



# Padrão de vestimenta e uniforme: limites entre o poder empregatício e os direitos de personalidade do trabalhador

Hilda Maria Francisca de Paula<sup>1</sup>

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é a análise da regra prevista no artigo 456-A da CLT, acrescentado ao Ordenamento Jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Pretende-se analisar a questão sob o foco do poder do empregador de gerir seu negócio, e consequentemente estabelecer regras pertinentes à definição de padrões de vestuário, uso de logomarcas e o direito de imagem do trabalhador. Até onde vai a autonomia do empregador na definição de padrões de vestimenta, no aproveitamento de unifor-

mes para divulgação de marcas próprias e de parceiros e, ainda, a existência de lucro em tal procedimento? O risco da violação a direitos de personalidade do trabalhador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Poder Diretivo do Empregador. Padrão de Vestimenta. Direitos da Personalidade.

## Introdução

As mudanças no mundo do trabalho, com a eliminação de postos, a criação de novas atividades profissionais, o

<sup>1</sup> Assessora no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, desde 2004.

desemprego no Brasil e no mundo têm exigido uma mudança profunda no comportamento de seus principais atores, empregadores e trabalhadores, a fim de permitir a inclusão de um número cada vez maior de pessoas no mercado de trabalho.

Ao lado dessa circunstância, tem sido também cada vez maior a necessidade de pacificação dos conflitos entre o capital e o trabalho, com uma maior aproximação entre as partes através da ampliação do diálogo.

Foi sob o pretexto da modernização das relações de trabalho, com maior autonomia negocial entre empregador e empregado, que em 13 de julho de 2017 foi promulgada a Lei 13.467, a denominada Reforma Trabalhista, que alterou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluindo novas disposições, dentre as quais, a do artigo 456-A da CLT.

O dispositivo trata do padrão de vestuário a ser utilizado pelo empregado, a autonomia do empregador para a adoção de determinado padrão de vestimenta, do uso de uniforme e logomarcas no mesmo e, ainda, da responsabilidade pela sua manutenção.

O assunto já vinha sendo tratado pela Jurisprudência, que cuidava de preservar minimamente o direito de imagem do trabalhador tendo o legislador, na contramão do que vinha entendendo a jurisprudência, autorizado o uso de logomarcas e propagandas em uniformes, além de transferir para o trabalha-

dor o encargo de cuidar da manutenção de uniformes.

O que pretendemos abordar neste estudo, sem pretensões de esgotar o tema, antes, ampliando o debate, é a possibilidade de preservação dos direitos de personalidade do trabalhador, ainda que a lei autorize a fixação de procedimentos pelo empregador, diante da impossibilidade de transposição do comando constitucional do direito à intimidade, à honra e à imagem.

### O novo artigo 456-A da CLT

---

“a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”(BRASIL, 2017).

---

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou à CLT o art. 456-A, estabelecendo que “Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”. (BRASIL, 2017).

A lei ainda trouxe, no parágrafo único do artigo 456-A, o encargo pela manutenção de uniformes, definindo que “a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.”(BRASIL, 2017).

Sob o foco do uso de logomarcas em uniformes, o dispositivo legal aponta no caminho oposto ao entendimento da jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho, que vinha entendendo

que a inclusão de logomarcas próprias ou de parceiros em uniformes de trabalhadores somente seria possível com a expressa autorização do trabalhador, por violar o direito de imagem previsto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal.

Acerca da higienização de uniformes, o dispositivo reproduziu o entendimento jurisprudencial, com relação ao padrão de vestimenta, o legislador disse menos do que deveria, ao definir que “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral”. (BRASIL, 2017).

Entretanto, o dispositivo legal, em sua totalidade, confere ao empregador autonomia ampla para a definição dos padrões, não só na adoção de uniformes, mas na forma de utilização e manutenção dos mesmos, além de transferir ao trabalhador os custos de sua manutenção.

Iremos tratar a seguir do poder diretivo do empregador e do direito de imagem do trabalhador. Na sequência, iremos abordar as questões afetas ao vestuário e possíveis desdobramentos na hipótese de questionamentos perante o Poder Judiciário.

