ordenamento jurídico trabalhista tutela específica de proteção contra a violência nas relações de trabalho, o ordenamento jurídico constitucional avoca toda proteção à personalidade e dignidade do trabalhador, pois, além de prever normas gerais de proteção, traz princípios que fundamentam todo o restante do ordenamento infraconstitucional. Dentre esses princípios, tem-se a dignidade da pessoa humana (ALKIMIN, 2009, p. 110).

### *1.1 O direito à imagem*

O direito à imagem está consagrado tanto na Constituição Federal, mais precisamente no art. 5º, incisos X e XXIII, alínea 'a', no rol dos direitos e garantias fundamentais, como também no Código Civil de 2002, nos arts. 11 e seguintes.

A imagem representa a forma de representação da figura humana, apta a ser reproduzida tanto por fotografia, filmagem, pintura, escultura representativa da imagem física da pessoa, em resumo, a fisionomia (imagem-retrato); mas também podem ser consideradas as características pessoais do ser humano, como seu modo de ser, sua reputação social, entre outros (imagem-atributo).

Nas palavras de Carlos Alberto Bittar, o direito à imagem:

Consiste no direito que a pessoa tem sobre a sua forma plástica e respectivos componentes distintos (rosto, olhos, perfil, busto, etc.) que a individualizam no seio da coletividade. Incide, pois, sobre a conformação física da pessoa, compreendendo esse direito um conjunto de caracteres que a identifica no meio social. Por outras palavras, é o vínculo que une a pessoa à sua expressão externa, tomada no conjunto, ou em partes significativas (como a boca, os olhos, as pernas, enquanto individualizadoras da pessoa). (BITTAR, 1989, p. 87)

A imagem, portanto, pode ser a imagem retrato ou a imagem atributo.

Segundo Luiz Alberto David Araujo (2013, p. 20), “A imagem-retrato, conjunto de características físicas da pessoa, deixa de ser o único bem protegido.”

Já a imagem-atributo, para Maria Helena Diniz (2002, p. 80), “envolve a pessoa no círculo social, indicando suas qualidades como, por exemplo, de hábil advogado, de médico competente, de mestre dedicado etc.”, de maneira que seriam as características que acompanham a pessoa em seu conceito social.

Acerca da diferenciação entre ambas as espécies de imagem, tem-se que a *imagem-retrato* é a reprodução física da pessoa, como um todo ou em partes separadas do corpo (nariz, olhos, sorriso, etc), mas em especial da fisionomia, capaz de possibilitar o reconhecimento do seu titular, ao passo que a *imagem-atributo* é o conjunto dos caracteres ou qualificações socialmente reconhecidos de um indivíduo, como a habilidade, competência, lealdade, pontualidade ou profissionalismo (DINIZ, 2004, p. 127), ou seja, a repercussão social da imagem (TARTUCE, 2013, p. 87).

Desse modo, podemos visualizar que a imagem, em razão de ser um atributo inerente a toda pessoa, é considerada também como um direito da personalidade.

A tutela ao direito à imagem está prevista no art. 20 do Código Civil de 2002, que protege as duas modalidades de imagem, tanto a retrato quanto a atributo.

Para Marcelo Roberto Bruno Válio,

[...] o direito à própria imagem é inalienável e intransmissível, vez que não há como dissociá-lo de seu titular. Todavia, não é indisponível e é esta a grande característica do direito à imagem, na possibilidade de dispor ou não da própria imagem para que outros a utilizem para certos fins. [...]

No direito constitucional, o direito à imagem assumiu uma posição de destaque no mundo dos direitos de personalidade, diante do extraordinário progresso tecnológico dos meios de comunicação, tanto no desenvolvimento da facilidade de captação da imagem, quanto no de sua reprodução. Atualmente é possível a fácil captação, da imagem, à distância e sua reprodução para o mundo todo, em segundos, o que tem alterado a preocupação em proteger o direito à imagem. Esse direito recebe destaque, também, devido à utilização freqüente da imagem de seres dotados de notoriedade em campanhas publicitárias. Esse fenômeno, em que a vinculação publicitária de pessoas bem sucedidas a um produto representa estímulo ao consumo, atribuiu à imagem um valor econômico expressivo. (VÁLIO, 2006, p. 46-47)

A própria Constituição Federal determina no art. 5º, inciso X:

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:  
[...].

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;

A imagem, por se constituir um direito a personalidade, impõe ao empregador o dever de zelar pela imagem do seu empregado, não podendo comercializar a exposição dessa imagem como bem queira, ou seja, para uma obtenção econômica.

Diante disso, gera a possibilidade de reparação a violação ao direito à imagem tanto no referente ao dano material como do dano de natureza moral, pois as duas formas atentam contra a dignidade e a personalidade do ser humano.

No âmbito trabalhista, exemplificando, é possível um empregado, que teve sua imagem-retrato e/ou sua imagem-atributo divulgadas indevidamente pelo empregador, propor ação de indenização, e essa violação pode ocorrer tanto na fase pré-contratual, durante a execução do contrato como após a extinção do contrato.

Assim, a violência nas relações de trabalho atinge a dignidade e a personalidade do trabalhador, colocando em risco a saúde e o bem-estar do trabalhador.

## *1.2 O direito à honra*

A honra é um juízo de valor que se perfaz como manifestação da esfera íntima de cada indivíduo com projeção no meio social em que vive, confundindo-se com juízo valorativo que se faz sobre si mesmo, a consideração e respeito a esse juízo perante a sociedade.

A honra é um atributo inerente à personalidade, cujo respeito à sua essência reflete a observância do princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, a honra integra os direitos da personalidade no âmbito psíquico, encontrando-se alojada no que o indivíduo tem de mais íntimo em seu ser.

Violar esse direito causa sofrimento interno na pessoa lesada, constringendo-a, humilhando-a, sentimento de diminuição no meio social, de maneira que o seu pressuposto de tutela constitucional é a reputação, seu o comportamento zeloso.

Ao invocar a preservação e defesa da dignidade humana, estar-se-á referindo, além dos outros direitos da personalidade, também à honra, elemento componente da personalidade.

A honra é dividida pela doutrina em uma conotação subjetiva (honra subjetiva), sendo o sentimento de autoestima ou consciência pessoal da própria dignidade, ou seja, o

próprio juízo valorativo que a pessoa faz de si mesmo em seu meio, e numa conotação objetiva (honra objetiva ou honra social), em que se prestigia a reputação da pessoa no meio social, como o bom nome, a boa fama, enfim, diz respeito à reputação que a coletividade dedica a alguém e diz respeito ao renome.

