

## Foto de funcionário não pode ser usada com autorização

Para que possam ter maior capacidade de sobreviver num mercado competitivo, as empresas têm se utilizado cada vez mais do marketing para a divulgação de seus produtos e serviços. Não basta a empresa ser a melhor. O mercado precisa ter conhecimento dessa sua qualidade.

Dentre as iniciativas mais comuns, está a construção de um bonito site na internet, a confecção de folders, cartões, logos comemorativos, embalagens, propagandas em periódicos, etc..

Não obstante tais ações de marketing possam contribuir para maior notoriedade, crescimento e sucesso, alguns empresários acabam â?pecandoâ?• em pequenos detalhes que, se não forem observados, poderão gerar problemas no futuro, inclusive â?uma propaganda negativaâ?• na mídia, com a divulgação de notícia de que a empresa não respeita os direitos de seus empregados e, por isso, foi condenada ao pagamento de uma indenização.

Assim, para a utilização de fotos ou imagens do empregado, o empregador deve, previamente, obter autorização expressa daquele, sob pena dessa indesejável exposição pública violar seu direito de imagem, sua honra, sua privacidade e intimidade, assegurados no artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988.

Além da violação de cunho moral, a exposição indevida do funcionário poderá violar conteúdo patrimonial. Seja porque houve enriquecimento ilícito por parte da empresa que, sozinha, aproveitou-se economicamente das imagens divulgadas, seja porque, quando submetido à divulgação publicitária, o trabalhador exerceu função diversa daquela para a qual foi contratado. Há, inclusive, entendimentos no sentido de que o dano material deve abranger o que o empregado perdeu e o que deixou de ganhar.

Desta forma, ocorrerá a violação em questão e surgirá o direito à indenização por danos morais e materiais quando o empregador divulga fotos não-autorizadas de seu empregado em folders, cartões, calendários, sites de internet, embalagens, filmes e campanhas publicitárias em geral, sem sua prévia autorização, ou ainda, segundo alguns juristas, quando a utilização da imagem ultrapassa os limites do que foi autorizado.

A Justiça do Trabalho já analisou litígios dessa natureza, condenando empresa quando não há comprovação de que houve autorização prévia do empregado para a divulgação de sua imagem. A única diferença é que, para alguns juízes, essa autorização deve ser expressa, ou seja, por escrito, enquanto que, para outros, pode ser tácita, isto é, feita de modo indireto, por atitudes que ensejem aprovação.

No Processo 00362-2003-013-02-00-7, analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), o empregador foi condenado ao pagamento de R\$ 5 mil por ter exposto a imagem de um funcionário, sem seu consentimento expresso, em fotografias e filmes de campanha de reciclagem de lixo.



Nos processos AIRR 766/01 e 00339-2004-002-03-00-4 (RO), analisados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelo Tribunal do Trabalho de Minas Gerais, respectivamente, ambas as empresas demandadas foram absolvidas

Ao analisar uma ação, o TST entendeu que a utilização de vídeo com palestra de ex-empregado não é passível de dano à sua imagem, pois este concordou em realizar a gravação da fita, feita durante a vigência do contrato de trabalho, sem contar que tinha conhecimento de que a fita seria divulgada para treinamento dos vendedores, inexistindo qualquer prova de coação ou de abalo íntimo.

No processo julgado pelo tribunal mineiro, um banco foi dispensado de pagar indenização por danos morais a um funcionário que posou como modelo para a divulgação de produtos. Para os julgadores, o fato de o empregado não ter proibido a exibição das fotos do trabalho publicitário configurava ausência de culpa.

Portanto, a realização de ações de marketing pelas empresas, utilizando as imagens de seus funcionários, é plenamente possível. A única cautela, como demonstrado, é respeitar o direito de imagem, a honra, a privacidade e a intimidade dos trabalhadores, por meio da obtenção de sua autorização prévia e, preferencialmente, por escrito, já que tal requisito é exigido por alguns juízes e a ausência de prova nem sempre é de fácil comprovação.