



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL, LIMITES DO PODER DIRETIVO E O IMPACTO
DA LGPD

ORIENTANDA: GABRIELLA SANTOS IRINEU
ORIENTADORA: PROFA: Ma. ÉVELYN CINTRA ARAÚJO

GOIÂNIA-GO
2026

GABRIELLA SANTOS IRINEU

USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL, LIMITES DO PODER DIRETIVO E O IMPACTO
DA LGPD

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.(a) Orientadora: Ma. Évelyn Cintra Araújo

GOIÂNIA-GO
2026

GABRIELLA SANTOS IRINEU

USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL, LIMITES DO PODER DIRETIVO E O IMPACTO
DA LGPD

Data da Defesa: 10 de junho de 2026

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa: Ma. Évelyn Cintra Araújo

Nota

Examinador Convidado: Prof.: Luiz Carlos Bailão

Nota

Agradecimentos:

Agradeço, primeiramente, a Deus, por me sustentar em cada etapa desta jornada.

Aos meus pais, minha gratidão mais profunda. Vocês são a rocha sobre a qual me apoiei e a luz que iluminou meu caminho. Tudo o que sou, devo a vocês.

Ao meu parceiro, obrigada por estar ao meu lado em todos os momentos, pela paciência, pelo incentivo e por nunca me deixar desistir. Sua presença foi, e continua sendo, um presente.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DIREITO À IMAGEM.....	9
1.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS	9
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL	10
1.3 DIREITO À IMAGEM COMO DIREITO FUNDAMENTAL	12
2 DO USO DA IMAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	16
2.1 ASPECTOS GERAIS DA SUBORDINAÇÃO E PODER DIRETIVO	16
2.2 MODALIDADES DE USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR.....	17
2.3 USO INTERNO VERSUS USO COMERCIAL E PROMOCIONAL	18
3 DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	19
3.1 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA LGPD	19
3.2 APLICAÇÃO DA LGPD NO AMBIENTE LABORAL	20
3.3 BASES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS	20
3.4 DIREITOS DOS TITULARES E OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES	21
3.5 DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES.....	21
4 DOS NOVOS DESAFIOS NO AMBIENTE DIGITAL	22
4.1 DIGITALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	22
4.2 TRABALHO REMOTO E CAPTAÇÃO DE IMAGENS.....	23
4.3 SISTEMAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE.....	23
4.4 USO DA IMAGEM NAS REDES SOCIAIS CORPORATIVAS: DESVIO DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE ATRIBUIÇÕES.....	24
CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS.....	31

USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL, LIMITES DO PODER DIRETIVO E O IMPACTO DA LGPD

Gabriella Santos Irineu

RESUMO

O presente trabalho analisou os limites jurídicos do uso da imagem do empregado nas relações de trabalho, à luz da proteção constitucional dos direitos da personalidade, das restrições ao poder diretivo do empregador e do regime instituído pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018). Adotou-se metodologia dedutiva-bibliográfica, com base na doutrina especializada em Direito Constitucional, Direito do Trabalho e Direito Digital, na legislação pertinente e na jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho. O estudo identificou que o direito à imagem, reconhecido constitucionalmente como direito fundamental de dupla dimensão moral e patrimonial, não se subordina ao poder diretivo patronal, de modo que seu uso para fins comerciais exige autorização específica e, em regra, contrapartida remuneratória. Constatou-se que a LGPD reforçou a proteção já existente, impondo ao empregador obrigações proativas de transparência, fundamentação legal e accountability no tratamento de imagens dos trabalhadores. Verificou-se, ainda, que o teletrabalho e os sistemas de monitoramento digital intensificaram as vulnerabilidades do empregado, e que a exigência de produção de conteúdo para redes sociais corporativas, sem previsão contratual, configura simultaneamente uso comercial não autorizado da imagem e acúmulo ilícito de funções. Concluiu-se que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumental normativo suficiente para a proteção do direito à imagem do trabalhador, cabendo à jurisprudência e à atividade regulatória torná-lo efetivo.

Palavras-chave: Direito à imagem. Relações de trabalho. Poder diretivo. Lei Geral de Proteção de Dados. Direitos da personalidade.

INTRODUÇÃO

A proteção dos direitos da personalidade ocupa posição central no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consagrou a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Entre esses direitos, destaca-se o direito à imagem, assegurado constitucionalmente como expressão da personalidade e da esfera privada do indivíduo, possuindo proteção autônoma contra utilizações indevidas ou abusivas. Nas relações de trabalho, contudo, a tutela desse direito apresenta peculiar complexidade, em razão da existência da subordinação jurídica inerente ao vínculo empregatício e do exercício do poder diretivo pelo empregador.

As transformações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas intensificaram os debates envolvendo os limites jurídicos do uso da imagem do trabalhador. A expansão das redes sociais corporativas, o fortalecimento das estratégias de marketing digital, a implementação de sistemas de monitoramento eletrônico e a consolidação do teletrabalho ampliaram significativamente as possibilidades de captação, armazenamento e divulgação da imagem dos empregados no ambiente laboral. Em muitos casos, a utilização da imagem do trabalhador ultrapassa finalidades meramente internas e passa a integrar estratégias comerciais e institucionais das empresas, gerando discussões acerca da necessidade de consentimento específico, compensação econômica e proteção da privacidade.

Nesse cenário, a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018) introduziu novos parâmetros para o tratamento de dados pessoais no Brasil, incluindo imagens e demais informações capazes de identificar pessoas naturais. A legislação passou a exigir maior transparência, fundamentação jurídica adequada e observância de princípios relacionados à finalidade, necessidade e segurança no tratamento de dados pessoais, impactando diretamente as relações trabalhistas. Assim, práticas empresariais antes tratadas exclusivamente sob a ótica do poder diretivo passaram a demandar análise também sob a perspectiva da proteção de dados e dos direitos fundamentais do trabalhador.

Além disso, o ambiente digital trouxe novas formas de exposição da imagem do empregado, especialmente pela utilização de plataformas virtuais, reuniões remotas, produção de conteúdo institucional e participação em campanhas

publicitárias vinculadas às redes sociais corporativas. Em determinadas situações, tais atividades extrapolam as atribuições originalmente contratadas, podendo suscitar discussões relacionadas ao desvio ou acúmulo de funções, bem como à exploração econômica indevida da imagem do trabalhador.