### **Poder empregatício e diretivo do empregador**

A figura do empregador vem definida no artigo 2º da CLT, dispondo que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (BRASIL, 1943).

À parte as discussões doutrinárias em torno de eventual atecnia na definição do empregador como **empresa**, fato

é que este é o ente que **assume os riscos da atividade econômica** e, ainda que não haja uma atividade econômica a ser desenvolvida, como no caso das entidades beneficentes e empregadores domésticos, há uma responsabilização pelos resultados oriundos da atividade organizada em relação com a prestação pessoal de serviços.

Vale aqui ponderar em torno do magistério do Jurista Octavio Bueno Magano, que destaca:

No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto os que deixam de o fazer, dedicando-se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas. (MAGANO, 1993, p. 60).

Assim, partindo da premissa que ao empregador incumbe a assunção dos riscos da atividade, tenha ela natureza econômica ou não, é natural que a ele sejam conferidos determinados poderes de organização da mesma. Sendo ainda aquele que fomenta a atividade empresária, a disponibilização de postos de trabalho e o conseqüente equilíbrio econômico e social, a evolução histórico doutrinária passou a denominar este poder de **Poder Empregatício**, cuja denominação Maurício Godinho Delgado descreve com maestria:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no

contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

A doutrina não se utilizava da expressão poder empregatício para se reportar ao fenômeno aqui em exame. Preferia produzir referências próprias àquilo que consideramos as diversas faces ou dimensões do mesmo fenômeno, quais sejam, poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório, poder disciplinar. Não obstante essa antiga tradição (hoje já relativamente superada), é sem dúvida vantajoso, do ponto de vista teórico e prático, apreender-se, em uma específica denominação (poder empregatício ou poder intraempresarial), a integralidade de um mesmo fenômeno que apenas se desdobra, no plano operacional, em dimensões e manifestações variadas. (DELGADO, 2018, p. 786)

A par dessa circunstância, é compreensível que o legislador tenha concedido ao empregador a faculdade de determinar o padrão de vestimenta no âmbito de seu empreendimento, já que responde pela prática dos atos de seus prepostos quando assim se apresentarem.

Tal autonomia, entretanto, não autoriza a extrapolação desta faculdade, nem permite que o empregador estabeleça parâmetros de comportamento ou vestimenta que exorbitem a um padrão mínimo aceitável no meio social, sob pena de violar direitos de personalidade.

É o caso, por exemplo, da empresa que proíbe o uso de barba, determinados cortes de cabelo, maquiagem e outros adereços, sem qualquer justificativa ou vínculo com a atividade empresarial que desempenha, correndo o risco de agredir os direitos de personalidade do empregado.

Também uma empresa que adota determinado uniforme, utilizando de logomarcas e propagandas de parceiros, deve assegurar que tais símbolos não afrontem os direitos de personalidade do empregado, expondo-o a situações discriminatórias e vexatórias.

Há, nessas hipóteses, risco de agressão aos direitos de personalidade do trabalhador, o que será objeto de análise detalhada nos itens que se seguem.

### **Direito de Imagem do Trabalhador**

O ser humano é o titular absoluto e nuclear dos direitos que lastreiam sua personalidade e dignidade, sem os quais há risco de sua própria condição humana, daí a necessidade de se fixar um patamar mínimo de definição de tais direitos.

O artigo 5º da Constituição Federal consagra os direitos e garantias fundamentais e explicita em seu inciso X a inviolabilidade do direito a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Também o Código Civil em seu artigo 11 traz algumas características básicas dos direitos da personalidade, apontan-



do para a sua irrenunciabilidade, intransmissibilidade, vitaliciedade, entre outros, além de elencar nos artigos 12 a 21 um arcabouço de especificações destinadas à proteção ao nome ao corpo, à imagem e todos os elementos constituintes da personalidade.

