



São Paulo, 28 de Janeiro de 2019

IMAGEM DO EMPREGADO - SEGURANÇA E USOS COMERCIAIS

O presente Parecer trata do uso da imagem do empregado nas relações do trabalho, mais especificamente em divulgação através de *folders*, circulares, vídeos promocionais, dentre outros

✓ PARECER**MONITORAMENTO – FILMAGENS INTERNAS – SISTEMA DE SEGURANÇA**

A empregadora possui liberdade para a realização de filmagens, através da instalação de câmeras de segurança, sendo desnecessária a autorização formal/escrita pelos empregados.

Porém, deve-se protegê-las, sendo vedada a divulgação dessas imagens, exceto por determinação judicial.

Outro ponto importante envolve os locais que serão filmados para fins exclusivos de vigilância.

Todo o ambiente de trabalho, bem como os locais de trajeto, poderão ser filmados.

A Jurisprudência Trabalhista pacifica que, em momento algum, poderão ser filmados locais que possam expor a intimidade do trabalhador, tais como Banheiros e Vestiários, mesmo que estes últimos prestem-se, somente a colocação de uniformes dos trabalhadores.

“(…)CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. INSTALAÇÃO EM VESTIÁRIOS. VEDAÇÃO. A instalação de câmeras filmadoras é largamente utilizada como meio eficaz de vigilância para atender à segurança dos bens e das



pessoas em diversos segmentos da vida cotidiana. Nesse contexto, desde que não cause constrangimento ou intimidação, é legítimo o empregador utilizar-se de câmeras e outros meios de vigilância, não só para a proteção do patrimônio, mas, de forma auxiliar, visando à segurança dos empregados. No entanto, a instalação desses aparatos em vestiários certamente exporá a intimidade do empregado, devendo ser coibida, como objetiva a reivindicação. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido.

(Tribunal Superior do Trabalho. /Acórdão do processo RODC - 310100-61.2007.5.04.0000 / 08/11/2010)

A empregadora é obrigada a comunicar a filmagem à todos os empregados ou pode fazê-la de forma “oculta”?

Não há qualquer obrigação de prestação de informação aos trabalhadores, desde que se preserve a intimidade e o uso de tais imagens.

Ocorre que, alguns municípios regulamentam a necessidade de colocação de tais placas em ambientes que são filmados (independentemente da área trabalhista). Em São Paulo há regulamentação sobre a matéria. Em outros municípios, podem existir regras similares.

“Art. 1º - Nos locais, internos ou externos, controlados por câmeras de vídeo, deverão ser afixadas placas com os seguintes dizeres:

“O ambiente está sendo filmado. As imagens gravadas são confidenciais e protegidas, nos termos da lei”.

Parágrafo único - As placas de que trata o "caput" deste artigo deverão ser legíveis e colocadas em locais de fácil visualização dos pontos de entrada e saída dos ambientes controlados.

Art. 2º - O não-cumprimento do disposto nesta lei acarretará a aplicação de multa de R\$ 100,00 (cem reais), por ambiente controlado, que será



dobrada a cada período de 60 (sessenta) dias, se a irregularidade não for sanada.” (Lei Municipal nº 13.541/2003)”

“Art. 2º. Nos ambientes, internos ou externos, controlados por câmaras de vídeo, deverão ser afixadas placas informativas com os seguintes dizeres:

“O AMBIENTE ESTÁ SENDO FILMADO. AS IMAGENS SÃO CONFIDENCIAIS E PROTEGIDAS NOS TERMOS DA LEI.”

Parágrafo único. As placas deverão ser afixadas de maneira a permitir sua perfeita visualização pelo público, nos pontos de entrada e de saída dos ambientes, e ter as seguintes características:

I - dimensões mínimas de 30 (trinta) por 30 (trinta) centímetros;

II - letras grafadas na cor preta sobre fundo amarelo.” (DECRETO nº 43.236, de 22 de maio de 2003)

Por isto, recomenda-se a pesquisa na localidade em que se encontra a empregadora, a fim de apurar se há alguma obrigação implementada naquela localidade.