Diante desse contexto, surge como problema central da pesquisa a seguinte indagação: em que medida o ordenamento jurídico brasileiro protege o direito à imagem do empregado frente ao exercício do poder diretivo do empregador e às exigências impostas pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais? A investigação desse problema revela-se relevante em razão da necessidade de compatibilização entre os interesses econômicos da atividade empresarial e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador no ambiente laboral contemporâneo.

Parte-se da hipótese de que o poder diretivo do empregador não possui caráter absoluto, encontrando limites nos direitos da personalidade assegurados constitucionalmente ao empregado. Supõe-se, ainda, que a LGPD fortaleceu a proteção jurídica já existente ao estabelecer deveres mais rigorosos quanto ao tratamento de dados pessoais nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à utilização da imagem para finalidades comerciais, promocionais ou institucionais.

A presente pesquisa terá como objetivo geral analisar os limites jurídicos do uso da imagem do empregado nas relações de trabalho, à luz da proteção constitucional dos direitos da personalidade, das restrições ao poder diretivo e do regime jurídico instituído pela LGPD. Como objetivos específicos, pretende-se examinar os fundamentos constitucionais do direito à imagem; identificar os limites jurídicos para sua utilização no contrato de trabalho; analisar os impactos da LGPD nas relações laborais; investigar os efeitos da digitalização do trabalho sobre a privacidade do empregado; e examinar a utilização da imagem do trabalhador em redes sociais corporativas e suas possíveis repercussões jurídicas.

Para o desenvolvimento da pesquisa, será adotada metodologia dedutiva, com abordagem bibliográfica e jurisprudencial, mediante análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil de 2002, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho.

O estudo encontra-se estruturado em capítulos que abordarão, inicialmente, os direitos da personalidade e a proteção constitucional do direito à imagem; posteriormente, serão examinados os limites do poder diretivo do empregador e as hipóteses de utilização da imagem do trabalhador; em seguida, serão analisados os impactos da LGPD nas relações de emprego e os desafios decorrentes da digitalização do trabalho; por fim, serão discutidas as implicações jurídicas da utilização da imagem do empregado nas redes sociais corporativas, especialmente sob a ótica do desvio e acúmulo de funções.

1 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE E O DIREITO À IMAGEM

1.1 NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Os direitos da personalidade constituem categoria jurídica fundamental no ordenamento brasileiro, representando atributos essenciais à dignidade humana e ao pleno desenvolvimento da pessoa. Trata-se de direitos subjetivos que garantem ao indivíduo a proteção de seus valores mais intrínsecos, como a vida, a integridade física e psíquica, a honra, a intimidade, a privacidade e a imagem.

Como leciona Vendruscolo (2016), os direitos da personalidade são reconhecidos pela doutrina civilista moderna como direitos inatos, absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, irrenunciáveis e imprescritíveis, nascendo com o indivíduo e acompanhando-o durante toda a sua existência, projetando-se, em certos aspectos, mesmo após a morte.

A Constituição Federal de 1988 conferiu especial relevância aos direitos da personalidade ao estabelecer, em seu artigo 5º, inciso X, que "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" (BRASIL, 1988). Trata-se de norma de eficácia plena e aplicabilidade imediata, que consagrou constitucionalmente a proteção a esses direitos fundamentais.

O Código Civil de 2002, por sua vez, dedicou capítulo específico aos direitos da personalidade (artigos 11 a 21), regulamentando de forma mais detalhada sua proteção no ordenamento infraconstitucional. Destaca-se que o artigo 11 do Código Civil estabelece que, "com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da

personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária" (BRASIL, 2002).

Nesse contexto normativo, o direito à imagem emerge como um dos direitos da personalidade de maior relevância na sociedade contemporânea. Conforme enfatiza Vendruscolo (2016), a imagem constitui expressão da personalidade humana e sua proteção jurídica decorre diretamente do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal.

Doneda (2021) ressalta que a proteção da imagem ganhou nova dimensão com o advento das tecnologias digitais e da sociedade da informação, tornando-se elemento central nas discussões sobre privacidade e proteção de dados pessoais. O autor destaca que a imagem, enquanto dado pessoal, insere-se no contexto mais amplo da tutela da personalidade na era digital, exigindo interpretação sistemática e atualizada dos institutos jurídicos tradicionais.

A relevância prática dessa proteção manifesta-se de forma especialmente sensível no âmbito das relações de trabalho, onde a subordinação jurídica e o poder diretivo do empregador podem criar situações de tensão entre os legítimos interesses empresariais e os direitos fundamentais do trabalhador.

Como observa Delgado (2020), o contrato de trabalho não implica renúncia aos direitos da personalidade, devendo o empregador exercer seu poder diretivo dentro dos limites da razoabilidade, proporcionalidade e respeito à dignidade humana.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

A proteção jurídica à imagem nem sempre foi reconhecida de forma autônoma no ordenamento jurídico. Durante muito tempo, a tutela da imagem era concedida apenas de forma reflexa, quando sua violação atingisse outros direitos já consolidados, como a honra ou a intimidade. A autonomia do direito à imagem como bem jurídico independente representa conquista relativamente recente na história do direito.

Vendruscolo (2016) explica que o reconhecimento da autonomia do direito à imagem decorreu da necessidade de proteger a pessoa contra os avanços tecnológicos que facilitaram a captação, reprodução e difusão de imagens sem

autorização, especialmente com o desenvolvimento da fotografia, do cinema, da televisão e, mais recentemente, da internet e das redes sociais.

No cenário internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 já previa, em seu artigo 12, que "ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação" (ONU, 1948). Embora não mencione expressamente a imagem, essa disposição serviu de fundamento para o desenvolvimento posterior da proteção específica a esse direito.

No Brasil, a evolução legislativa evidencia o progressivo reconhecimento da importância da proteção à imagem. A Constituição Federal de 1988 representou marco fundamental ao elevar a proteção à imagem ao status de direito fundamental, estabelecendo no artigo 5º, inciso X, que "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" (BRASIL, 1988).

Complementarmente, o inciso XXVIII do mesmo artigo 5º assegura "a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas" (BRASIL, 1988), evidenciando a preocupação do constituinte com os aspectos patrimoniais do direito à imagem, especialmente quando utilizada para fins econômicos.