No que se refere à palavra e à imagem, a lei 9.610/98 já contemplava alguma proteção na parte relativa aos direitos autorais. Já o artigo 20 do Código Civil estabelece que:

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. (BRASIL, 2002)

Aponta Zeno Simm que

a dignidade, algumas vezes entendida também como amor-próprio, honra ou respeitabilidade, é um daqueles valores cujo significado é mais sentido ou experimentado que propriamente conceituado, inclusive pela circunstância de se tratar de uma percepção mais ou menos natural das pessoas, inerente mesmo ao ser humano e muitas vezes ligada a padrões de ordem moral ou religiosa. (SIMM, 2008, p. 27)

A preservação dos direitos de personalidade nas relações de trabalho, sob o foco dos direitos fundamentais, atua como um instrumento de defesa dos trabalhadores, em razão da desigualdade emergente da relação empregador x trabalhador.

Ainda invocando Zeno Simm, é importante observar que



a convivência entre os direitos da pessoa do trabalhador, os poderes do empresário e o contrato de trabalho, é difícil e muitas vezes tormentosa. Por isso, afirma Fernando Valdés Dal-Ré que “seguramente, a relação jurídica obrigacional nascida do contrato de trabalho constitui o banco de testes da eficácia horizontal dos direitos fundamentais de caráter personalíssimo (SIMM, 2008, p. 89).

Assim, o que se verifica é uma necessária e cuidadosa análise dos direitos em confronto, com a preservação do poder diretivo do empregador sem, todavia, violar os direitos de personalidade do trabalhador.

#### Uso de uniforme, adoção de logomarcas e propagandas

O pretexto da modernização das relações de trabalho, com a diminuição da intervenção estatal e a possibilidade de aproximação das partes interessadas, empregador e trabalhador, levou a uma precipitada alteração da legislação trabalhista, sem o necessário debate entre todos os atores sociais envolvidos: governo, representantes de trabalhadores e empregadores e operadores do direito.

A Reforma Trabalhista, da Lei 13.467/2017, criou dispositivos legais que exigem um esforço de interpretação para encontrar respaldo na Constituição Fede-

ral e, ao revés de aproximar empregado e empregador, podem ter apontado para uma diminuição de direitos e garantias mínimas, através da imposição de procedimentos, da equivocada apresentação de soluções impostas as quais, por afrontarem direitos sociais básicos, podem também gerar discussões em torno de sua constitucionalidade.

É o risco que corre o artigo 456-A da CLT, notadamente em razão de confrontar direitos de personalidade, que são irrenunciáveis pelo trabalhador e, também, por

representar uma transferência de parte dos custos do empreendimento ao empregado.

O artigo 456-A da CLT (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017), vem assim redigido:

**Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.**

**Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum (BRASIL, 2017).**

O dispositivo legal traz à análise

---

“Assim, o que se verifica é uma necessária e cuidadosa análise dos direitos em confronto, com a preservação do poder diretivo do empregador sem, todavia, violar os direitos de personalidade do trabalhador”.

---

três situações distintas: (a) o padrão de vestimenta no ambiente de trabalho; (b) o uso de propagandas e logomarcas em uniformes padronizados; (c) o custeio da higienização de uniforme pelo trabalhador, aspectos que serão analisados em itens específicos a seguir.

### **Padrão de vestimenta no ambiente de trabalho**

Detendo o empregador o poder diretivo de seu empreendimento, é razoável que adote certos padrões de vestimenta e apresentação no local de trabalho, sendo legítimo que o faça quando tal determinação se vincular ao tipo de atividade desempenhada.

O padrão de vestimenta, entretanto, não pode ser confundido com mecanismo de discriminação e padronização de comportamentos, assim como não pode resultar em procedimento que exponha o trabalhador a situação vexatória e humilhante.

Vólia Bomfim Cassar assevera que

toda peça destinada a trajar o empregado caracteriza-se em vestuário. Podem ser roupas, sapatos, meias, maquiagem, adereços etc. É tudo aquilo que compõe a aparência. (...) Em termos de Direito do Trabalho, uniforme não é apenas aquela vestimenta padronizada para o trabalho que não varia, pode ser uma roupa comum, diferente a cada dia, também de uso social, mas que fornecido pelo empregador como uniforme a ser utilizado durante o expediente de trabalho. Algumas lojas submetem suas vendedoras à aquisição de al-

gumas peças de cada coleção para que as utilizem durante o trabalho como uniforme. (CASSAR, 2017, p. 770-771)

Admitindo que os ‘componentes da aparência’ do trabalhador possam ser inseridos no conceito de ‘padrão de vestimenta’, é razoável estabelecer limites entre o que se pode definir como padrão e o que pode configurar invasão da intimidade do trabalhador.