Para Maria Aparecida Alkimin:

O art. 5º, inc. X, da CF/88 declara ser inviolável a honra de toda pessoa, logo, o trabalhador como pessoa tem direito de ter sua honra preservada, devendo o ambiente de trabalho proporcionar um relacionamento pessoal e profissional imune de atos ou condutas lesivas à honra do empregado, sob pena de engendrar para o empregador a responsabilidade trabalhista, habilitando o empregado a invocar a rescisão indireta do contrato de trabalho (CLT, art. 483, alínea “e”), além da responsabilidade civil, da qual decorre o dever de reparar o dano moral. (CF/88, art. 5º, V, e CC, art. 186). (ALKIMIN, 2009, p. 101-102)

Segundo Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2003, p. 48), a honra constitui o patrimônio moral da pessoa e, no seu aspecto objetivo, é violada toda vez que o indivíduo é humilhado perante outrem, sendo que a ofensa pode se revestir em injúria (mera ofensa física ou moral que atinge o decoro da pessoa), calúnia (imputação maliciosa que se faz a alguém de crime que esse alguém não cometeu) e difamação (divulgação de fato que abala a reputação da pessoa, deixando-a em situação vexatória).

A confusão do direito à honra com o direito à imagem tem ocorrido nas duas dimensões de honra, tanto na subjetiva quanto na objetiva. Entretanto, os dois direitos personalíssimos tem como característica a autonomia, sendo diversos e independentes, podendo ocorrer a violação da imagem sem violar a honra da pessoa.

A ofensa à imagem-atributo diz respeito à violação das qualidades que identificam uma pessoa na sociedade, ao passo que a honra será violada se houver uma ofensa que atinge a reputação moral de alguém. Portanto, o direito à imagem pode ser atingido sem que se atinja a honra de um indivíduo, e vice-versa.

Como exemplo, pode-se atingir a imagem-atributo de um indivíduo considerado bom profissional de engenharia ou um bom trabalhador, mas não ser violada a honra objetiva, porquanto não se ofende o seu caráter. Ao revés, a imagem-atributo de bom empregado de uma outra pessoa pode não ser prejudicada, mas a sua honra objetiva ser diretamente violada por ser chamado de mau caráter no ambiente de trabalho.

## **2 Hipóteses de lesão à imagem do empregado**

A mera propagação da imagem de um trabalhador sem a sua autorização acarreta a possibilidade de pleitear a reparação do dano à imagem.

A relação estabelecida entre empregado e empregador é contratual para o desenvolvimento do trabalho, mas é facilmente perceptível a ultrapassagem dos limites aceitáveis para desenvolver a atividade laboral, atingindo-se, por vezes, os direitos inerentes à pessoa do empregado.

Na seara trabalhista, os direitos da personalidade, previstos no âmbito do direito privado ou do direito público, ora como direitos fundamentais, permitem a proteção do trabalhador no que tange à sua vida privada, imagem, honra, intimidade, integridade física e psíquica, etc, tendo sempre como fundamento o princípio que assegura a dignidade da pessoa humana (MINARDI, 2010, *apud* SILVA; PEREIRA, 2013, p. 45).

Para o contrato laboral cumprir sua função social, os direitos da personalidade devem ser respeitados e aplicados pelas partes envolvidas na relação jurídica, mas isso, no mundo capitalista em que vivemos, torna-se difícil em razão das diferenças existentes entre os polos contratantes, pois as pessoas não conseguem manifestar livremente suas vontades e visam, apenas como objetivo, à circulação de riquezas.

Nas palavras do autor Laert Mantovani Júnior (2010, p. 28-29), "há que se observar que, na relação do trabalho, o que se põe à venda é a força de trabalho e não o trabalhador em si, que deve ter seus direitos da personalidade protegidos contra eventuais abusos."

Para o empregador utilizar-se da imagem do empregado, seja através de fotos ou de vídeos, deve haver anuência por escrito do empregado contratado, e aquele deve fornecer meios para viabilizar uma correspondente contraprestação pecuniária.

Deve-se atentar, ainda, para o fato de que, além da autorização expressa, permitindo a utilização da imagem, a pessoa receptora dessa anuência para utilização da imagem atue nos exatos limites do consentimento recebido.

Leciona Alessandra Helena Neves (2011, p. 239), que "A manifestação da vontade expressa é aquela que se dá de maneira inequívoca, mediante atos que impliquem a evidente intenção do sujeito em posicionar-se desta ou daquela maneira."

Assim está disposto no art. 20 do Código Civil de 2002, porquanto a lei estabelece balizas que permitem identificar quando há legitimidade ou abuso na divulgação da imagem. Sem autorização ou ausente o interesse público, não se pode livremente divulgar a imagem de uma pessoa.

Para Maria Helena Diniz:

Retratar pessoal, sem que ela saiba ou contra sua vontade, é um ato ilícito, ofensivo ao direito à própria imagem. É imprescindível o consentimento do retratado, por ter ele o direito de impedir que não se use, a libito, a sua imagem. Está proibida a exibição e divulgação pública de retrato sem o consentimento do fotografado, [...]. (DINIZ, 2003, p. 537)

Nas palavras de Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 98), "é vedado ao empregador utilizar-se da imagem (imagem-retrato) do trabalhador para uso comercial, salvo se houver autorização expressa, sob pena de gerar dano moral ao trabalhador e o conseqüente dever de indenizar."

Nenhuma pessoa pode se apoderar da imagem de outrem sem a respectiva autorização, ainda mais se a exposição for para fins comerciais, podendo atacar a honra, boa fama ou a respeitabilidade do outro.

A exposição pública sem autorização pode violar o direito de imagem, a honra, a privacidade e a intimidade do empregado, direitos esses assegurados no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal de 1988, conforme já foram descritos.

Segundo Marcelo Roberto Bruno Válio,

Os escritos, a voz e a imagem são direitos de personalidade devidamente tutelados. Nesse sentido, se forem utilizados, pelo empregador, com intuito de atingir a boa fama, a honra ou a respeitabilidade do empregado, poderá, aquele, salvo sua expressa autorização, ou necessários à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, proibir suas divulgações, bem como pleitear indenização correspondente. (VÁLIO, 2006, p. 71)

É pertinente a anotação de Marcelo Roberto Bruno Válio ao art. 18 do Código Civil, norma que dispõe acerca do nome alheio, mas entendemos também possa ser perfeitamente aplicada em relação ao direito de imagem e até mesmo à voz:

Artigo 18, CC. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Esse artigo revela que o empregador poderá até usar o nome de seus empregados em propagandas comerciais, desde que não os exponha ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Assim, desde que obedecido o contido no artigo anterior (art. 17), e com autorização expressa do empregado, poderá haver a veiculação de seu nome em propaganda comercial, sendo ilícita e viciada a obrigatoriedade.

Sendo, a autorização, um ato facultativo e voluntário do empregado, poderá exigir do empregador, pela cessão de seu nome, verba correspondente. (VÁLIO, 2006, p. 70)

Em regra, a utilização da imagem alheia depende da autorização do seu titular, mas ela comporta duas exceções, conforme previsto no art. 20 do Código Civil, como nos casos de solução de crimes (administração da justiça) e de ordem pública.

Para que se caracterize a lesão à imagem, no entanto, não é necessário que a pessoa tenha sofrimento, pois o efetivo emprego da sua imagem sem autorização já a qualifica.