Como observa Doneda (2021), a proteção constitucional à imagem no Brasil vai além da mera tutela da privacidade, reconhecendo dimensões tanto existenciais quanto patrimoniais desse direito. O autor destaca que essa dupla dimensão permite que a pessoa controle não apenas o uso não autorizado de sua imagem, mas também exija compensação quando essa utilização gerar benefícios econômicos a terceiros.

O Código Civil de 2002 regulamentou de forma mais específica a proteção à imagem nos artigos 20 e 21. O artigo 20 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).

Importante destacar que o parágrafo único do artigo 20 do Código Civil dispõe que "em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para

requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes" (BRASIL, 2002), evidenciando que a proteção à imagem pode, em certas circunstâncias, projetar-se mesmo após a morte do titular.

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018) trouxe nova camada de proteção à imagem ao reconhecê-la expressamente como dado pessoal em seu artigo 5º, inciso I, que define dados pessoais como "informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável" (BRASIL, 2018).

Conforme explica Doneda (2021), a LGPD estabelece princípios e regras específicas para o tratamento de dados pessoais, incluindo a imagem, criando obrigações adicionais para aqueles que coletam, armazenam e utilizam tais informações.

Feliciano (2023) ressalta que a aplicação da LGPD nas relações de trabalho representa desafio interpretativo significativo, uma vez que a lei não dispõe de capítulo específico sobre o ambiente laboral, embora seja inquestionável sua incidência nesse contexto. O autor destaca que o empregador, na condição de controlador de dados, deve observar todos os princípios e bases legais previstos na legislação ao tratar dados pessoais de seus empregados, incluindo suas imagens.

A jurisprudência dos tribunais superiores tem desempenhado papel fundamental na construção da proteção efetiva ao direito de imagem. O Superior Tribunal de Justiça consolidou entendimento importante na Súmula 403, estabelecendo que "independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais" (BRASIL, 2009). Essa súmula reconhece o caráter presumido do dano (*dano in re ipsa*) quando há utilização não consentida da imagem para fins lucrativos.

No âmbito trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho tem aplicado analogicamente a Súmula 403 do STJ para proteger o direito de imagem dos empregados, especialmente quando empresas utilizam suas imagens em campanhas publicitárias, materiais promocionais ou estratégias de marketing sem autorização expressa. Essa aplicação jurisprudencial evidencia o reconhecimento de que o contrato de trabalho não implica cessão automática dos direitos de imagem do trabalhador para fins comerciais.

1.3 DIREITO À IMAGEM COMO DIREITO FUNDAMENTAL

O direito à imagem, reconhecido constitucionalmente como direito fundamental, apresenta características peculiares que o distinguem de outros direitos da personalidade e que merecem análise detalhada, especialmente quando se examina sua aplicação no contexto das relações de trabalho.

Vendruscolo (2016) explica que o direito à imagem possui dupla dimensão: uma dimensão moral ou existencial, relacionada à proteção da personalidade e da dignidade humana, e uma dimensão patrimonial, referente à exploração econômica da imagem. Segundo o autor, essa dualidade implica que a violação do direito à imagem pode gerar tanto dano moral quanto dano material, conforme as circunstâncias do caso concreto.

A dimensão moral do direito à imagem relaciona-se com o controle que cada pessoa deve ter sobre a própria imagem, decidindo se, quando, como e onde deseja ser retratada ou ter sua imagem divulgada. Como destaca Doneda (2021), esse controle constitui expressão da autonomia individual e elemento essencial da dignidade humana, permitindo que a pessoa preserve sua identidade e sua apresentação perante a sociedade.

Por outro lado, a dimensão patrimonial reconhece que a imagem possui valor econômico e que sua utilização para fins comerciais ou publicitários deve ser remunerada. Vendruscolo (2016) observa que essa dimensão patrimonial ganhou especial relevância na sociedade contemporânea, onde a imagem tornou-se ativo valioso para empresas que buscam associar seus produtos e serviços a pessoas específicas.

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer no artigo 5º, inciso X, a inviolabilidade da imagem e assegurar indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação, reconheceu expressamente essa dupla dimensão (BRASIL, 1988). Da mesma forma, o inciso XXVIII, alínea "a", do mesmo artigo, ao proteger "a reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas", evidenciou a preocupação com a exploração econômica não autorizada desses atributos da personalidade.

Delgado (2020) enfatiza que o reconhecimento constitucional do direito à imagem como direito fundamental tem implicações importantes para as relações de trabalho. Segundo o autor, os direitos fundamentais constituem limites ao poder diretivo do empregador, que não pode, sob o pretexto de exercer suas prerrogativas contratuais, violar a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador.

O autor explica que o poder diretivo do empregador, embora seja característica essencial do contrato de trabalho e decorra da subordinação jurídica, encontra limites claros nos direitos fundamentais do trabalhador. Como afirma Delgado (2020), "o poder empregatício não é absoluto ou ilimitado, encontrando restrições tanto na legislação trabalhista como nos princípios e regras constitucionais que asseguram direitos fundamentais aos trabalhadores".

Uma característica fundamental do direito à imagem como direito da personalidade é sua natureza extrapatrimonial, ainda que possa gerar efeitos patrimoniais. Como explica Vendruscolo (2016), isso significa que o direito em si não tem valor econômico, mas sua violação ou utilização autorizada pode gerar consequências patrimoniais. Essa distinção é relevante porque, embora o titular possa autorizar o uso de sua imagem mediante remuneração, o direito à imagem em si permanece inseparável da personalidade.

Outra característica essencial é a irrenunciabilidade. Conforme estabelece o artigo 11 do Código Civil, os direitos da personalidade são irrenunciáveis, não podendo seu exercício sofrer limitação voluntária, salvo nos casos previstos em lei (BRASIL, 2002). Vendruscolo (2016) esclarece que isso não significa que a pessoa não possa autorizar o uso de sua imagem, mas sim que não pode renunciar ao direito de controlar essa utilização de forma definitiva e absoluta.

No contexto trabalhista, essa irrenunciabilidade ganha relevância especial. Como observa Delgado (2020), o trabalhador não pode, mesmo que formalmente consinta, renunciar de forma ampla e irrestrita ao controle sobre sua imagem apenas por estar vinculado a um contrato de trabalho. Autorizações para uso da imagem devem ser específicas quanto à finalidade, duração e forma de utilização.