Ainda no magistério de Vólia Bomfim Cassar, destaca-se sua ponderação no seguinte sentido:

Há empregadores que não permitem que seus executivos façam uso de barba, cabelos compridos ou tatuagens por entender que esta aparência pode destoar ou colidir com os valores que a empresa deseja transmitir, tais como tradição e seriedade. (CASSAR, 2017, p. p. 772)

Sobre o mesmo tema ‘uso de barba’, discorre o Juiz Paulo Jakutis, a partir da análise de um caso concreto, que

a atividade econômica no mundo globalizado é extremamente dinâmica, exigindo que as empresas estejam frequentemente ajustando-a, assim como a sua força de trabalho. Portanto, o dinamismo com que as relações sociais e econômicas se desenvolvem exige comportamentos que anteriormente não se cogitavam. Certamente é inegável que o empregador, que é quem arca com o risco do empreendimento, conforme o artº 2º da CLT, deve ter a última palavra na organização do negócio. A

dúvida que surge, porém, é em que medida esse poder de decisão pode interferir na liberdade do trabalhador. (...) De forma geral, não se encontra resistência à ideia de que o empregador pode determinar o uso de uniformes no emprego.(...) As dúvidas surgem quando as determinações do empregador começam a invadir a esfera mais pessoal do trabalhador, começando em questões como as preferências pessoais ligadas à aparência, como cabelos e barba, e prosseguindo para outras questões normalmente de exclusiva deliberação do trabalhador (...). Nesses assuntos, as soluções têm sido casuísticas e não é fácil tentar tecer uma regra geral que garanta a empregados e empregadores quando a decisão está, verdadeiramente, dentro das atribuições concernentes à organização do negócio, ou quando se trata de discriminação.(JAKUTIS, 2006, p.145).

Dentro dessa análise, seria razoável que o empregador estabelecesse regras que proibissem os empregados de possuir tatuagens, ou determinados cortes de cabelo, uso de determinadas roupas no local de trabalho? Qual o limite do termo ‘padrão de vestimenta’? O bom senso e a ponderação demandam que se analise efetivamente cada situação concreta, daí resultando que o artigo 456-A não possa ser aplicado em sua literalidade, já que corre o risco de confrontar com o disposto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, ferindo direitos de personalidade do trabalhador.

No mesmo sentido entendeu o

Tribunal Superior do Trabalho ao afastar justa causa aplicada a trabalhadora que, violando regra de empresa cuja atividade consistia na manutenção do peso dos clientes, engordou 20 quilos, conforme se denota da ementa abaixo:

**RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA – DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONTRATUAL – EXIGÊNCIA QUE A EMPREGADA MANTENHA PESO CORPORAL EM NÍVEL COMPATÍVEL COM OS INTERESSES DA EMPRESA.** Afigura-se razoável que, tratando-se a ora reclamada de uma empresa que pretende comercializar produtos e serviços voltados ao emagrecimento, estabeleça determinados padrões a serem observados por seus empregados, pois do contrário estará totalmente esvaziada qualquer mensagem ou discurso propagado pela “orientadora” do segmento. Assim sendo, não se verifica a alegada ilicitude e nulidade da cláusula regulamentar que exigia a manutenção do “peso ideal” da empregada que se propôs ao exercício das funções inerentes à atividade essencial da empregadora, qual seja, “Vigilantes do Peso”. No entanto, a inobservância daquela obrigação não caracteriza ato de indisciplina previsto na alínea do art. 482 da CLT, a autorizar o despedimento por justa causa. A uma porque não observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade jurídicas que devem nortear as relações de trabalho, caracterizando abuso do poder disciplinar do empregador. Isto porque, o passar dos anos, indubitavelmente, traz ao corpo humano transformações indesejáveis