Em resumo, no caso de filmagens do ambiente de trabalho (exclusivamente para proteção patrimonial):

a) Pode o empregador realizar a filmagem no ambiente de trabalho, recomendando-se a colocação de cartazes a respeito, ou comunicado interno instruindo os trabalhadores.

b) Não poderá ser feito, em hipótese alguma:

-Filmagem nos vestiários;

-Filmagem nos banheiros;

-Filmagem na área de armazenamento de bolsas – Armários coletivos.



USO DE IMAGEM DO EMPREGADO PARA FINS DIVERSOS

Com certa frequência, as empresas publicam notas, matérias, circulares internas, imagens em sites, folhetos, propostas comerciais e similares com a imagem de empregados em situações no trabalho ou simplesmente para ilustrar um folheto.

Fato é que, em virtude de condenações que vem recaindo sobre as empregadoras, seja pelo deferimento de indenização por danos morais, seja pelo deferimento de indenização por danos materiais, surgem dúvidas a respeito da viabilidade e possibilidade de utilização de fotos de empregados.

É necessária toda cautela com o uso da imagem do empregado, já que o direito de imagem das pessoas é inviolável (o que inclui o de trabalhadores), sendo uma garantia prevista no inciso X, do artigo 5º, da Constituição Federal, e havendo proteção à reprodução da imagem assegurada no inciso XXVIII, alínea “a”, do mesmo dispositivo constitucional, que remete à Lei.

Em que pese discordarmos dessa posição, alguns juízes trabalhistas têm entendido que não é necessário, sequer, que o uso da imagem do empregado cause a ele danos morais para que o empregador venha a sofrer ação de indenização por uso não autorizado da sua imagem.

“Dano moral - Uso indevido da imagem do empregado - Reconhecida que a imagem do obreiro foi utilizada sem seu consentimento, traduzindo-se numa indesejável exposição pública do empregado, decorre daí o desrespeito a sua imagem e ao seu direito à privacidade e intimidade, patrimônio pessoal amparado constitucionalmente. Esta ação dolosa do empregador enseja o dano moral sofrido pelo empregado, sendo passível de indenização.”



(TRT 2ª Região / PROCESSO Nº: 00362-2003-013-02-00-7 ANO: 2003 TURMA: 10ª
DATA DE PUBLICAÇÃO: 10/02/2004)

“INDENIZAÇÃO POR DANO. DIREITO DE IMAGEM. A participação do empregado, sem seu consentimento, em programa destinado a promover a venda de mercadorias do empregador impõe o dever de indenizar.

(...)

Trata-se de hipótese de responsabilidade objetiva, sendo irrelevante dolo ou culpa, bem como a prova de prejuízo imaterial ou sensação de menoscabo.

(...)

Portanto, aquele que utiliza a imagem de outrem, para fins comerciais, sem autorização para fazê-lo, tem o dever de indenizar, conforme disposto no art. 20 do Código Civil.”

(TRT 2ª Região / PROCESSO Nº: 01113-2005-317-02-00-0 ANO: 2007 TURMA: 4ª DATA DE
PUBLICAÇÃO: 17/10/2008)

“(...)II - IMAGEM. USO NÃO AUTORIZADO PARA FINS COMERCIAIS. Por se tratar de direito personalíssimo, a utilização da imagem da trabalhadora para fins comerciais, sem sua autorização expressa, enseja indenização. Inteligência do artigo 20 do Código Civil.

(TRT 2ª Região / PROCESSO Nº: 01210-2005-317-02-00-3 ANO: 2006 TURMA: 4ª DATA DE
PUBLICAÇÃO: 15/07/2008)

Segundo essa linha de entendimento, o direito à imagem do empregado reveste-se de conteúdo não só moral, mas também patrimonial.

“Emissora de TV, não pode expor em seus programas, e com isto, conseqüentemente lucrar, a imagem de empregado, sem sua autorização e sem contrapartida financeira, mormente na situação dos autos em que o fato se dava de forma jocosa e o reclamante nem mesmo é ator, e sim, integrante da equipe de produção.”