Não é apenas o direito à imagem do trabalhador que está sendo protegido, mas também sua dignidade e intimidade devem ser preservadas diante do desenvolvimento da atividade trabalhista.

Consoante adverte Laert Mantovani Júnior (2010, p. 36), "O empregador, muito embora detenha o comando das atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho, não pode ignorar a presença deste princípio constitucional, que visa assegurar à pessoa do trabalhador um mínimo impenetrável."

Os Tribunais vêm se posicionando no sentido de que a lesão já é qualificada como ofensa a direito da personalidade quando ocorre a exposição, consoante se vislumbra nesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região:

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. USO COMERCIAL E NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO. PROCEDÊNCIA. Nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal e do artigo 20 do Código Civil, o uso comercial e não autorizado da imagem do empregado deve ser indenizado. O uso da imagem não se insere nas atividades normais do trabalhador, fugindo à regra do artigo 456 da CLT. Além disso, não é necessário que haja qualquer tipo de sofrimento à pessoa que teve sua imagem utilizada, sendo suficiente o efetivo emprego desta para que ocorra a violação ao direito, e consequentemente ocasione a lesão. Recurso patronal improvido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, 2009).

Os doutrinadores de Direito Civil costumam qualificar como absolutos os direitos da personalidade, dentre eles o direito à imagem, mas essa característica diz respeito tão-somente à oponibilidade *erga omnes*, porquanto o seu titular pode defendê-los e reivindicá-los em relação a qualquer um que vier a ofendê-los, e não apenas em relação a uma única pessoa com quem celebrou um determinado contrato.

É preciso lembrar que os direitos à imagem e à honra, tal qual os demais direitos fundamentais e da personalidade, não são propriamente absolutos a ponto de sempre prevalecerem em relação a outros direitos fundamentais em caso de colisão com os mesmos, pois cabe a devida ponderação entre os direitos envolvidos em um caso concreto, com o balanceamento para verificar o bem jurídico que deve prevalecer para uma decisão adequada.

Conforme Robert Alexy (2002, p. 89-98), em havendo colisão entre bens jurídicos constitucionalmente protegidos em princípios ou direitos fundamentais, cabe o balanceamento para verificar qual deles têm maior peso para prevalecer na resolução de um problema jurídico, verificação que se dará casuisticamente.

Assim, o direito à imagem pode ser ponderado, por exemplo, com a liberdade de expressão, o direito à informação ou a liberdade de imprensa, não havendo vedação no art. 20 do Código Civil que impeça uma eventual prevalência destes ou um possível peso maior do direito à imagem, de maneira que tudo vai depender do ocorrido concretamente no caso fático e do sopesar entre os bens jurídicos para a extração da solução mais justa.

De qualquer forma, o empregador não pode expor a imagem do empregado de forma indevida e sem o consentimento do trabalhador.

### **3 Retrato do meio ambiente do trabalho e o uso da imagem do empregado**

A Constituição Federal de 1988 trata do meio ambiente no seu art. 225: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.”

No art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal, está definido o meio ambiente de trabalho, como sendo o conjunto de bens e meios de natureza material e imaterial em face do qual o ser humano exerce atividades laborais

Lembra-se, ainda, que os arts. 5º e 7º da Constituição Federal de 1988, em seus diversos incisos, também protegem as pessoas de forma geral - e, por conseguinte, os trabalhadores - acerca da integridade física e psíquica, o que também envolve o meio ambiente em que se desenvolve o trabalho.

O conceito de meio ambiente do trabalho relaciona-se imediatamente com o ser humano trabalhador no seu cotidiano, em sua atividade laboral exercida em proveito de outrem, sendo o local onde as pessoas desempenham as suas atividades laborais, remuneradas ou não. O equilíbrio está na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores.

Assim, o meio ambiente do trabalho envolve não apenas a mera situação física do imóvel onde o trabalho é desempenhado, em especial quanto à higiene local, luminosidade, ventilação, mas também a saúde do trabalhador, cabendo ao empregador a obrigação de

proporcionar um ambiente saudável, pois, afinal, é o local onde o obreiro passa a maior parte de seu tempo.

Adverte-se, ainda, para o fato de que o meio ambiente de trabalho não se amplia de forma a extrapolar o estabelecimento onde ele se desenvolve. O empregador não tem o direito de rastrear o empregado fora do ambiente de trabalho, muito menos para obrigá-lo a baixar programas de celular que permitam um monitoramento vinte e quatro horas (SAGAN, 2015), mesmo que se alegue haver ligação entre a conduta do funcionário fora do estabelecimento e os negócios da empresa, porquanto isso atinge a privacidade do trabalhador.

Nas palavras de Mendes de Carvalho (2013, p. 90), “não restam dúvidas de que ter um ambiente de trabalho sadio é um direito do empregado, bem como um dever do empregador garantir esse ambiente de trabalho sadio, e de toda a sociedade atentar para esse grave problema.”

Para José Aparecido Camargo,

A função social da empresa suporta a ideia de bem comum e a dignidade de homens e mulheres. Assim, a atividade empresarial sob a égide do tratamento solidário, justo e igualitário entre empregados e empregador, tem a função de gerar tributos e empregos com remuneração justa e manter um ambiente laborativo hígido ou um meio ambiente ecologicamente equilibrado que permita uma qualidade de vida satisfatória aos seus empregados e à comunidade à qual se circunscreve. (CAMARGO, 2011, p. 217)

O conceito de meio ambiente do trabalho está vinculado à dignidade da pessoa humana como direito fundamental, de maneira que um ambiente de trabalho desequilibrado seria aquele onde os direitos da personalidade não são respeitados pelo empregador ou pelos próprios colegas, como ocorre quando a imagem do trabalhador é exposta sem sua autorização, que pode ser meramente com objetivo de lucros para o empregador (exemplo de exposição da imagem retrato do empregado) ou até mesmo relacionada à prática de inferiorizar, ridicularizar e discriminar o trabalhador (violência a sua imagem-atributo).

De acordo com Leda Maria Messias da Silva,

[...], o meio ambiente de trabalho se aplica a todos os trabalhadores, principalmente, ao empregado, sendo que este ambiente envolve o lugar onde é executado o trabalho bem como lugares externos sobre os quais recaem os reflexos deste trabalho. Desta forma, até a própria residência do trabalhador pode ser um ambiente do trabalho. O objeto do estudo do meio ambiente de trabalho é proporcionar uma qualidade de vida sadia a este trabalhador em seu ambiente laboral. (SILVA, 2013, p. 26)

Infelizmente, no Brasil, a cultura empresarial ainda é focada no lucro, deixando de lado o fator humanitário, de cultura solidária para prevenção e precaução dos riscos ambientais no trabalho.