e em determinados aspectos incontroláveis, como é o caso da diminuição do metabolismo orgânico e, em consequência, o aumento da massa corporal. Tais mudanças, pois, repita-se, muitas vezes incontroláveis, não podem ser consideradas, por óbvio, como fato gerador de indisciplina perpetrada pela autora, mormente considerando-se que o aumento de peso corporal, prejudica, antes, à saúde e o bem estar da própria autora. Não estamos aqui a falar, portanto, de ato de indisciplina alegada, mas sim, de mudanças orgânicas que antes de influenciar negativamente na prestação laboral, afeta a saúde, a própria vida, da trabalhadora. Note-se, por oportuno, que na hipótese dos autos, a reclamante foi admitida em 02/01/1992, e somente em meados de 2006 veio a receber a primeira advertência relacionada à inobservância do “peso ideal”. Ora, se a partir de um determinado momento, a empregada já não mais se adequava ao perfil do empreendimento, que, no caso específico, justificadamente exigia a manutenção do “peso ideal” durante o contrato de trabalho, poderia o empregador simplesmente demiti-la sem justa causa, ainda mais quando considerado o tempo em que a obreira permaneceu na empresa e a ausência de outras circunstâncias que pesassem contra o serviço prestado na vigência do contrato de trabalho. Neste contexto, não estaria o empregador, demitindo a empregada sem justa causa, motivado por discriminação, mas, sim, utilizando-se de seu poder diretivo para excluir de seus

quadros aquele empregado que já não mais se adequava ao perfil e objetivo da empresa, ainda mais quando considerado que no início da relação contratual foi firmado compromisso pela obreira de se manter nas mesmas condições que anteriormente motivaram sua contratação. A duas porque, constatando-se, ainda, que a referida norma regulamentar que a empresa alega ter sido descumprida pela obreira, não dispõe, expressamente, que sua inobservância ocasionará a demissão por justa causa, dispondo apenas que se em 60 dias o empregado não atingir o peso ideal será despedido e levando-se em conta que o descumprimento da norma em epígrafe não pode ser considerado como ato de indisciplina, resta descaracterizada a existência do requisito da tipicidade e adequação/proporcionalidade da pena aplicada (justa causa) e o ato por ela praticado (aumento de peso corporal), mormente quando a empregada tenha passado profissional



ilibado. Recurso de revista conhecido e provido. [...] **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** No caso, a exigência contratual relativa a manutenção do peso ideal para o exercício das funções a que a autora foi contratada, não caracteriza a existência de ato discriminatório relacionado a acesso ou à manutenção ao emprego por ato injustificado do empregador, mas, sim, de poder diretivo relacionado à própria finalidade do empreendimento e de sua plena liberdade em selecionar e manter empregados que sejam adequados, e assim permanecem, à atividade desenvolvida pela empresa e aos fins a que se propõe. Assim como já exposto, a vida privada do trabalhador para efeitos

laborais sofre derrogações quando circunstâncias especiais, relacionadas com o tipo de funções desempenhadas pelo trabalhador ou com a natureza particular dos interesses da entidade empregadora, possam conduzir a que tais atos adquiram relevância, por influírem negativamente sobre a expectativa de correto cumprimento da prestação laboral. Neste passo, diante da inexistência de ato discriminatório da empresa, ao exigir contratualmente que a empregadora se mantivesse

se no “peso ideal” para a execução de seu contrato de trabalho, não se vislumbra o direito ora vindicado, qual seja, reparação por dano moral nos moldes do disposto no artigo 4º da lei nº 9.029/95. Recurso de revista não conhecido.” (Processo Recurso de Revista - RR-2462-02.2010.5.02.0000 – Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 27/02/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013) (BRASIL, 2013)

---

“Assim, o que se denota é que, a possibilidade do empregador adotar padrões de vestimenta, aí incluídos adereços e outros característicos físicos, não pode esbarrar nos direitos de personalidade do trabalhador (...)”

---

Assim, o que se denota é que, a possibilidade do empregador adotar padrões de vestimenta, aí incluídos adereços e outros característicos físicos, não pode esbarrar nos direitos de personalidade do trabalhador, sendo essencial a demonstração de que a exigência contribuirá para os resultados do empreendimento.