(TRT 2ª Região / PROCESSO Nº: 05254-2006-086-02-00-3

ANO: 2008

TURMA: 4ª DATA DE

PUBLICAÇÃO: 20/01/2009)

“DANO MORAL - DIREITO PERSONALÍSSIMO USO INDEVIDO DA IMAGEM DESNECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DO DANO MATERIAL VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - CONFIGURAÇÃO.

O direito de indenizar, pela utilização indevida de um direito personalíssimo, como no caso o da imagem, não necessita de comprovação do dano material, bastando, para sua configuração, tão-somente, a sua veiculação de forma indevida. O Regional é expresso ao consignar que: A ausência de recusa expressa do empregado à determinação da ré para fotografias promocionais, na ambiência da relação empregatícia, não pode ser interpretada como concordância tácita e sequer tem o condão de afastar o ônus do empregador de indenizar, porque a empregadora visa a obter vantagens mediante o uso da imagem de seus empregados (não se pode considerar que o trabalho de propaganda é distinto da atividade fim da empresa e que o contrato de trabalho não inclui o uso de imagem do trabalhador). E, conclui que: o dano moral prescinde de ofensa à reputação ou à constatação de prejuízo ao empregado, porque vincula-se a um sentimento do homem, sendo a imagem um dos direitos da personalidade (CF, art. 5º, X). Nesse sentido já se manifestou o Supremo Tribunal Federal, em acórdão de lavra do eminente Ministro Carlos Velloso que: "de regra, a publicação de fotografia de alguém, com intuito comercial ou não, causa desconforto, aborrecimento ou constrangimento ao fotografado, não importando o tamanho desse desconforto, desse aborrecimento ou desse constrangimento, desde que ele exista, há o dano moral, que deve ser reparado, como manda a Constituição (art. 5º, X) (RE- 215.984-RJ - Informativo STF nº 273)". Recurso de revista não conhecido- (TST- 19976/1998-010-09-00.7, Ac. 4ª Turma, Rel. Min. Milton de Moura França, in DJ 20.8.2004).



“DANO MORAL: FOTOGRAFIA: PUBLICAÇÃO NÃO CONSENTIDA: INDENIZAÇÃO: CUMULAÇÃO COM O DANO MATERIAL: POSSIBILIDADE. CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 5º, X.

I. Para a reparação do dano moral não se exige a ocorrência de ofensa à reputação do indivíduo. O que acontece é que, de regra, a publicação da fotografia de alguém, com intuito comercial ou não, causa desconforto, aborrecimento ou constrangimento, não importando o tamanho desse desconforto, desse aborrecimento ou desse constrangimento. Desde que ele exista, há o dano moral, que deve ser reparado, manda a Constituição, art. 5º, X. II. - R.E. conhecido e provido.”

(STF / RE 215.984 / RJ, DJ 04/06/2002, p. 143, Relator(a): Ministro Carlos Velloso, 2ª Turma)

Nesse passo, **mesmo em inocentes folders institucionais**, jornais, boletins, revistas internas, etc., haveria aproveitamento ilícito da imagem do empregado.

A princípio não seria esse o nosso entendimento, pois não havendo ação ou omissão da empresa de modo a provocar efetivo prejuízo à imagem do empregado, não caberia qualquer indenização.

Entretanto, para evitar problemas futuros, sugerimos que seja inserida uma cláusula em seus modelos de contrato de trabalho contendo expressa autorização do empregado para o uso da sua imagem em material gráfico ou eletrônico institucional, inclusive folders, sites, filmagens, boletins, etc.

Independentemente dessa prévia autorização de cunho contratual, não seria exagero obter-se, também, específicas autorizações dos empregados quando da realização de fotos promocionais, eventos, filmagens ou outras situações de utilização da imagem destes.

Devemos considerar que essa autorização não possibilita o uso desmedido ou sem limites da imagem do empregado. Naturalmente a exposição da imagem do empregado em situações vexatórias, que ofendam sua crença religiosa ou seus



valores, vinculando-o a artigos ou situações ilícitas, dentre outras inúmeras situações, acarretam a incidência de indenização judicial a ser paga ao empregado.