A intransmissibilidade é outra característica fundamental dos direitos da personalidade, incluindo o direito à imagem. Como explica Vendruscolo (2016), embora o titular possa autorizar terceiros a utilizarem sua imagem (cessão de uso), não pode transferir o direito em si, que permanece inerente à sua personalidade. Essa distinção é importante porque mesmo após autorizar o uso, o titular mantém o direito de controlar que essa utilização ocorra nos limites estabelecidos.

Doneda (2021) destaca que a proteção ao direito à imagem na era digital ganhou complexidade adicional com a facilidade de captação, armazenamento, reprodução e disseminação de imagens proporcionada pelas tecnologias contemporâneas. O autor observa que a Lei Geral de Proteção de Dados veio

justamente para criar salvaguardas adicionais nesse contexto, estabelecendo princípios como finalidade, adequação, necessidade e transparência no tratamento de dados pessoais, categoria na qual se inclui a imagem.

A LGPD estabelece em seu artigo 6º os princípios que devem reger o tratamento de dados pessoais, incluindo: finalidade (propósitos legítimos, específicos e informados ao titular), adequação (compatibilidade com as finalidades informadas), necessidade (limitação ao mínimo necessário) e transparência (garantia de informações claras e acessíveis) (BRASIL, 2018). Feliciano (2023) explica que esses princípios se aplicam plenamente ao tratamento da imagem de trabalhadores, criando obrigações específicas para os empregadores.

Particularmente relevante para as relações de trabalho é a questão do consentimento como base legal para tratamento de dados pessoais. A LGPD define consentimento como "manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada" (BRASIL, 2018, art. 5º, XII). No entanto, Feliciano (2023) alerta que, dada a assimetria de poder inerente à relação de emprego, o consentimento do trabalhador pode não ser considerado livre, devendo o empregador buscar outras bases legais para legitimar o tratamento de dados, como o cumprimento de obrigação legal, a execução de contrato ou o legítimo interesse.

O Superior Tribunal de Justiça, ao editar a Súmula 403, consolidou entendimento fundamental para a proteção do direito à imagem: "Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais" (BRASIL, 2009). Essa súmula reconhece que o uso não autorizado da imagem para fins lucrativos configura dano presumido (*in re ipsa*), dispensando a vítima de comprovar prejuízo concreto para ter direito à reparação.

O Tribunal Superior do Trabalho tem aplicado esse entendimento nas relações de trabalho, reconhecendo que o empregador que utiliza a imagem do empregado para fins comerciais, publicitários ou promocionais sem autorização específica viola direito fundamental do trabalhador e deve indenizá-lo, independentemente de prova de prejuízo concreto. Essa jurisprudência evidencia que o contrato de trabalho não contém, de forma implícita, autorização para uso comercial da imagem do empregado.

Delgado (2020) sintetiza o entendimento doutrinário predominante ao afirmar que o direito à imagem do trabalhador constitui direito fundamental que não se subordina integralmente ao poder diretivo do empregador. Segundo o autor, embora o empregador possa, em certas circunstâncias, captar e utilizar a imagem do empregado para finalidades estritamente relacionadas ao contrato de trabalho (como identificação, segurança e controle de acesso), não pode fazê-lo para fins comerciais ou promocionais sem autorização específica e, em regra, sem a devida contrapartida remuneratória.

Essa compreensão do direito à imagem como direito fundamental com dupla dimensão (moral e patrimonial), dotado de características específicas (irrenunciabilidade, intransmissibilidade, extrapatrimonialidade) e protegido por múltiplas camadas normativas (Constituição Federal, Código Civil, LGPD) e jurisprudenciais (Súmula 403 do STJ e jurisprudência do TST), constitui o fundamento teórico essencial para a análise dos limites do uso da imagem do empregado nas relações de trabalho, tema que será aprofundado nas seções subsequentes deste trabalho.

A proteção constitucional ao direito à imagem, portanto, não representa mera declaração formal de princípios, mas sim comando normativo de eficácia plena que vincula todos os atores sociais, inclusive empregadores, e que deve ser interpretado à luz do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Como enfatiza Delgado (2020), a subordinação jurídica característica da relação de emprego não anula nem relativiza os direitos fundamentais do trabalhador, devendo ambos os institutos serem harmonizados mediante aplicação dos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e respeito à dignidade humana.

2 DO USO DA IMAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 ASPECTOS GERAIS DA SUBORDINAÇÃO E PODER DIRETIVO

A relação de emprego constitui-se sobre quatro elementos fático-jurídicos: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. É precisamente a subordinação que confere ao contrato de trabalho sua feição peculiar, pois dela decorre o poder diretivo do empregador, conjunto de prerrogativas que lhe permite organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços.

Delgado (2020) identifica três dimensões desse poder: a organizacional, a de controle e a disciplinar. Essas dimensões operam de forma integrada no cotidiano laboral. Porém, o poder diretivo jamais é absoluto. Nascimento (2009) adverte que seus limites derivam da legislação ordinária e dos princípios constitucionais. O trabalhador não deixa de ser titular de direitos fundamentais ao assinar um contrato e essa titularidade condiciona as prerrogativas patronais.

Sarlet (2018) fundamenta esse argumento na eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a força normativa da Constituição projeta-se sobre as relações entre particulares. Em razão da assimetria estrutural da relação de emprego, essa incidência exige maior rigor. Sarmento (2006) reforça que, quanto maior o desequilíbrio de poder entre as partes, mais intensa deve ser a proteção constitucional contra o arbítrio patronal.

Em perspectiva crítica, constata-se que a subordinação jurídica moderna não pode ser interpretada como sujeição total da pessoa do empregado. Ela se limita à inserção do trabalhador na organização produtiva e à sujeição às diretrizes funcionais do empregador, não implicando renúncia à identidade pessoal nem aos direitos da personalidade (MACHADO, 2009). O contrato vincula a força laborativa, mas a intimidade e a vida privada constituem esferas que o poder diretivo não pode penetrar indiscriminadamente. O empregador pode definir as diretrizes do serviço, mas não dispõe livremente da imagem do trabalhador sem consentimento específico. Portanto, a apropriação da imagem do empregado não se legitima pela mera invocação das prerrogativas patronais, exigindo análise à luz dos princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

2.2 MODALIDADES DE USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR

A imagem pode ser captada pelo empregador com finalidades muito distintas, o que exige a delimitação do regime jurídico e dos limites aplicáveis a cada situação.