#### Uso de logomarcas e propagandas nos

#### uniformes

Quanto ao uso de logomarcas e propagandas, o dispositivo legal autorizou expressamente a sua inclusão nos uniformes dos trabalhadores de logomarcas da própria empresa **ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.**

Uma análise preliminar do artigo 456-A da CLT permite constatar que a pretensão do legislador foi de evitar que o

empregador sofresse pedidos de indenização pelo uso indevido da imagem do trabalhador, autorizando o uso de quaisquer propagandas nas vestimentas padronizadas. Entendemos que tal intento, todavia, não ultrapassa os direitos de personalidade do trabalhador que, pela sua irrenunciabilidade, não autorizam o uso indiscriminado de propagandas e outros mecanismos de divulgação do empreendimento, remanescendo necessária a concordância do trabalhador com tal procedimento.

Nesse sentido o artigo 20 do Código Civil:

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 se se destinarem a fins comerciais. (BRASIL, 2002).

Segundo a jurista Maria Helena Diniz,

a imagem retrato é a representação física da pessoa, como um todo, ou em partes separadas do corpo (nariz, olhos, sorriso etc.) desde que identificáveis, implicando o reconhecimento de seu titular, por meio de fotografia, escultura desenhado, pintura, interpretação dramática, cinematografia, televisão, sites, etc., que requer autorização do retratado (CF, art. 5º, X). A imagem atributo é o conjunto de caracteres ou qualidades cultivados pela pes-

soa, reconhecidos socialmente (CF, art. 5º, V), como habilidades, competência, lealdade, pontualidade etc. a imagem abrange também a reprodução, romanceada em livro filme ou novela, de pessoa de notoriedade. (DINIZ, 2007, p. 129)

Assim, não basta a mera alteração legislativa, com a inserção do artigo 456-A à CLT, para que o empregador possa dispor da imagem do empregado, apenas pautado em seu poder empregatício. Com efeito, é legítimo que o trabalhador tenha preservados seus valores mais íntimos, sua privacidade e intimidade, daí a necessária ponderação do tipo de propaganda que possa ser colocada em sua vestimenta.

Nada obstante a autoridade do empregador em face de seu empreendimento e a consequente comutatividade na relação entre empregado e empregador através da qual se espera que o empregado ‘vista a camisa do empreendimento’, tem o mesmo assegurada a preservação de sua intimidade. Assim, por exemplo, seria razoável exigir de um trabalhador que professa determinado culto religioso, o uso de uniformes com logomarcas de bebidas alcoólicas? Tem esse trabalhador o direito de recusar o uso da vestimenta, sob a alegação de violação de seus valores mais íntimos? Seria essa uma afronta à sua dignidade humana e abuso de poder do empregador? Por outro lado, poderia um trabalhador do sexo masculino recusar o uso de uniforme com propaganda de produtos de higiene femininos, alegando situação vexatória?

Pertinente o posicionamento do Procurador do Trabalho Henrique Correia, argumentando que nos casos em que a logomarca ou o símbolo utilizado afrontem a religião, a liberdade de expressão do empregado, forem

discriminatórios ou apresentarem conteúdos que denigram a imagem do trabalhador, a exigência de seu uso pode configurar dano moral ao empregado pela ofensa causada pelo conteúdo da mensagem contida em seu uniforme. (CORREIA, 2018, p.345)

Por fim, o entendimento nesse sentido foi sedimentado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que em seu Enunciado 21 estabeleceu:

**PADRÕES DE VESTIMENTA E DE LOGOMARCAS IMPOSTAS PELO EMPREGADOR: LIMITE. ART. 456-A DA CLT. PADRÕES IMPOSITIVOS DE VESTIMENTAS E LOGOMARCAS. LIMITES A DIREITOS FUNDAMENTAIS.** A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se exclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil. (Enunciado Aglutinado nº 8 da Comissão 2) (ANAMATRA, 2017)

A jurisprudência sedimentada do Tribunal Superior do Trabalho vinha entendendo que a divulgação de marcas do empreendimento somente seria possível com a autorização do trabalhador e mediante indenização pecuniária ao mesmo.