No mesmo sentido, devemos considerar que já não são raras as ações trabalhistas em que empregados postulam o pagamento de uma indenização, porque o empregador usou a imagem (imagem-retrato) deles em propagandas comerciais.

A proteção constitucional da própria imagem abrange a “imagem-atributo” da personalidade e a “imagem-retrato”.

A imagem-atributo da personalidade pode ser resumida como a imagem que a pessoa exterioriza nas suas relações sociais, revelando-se como a reputação de que goza em seu meio social, de trabalho, familiar e etc.

A imagem-retrato diz respeito à reprodução da imagem da pessoa por meio de fotografia, televisão, cinema, desenho, gravura, escultura, pintura e outras formas representativas da pessoa.

No presente Parecer abordaremos somente a questão da ofensa à imagem-retrato do empregado durante a execução do contrato de trabalho.

Durante a vigência do contrato de trabalho, a ofensa à imagem-retrato do empregado pode ocorrer em diversas situações. Por exemplo: a empresa realiza uma campanha publicitária de um novo serviço, e divulga a imagem dos empregados em atividade, sem a autorização deles.

O artigo 20 do atual Código Civil assim dispõe:

“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 caso se destinarem a fins comerciais”.

Isto significa dizer que nas relações do trabalho a ofensa à imagem-retrato do empregado, tirando as hipóteses de autorização, administração da Justiça e ordem pública, pode ocorrer em duas hipóteses: quando da publicação resultar ofensa à honra, à boa fama ou à respeitabilidade do empregado ou quando se destinar a fins comerciais.

Nesta última hipótese, a utilização da imagem-retrato de um empregado em propaganda comercial, sem a autorização dele, sujeita o empregador ao pagamento de uma indenização, ainda que não acarrete dano à boa fama do retratado. O direito à indenização por danos materiais independe da ofensa à honra, isto é, ainda que a publicação enalteça as qualidades do retratado.

Isto para que se evite uma ação judicial pleiteando indenização por danos materiais pelo uso da imagem.

Aqueles que defendem o cabimento de indenização por danos materiais, fundamentam que a razão disso consiste no simples fato de que houve a transgressão contra o respeito ao direito da imagem da pessoa, com fins comerciais. Pressupõe-se que o empregador auferiu algum benefício com a publicação!!! Eventual ofensa à boa fama do empregado, em razão da divulgação da sua imagem em meios de comunicação de massa, constituirá causa agravante da transgressão.

“A Constituição Federal no seu art. 5º, caput, diz que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Este é o princípio básico da organização social, pois define que este país pertence a todos que nele vivem, não importa o sexo, a raça, a nacionalidade e um dado que a maioria esquece - a condição financeira.



O inciso X do mesmo artigo assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No caso dos autos, a empresa reclamada publicou em jornal da cidade de Aracaju propaganda institucional (fl. 03), utilizando a imagem não autorizada do seu então empregado, o reclamante.

O fato é este e caracterizada está a situação prevista na Carta Magna garantidora do seu direito de reparação, reconhecida também pelos Tribunais, conforme decisões que se cita a seguir:

(...)

Não fosse o reclamante gari, mas ator de novela, jogador de futebol, político, ou profissional de atividade considerada de prestígio social, sequer passaria pela cabeça de alguém de empresa publicar a sua foto como integrante de matéria publicitária, sem obter a autorização devida e acertar o preço do cachê.

Por que ser diferente com um pobre, que de propriedade sua tem, na maioria das vezes, apenas a honra e a imagem?

Reconhecido o direito do autor, é preciso fixar o valor da indenização devida, que deve ser proporcional ao dano causado, bem como, aí sim, à condição social e financeira da parte atingida.-

(Processo: AIRR - 97/2002-920-20-40.4 Data de Julgamento: 19/04/2006, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 26/05/2006.)

Entretanto, não há consenso na doutrina sobre a prévia anuência do empregado para difusão da sua imagem afastar o direito à indenização material.