A primeira modalidade é a identificação funcional, operada por meio de crachás e controles de acesso biométricos ou fotográficos. Nesse caso, o uso ostenta nexo causal direto com a execução do contrato e insere-se no poder diretivo, dispensando autorização autônoma se não houver qualquer divulgação a terceiros (DELGADO, 2020).

A segunda compreende o videomonitoramento do ambiente laboral. Embora a doutrina reconheça o interesse legítimo do empregador na proteção de seu patrimônio (BARROS, 2009), a prática impõe limites rígidos. O monitoramento oculto ou instalado em áreas dotadas de expectativa razoável de privacidade, como banheiros e refeitórios, desvirtua a proteção patrimonial e caracteriza abuso de direito, configurando vigilância vexatória incompatível com a dignidade do trabalhador.

A terceira e mais conflituosa modalidade é o uso comercial e promocional. Quando a imagem integra a estratégia externa de marketing da empresa, ela deixa a esfera operacional e assume o viés de exploração econômica. Exige-se, assim, autorização expressa, específica e, geralmente, remunerada. O simples fato de o empregado assinar o contrato de trabalho não implica cessão gratuita e implícita de seus direitos de personalidade (BITTAR, 2015; VENDRUSCOLO, 2016).

Por fim, ganha força o uso em ambientes virtuais, videoconferências gravadas e treinamentos on-line. Doneda (2021) alerta que a facilidade de reprodução digital amplifica a vulnerabilidade do empregado, impondo ao controlador o dever de adotar salvaguardas técnicas rigorosas para evitar o tratamento de imagens além das finalidades originalmente declaradas.

2.3 USO INTERNO VERSUS USO COMERCIAL E PROMOCIONAL

A linha divisória entre o uso interno e o uso promocional é determinante para a configuração ou afastamento do dever de indenizar. No uso estritamente interno, voltado à organização corporativa sem repercussão externa, a jurisprudência reconhece margem ao poder diretivo. Ao julgar o RR-20049-37.2015.5.04.0281, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a publicação de fotografia de empregado em informativo interno de circulação restrita, sem conotação comercial externa, não configura conduta ilícita e, por consequência, afasta o dano moral.

O cenário inverte-se diante do uso comercial. A extração de valor econômico da imagem do trabalhador atrai a Súmula 403 do Superior Tribunal de Justiça, que consolidou a tese da indenização *in re ipsa*: a violação ao direito fundamental carrega em si a presunção do dano, dispensando o trabalhador da demonstração de prejuízo concreto.

A crítica jurisprudencial intensifica-se quando o abuso se dá de forma velada, como na imposição ao empregado de atuar como instrumento de divulgação não remunerado de marcas de terceiros. Sob essa perspectiva, a 6ª Turma do TST, no RRAg-101947-46.2016.5.01.0079, firmou o entendimento de que a exigência de uso de uniformes contendo logomarcas de produtos comercializados pela empresa, sem prévia autorização e compensação, viola diretamente o artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, gerando o dever de reparação.

O ponto mais sensível do sistema reside, contudo, na questão do consentimento. A subordinação jurídica e a dependência econômica comprometem a premissa de que qualquer anuência dada no curso do vínculo empregatício seja genuinamente livre (SARMENTO, 2006). Por essa razão, a cessão de imagem deve ser formalizada por instrumento autônomo, de interpretação estritamente restritiva, sendo juridicamente inadequadas as cláusulas contratuais com autorizações genéricas e ilimitadas, que afrontam a irrenunciabilidade consagrada no artigo 11 do Código Civil.

3 DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SEU IMPACTO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS DA LGPD

A Lei nº 13.709/2018 (LGPD) representa avanço estrutural na proteção da privacidade ao promover a passagem de uma cultura puramente reativa, que respondia apenas a violações já consumadas, para um estado permanente de prevenção. O titular da informação deixa de ser tratado como mero objeto dos bancos de dados das organizações e é elevado à condição de sujeito ativo de direitos concretos e exigíveis (DONEDA, 2021).

Tendo como norte a autodeterminação informativa (BIONI, 2019), a norma subordina o tratamento de dados aos princípios da finalidade (usos predeterminados e informados), adequação (congruência entre o dado coletado e a finalidade declarada) e necessidade (limitação ao estritamente indispensável). Por enquadrar fotografias, vídeos e registros biométricos como dados capazes de identificar a pessoa natural, a imagem assume protagonismo central no programa de conformidade exigido das organizações.

3.2 APLICAÇÃO DA LGPD NO AMBIENTE LABORAL

Diante do silêncio da LGPD sobre um regramento específico para as relações de emprego, a adaptação doutrinária faz-se imperativa. Feliciano (2023) esclarece que o empregador assume invariavelmente a condição de controlador da operação de tratamento de dados, suportando a responsabilidade de reparar o trabalhador caso sua atuação cause dano moral, patrimonial ou coletivo decorrente do desrespeito às disposições da lei.

Se, no passado, prevalecia o excesso na retenção de dados sem qualquer critério, hoje o princípio da accountability obriga o empregador a mapear com precisão os fluxos de coleta, uso e descarte das informações pessoais dos trabalhadores (FELICIANO, 2023). A simples impossibilidade de comprovar a base normativa que justifica o tratamento da biometria ou do prontuário do empregado converte-se em conduta antijurídica autônoma, passível de responsabilização perante a Justiça do Trabalho e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

3.3 BASES LEGAIS PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Qualquer tratamento de dados realizado no ambiente da empresa demanda enquadramento nas bases taxativas do artigo 7º da LGPD. Historicamente, o senso comum aponta o consentimento como base legal suficiente; trata-se, contudo, de raciocínio juridicamente frágil e arriscado no contexto das relações de trabalho.

A doutrina moderna entende que a dependência econômica e o desequilíbrio de poder inerentes à relação de emprego comprometem a liberdade real do consentimento do trabalhador (BIONI, 2019). O empregador diligente deve, portanto, priorizar outras bases legais. O cumprimento de obrigação legal sustenta, de forma irrefutável, repasses previdenciários e controles de jornada. A execução de contrato, por outro lado, tem âmbito limitado: ampara exclusivamente o tratamento inerente à concretização da relação contratual, bloqueando o acesso a dados coletados por mera conveniência operacional (PINHEIRO, 2021). O legítimo interesse, base residual por excelência, pode justificar medidas como o controle moderado por câmeras de segurança, desde que o empregado seja previamente informado e o ambiente monitorado não possua expectativa razoável de privacidade.