Nesse sentido recente aresto jurisprudencial da Corte Superior Trabalhista:

**RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO PORDANOS MORAIS. OBRIGATORIEDADE**

**DE UTILIZAÇÃO DE UNIFORME COM PROPAGANDA DOS PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELO EMPREGADOR.** O artigo 5º, V e X, da CF assegura o direito à indenização por dano moral decorrente de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem. No caso, o reclamante era obrigado a utilizar uniforme com propaganda dos produtos comercializados pela reclamada, o que demonstra a destinação comercial do uso da sua imagem, porquanto divulgava as marcas comercializadas pelo empregador, sem que houvesse compensação pecuniária ou consentimento do empregado. Assim, o Tribunal Regional consignou que o preposto confirmou a utilização obrigatória das camisas com propagandas, por ser farda padrão. Ofensa ao art. 5º, X, da CF configurada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-441-55.2016.5.05.0551, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/02/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT23/02/2018) (BRASIL, 2018a).

O novel artigo 456-A da CLT permite o uso de propagandas e logomarcas nos uniformes, sem assegurar o direito a qualquer remuneração ao trabalhador em razão disso, inserindo o procedimento na gestão do negócio. Entretanto, o dispositivo legal deduz ser lícita a inclusão de propagandas e logomarcas no uniforme, mas não veda o pagamento de indenização quando comprovadamente restar demonstrado o abuso de poder do empregador, o que poderá ser objeto de discussão judicial, através da comprovação de que o procedimento invadiu a esfera íntima do trabalhador.

Concluimos, dessa forma, que o uso de logomarcas e propagandas nos uniformes dos trabalhadores é legítimo, desde que sejam preservadas a intimida-



de e a honra do trabalhador, assegurando que o empregador não cometa abusos e exponha o trabalhador a situações de risco ou vexatórias.

### Lavagem de uniformes

O parágrafo único do artigo 456-A da CLT transfere para o trabalhador o encargo de higienizar o uniforme, à exceção daquele que exija higienização especial e distinta da higienização de roupas de uso comum.

Nesse tópico, entendo que o dispositivo transfere para o trabalhador parte dos custos do empreendimento, que seriam de responsabilidade do empregador. Isto porque, a rigor, o uso de uniforme importa ao empreendimento, podendo ser inserido dentre as ferramentas de trabalho.

É salutar ao empreendimento o uso de uniforme por seus empregados o que, por si, configura uma ‘marca registrada’ da empresa que passa a ser lembrada pela vestimenta de seus em-

pregados e até mesmo pelas cores do uniforme. Nestas condições, sendo interesse do empreendimento o uso de uniforme, não nos parece razoável que o empregado custeie integralmente a higienização dos mesmos, ainda quando se trate de vestuário comum, já que a ele, empregado, não é dado o direito de escolha do vestuário a utilizar nas dependências da empresa.

Também aqui entendemos que o dispositivo não vetou o reembolso de despesas custeadas pelo trabalhador, apenas transferindo ao mesmo a responsabilidade pela higienização do uniforme, daí a possibilidade de inserção em cláusula contratual, da obrigação do empregador fornecer produtos de higiene adequados e suficientes para a higienização de uniformes.

Não é, no entanto, nesse sentido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que serviu de base para a redação do parágrafo único do artigo 456-A da CLT. Veja-se recente decisão da Corte Superior Trabalhista:

[...] INDENIZAÇÃO PELA LAVAGEM DO UNIFORME INDEVIDA. VESTIMENTA DE PADRÃO COMUM, QUE PODE SER LAVADA EM CONJUNTO COM OUTRAS ROUPAS DE USO DIÁRIO DA PESSOA. A jurisprudência atual desta Corte vem se firmando no sentido de que a indenização pela lavagem de uniforme só se justifica quando se tratar de traje especial, vinculado ao tipo de atividade desenvolvida pelo empregado,





que não se equipara com o vestuário de uso comum ou cotidiano. Assim, a reparação pecuniária pela lavagem de uniforme comum, a qual pode ser feita em casa junto com as demais roupas de uso diário da pessoa, não encontra respaldo no art. 2º da CLT. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. Conclusão: Recurso de revista não conhecido em sua integralidade. (RR - 1510-72.2012.5.09.0965 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2018) (BRASIL, 2018b).

