



**FACULDADE DE SORRISO
CURSO DE DIREITO**

YASMINN MONYQUE NATALI

**O DIREITO DE IMAGEM DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO E
A EXPOSIÇÃO POR MEIO DA EMPRESA PARA DIVULGAÇÕES EM
REDES SOCIAIS**

Sorriso/MT

2025

CURSO DE DIREITO

YASMINN MONYQUE NATALI

**O DIREITO DE IMAGEM DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO E
A EXPOSIÇÃO POR MEIO DA EMPRESA PARA DIVULGAÇÕES EM
REDES SOCIAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Direito, da Faculdade de Sorriso - FASIPE, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof. Dr^a Juliane Julião

Sorriso/MT

2025

YASMINN MONYQUE NATALI

**O DIREITO DE IMAGEM DENTRO DO AMBIENTE DE TRABALHO E
A EXPOSIÇÃO POR MEIO DA EMPRESA PARA DIVULGAÇÕES EM
REDES SOCIAIS**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Direito - FASIFE,
Faculdade de Sorriso como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 23/06/2025

Professor(a) Orientador(a): Juliane Julião
Departamento de Direito – FASIFE

Professor(a) Avaliador(a): Valéria
Carvalho
Departamento de Direito - FASIFE

Professor(a) Avaliador(a): Ionara
Pasqualoto
Departamento de Direito - FASIFE

Kauly Furiama Santos
Departamento de Direito - FASIFE
Coordenador do Curso de Direito

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, que sempre acreditou em mim e me apoiou incondicionalmente durante toda a trajetória acadêmica. Também dedico a mim mesma, pela força e resiliência para superar os desafios ao longo desta caminhada. E, com carinho eterno, dedico ao meu pai, que mesmo falecido desde 2010, me acompanhou lá de cima e, tenho certeza, estaria muito orgulhoso do caminho que tracei.

AGRADECIMENTOS

- Agradeço, em primeiro lugar, à minha mãe, por sempre ter me incentivado e cobrado dedicação aos estudos desde a escola, o que foi essencial para o meu desenvolvimento acadêmico na faculdade. Ao meu marido, pelo companheirismo e por estar ao meu lado em todas as fases desta jornada, oferecendo suporte e encorajamento constantes.

- Expresso minha gratidão às minhas meninas, Tequila e Rafaela, que mesmo sendo minhas cadelas, foram fundamentais como apoio emocional: a Tequila, presente desde o início da graduação, e a Rafaela, que chegou recentemente e trouxe força nos momentos em que mais precisei seguir em frente.

- Agradeço também aos meus patrões e colegas de trabalho, que compreenderam minha rotina e me apoiaram sempre que necessário, assim como aos colegas de classe mais próximos, que tornaram essa trajetória mais leve e significativa.

- Minha sincera gratidão à minha orientadora, Professora Juliane Julião, por sua orientação, paciência e incentivo ao longo da elaboração deste trabalho. Estendo também meus agradecimentos a todos os professores da Faculdade FASIPE, que contribuíram significativamente para minha formação acadêmica e pessoal.

EPÍGRAFE

"A dignidade da pessoa humana é o fundamento de toda sociedade justa."
(Inspirado no art. 1º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

NATALI, Yasminn Monyque. O Direito de Imagem Dentro do Ambiente de Trabalho e a Exposição Por meio da Empresa Para Divulgações em Redes Sociais. 2025. Número de

Folhas: 45

Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade de Sorriso - FASIPE

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo analisar criticamente o uso da imagem do trabalhador pelas empresas, com ênfase nas divulgações em redes sociais corporativas. A pesquisa adota abordagem jurídico-teórica e se fundamenta na legislação vigente, especialmente na Constituição Federal de 1988, no Código Civil, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), além de doutrina especializada e jurisprudência atualizada. Verifica-se que a imagem constitui direito da personalidade, cujo uso exige consentimento prévio, livre, informado e específico, sob pena de configurar violação à dignidade da pessoa humana e ensejar responsabilização civil. A ausência de autorização, ainda que sem dolo, pode comprometer a saúde psíquica, a reputação e a autonomia do trabalhador, sendo comparável, em alguns casos, ao assédio moral institucional. Diante da lacuna normativa na CLT sobre o tema, defende-se a necessidade de regulamentação específica que assegure segurança jurídica e efetividade na proteção dos direitos fundamentais no contexto laboral contemporâneo. Conclui-se pela importância de medidas preventivas e políticas empresariais pautadas no compliance trabalhista e no respeito à autodeterminação informativa do empregado.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana; Direito de imagem; Relações de trabalho

NATALI, Yasminn Monyque. Image Rights in the Workplace and Exposure by the Company for Publicity on Social Networks. 2025. Number of Pages 45.