3.4 DIREITOS DOS TITULARES E OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES

A estrutura da lei confere ao trabalhador instrumentos concretos para solicitar relatórios, opor-se a coletas e exigir o apagamento de dados desnecessários. À pessoa jurídica impõe-se não apenas a criação de estrutura de governança, mas a incorporação da proteção de dados já na concepção de sistemas e processos, princípio denominado *privacy by design*.

Sob perspectiva analítica, a inovação mais relevante da LGPD para o ambiente laboral é a reestruturação da carga probatória. A responsabilização perante a Justiça do Trabalho ou a ANPD consolida-se pela ausência de documentação adequada: se a empresa não apresentar os relatórios de impacto e os registros das operações de tratamento, não conseguirá demonstrar a regularidade de sua conduta em caso de incidente, firmando-se a responsabilização pela postura omissiva do controlador (BIONI, 2019).

3.5 DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

A jurisprudência trabalhista desempenha papel fundamental na tradução dos conceitos de proteção da personalidade e de proteção de dados para a realidade assimétrica dos contratos de emprego. Mais do que sancionar danos comprovados, o TST tem atuado na desconstrução de práticas abusivas revestidas de aparência de legitimidade gerencial.

Aplicando o entendimento cristalizado na Súmula 403 do STJ, o TST tem rechaçado sistematicamente a defesa patronal que busca atrelar o uso lucrativo da imagem ao escopo contratual amplo. O entendimento jurisprudencial consolidou que a renúncia a direitos fundamentais é juridicamente impossível no âmbito da subordinação (DELGADO, 2020), tornando nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que promovem cessões genéricas ou irrestritas da imagem do trabalhador.

Ademais, as demandas trabalhistas encontraram nova e mais robusta fundamentação. Reclamações que outrora se limitavam ao dano moral de base constitucional passaram a ser alicerçadas também na violação direta dos princípios da necessidade e da transparência previstos na LGPD (PINHEIRO, 2021). Diante da

assimetria tecnológica e financeira entre as partes, os magistrados têm reconhecido a possibilidade de inversão do ônus da prova em desfavor da empresa (FELICIANO, 2023). O tratamento de dados do empregado sem transparência deixou de ser visto apenas como má gestão de recursos humanos para configurar violação direta à dignidade constitucional do trabalhador, passível de condenações de caráter pedagógico no âmbito da Justiça do Trabalho.

4 DOS NOVOS DESAFIOS NO AMBIENTE DIGITAL

4.1 DIGITALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A transformação digital, acelerada de forma sem precedentes pela pandemia de Covid-19, dissolveu as fronteiras clássicas do Direito do Trabalho. O abismo que antes separava o local de trabalho do espaço privado, e o tempo de labor do tempo de descanso, foi substituído por zonas de profunda ambiguidade jurídica (PASTORE, 2006).

No plano do direito à imagem, a mudança foi estrutural. Na era analógica, a captação fotográfica era física, episódica e perceptível. Hoje, ela se converteu em um fluxo contínuo de dados, passível de armazenamento indefinido, processamento automatizado e disseminação instantânea (DONEDA, 2021). A legislação, contudo, nem sempre acompanha a velocidade da inovação tecnológica. Pinheiro (2021) ressalta que a LGPD foi promulgada antes da plena consolidação do reconhecimento facial e da inteligência artificial aplicada à gestão de pessoas, deixando lacunas interpretativas que a doutrina e a jurisprudência ainda estão em processo de suprir.

É imperativo observar que o poder diretivo sofreu uma transformação qualitativa. A subordinação, antes limitada ao controle físico e direto do gestor (DELGADO, 2020), passou a contar com ferramentas que registram desde a produtividade por minuto até padrões comportamentais inferidos por algoritmos a partir de expressões faciais em reuniões virtuais. Esse nível de vigilância extrapola qualquer concepção razoável do poder diretivo e penetra em dimensões da personalidade que o Direito tem o dever de proteger. Diante disso, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais (SARLET, 2018) deve atuar como limite jurídico efetivo, impedindo que a assimetria digital se converta em instrumento de supressão da dignidade do trabalhador.

4.2 TRABALHO REMOTO E CAPTAÇÃO DE IMAGENS

O teletrabalho, consolidado nos artigos 75-A a 75-E da CLT e na Lei nº 14.442/2022, é o epicentro do choque entre o poder de controle e a privacidade do trabalhador. Ao transferir a prestação de serviços para o domicílio, a relação de emprego alcança o espaço dotado de proteção constitucional reforçada (art. 5º, XI, da CF), o que impõe limites especialmente rígidos ao exercício do poder diretivo (SARMENTO, 2006).

Na prática, a exigência de que o empregado mantenha câmeras abertas durante toda a jornada, ou a instalação de softwares que capturam imagens de tela e do rosto do trabalhador de forma intermitente, configuram condutas manifestamente ilícitas. Feliciano (2023) identifica nesse cenário uma tripla violação: ao direito à intimidade constitucional (art. 5º, X, da CF), ao poder diretivo exercido de forma abusiva sob a ótica trabalhista, e ao princípio da necessidade previsto na LGPD.

A alegação de que há consentimento formalizado em aditivo contratual não afasta a ilicitude. Como demonstrado, a vulnerabilidade econômica do trabalhador vicia a anuência dada no curso do vínculo empregatício (BIONI, 2019). Do ponto de vista dogmático, o monitoramento visual no teletrabalho somente se justifica com base no legítimo interesse quando for estritamente pontual e proporcional, como a exigência de câmera ativa durante reuniões previamente agendadas, jamais como instrumento de vigilância contínua do ambiente doméstico (PINHEIRO, 2021). O domicílio do empregado permanece como limite intransponível ao poder diretivo do empregador.

4.3 SISTEMAS DE MONITORAMENTO E CONTROLE

Os sistemas de monitoramento e controle de trabalhadores evoluíram de simples registros de ponto para plataformas sofisticadas que integram análise de produtividade, reconhecimento facial, rastreamento de movimentos e inferência comportamental por algoritmos. Essa evolução coloca desafios inéditos para o Direito do Trabalho e para a proteção de dados pessoais, exigindo respostas normativas ainda em construção.