Assim, apenas quando o uniforme ou vestimenta estiver fora do padrão comum de vestuário é que o empregador deverá custear a sua higienização. Também aqui se abre um leque para interpretações diversas em torno do que seja padrão comum de vestuário, já que algumas peças do vestuário do trabalhador, embora aparentem um padrão comum, têm a função de equipamentos de proteção individual, a exemplo de jalecos e aventais de trabalhadores que atuam com risco de exposição a agentes biológicos. Nessas condições a NR-32 determina expressamente que o empregador providencie locais apropriados **para fornecimento de vestimentas limpas e para deposição das usadas** (item 32.2.4.6.3 da NR32), ou seja, sequer há autorização para que o empregado saia do estabelecimento portando tais peças de vestuário.

Valemo-nos, aqui, da valiosa ponderação do Juiz Homero Batista Mateus da Silva, que destaca que:

Alguns conjuntos de roupas padronizadas são bem simples, como um jaleco ou uma blusa distintiva da empresa, mas há vários outros conjuntos

de difícil manutenção, que incluem macacões, botas, lenços e adesivos. Por fim, vale lembrar que seguem intactas as normas de saúde do trabalho que determinam correr por conta do empregador a limpeza e a manutenção dos equipamentos de proteção individual (EPIs-NR6). Colete a prova de balas, jaqueta térmica, capacetes e botas de borracha são EPIs e não uniformes.(SILVA, 2017, p. 80).

### Conclusão

A modernização da legislação trabalhista, com a promulgação da Lei 13.467/2017 inseriu o artigo 456-A na CLT, passando a conferir ao empregador a autonomia no estabelecimento de padrões de vestimenta, assim como autorizando o uso de propagandas e logomarcas próprias e parceiras, sem que isso resulte em direito a indenização do trabalhador.

O sentido teleológico da medida foi o de assegurar ao empregador, detentor do poder empregatício, o uso dessa faculdade sem correr o risco de arcar com indenizações que comprometam sua atividade empresarial.

Tal autorização, no entanto, não afasta os direitos de personalidade do trabalhador, daí a manutenção do direito a indenização por danos oriundos de abuso de poder e exposição do trabalhador a situações vexatórias e agressoras de sua intimidade.

A ponderação do comportamento do empregador na adoção de tais medidas, com a conciliação de interesses e análise enfocada no contexto social permitirá a salutar adoção de padrões de vestimenta que contribuam não só com o empreendimento mas, também, com a simplificação no uso de trajes e uniformes de trabalho.

A contrário senso, a adoção de procedimentos exorbitantes e imposição de padrões comportamentais ao trabalhador pode resultar na violação de sua intimidade, remanescendo a conflituosidade verificada antes da edição da Lei 13.467/2017 e a manutenção do direito de indenizar.

A transferência para o trabalhador do encargo pela higienização de uniformes e peças de uso comum não se confunde com a responsabilidade do empregador pelo meio ambiente de trabalho e pelo cumprimento de normas de higiene e segurança do trabalho.

#### Referências bibliográficas

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **Enunciados aprovados na 2ª jornada. In: 2ª Jornada** de Direito Material e Processual do Trabalho. Brasília: 2017. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 16 abr. 2018.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2017.

BRASIL. Lei n. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR-2462-02.2010.5.02.0000. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 27 fev. 2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26 mar. 2013. **Consulta unificada**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso: 04 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR-2462-02.2010.5.02.0000. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Data de Julgamento: 27 fev. 2013, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26 mar. 2013. **Consulta unificada**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso: 04 abr. 2018.

BRASIL. Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR - 441-55.2016.5.05.0551, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21 fev. 2018a, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23 fev. 2018. **Consulta unificada**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/con>>

sulta-unificada>. Acesso: 04 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista – RR - 1510-72.2012.5.09.0965 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28 fev.2018b, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02 mar. 2018. **Consulta unificada**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>>. Acesso: 04 abr. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho, de acordo com a Reforma Trabalhista**. 14 ed, São Paulo: Metodo, 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 3.ed. Bahia: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. v.1** , 24 ed.São Paulo: Saraiva, 2007.

JAKUTIS, Paulo. **Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

SIMM, Zeno. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.