



INTRODUÇÃO

Com o advento da reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/17, foi incluído o Art. 456-A na CLT, que estabelece que cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral e que é lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

A novel regra suscita o debate acerca do direito de imagem do empregado, acerca da inclusão de logomarcas no uniforme e seus limites, surgindo o seguinte questionamento: quais os limites para publicidade nos uniformes dos trabalhadores considerando o seu direito de imagem, a partir da reforma trabalhista?

O objetivo geral do presente artigo é analisar os limites da publicidade estampada nos uniformes dos empregados considerando o seu direito de imagem e as regras impostas pela reforma trabalhista levando em consideração que essa prática também pode afetar o direito de imagem dos empregados, que têm sua identidade visual vinculada à publicidade.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente trabalho utilizou-se pesquisa doutrinária, análise normativa e estudos de casos concretos do TRT3, julgados entre 2018 e 2023.

O DIREITO DE IMAGEM: perspectiva geral e jus laboral

Um dos direitos da personalidade que possui especial proteção do Estado é o direito de imagem que garante proteção a cada indivíduo, pessoa física ou jurídica, e, se violado, gera o dever de reparação.

Na seara juslaboral, podemos observar o uso da imagem dos funcionários pela empresa para promover comercialmente o empreendimento, fazer propagandas ou até mesmo promover um processo seletivo.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2019) é possível o uso da imagem do trabalhador em uma relação de emprego, desde que acordado entre as partes, cumpridas as orientações legais, não cause nenhum dano moral e não infrinja sua imagem.

O PODER DIRETIVO PATRONAL, A SUBORDINAÇÃO E SUA RELAÇÃO COM A INCLUSÃO DE LOGOMARCA NOS UNIFORMES SEGUNDO A REFORMA TRABALHISTA

O poder patronal é um direito atribuído ao empregador que lhe permite controlar, organizar, fiscalizar e punir os seus colaboradores no exercício da prestação pessoal de serviços que são subordinados a ele.

A reforma trabalhista de 2017, promovida pela Lei 13.467, trouxe mais uma situação em que o obreiro será subordinado juridicamente ao empregador, passa a fazer parte do poder diretivo do empregador o direito de definir o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho, podendo haver no uniforme a inclusão de logomarcas da empresa ou de empresas parceiras. A nova norma suscita discussão sobre os limites da inclusão de logomarcas no uniforme.

A compreensão da expressão “empresas parceiras”

A expressão tem um conceito bem amplo e não é possível localizar em doutrinas nem na legislação uma definição específica. Nota-se que a reforma trabalhista não especificou quem poderia se enquadrar como empresa parceira, o que pode ser um problema diante do caso concreto, deixando margem ampla à interpretação, à subjetividade e ao casuísmo.

OS LIMITES DA PUBLICIDADE ESTAMPADA NOS UNIFORMES DOS EMPREGADOS, O SEU DIREITO DE IMAGEM E A REFORMA TRABALHISTA

A inclusão da logomarca ou de símbolo nas vestimentas não pode afrontar a religião, a liberdade de expressão do empregado ou apresentar conteúdos que desonrem a sua imagem, podendo configurar dano moral pela ofensa causada através do conteúdo da mensagem contida no uniforme. Há limites e responsabilidades que o empregador deve ter como, por exemplo, o respeito aos direitos de personalidade e os princípios constitucionais dos trabalhadores.

ANÁLISE DAS DECISÕES DO TRT3

O trabalho utilizou como parâmetro decisões proferidas entre janeiro de 2018 a junho de 2023 que trouxeram como tema “a publicidade nos uniformes” na ementa. Foram encontrados somente 3 julgados, os quais tiveram o pedido de danos morais deferido, considerando que houve uso indevido da imagem do empregado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o direito de imagem e quais os limites da publicidade nos uniformes dos empregados, considerando também a inclusão de logomarcas de “empresas parceiras” à luz da reforma trabalhista, a qual não definiu os limites para publicidade nos uniformes dos empregados.

A novel regra não fixou até aonde a imagem do empregado poder ser explorada, entretanto, ao usufrir o novo direito garantido pela legislação o empregador não poderá ofender o direito de imagem do obreiro, que é protegido constitucionalmente.

A partir da positivação do poder empregatício do empregador de definir e impor ao trabalhador o uso de uniformes e equipamentos para identificação é possível ocorrer abusos ou utilização inadequada desse direito, podendo causar danos a esfera moral do empregado. Nestes casos o direito de imagem do obreiro deve prevalecer em detrimento do poder empregatício patronal, que deverá estar em consonância, dentre outros, com um dos princípios basilares da nossa constituição, a dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo Filho. Novo curso de direito civil: parte geral. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2019, v. 1
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: RT, 2017