Para fundamentar nossa posição apontaremos posicionamentos nesse sentido. Manoel Jorge e Silva Neto entende que, exceção feita aos atletas profissionais de futebol, que têm disciplina legal própria (Leis 5.354/76 e 9.615/98), e aos artistas (a prestação de trabalho guarda implícita a propagação da imagem), o empregador não poderia inserir cláusula contratual permissiva da divulgação da imagem do



empregado por se tratar de direito da personalidade, **que não integra o contrato de trabalho.**

Para o referido autor, o artigo 11 do Código Civil ampararia esse entendimento porque o direito à imagem, na condição de direito da personalidade, não é transmissível e nem renunciável, exceto nos casos previstos em lei, a significar que a inexistência de norma expressa que contemple essa possibilidade barra a inserção da licença de uso da imagem do empregado.

Ainda segundo o indigitado autor, a autorização dada pelo empregado poderia ser considerada como tendo sido obtida por coação moral, em razão da dependência econômica do empregado ao empregador e da subordinação jurídica daquele em face deste. (Manoel Jorge e Silva Neto, *Direitos Fundamentais e o Contrato de Trabalho*, São Paulo, LTr, 2005, pp. 72/74.)

Por sua vez, para Arion Sayão Romita, a regra contida no artigo 20, do Código Civil, não é incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, razão pela qual a regra nele inscrita encontraria aplicação no âmbito da relação de emprego (Arion Sayão Romita, *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, São Paulo, LTr, p. 274). Portanto, se autorizada pelo empregado a divulgação da sua imagem pelo empregador, não haveria direito à indenização, salvo se ofender a honra do trabalhador.

Na primeira hipótese, temos ofensa ao direito à imagem-retrato quando o empregado tem suas feições retratadas em uma caricatura representando-o em situação constrangedora, sem que o empregador tome qualquer atitude para coibir a divulgação em correio eletrônico. O uso depreciativo da imagem do empregado dá direito à indenização.

Em ambas as hipóteses, o empregado poderá proibir a utilização da sua imagem, sem prejuízo da indenização que lhe couber.



Entendemos ser possível autorização do empregado para o empregador divulgar sua imagem em campanhas publicitárias, desde que o seu uso não seja ofensivo ou tenha finalidades torpes. O direito à própria imagem não é indisponível, podendo o seu titular, mesmo sendo empregado, dispor das condições em que deseja aparecer em público. Porém, em vista desse risco e da frequência e uso que a empresa poderá dar à imagem do empregado, posicionamo-nos preventivamente no sentido de que se a imagem do empregado for utilizada para fins comerciais (conforme exemplificamos acima), torna-se interessante a subscrição de um termo de uso de imagem e o correspondente pagamento para tanto.

Para não haver dúvidas, a autorização do empregado deve ser dada por escrito e delimitar os meios e as formas de divulgação da imagem, bem como o período em que ela irá vigorar. A publicação da imagem do empregado, fora dos limites do consentimento dado, dá direito à indenização.

✓ **CONCLUSÕES / ESCLARECIMENTOS FINAIS**

Da análise de julgamentos da jurisprudência e doutrina vinculada a casos concretos, bem como por toda a exposição no presente Parecer, apontamos as seguintes conclusões:

- Há que se ter uma autorização para o uso da imagem do empregado – com ou sem custo;
- Se a imagem for utilizada para fins comerciais, em que pese não ser pacífico o posicionamento em nossos tribunais, sugerimos o acordo de um valor para tanto, em termo próprio, constando o uso que será dado;
- Havendo pagamento, tal quantia não detém característica salarial, pois não se trata de situação vinculada ao trabalho realizado e sim a concessão do uso da



imagem. A exceção é o caso de pagamento freqüente, com assiduidade, momento no qual vem sendo entendido como parcela salarial.

Toda e qualquer imagem onde alguma pessoa apareça está sujeita a autorização e licença de uso de imagem?

Não, a informação jornalística sem qualquer abuso da imagem pessoal, não é passível de autorização (indenização por danos morais).

A discussão judicial desta matéria acontecerá na Justiça do trabalho ou na justiça comum (estadual)?

Desde o ano de 2005, com a entrada em vigor da Emenda Constitucional n° 45, referida matéria vem sendo discutida e julgada na Justiça do Trabalho.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais.

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

www.figueiredofilho.com.br