#### **4 Competência da Justiça do Trabalho para julgamento da ação de reparação**

Perante a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, consolidada pela Emenda Constitucional nº 45, publicada em 31 de dezembro de 2004, que desmembrou e alterou a redação do art. 114 da Constituição Federal de 1988, não há mais dúvidas no referente à matéria da responsabilidade civil na Justiça obreira.

Dispõe, atualmente, a Constituição Federal de 1988:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

[...]

VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

Conforme se observa no magistério de Maria Aparecida Alkimin,

[...] a doutrina e jurisprudência, [...] passaram a entender que questões envolvendo dano moral e material, contribuições previdenciárias, posse etc., desde que decorrentes do vínculo trabalhista, seriam da competência da Justiça do Trabalho; portanto, as controvérsias trabalhistas já não se restringem às condições de trabalho em sentido estrito (salário, função etc.), outras questões de cunho trabalhista passaram a ser discutidas na Justiça do Trabalho, em especial, questões atinentes aos direitos da personalidade do empregado e o dano moral e material oriundos da relação de emprego. (ALKIMIN, 2009, p. 63)

Para o autor Marcelo Roberto Bruno Válio:

Nesse contexto é relevante destacar que o Direito do Trabalho surgiu em um contexto de reconhecimento social dos anseios de grupos até então oprimidos e, nessa trilha, revelou-os em seu conteúdo valorativo interno.

[...] Sendo assim, o Direito do Trabalho surgiu para regular uma situação econômica em que o trabalhador depende economicamente do proprietário dos meios de produção, bem como o proprietário dos meios de produção apropria grande parte do valor gerado na cadeia de produção pelo outro. (VÁLIO, 2006, p. 59-60)

Durante muito tempo, a Justiça do Trabalho não tinha competência para as questões relacionadas à responsabilidade civil nem quanto à consequente reparação. Entretanto,

recentemente, tivemos mudança neste cenário, de maneira que já é possível encontrar inúmeras decisões punitivas de empresas que desrespeitam os direitos dos trabalhadores e o lesam, indenizando-os tanto acerca dos danos materiais quanto dos danos morais por eles sofridos.

Ao violar o direito à imagem do empregado no ambiente de trabalho, a intimidade dele também é lesada, corroborando para o direito do trabalhador pleitear uma reparação por danos morais, caso o empregador propague fatos ou ações de sua intimidade sem o seu consentimento.

Acentua-se que os direitos dos trabalhadores são resguardados tanto no momento da admissão como no curso do contrato, pois os direitos da personalidade não podem ser livremente dispostos pelas partes, mesmo que haja o consentimento do empregado na celebração do contrato de trabalho ou no momento de sua execução. O núcleo desses direitos deve ser preservado.

Na realidade, o que se busca é uma coexistência harmônica entre os interesses da coletividade e os individuais.

Para Maria Aparecida Alkimin,

[...], ainda que no Brasil a legislação trabalhista (CLT) não trate, especificamente, dos direitos da personalidade, a CF/88, ao prever como princípio fundamental do Estado Democrático de Direito a dignidade humana da pessoa e as garantias fundamentais que norteiam todo o ordenamento jurídico, buscou tutelar os direitos de personalidade de todo cidadão, que desenvolva, ou não, atividade produtiva (CF, art. 5º, X), cujos direitos foram regulamentados, ainda que não de forma ampla e taxativa, pelo Código Civil, aplicado subsidiariamente ao contrato de trabalho (CLT, art. 8º), competindo aos intérpretes e aplicadores do Direito a manipulação do ordenamento existente para garantir a tutela aos direitos da personalidade do trabalhador. (ALKIMIN, 2009, p. 79)

Concluindo, tanto na seara trabalhista como na civil, busca-se salvaguardar a integridade física e psíquica do trabalhador.

## **5 Responsabilidade civil do empregador por dano à imagem do empregado**

A relação de emprego é complexa, daí ser importante o agir ético tanto do empregador como do empregado.

As partes têm autonomia para contratar, mas a autonomia de vontades passou a sofrer restrições de ordem pública para haver uma maior equidade na relação, do contrário os mais fortes imporiam sua vontade aos mais fracos e estes, por necessidade, teriam que aceitar

as imposições sem questionar. Em razão da maior limitação, fala-se hoje em autonomia privada, a qual, por sua vez, deve ser exercida em conformidade com a função social do contrato.

Eis o preciso ensinamento de Luiz Edson Fachin:

Nessa toada, ao refletir sobre a ordem principiológica contemporânea, deve-se ter como ponto de partida a unicidade do sistema jurídico, centrado na Constituição da República. Daí decorre uma premissa básica: embora os princípios possam entrar em colisão quando de sua aplicação aos casos concretos, demandando ponderação, deve-se pressupor uma conformação, ainda que no âmbito metodológico, entre os diferentes princípios, que, por isso, não estão, em abstrato, em posição de conflito ou colisão, fazendo parte de um todo unitário.

[...].

Não se pode, por isso, assumir de antemão, por exemplo, um conflito entre a autonomia privada e a boa-fé, ou entre aquela e a função social. O que se espera, pois, é uma atitude metodológica que tome por pressuposto, na compreensão do sistema, uma recíproca influência entre os princípios.

[...].

A possibilidade fática de aplicação de um princípio em maior ou menor extensão demanda uma consideração a respeito dos sujeitos destinatários dos princípios.

Em uma relação entre sujeitos, por exemplo, materialmente desiguais, em que haja clara vulnerabilidade de um em relação aos outros, o princípio da autonomia privada terá menos possibilidade de se realizar em uma maior extensão - o que não significa que ele deixe de ser relevante, haja vista a unicidade do sistema. (FACHIN, 2011, p. 331-333)

A lei aparece com a missão de impor certas limitações à liberdade de contratação como também de restabelecer a liberdade social de contratar. Logo, como o contrato deve estar em conformidade com uma função social, em especial de respeito para com as pessoas, produzido injustamente um dano, surge a necessidade da reparação, como desenvolvimento natural da vida em sociedade.

Conforme doutrina Laert Mantovani Júnior,

A autonomia de vontade conferida aos particulares, para que realizem um determinado negócio jurídico, não pode ser entendida como absoluta, muito pelo contrário, ao mesmo tempo em que o ordenamento jurídico confere às partes autonomia para realizarem seus fins, encontra limites na ordem pública, nos costumes, nos princípios constitucionais como, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana. (MANTOVANI JÚNIOR, 2010, p. 52)

A relação trabalhista é uma relação jurídica obrigacional de natureza pessoal.