Doneda (2021) classifica os dados coletados por esses sistemas em duas categorias: dados de atividade, registros objetivos de tarefas executadas, tempo produtivo e acessos a sistemas e dados biométricos comportamentais, imagens do rosto, expressões faciais e padrões de comportamento inferidos por algoritmos. A premissa do controle legítimo é que ele incida sobre a atividade profissional, e não sobre a pessoa do trabalhador (BARROS, 2009). Sistemas que rastreiam o indivíduo de forma contínua falham nesse requisito fundamental.

O uso do reconhecimento facial para registro de jornada ilustra o grau de risco jurídico atual. Por envolver imagens do rosto, trata-se de dado sensível (art. 5º, II, da LGPD), cujo tratamento está sujeito a regime mais restritivo. Se o empregador pode controlar a jornada por métodos menos invasivos, como senhas ou aplicativos sem captura facial, a adoção da biometria fisionômica viola frontalmente os princípios da necessidade e da adequação. A conveniência operacional, desacompanhada de necessidade objetiva, não constitui justificativa suficiente para o tratamento de dados sensíveis do trabalhador.

Ainda mais grave é o fenômeno da função gradual de dados identificado por Bioni (2019): o empregador coleta imagens do rosto para controle de ponto e, progressivamente, passa a utilizar o mesmo banco de dados para inferir atenção em treinamentos ou estado emocional em reuniões. Cada uso não informado e não fundamentado em base legal própria configura violação autônoma à LGPD. Em perspectiva mais ampla, o imperativo ético de que a tecnologia deve ser instrumento a serviço do ser humano, e não o contrário, impõe que os sistemas de monitoramento sejam concebidos dentro dos limites do respeito à dignidade e à personalidade do trabalhador, sob pena de converter a relação de emprego em instrumento de vigilância totalitária incompatível com o Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2020; SARLET, 2018).

4.4 USO DA IMAGEM NAS REDES SOCIAIS CORPORATIVAS: DESVIO DE FUNÇÃO E ACÚMULO DE ATRIBUIÇÕES

A consolidação das redes sociais como principal canal de comunicação e marketing das empresas criou uma nova e particularmente delicada modalidade de uso da imagem do trabalhador. Cada vez com maior frequência, empregadores passaram a exigir, ou a pressionar de forma velada, que seus empregados

produzam fotos, vídeos e conteúdos audiovisuais para os perfis institucionais da empresa no Instagram, no LinkedIn, no TikTok e em outras plataformas digitais. Essa prática, aparentemente corriqueira, encerra duas ordens de violação jurídica que o Direito do Trabalho ainda está em processo de sistematizar: o uso não autorizado da imagem para fins comerciais e o acúmulo ilícito de funções.

Do ponto de vista do direito à imagem, a veiculação da figura do empregado nas redes sociais corporativas configura, sem qualquer dúvida, uso comercial ou promocional. As redes sociais são instrumentos de marketing, construção de marca e geração de negócios, não se trata de comunicação interna restrita. Vendruscolo (2016) é enfático ao distinguir os usos: enquanto a fotografia no crachá ou no sistema interno de identificação vincula-se à organização funcional da empresa, a publicação da imagem do trabalhador em perfis públicos com fins de engajamento, atração de clientes e promoção de produtos ou serviços possui natureza inequivocamente comercial, atraindo a proteção da Súmula 403 do STJ e o dever de autorização específica e remuneração adequada.

Bittar (2015) reforça que o aproveitamento econômico da imagem alheia não se presume autorizado por nenhum vínculo contratual preexistente, ainda que de natureza empregatícia. O contrato de trabalho define as obrigações de fazer do empregado em relação à atividade-fim contratada e a produção de conteúdo para redes sociais corporativas raramente integra a descrição de cargo de profissionais contratados para exercer funções operacionais, técnicas, comerciais ou administrativas. A ausência dessa previsão é juridicamente determinante: quando o empregador exige essa produção sem respaldo contratual, não apenas utiliza a imagem sem autorização, como também impõe ao trabalhador atribuições que extrapolam o escopo do contrato firmado.

É nesse segundo aspecto, o das atribuições contratuais, que reside a questão do desvio e do acúmulo de funções. O artigo 456 da CLT estabelece que, a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal (BRASIL, 1943). Contudo, Delgado (2020) esclarece que esse dispositivo não pode ser interpretado como autorização ilimitada para que o empregador amplie indefinidamente as atribuições do trabalhador: a compatibilidade exigida pela norma é funcional e qualitativa, não podendo servir de fundamento para a imposição de funções integralmente distintas das contratadas, especialmente quando essa

imposição acarreta sobreposição de responsabilidades e exige competências técnicas específicas não contempladas na contratação original.

A produção habitual de conteúdo para redes sociais é atividade que exige habilidades específicas, criação de roteiros, fotografia, edição de vídeo, redação publicitária, conhecimento de algoritmos de plataformas digitais, normalmente atribuída a profissionais especializados, como social media managers, criadores de conteúdo e analistas de marketing digital. Quando o empregador transfere essa responsabilidade de forma permanente e reiterada a um trabalhador contratado para exercer função distinta, configura-se o desvio de função: o empregado passa a exercer atribuições diversas e superiores às previstas no contrato, sem que haja o correspondente ajuste remuneratório (BARROS, 2009). Nessa hipótese, incide a Súmula 159 do TST, que assegura ao empregado desviado a remuneração correspondente à função efetivamente exercida durante o período do desvio.

A situação agrava-se quando a produção de conteúdo para redes sociais é cumulada com as funções originais do trabalhador, sem redução das demais obrigações contratuais. Configura-se, nesse caso, o acúmulo de funções, situação em que o empregado passa a exercer simultaneamente as atribuições de seu cargo original e as de um cargo adicional, de natureza distinta. Dallegrave Neto (2014) aponta que o acúmulo de funções, quando não previsto contratualmente e não remunerado de forma específica, constitui enriquecimento sem causa do empregador às expensas do trabalhador, gerando o direito ao pagamento do plus salarial correspondente ao período em que as funções acumuladas foram exercidas. A jurisprudência do TST tem reconhecido esse direito em casos análogos, aplicando o princípio da isonomia salarial e o postulado do trabalho igual, remuneração igual.

