

Obrigação recíproca do direito de imagem nas relações de trabalho



A proteção do direito de imagem não se coloca exclusivamente nas relações

contratuais de emprego, mas pode atingir qualquer situação de exposição da pessoa e que se identifique como capaz de atingir de forma prejudicial sua intimidade. No âmbito trabalhista, de forma habitual, o direito de imagem é utilizado no sentido de acolher violações potenciais que o empregador possa praticar *vis à vis* à pessoa do empregado. Todavia, o trabalho ou, dito de outra forma, a integração do trabalhador na empresa traz, necessariamente, comprometimento recíproco de respeito à imagem que um pode transmitir ao outro.

Quando se trata de direitos da personalidade, direitos privados, inatos na consideração jusnaturalista, eles se confundem com a própria pessoa à qual se vincula de modo natural e integra a intimidade de sua existência. São direitos da pessoa e que não permitem sua disponibilidade para terceiros. Os direitos da personalidade são inatos às pessoas como atributos físicos e morais de caráter individual, contrariamente aos positivistas que restringem tais direitos àqueles reconhecidos pelo ordenamento jurídico.

O direito de imagem é uma espécie do gênero direitos da personalidade e, em razão da evolução da tecnologia e do respeito à intimidade da pessoa, ocupa interesse especial na sociedade e, especificamente, no contrato de trabalho em razão das peculiaridades próprias que envolvem empregado e empregador e que identificam deveres e obrigações recíprocos.

Todavia, o direito à imagem se destaca dos demais direitos da personalidade, pois o sujeito titular poderá, observadas certas condições, dispor sobre ela, permitindo que extraia proveito econômico do uso de sua imagem, mediante contratos de imagem, firmados com os interessados.

A Constituição Federal de 1988 elevou os direitos da personalidade ao seu grau máximo, entre eles o direito à imagem obrigando o empregador a envidar esforços para a democratização do ambiente de trabalho a fim de que o empregado possa lá encontrar uma forma de realização pessoal e profissional. O emprego deve servir como forma de crescimento intelectual e de formação técnica de tal modo que o



lugar de trabalho o exercício da cidadania.

O contrato de trabalho contamina a imagem do empregado identificado com a empresa para a qual presta serviços e, em algumas situações, a imagem do empregado (imagem atributo), referência de mercado em determinado setor, é agregada ao nome empresa empregadora qualificando-a no setor de atividade econômica.

Não se está aqui a tratar de situações em que a reprodução de imagens é negociada ou autorizada. A reflexão diz respeito ao valor da relação de emprego e do comprometimento recíproco que a imagem produz no âmbito pessoal e a sua relevância social e econômica.

Em palavras outras, o contrato de trabalho caminha por vias duplas, ou seja, cria obrigações e deveres recíprocos, sendo que a empresa também pode emprestar ao empregado uma qualificação de natureza profissional que o identifique, por meio da imagem da marca, a uma referência de sucesso. Neste sentido, muito embora a proteção constitucional seja dirigida especialmente à pessoa natural cabe, no sentido inverso, a reparação por dano moral relativo à imagem da pessoa jurídica na condição de empregadora na hipótese de o empregado praticar qualquer ato que atinja a imagem da empregadora de forma a lhe causar ofensa à imagem construída ao longo dos anos.

Isto significa dizer que a integração do empregado com os propósitos e objetivos empresariais se vinculam numa relação de interdependência. Esta é a dinâmica das novas condições de trabalho em que os valores éticos da empresa são transferidos para o empregado cuja aderência à marca do empregador o qualifica de forma diferenciada na sociedade.

A conduta das partes é um compromisso que afeta todos os movimentos do empregado e do empregador: antes da celebração do contrato, durante a execução e após o término do contrato de trabalho. A proteção à imagem está associada ao dever de boa-fé nas relações trabalhistas.

Destas considerações, fundamentado na Constituição Federal e no Código Civil, decorre a possibilidade de se reconhecer também a extensão do direito da imagem às pessoas jurídicas e sua reparação, conforme já consolidado em jurisprudência do Supremo Tribunal Federal na Súmula 227, no sentido de que se aplicam “às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

Deste modo, não é sem razão que se firmam no contrato de trabalho obrigações de fidelidade e confidencialidade quanto às informações obtidas pelo empregado no cumprimento do contrato de trabalho que, efetivamente, durante seu exercício, carrega sempre a troca do dever de fidúcia incomum aos demais contratos de natureza civil. A confidencialidade e a fidelidade permitem que o empregador estabeleça normas de conduta, fiscalize as mensagens eletrônicas recebidas por meio da utilização de instrumentos de trabalho fornecidos pela empresa, instale câmeras de controle e exija, enfim, que o empregado mantenha de modo sigiloso todo conhecimento adquirido no local de trabalho.

No caso do direito da imagem, a Consolidação das Leis do Trabalho não trouxe nada expresso quanto a sua proteção, exceto quando trata nos artigos 482 e 483 dos fatos imputados como lesivos à honra do trabalhador e do empregador.



A jurisprudência trabalhista tem demonstrado ser mais comum o empregado pleitear reparação por violação ao seu direito de imagem, todavia, não se pode descartar que o vínculo de emprego esteja restrito ao horário de expediente (TST – AI-RR 97/2002-920-20-40 – 20ª R. – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 26.05.2006).

Portanto, o compromisso contratual de fidelidade, confidencialidade, respeito e de agregação dos atributos da empresa para sobre a relação jurídica e assim, o mal uso de redes sociais com divulgação de fotos ou comentários em relação ao empregador ou superiores hierárquicos poderá ser objeto de penalização do empregado com justa causa por ato lesivo à honra e à boa fama do empregador ou de superior hierárquico.

Date Created

18/11/2016