Leciona Maria Aparecida Alkimin:

A relação trabalhista – subordinada – é uma relação de natureza contratual, bilateral, onerosa e sinalagmática, de execução imediata ou de trato sucessivo, e certo que, em razão do princípio da continuidade do vínculo empregatício, como todo negócio jurídico, tem conteúdo eminentemente obrigacional. No caso da relação de emprego,

esse conteúdo obrigacional envolve o aspecto econômico (frutos da prestação dos serviços que são transferidos para o tomador que abstrai a lucratividade desses frutos) e o aspecto pessoal (poder de direção sobre a pessoa do emprego e sobre seu trabalho), logo, o conteúdo obrigacional-pessoal envolve o dever de respeito e consideração aos direitos da personalidade do trabalhador, extensão dos direitos fundamentais e da dignidade humana. (ALKIMIN, 2009, p. 75)

Verificado o prejuízo, que pode ocorrer em qualquer esfera jurídica, tanto a patrimonial como moral, presente estará o instituto da responsabilidade civil, que significa o dever jurídico de reparar o dano causado, por meio de uma indenização pecuniária como meio de compensação pela violação do direito.

A doutrina pátria arrola como elementos indispensáveis para a atribuição de responsabilidade civil o dano causado, o nexo de causalidade (o elemento que dá origem ao efeito-prejuízo) e a culpa *lato sensu*.

Conforme explica Sérgio Iglesias Nunes de Souza (2002, p. 21), "A ideia de responsabilidade civil baseia-se no princípio multissecular do *neminem laedere* (a ninguém se deve lesar), que reflete, nada mais e nada a menos, uma das primeiras regras do denominado 'direito natural'".

Uma vez ocorrida a atitude causadora da ofensa, cabe assumir os ônus relativos à referida atitude, a fim de que haja a recomposição ao lesionado, pois o fator central da teoria da responsabilidade civil é a preocupação com as vítimas dos danos.

O Código Civil estabelece no mesmo sentido:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

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.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Consoante bem assevera Carlos Alberto Bittar (1994, p. 16), "Ao escolher as vias pelas quais atua na sociedade, o homem assume os ônus correspondentes, apresentando-se a noção de responsabilidade como corolário de sua condição de ser inteligente e livre."

Os danos à imagem do trabalhador podem ser sofrimentos, caracterizados pelas ofensas aos atributos físicos perante os demais empregados, como o uso não autorizado da imagem ou a violação do bom nome da pessoa. São formas consideradas como ofensas valorativas, psíquicas e intelectuais, portanto capazes de gerar padecimentos sentimentais.

Junto com a lesão à imagem, outros danos podem surgir, como o dano moral, que atinge o psíquico do trabalhador, pois afeta valores substanciais e inerentes à personalidade e ao foro íntimo da pessoa, como a honra, a intimidade, a integridade física e a psíquica, além da própria dignidade da pessoa, resultando, por vezes, inclusive, dor psíquica, sofrimento moral, tristeza, com repercussão na esfera subjetiva da vítima, causando-lhe depressão, bloqueios, perda da autoestima, desequilíbrio, além de sintomas físicos desencadeados pelas mazelas psíquicas.

Dessa maneira, os danos são suscetíveis de atingir e ofender as pessoas tanto na esfera física, psíquica (como os decorrentes da ofensa à imagem e à intimidade), ou moral (elementos que a individualizam como ser, por exemplo, a honra e a reputação).

Como, para o lesado, o objetivo é a reconstituição de sua situação pessoal, no Direito brasileiro é perfeitamente cabível a cumulação dos danos, conforme Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça: "São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato." (BRASIL, 1992, p. 3172)

Para Carlos Alberto Bittar,

Constituem, desse modo, perdas, de ordem pecuniária ou moral, que alteram a esfera jurídica do lesado, exigindo a respectiva resposta, traduzida, do Direito, pela necessidade de restauração do equilíbrio afetado, ou compensação pelos traumas sofridos, que na teoria em questão se busca atender. É que de bens espirituais e materiais necessitam as pessoas para a consecução de seus objetivos. (BITTAR, 1994, p. 27)

Conforme a lição de Maria Aparecida Alkimin (2009, p. 153), "A conduta regida pela norma jurídica se amolda aos ditames da moral e dos bons costumes, razão pela qual a norma jurídica, embora não se confunda com a moral, dela se vale para o estabelecimento do equilíbrio e da ordem social."

Em um estudo doutrinário com relação aos danos morais, nota-se que eles somente foram efetivamente reconhecidos e tutelados com a Constituição Federal de 1988, em normas como a estabelecida no art. 5º, inciso X, uma vez que o dano moral nada mais é do que aquele que ofende a personalidade humana, nas suas mais variadas formas (SOUZA, 2003, p. 29).

O dano moral também é denominado de dano extrapatrimonial ou imaterial, pois, no plano valorativo, afeta atributos inerentes à personalidade da vítima, sem atingir o patrimônio composto pelos bens materiais das pessoas.

Teresa Ancona Lopez divide o dano moral nas espécies: dano moral objetivo, subjetivo e dano moral à imagem social. Na explicação da autora:

Pensamos que o dano moral se divide nas seguintes espécies:

1. *Danos morais objetivos* são aqueles que ofendem os direitos da pessoa tanto no seu aspecto provado, ou seja, nos seus direitos da personalidade (direito à integridade física, ao corpo, ao nome, à honra, ao segredo, à intimidade, à própria imagem), quanto no seu aspecto público (como direito à vida, à liberdade, ao trabalho), assim como nos direitos de família. [...]
2. *Dano moral subjetivo* é o *pretium doloris* propriamente dito, o sofrimento d'alma, pois a pessoa foi ofendida em seus valores íntimos, nas suas afeições. [...]. Este tipo de sofrimento integra e é absorvido pelos danos morais à pessoa, mas podem se constituir em dano autônomo, *quando somente a dor está sendo objeto de reparação*. [...]
3. *Dano moral à imagem social*. [...] o dano estético deveria ser visto em suas duas dimensões, quais sejam a *ontológica*, que é exatamente a desfiguração da aparência externa, o comprometimento da harmonia das formas, da imagem individual, lesões essas que são origem de grandes sofrimentos, e a *sociológica*, pois, por causa da desfiguração estética, a pessoa pode não ter a mesma aceitação social e até causara repulsa, o que também vai ser fonte de grandes desgostos e sofrimentos. (LOPEZ, 2004, p. 28-29)

A indenização dos danos materiais e dos danos morais de forma cumulada é perfeitamente possível em face de ofensas nas relações empregatícias:

E quando ficar provado que o empregador ou o seu preposto desrespeita a dignidade humana, praticando o assédio moral? A vítima terá direito à indenização pelo dano moral (no caso do dano moral, o que é atingido são os bens de ordem moral, de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a legislação trabalhista, como mais adiante se verá, não tem tutela específica. A fundamentação está no art. 5º, inciso V e X, CF, e nos arts. 186 e 927 do Código Civil de 2002. A indenização devida é tanto pelo dano material, ou seja, de ordem patrimonial, como por eventuais gastos com psiquiatras, exames médicos e outros, além dos danos extrapatrimoniais, isto é, decorrentes do dano moral sofrido, em face das humilhações, lesões à honra, etc. (CARVALHO *et al.*, 2013, p. 94-95)

Segundo Clayton Reis, diversamente do que normalmente ocorre com os danos materiais, os danos morais são de difícil apreciação, de maneira que a compensação monetária advinda da indenização muitas vezes é insuficiente para reparar o prejuízo causado aos direitos fundamentais da personalidade:

Se os danos patrimoniais podem ser reconstituídos de forma precisa, isto porque as perdas e danos envolvem a restituição ao *status quo ante* do prejuízo vivenciado, facilmente apurável em virtude das perdas materiais que podem ser quantificadas, medidas e pesadas. O mesmo não ocorre em relação aos prejuízos que se verificam na esfera da estrutura psicológica das pessoas. (REIS, 2002, p. 01)

Para o empregado, mais complicado, no entanto, é obter a própria prova da ofensa à imagem-atributo, pois, na maioria das vezes, o agressor age de forma dissimulada ou às escondidas. A prova testemunhal, geralmente, é a mais comum, mas o julgador deve ficar

atento às sutilezas aos eventuais relatos de como o empregador age de forma a manobrar e a contornar para disfarçar as violações aos direitos da pessoa do empregado.

