

DIREITO DE IMAGEM DO TRABALHADOR (APLICADO AO CONTRATO DE CLT)





Índice

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

04 QUEM FAZ?

04 COMO FAZ?

09 QUANDO FAZ?

09 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

10 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Introdução

Este eBook tem como objetivo esclarecer os aspectos fundamentais do direito de imagem do trabalhador no âmbito do contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Abordaremos as principais questões envolvendo esse direito, desde o que ele representa, quem pode fazer uso da imagem do trabalhador, até como e quando isso pode ser feito, sempre com base na legislação vigente.



O que é?

O direito de imagem do trabalhador é a prerrogativa que ele possui de gerenciar como sua imagem será utilizada. Trata-se de um direito essencial que visa proteger a sua privacidade e dignidade. Sendo um direito da personalidade, é indissociável do indivíduo e está garantido pelo [artigo 5º, inciso X](#), da Constituição Federal, além de ser regulamentado pelo [artigo 20 do Código Civil](#).

Quem faz?

O empregador.

Como faz?

A autorização, que representa o consentimento, deve ser obtida por meio de um documento escrito, como o contrato de trabalho ou um termo específico de cessão de imagem, no qual constem, além da qualificação do empregado e da pessoa autorizada, a declaração explícita

de que o uso da imagem e voz é permitido, especificando a finalidade e o prazo, que pode ser determinado ou indeterminado.

1.1. O empregado tem o direito de receber remuneração pelo uso de sua imagem

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trata diretamente da questão da imagem, mas tribunais, como o Tribunal Superior do Trabalho (TST), têm proferido decisões em que se reconhece a necessidade de compensação pelo uso da imagem e voz do empregado. O entendimento se baseia no princípio da dignidade da pessoa humana e na vedação à exploração do trabalho sem a devida compensação.

Portanto, além de obter o consentimento expresso do colaborador, é necessário que ele seja compensado financeiramente pelo uso de sua imagem.

O pagamento adicional deve estar registrado em contrato e ser feito mensalmente.

Para determinar o valor a ser pago, o empregador deve considerar fatores como o número de postagens, a frequência e a reutilização desses conteúdos.

Além dos fins comerciais, o empregado pode ter direito à remuneração pelo uso de sua imagem para outras finalidades, dependendo do contexto e da natureza da utilização, salvo se houver um acordo prévio estipulado de forma diferente.

O importante é que o uso da imagem seja claramente definido e acordado pelas partes.

1.2. Para evitar complicações legais e manter um ambiente de confiança e respeito com os colaboradores, é importante observar alguns pontos fundamentais:

Consentimento Informado: A empresa deve obter autorização formal e por escrito dos funcionários antes de usar sua imagem. Esse consentimento precisa ser dado de maneira livre, consciente e sem ambiguidades, garantindo que o colaborador compreenda totalmente o propósito e a extensão da utilização de sua imagem.

Finalidade Legítima: O uso da imagem deve ser sempre para um propósito legítimo e válido. Isso pode incluir ações como a divulgação de informações institucionais, a promoção de eventos corporativos ou qualquer outra finalidade diretamente relacionada aos interesses da empresa.

Preservação da Dignidade e Privacidade: A imagem dos colaboradores deve ser utilizada de forma que respeite sua privacidade e dignidade. Evitar contextos inadequados, constrangedores ou que possam prejudicar a reputação do colaborador é essencial.

Uso Contratual: Para garantir maior clareza e transparência, pode ser útil incluir cláusulas no contrato de trabalho que regulam o uso da imagem dos empregados. As regras devem ser claramente definidas, estabelecendo restrições e condições que ambas as partes compreendam.

Imagem de Menores de Idade: Quando a empresa tiver colaboradores menores de idade,

como estagiários ou aprendizes, é imprescindível obter o consentimento dos responsáveis legais antes de usar sua imagem.

Legislação Trabalhista e Direito de Imagem: É essencial que a empresa esteja atenta às leis trabalhistas e regulamentos específicos do local em que atua, bem como às normas relacionadas aos direitos autorais e de imagem, a fim de evitar o uso indevido da imagem dos colaboradores.

Avisos e Cuidados importantes:

Mesmo que o contrato de trabalho não mencione explicitamente a gravação de imagens e conteúdo como parte das atividades do empregado, é altamente recomendável que seja firmado um termo específico. Esse termo deve garantir a autorização expressa do colaborador para o uso de sua imagem, nome e voz.

Quando o empregado trabalha em ambientes de risco, a legislação já considera a captura das imagens como uma medida de segurança e proteção.

É aconselhável que as empresas estabeleçam políticas internas bem definidas sobre o uso das imagens de seus colaboradores e ofereçam formulários de consentimento para garantir que todos estejam informados e de acordo com a divulgação.

Quando faz?

Normalmente, o consentimento é dado no momento da assinatura do contrato de trabalho, por meio de uma cláusula específica que trata dessa autorização.

Qual a penalidade pelo descumprimento?

Se a empresa utilizar imagens de seus funcionários sem permissão, poderá enfrentar problemas legais relacionados à violação da privacidade e aos direitos de imagem, incluindo a possibilidade de indenizações por danos morais.

Fundamentação Legal

Art. 20 da Lei nº 10.406 - 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. (Vide ADIN 4815)

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. 5º, inciso X, da Constituição Federal - 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.

Súmula nº 403 do STJ - Independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. (SÚMULA 403, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/10/2009, DJe 24/11/2009) SÚMULA N. 403



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