Outro ângulo relevante é o da exposição da vida privada do empregado nas redes sociais da empresa. É comum que conteúdos corporativos publicados nessas plataformas exibam não apenas a imagem profissional do trabalhador, mas também aspectos de sua rotina, suas preferências pessoais, seu cotidiano familiar ou suas opiniões, muitas vezes sem que o empregado tenha tido oportunidade de avaliar o impacto dessa exposição sobre sua vida privada e sua reputação pessoal. Barros (2009) enfatiza que a proteção à intimidade do empregado não se restringe ao ambiente físico do trabalho: ela se projeta sobre qualquer situação em que informações pessoais do trabalhador sejam coletadas e divulgadas, independentemente do suporte ou da plataforma utilizada. A publicação de conteúdo

que revela informações privadas do trabalhador sem sua autorização específica configura violação autônoma ao artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, independentemente de qualquer questão relacionada ao uso comercial da imagem.

Sarmiento (2006) acrescenta uma dimensão ainda mais sensível: a pressão para que o empregado apareça nas redes sociais da empresa pode criar constrangimentos que comprometem a liberdade de expressão e a autonomia identitária do trabalhador. Ao veicular sua imagem associada à marca do empregador, o trabalhador pode ter sua identidade pública confundida com a identidade corporativa da empresa, o que dificulta, por exemplo, sua atuação em causas sociais, políticas ou religiosas que eventualmente conflitem com o posicionamento institucional da organização. Esse impacto sobre a liberdade individual do trabalhador é consequência juridicamente relevante do uso não autorizado da imagem nas redes sociais, a ser considerada tanto na avaliação do dano moral quanto na quantificação da indenização.

Doneda (2021) situa essa problemática no marco da LGPD ao observar que a publicação da imagem do trabalhador nas redes sociais corporativas configura operação de tratamento de dados pessoais com finalidade claramente comercial. Para além da necessidade de base legal adequada que, como demonstrado, não pode ser o consentimento viciado pela subordinação, o empregador deve observar o princípio da transparência, informando ao trabalhador de forma clara e prévia quais imagens serão publicadas, em quais plataformas, com quais finalidades e por quanto tempo permanecerão disponíveis. A ausência dessas informações compromete a autodeterminação informativa do trabalhador e configura descumprimento autônomo da LGPD, independentemente da eventual ilicitude pelo uso não autorizado da imagem.

Em síntese, o uso da imagem do trabalhador nas redes sociais corporativas é prática que concentra múltiplas dimensões de ilicitude quando realizada sem respaldo contratual e sem as devidas compensações: viola o direito fundamental à imagem ao utilizá-la para fins comerciais sem autorização específica; pode configurar desvio ou acúmulo ilícito de funções quando imposta de forma permanente a trabalhador contratado para exercer atribuições distintas; expõe indevidamente a vida privada do empregado; e contraria os princípios da LGPD, especialmente os de finalidade, transparência e autodeterminação informativa. O ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda careça de regulamentação específica

para essa modalidade, fornece instrumentos normativos suficientes para a proteção do trabalhador, cabendo à doutrina, à jurisprudência e à atividade regulatória sistematizá-los e torná-los efetivos.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu concluir que o direito à imagem do empregado constitui direito fundamental da personalidade e, portanto, encontra proteção constitucional ampla no ordenamento jurídico brasileiro. Verificou-se que o exercício do poder diretivo do empregador não possui caráter absoluto, devendo ser compatibilizado com os princípios da dignidade da pessoa humana, proporcionalidade, razoabilidade e proteção da privacidade do trabalhador.

Constatou-se que a utilização da imagem do empregado para fins meramente internos e relacionados à organização da atividade empresarial pode ser admitida dentro dos limites ordinários do contrato de trabalho, desde que respeitados os critérios de necessidade, transparência e finalidade. Entretanto, o uso da imagem para fins comerciais, promocionais ou publicitários exige autorização específica do trabalhador, não podendo ser presumido pela simples existência do vínculo empregatício.

A pesquisa também demonstrou que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ampliou os mecanismos de tutela jurídica da imagem do empregado ao estabelecer deveres relacionados à transparência, segurança, finalidade e responsabilização no tratamento de dados pessoais. Nesse sentido, verificou-se que a imagem do trabalhador passou a receber proteção simultânea sob a perspectiva dos direitos da personalidade, do Direito do Trabalho e da proteção de dados pessoais.

Além disso, concluiu-se que a digitalização das relações laborais e o crescimento do teletrabalho intensificaram os riscos de exposição indevida da imagem e da privacidade do empregado, especialmente diante da utilização de sistemas de monitoramento eletrônico, reconhecimento facial e redes sociais corporativas. Observou-se, ainda, que a exigência habitual de produção de conteúdo para mídias empresariais, sem previsão contratual ou contraprestação específica, pode configurar uso indevido da imagem e acúmulo ilícito de funções.

Dessa forma, conclui-se que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos suficientes para proteção da imagem do trabalhador, cabendo à jurisprudência e às empresas promover aplicação compatível com os direitos fundamentais e com as novas exigências do ambiente digital. O estudo evidencia, portanto, a necessidade de fortalecimento de práticas empresariais pautadas na

transparência, no respeito à privacidade e na proteção da dignidade do empregado nas relações de trabalho contemporâneas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BIONI, Bruno Ricardo. *Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento*. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 abr. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 6 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)*. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados pessoais: fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Proteção de dados pessoais e os impactos nas relações de trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2023.

MACHADO, Sidnei. *A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva*. São Paulo: LTr, 2009.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese>. Acesso em: 4 mar. 2026.

PASTORE, José. *As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

PASTORE, José. O trabalho do futuro e o futuro do Direito. *Revista LTr*, São Paulo, ano 83, n. 8, 2019.

PINHEIRO, Patrícia Peck. *Proteção de dados pessoais: comentários à Lei n. 13.709/2018 (LGPD)*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Súmula 403. Independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. *Diário da Justiça eletrônico*, Brasília, DF, 24 nov. 2009. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/sumulas/sum_juris/sum_jur_403.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

VENDRUSCOLO, Weslei. *Direito à própria imagem e sua proteção jurídica*. São Paulo: Fórum, 2016.