### *5.1 Responsabilidade civil preliminar ou posterior ao contrato de trabalho*

Leciona Maria Aparecida Alkimin:

No âmbito da relação trabalhista, o trabalhador pode sofrer violação de seu direito à imagem na fase pré-contratual (consulta a listas negras), durante a execução do contrato (ofensas morais, punições injustificáveis, assédio moral, assédio sexual etc.) e após a extinção do contrato de trabalho (fornecimento de informações desabonadoras do ex-empregado). (ALKIMIN, 2009, p. 97)

Com efeito. Durante a relação empregatícia, é necessário que as partes observem o princípio da boa-fé e ajam com honestidade, pois o dano pré e o pós-contratual não decorrem de violação do contrato de trabalho, mas, sim, da ofensa ao princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do Código Civil: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

É necessário que haja a observância pelas partes do princípio da boa-fé e também que nesse relacionamento esteja presente o respeito, a lealdade e a honestidade.

Como desdobramento da observância do princípio da boa-fé, as partes assumem alguns deveres que regulamentam seus comportamentos na fase pré-contratual, como, por exemplo, o dever de informação, de sigilo e da atuação consequente, dentre outros.

Os direitos de personalidade resguardam a dignidade da pessoa humana, de maneira que o empregador tem a obrigação de respeitar, durante o processo seletivo, os direitos de personalidade do empregado, direitos estes natos da pessoa, que protegem a integridade física, moral e intelectual.

Assim também disserta Maria Aparecida Alkimin:

[...] o Código Civil exalta a boa-fé e a probidade na formação do contrato (CC, art. 422), como princípios que complementam a função social do contrato, impedindo que seja concluído e transformado em instrumento de práticas abusivas, como sempre sucedeu no sistema capitalista, sendo do interesse social e coletivo que haja respeito à autonomia individual e liberdade de contratar, sem afronta à dignidade humana da pessoa, haja vista que a função social dos contratos tem por fundamento lógico salvaguardar a dignidade da pessoa humana do contratante, cujo princípio universal é de interesse coletivo. (ALKIMIN, 2009, p. 69)

Entretanto, as violações à imagem do trabalhador são mais comuns na fase de execução do contrato de trabalho, sendo realizadas por razões de má gestão do empregador, desestruturação organizativa ou autoritarismo.

Assim, conclui-se que o princípio da boa-fé objetiva excede o âmbito contratual, traduzindo-se no dever de agir com lealdade e lisura com o outro sujeito da relação. Isso pode ocorrer já no momento das tratativas ou mesmo após a rescisão do contrato.

O princípio da boa-fé tem como função limitar o exercício dos direitos subjetivos, impondo limitações quando exercido abusivamente, ou seja, quando, para ocorrer as vantagens do titular do direito, houver excessivo sacrifício imposto à contraparte.

Desse modo, quando o ambiente de trabalho estiver propenso a práticas abusivas do poder do empregador, podem ocorrer:

[...] ofensas constantes e intensas à imagem-atributo do trabalhador, não se podendo ignorar, também, que a concorrência e competitividade conduzem à necessidade de investimento em *marketing* e utilização dos meios de comunicação falada, escrita e televisionada para divulgação de marcas, produtos e serviços, sendo vedado ao empregador utilizar-se da imagem (imagem-retrato) do trabalhador para uso comercial, salvo se houver autorização expressa, sob pena de gerar dano moral ao trabalhador e conseqüente dever de indenizar.” (ALKIMIN, 2009, p. 98)

Na responsabilidade pré-contratual ou pós-contratual, observa-se a responsabilidade civil extracontratual, porquanto ou o vínculo jurídico ainda não se formou (naquela) ou o contrato já foi extinto (nesta). Na responsabilidade contratual, por sua vez, as duas partes assumem deveres que regulamentam seus comportamentos conforme previsto no contrato.

Nas palavras da autora Maria Aparecida Alkimin:

[...] a prática da violência na relação de trabalho, com todos seus efeitos perversos, constitui grave infração à ordem jurídica e social, tratando-se de prática contrária ao “*dever ser*” estatuído pelo ordenamento jurídico, cuja inobservância do dever jurídico de respeito e proteção à dignidade e personalidade do trabalhador enseja a responsabilidade jurídica. (ALKIMIN, 2009, p. 154)

O objeto na fase anterior ao contrato, ou seja, nas tratativas para a realização de um negócio jurídico, pode ser a promessa de celebração de um contrato futuro, que tem efeito vinculante.

Um exemplo de lesão à imagem na fase pré-contratual (fase anterior à admissão do trabalhador) são os casos em que o empregador divulga que não se deu a admissão do pretendente ao cargo porque o candidato é incompetente, “burro”, aidético.

Além de lesar a imagem-atributo do candidato, há ofensa à sua honra. Sem dúvida, a situação gera indenização por danos morais já na fase pré-contratual, pois é uma forma de compensar o candidato pelo fato constrangedor ocorrido.

Na fase contratual, onde é mais comum se visualizar as lesões à personalidade do empregado, um exemplo é a divulgação da imagem do empregado sem ter ele autorizado, vinculando a sua imagem a um fato desabonador.

Outro exemplo é descrito pela autora Maria Aparecida Alkimin:

[...] o empregador também deve se abster de revelar a terceiros, sem consentimento do trabalhador, as informações e dados pessoais indispensáveis para a relação contratual obtidos na fase de seleção ou quando em curso o contrato de trabalho, exceto, evidentemente, mediante requisição da autoridade judiciária. (ALKIMIN, 2009, p. 96)

Já na fase pós-contratual, é possível ocorrer situações desagradáveis quanto à imagem do empregado, por exemplo, se o empregador divulgar para outras empresas que aquele determinado funcionário é desidioso, ou dados relativos à vida privada do trabalhador, sendo informações desabonadoras, prejudicando eventual contratação, por simples maldade e rancor.

O dano moral laboral, embora possa ser praticado por ambas as partes envolvidas no contrato de trabalho, com muito maior frequência incide sobre o trabalhador, tanto na fase pré-contratual, quanto na pós-contratual, sendo mais ocorrente na execução do contrato de trabalho e, especialmente, na sua rescisão ou rescisão.

Situação controversa pode ser encontrada na hipótese de o empregado ter concordado com a exibição de sua imagem-retrato, mas decidir revogar o consentimento anteriormente conferido ao empregador.

O Direito brasileiro não disciplina a hipótese, o que faz surgir uma divergência, em especial por existir a controvérsia acerca da possibilidade da revogação unilateral também em outros países, mesmo quando a revogação é expressamente prevista no ordenamento.

Na Espanha, na Itália, na Alemanha e em Portugal, existe uma divisão na doutrina e na jurisprudência. A corrente que admite a revogação apóia-se no direito de autodeterminação do titular e da própria natureza do direito à imagem. Ao revés, apoiada na segurança jurídica, nos interesses do tráfego e na tutela de terceiros, a corrente antagônica entende haver irrevogabilidade porquanto o consentimento decorre de um negócio jurídico já realizado em face do aproveitamento econômico da imagem, principalmente porque, após ser dado, pode acarretar prejuízo para quem já o recebeu e fez planos para uso da imagem.

Torna-se relevante a posição intermediária, que admite a revogação apenas para a defesa de valores pessoais decorrentes do direito à imagem, quando efetivamente estiverem em perigo. É a situação de um ex-empregado, cuja imagem será exposta após um consentimento prévio, mas que, doravante, em face de um novo emprego, tal divulgação lhe poderá ser extremamente constrangedora.

É o entendimento de David de Oliveira Festas (2009, p. 379), fundado na ponderação dos bens jurídicos envolvidos, ou seja, numa harmonização dos valores pessoais da personalidade do titular ("razões verdadeiramente morais") com os valores patrimoniais da outra parte decorrentes do aproveitamento econômico da imagem, com evidente abrandamento do princípio *pacta sunt servanda*.

Com a revogação do titular para defender valores pessoais efetivos, o empregador não poderá continuar a exposição, mas, como este contratante provavelmente sofrerá um prejuízo em face da expectativa ou da realização de investimento na exposição, o empregado deverá indenizar os danos causados ao empregador, uma modalidade de responsabilidade por fato lícito (FESTAS, 2009, p. 381).

Logo, o empregado titular do direito à imagem não pode revogar unilateralmente o consentimento se apenas valores patrimoniais estejam envolvidos, pois, se não for atingida a sua reputação em face da imagem divulgada, não cabe a revogação da exposição, caso em que o empregado será remunerado por ter a imagem divulgada.

## 5.2 Análise do quantum indenizatório

Quando o ato danoso é praticado, surge a necessidade de avaliação da extensão do prejuízo causado, com a finalidade de que seja apurado o *quantum* satisfatório de reparação de ordem pessoal (SOUZA, 2003, p. 87).

Assim, sempre que alguém sofre um dano em virtude de fato de outrem, surge a possibilidade de responsabilização civil do causador do dano, cabendo ao direito prever as situações em que os danos causados por uma pessoa a outra são configuradores do dever de indenizar.

Não é, todavia, apenas a extensão dos danos que deve ser utilizada como parâmetro para a indenização, pois também cabe levar em conta os critérios objetivos e subjetivos.

No sistema jurídico brasileiro, é o juiz que tem o poder para decidir o *quantum* indenizatório, utilizando sua experiência e a razoabilidade para manter a paz social e não cometer injustiças.

Deve ser considerada a gravidade objetiva do dano, a pretensão e repercussão do dano na vida pessoal, familiar, profissional, social do trabalhador e, por último, o valor da indenização não pode ser exagerado, levando ao enriquecimento da vítima, no caso o trabalhador, com a ruína do ofensor, empregador. Por outro lado, também não pode ser uma indenização de valor irrisório a ponto de não propiciar a devida compensação à vítima.

Leciona Clayton Reis:

A indenização assume, dessa forma, um caráter de compensação. A vítima terá que manifestar o seu prazer em face da indenização recebida, de forma que o valor pago seja razoavelmente equivalente à dimensão da lesão sofrida. Não se justificaria que a indenização recebida pela mãe que perdeu o filho, fosse exatamente igual ao equivalente àquela recebida por outra pessoa em face da sua inscrição indevida no serviço de proteção ao crédito - são situações diversas, que demonstram a existência de danos diferentes localizados em níveis de sofrimento distintos.

Daí resulta que a questão preponderante na esfera da indenização dos danos extrapatrimoniais reside na precisa avaliação do julgador na aferição da extensão do dano - o juiz deverá se utilizar de medidas que sejam capazes de identificar a extensão da dor vivenciada pela vítima. Os critérios de razoabilidade e proporcionalidade definidos pelo IX Encontro de Tribunais de Alçada em 1997 sugerem um norte para ser adotado pela magistratura nacional. Não se admite que, na atual fase de investigação científica, os critérios adotados sejam aleatórios e divorciados de uma realidade essencialmente cartesiana.

Para essa tarefa o julgador haverá que ser um empirista, ou seja, valer-se dos conhecimentos adquiridos no curso das experiências vivenciadas na apreciação dos fatos, recorrendo, em tais circunstâncias, à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito para valorar de forma qualitativa e quantitativa a extensão do prejuízo não patrimonial. (REIS, 2002, p. 02)

A Súmula 403 do Superior Tribunal de Justiça enuncia que: “Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais” (BRASIL, 2009).

Para a imposição da indenização devida no Direito Civil, o art. 944, *caput*, do Código Civil determina que apenas a extensão do dano deve ser medida para cálculo da indenização. O parágrafo único, por sua vez, estabelece que, "Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização."

Logo, o parágrafo único do referido dispositivo prevê a possibilidade de que seja aplicado o princípio da proporcionalidade, em especial, por exemplo, se a culpa for considerada leve. Em outras palavras, a indenização pode ser reduzida equitativamente, de

modo a se evitar que a própria responsabilidade civil venha a ser fonte de um novo dano, o que acarreta prejuízo descabido ao causador do evento danoso inicial.

## **Conclusão**

Em razão do exposto, considerando que a dignidade da pessoa humana é o centro de todo ordenamento jurídico, e que a confluência de todos os direitos da personalidade se direciona para a dignidade da pessoa humana, foi possível concluir que tanto o princípio da dignidade humana como os direitos da personalidade exigem a satisfação de um mínimo existencial para que o indivíduo possa realizar-se enquanto pessoa.

O mínimo existencial não pode ser garantido sem um trabalho. Assim, o trabalhador vende a sua força de trabalho para garantir a sua subsistência e de sua família.

A aparência exterior do homem é o dado mais relevante da identidade de qualquer indivíduo e, dessa forma, como a imagem constitui um direito fundamental, ela é um bem que deve ser juridicamente protegido.

Desse modo, a proteção do direito à imagem tem suma importância, sendo um direito fundamental abordado pela Constituição Federal em seu art. 5º, incisos V, X e XXVIII, e também recebe tratamento na parte atinente aos direitos de personalidade, mais especificamente no art. 20 do Código Civil.

O direito à imagem, apesar de ser um direito da personalidade, é também uma liberdade pública caracterizada pela possibilidade de disponibilidade restrita, ou seja, o trabalhador pode autorizar ou não a divulgação da sua própria imagem.

Não é possível admitir a veiculação de imagem alheia, sem a devida autorização do titular para tanto. É evidente o dever de reparar o prejuízo quando ocorre a exploração da imagem alheia fora das condições estabelecidas ou mesmo de forma diversa da contratada.

Na relação de trabalho, a questão do direito à imagem merece ser analisada de forma mais detalhada, pois é aqui, no ambiente laboral, que o empregado permanece a maior parte do seu dia e transfere sua força de trabalho para a produção de um bem ou a realização de um serviço. Tal circunstância não habilita o empregador a exercer intromissão na vida pessoal e profissional do seu empregado, divulgando sua imagem como bem querer.

O empregador tem a obrigação de agir com boa-fé e zelar pela qualidade de vida no ambiente de trabalho, e, como ocupa a posição superior na relação de trabalho em razão da subordinação do trabalhador e do poder diretivo que lhe é conferido, deve comandar e dirigir sem desrespeitar os direitos da personalidade.

Cumpra também ao empregador respeitar a dignidade e a intimidade do trabalhador, que são componentes relevantes da relação contratual trabalhista.

Nesse sentido, reforça-se o argumento de que o contrato de trabalho não envolve apenas uma relação de troca econômica, mas envolve igualmente uma relação de pessoalidade, porquanto o empregador tem o dever de preservar a saúde do trabalhador, a saber, o seu bem-estar físico, psíquico e social.

Como decorrência da salvaguarda constitucional, a ofensa cometida pelo empregador ao direito à imagem do trabalhador incide na responsabilidade trabalhista do empregador, pois estará violando o dever de boa-fé e respeito à pessoa do trabalhador, consoante a tutela legal do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que prevê a rescisão indireta por ato faltoso do empregador.

Ademais, é evidente a possibilidade, no Direito brasileiro, de que a violação do direito à imagem leve à configuração de dano moral, pois há uma preocupação com a tutela da vítima, e não é diferente com o trabalhador, que sofre dano material e moral em razão do uso não autorizado ou, até mesmo, ofensivo à sua pessoa, perpetrado pela postagem e divulgação de sua imagem no ambiente de trabalho.

Não é diferente se houver a divulgação da imagem-retrato ou se a imagem-atributo de uma pessoa for violada na hipótese em que o contrato nem mesmo se aperfeiçoa ou se a dano à imagem ocorrer após o encerramento da relação contratual, casos em que a responsabilidade será extracontratual.

Pelo exposto, não há dúvida de que nossa legislação buscou proteger esse bem jurídico, cabendo àquele que o viole o pagamento da respectiva indenização ao seu titular (tanto no campo material como no campo moral).

Por fim, para a reparação, os aspectos principais a serem considerados são a extensão do prejuízo, bem como a proporcionalidade, pois não seria lógico assegurar a reparação exagerada do dano com o enriquecimento da vítima.

### **Referências**

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Tradução para o espanhol de Ernesto Garzón Valdés. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

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

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem*. São Paulo: Editora Verbatim, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: identificação, tutela e reparação dos danos morais trabalhistas*. 2. ed. Rio de Janeiro - São Paulo: Renovar, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 19 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. 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: 19 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 9 de agosto 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: 19 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Súmulas. Versão 1.0.76, de 03 jun. 2015. *DJ*, Brasília, DF, 17 mar. 1992, p. 3172. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?livre=@docn&tipo\\_visualizacao=RESUMO&menu=SIM](http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?livre=@docn&tipo_visualizacao=RESUMO&menu=SIM)>. Acesso em: 19 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Súmulas. Versão 1.0.76, de 03 jun. 2015. *DJe*, Brasília, DF, 24 nov. 2009. Disponível em: <[http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?livre=@docn&tipo\\_visualizacao=RESUMO&menu=SIM](http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?livre=@docn&tipo_visualizacao=RESUMO&menu=SIM)>. Acesso em: 19 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. Recurso Ordinário nº 568200800819003/AL; 00568.2008.008.19.00-3. Recorrentes/Recorridos: Centro Visual Ltda - EPP; Ronivaldo Fernandes de Lima. Relatora: Vanda Lustosa. Maceió, 16 de abril de 2009. Votação unânime. Disponível em: <<http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18909952/recurso-ordinario-ro-568200800819003-al-0056820080081900-3/inteiro-teor-18909953>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

\_\_\_\_\_. *Reparação civil por danos morais*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.

CAMARGO, José Aparecido. *Os direitos da personalidade na perspectiva da vontade de homens e mulheres: a manipulação das mentes e corações no mundo contemporâneo*. Curitiba: Juruá, 2011.

CARVALHO, Gisele Mendes de; CARVALHO, Érika Mendes de; SILVA, Leda Maria Messias da; MACHADO, Isadora Vier. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: JM - Livraria, 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DINIZ, Maria Helena. *Tratado teórico e prático dos contratos*. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. 5 v.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito Civil brasileiro: teoria geral do Direito Civil*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, v. 1.

FACHIN, Luiz Edson. *Contratos e responsabilidade civil*. São Paulo: RT, 2011. (Coleção Soluções práticas de Direito: pareceres, v. 1)

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FESTAS, David de Oliveira. *Do conteúdo patrimonial do direito à imagem: contributo para um estudo do seu aproveitamento consentido e inter vivos*. Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GUERRA, Sidney Cesar Silva. *A liberdade de imprensa e o direito à imagem*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

LOPEZ, Teresa Ancona. *O dano estético: responsabilidade civil*. 3. ed. São Paulo: RT, 2004.

MANTOVANI JUNIOR, Laert. *O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2010.

MELO, Nehemias Domingos de. *Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Atlas, 2007.

NEVES, Allesandra Helena. *Direito de autor e direito à imagem: à luz da Constituição Federal e do Código Civil*. Curitiba: Juruá, 2011

PAROSKI, Mauro Vasni. *Dano moral e sua reparação no direito do trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010-2012.

REIS, Clayton. *Os novos rumos da indenização do dano moral*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SAGAN, Aleksandra. Employee tracking apps raise worker privacy questions. *In: CBC News*. May 18, 2015. Disponível em: <<http://www.cbc.ca/news/technology/employee-tracking-apps-raise-worker-privacy-questions-1.3075673>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

SILVA, Leda Maria Messias da; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in) digna: o meio ambiente laboral do professor e as conseqüências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000

SOUZA, Sérgio Iglesias Nunes de. *Responsabilidade civil por danos à personalidade*. Barueri, SP: Manole, 2003.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil: volume único*. São Paulo: Método, 2013.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.