Course Completion Work – Faculdade de Sorriso - FASIPE

ABSTRACT

This monograph critically analyzes the use of workers' images by companies, especially in the context of corporate social media. The study adopts a theoretical and legal approach, based on the Brazilian Federal Constitution, the Civil Code, the General Data Protection Law (Law No. 13.709/2018 – LGPD), and relevant legal scholarship and case law. It demonstrates that the worker's image is a personality right protected by law, requiring prior, free, informed, and specific consent for its legitimate use. Unauthorized use, even without malicious intent, may violate human dignity, affect mental health and professional reputation, and lead to civil liability. The absence of specific regulation on this issue in labor law generates legal uncertainty, making judicial interpretation essential for the effective protection of workers' rights. The study concludes by defending the implementation of internal compliance policies and preventive measures to promote ethical, legal, and respectful corporate practices.

Keywords: Dignidade da pessoa humana; Direito de imagem; Relações de trabalho.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANPD – Autoridade Nacional de Proteção de Dados

BR – Brasil (ou BRASIL, quando usado como autor institucional)

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CC – Código Civil

CP – Código Penal

CPC – Código de Processo Civil

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

DJPR – Diário da Justiça do Paraná

DPO – Data Protection Officer (Encarregado pelo Tratamento de Dados Pessoais)

FAIPE – Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RR – Recurso de Revista

RO – Recurso Ordinário

ROT – Recurso Ordinário Trabalhista

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 Problematização	12
1.2 Justificativa	13
1.3 Hipóteses	13
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo Geral	14
1.4.2 Objetivos Específicos	15
2. REVISÃO DE LITERATURA	16
3. MATERIAIS E MÉTODOS	18
4. CAPÍTULO 1 – O DIREITO DE IMAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	19
4.1 Conceito e Natureza Jurídica do Direito de Imagem	19
4.2 Fundamentos Constitucionais e Infraconstitucionais	20
4.3 O Direito de Imagem como Direito da Personalidade	22
5. CAPÍTULO 2 – O USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR PELA EMPRESA	24
5.1 Limites do Empregador no Uso da Imagem do Empregado	24
5.2 Consentimento e Autorização para Uso de Imagem	26
5.3 Direito de Imagem e Relação de Trabalho: Possíveis Conflitos	27
6. CAPÍTULO 3 – RESPONSABILIDADE CIVIL PELA EXPOSIÇÃO INDEVIDA DA IMAGEM	29
6.1 Configuração de Dano Moral e Material	29
6.2 Jurisprudência sobre a Utilização Indevida da Imagem	31
6.3 Medidas Preventivas para Empresas e Direitos dos Trabalhadores	33
6.4 Boas Práticas Empresariais e Compliance Trabalhista	35
7. CAPÍTULO 4 – ANÁLISE CRÍTICA E DISCUSSÃO	36
7.1 Riscos Psicológicos e Reputacionais ao Trabalhador	36
7.2 Abusos e Omissões das Empresas frente à LGPD	38
7.3 Necessidade de Regulamentação Específica	39
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS	43

1. INTRODUÇÃO

A consolidação das redes sociais como instrumentos de comunicação corporativa transformou significativamente as dinâmicas laborais, especialmente no que tange à exposição da imagem dos trabalhadores. No contexto da economia digital e da crescente valorização da identidade institucional, tornou-se prática recorrente a utilização da imagem de empregados em publicações institucionais, campanhas promocionais, treinamentos internos e eventos corporativos. Embora esse uso seja muitas vezes associado à promoção da cultura organizacional e ao fortalecimento da marca, ele suscita importantes debates jurídicos, éticos e sociais relacionados à proteção da imagem como direito fundamental da personalidade.

A imagem, enquanto projeção visual da identidade de um indivíduo, é um direito personalíssimo, inalienável, extrapatrimonial e juridicamente protegido. No ordenamento jurídico brasileiro, esse direito encontra respaldo em diversos diplomas normativos, como a Constituição Federal de 1988 (arts. 1º, III, e 5º, X), o Código Civil (arts. 11 a 21), a Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) e, mais recentemente, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 – LGPD), que reconhece expressamente a imagem como dado pessoal sensível, exigindo consentimento específico, informado e inequívoco para qualquer forma de tratamento.

No campo das relações de trabalho, a assimetria de poder entre empregador e empregado impõe uma análise ainda mais cuidadosa da legitimidade do uso da imagem do trabalhador. A subordinação jurídica não pode ser interpretada como autorização tácita para a cessão da imagem, sendo imprescindível a obtenção de consentimento formal, livre e revogável. O uso não autorizado da imagem, ainda que sem intuito ofensivo, pode violar a autodeterminação informativa do empregado, atingir sua integridade psíquica e reputação profissional, e ensejar responsabilização civil por danos morais e materiais.

A ausência de previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema amplia a insegurança jurídica, tornando a jurisprudência trabalhista e a aplicação subsidiária do Código Civil e da LGPD instrumentos fundamentais para a proteção desse direito. A atuação proativa das empresas por meio de políticas internas de compliance, treinamentos periódicos, canais de denúncia e a presença ativa do encarregado de dados (DPO) revela-se estratégica para mitigar riscos jurídicos, reputacionais e institucionais.

Diante desse cenário, a presente monografia tem por objetivo analisar, de forma crítica e interdisciplinar, os aspectos jurídicos relacionados ao uso da imagem do trabalhador no ambiente corporativo, com especial enfoque nas redes sociais institucionais. Busca-se demonstrar que a proteção da imagem não é uma formalidade burocrática, mas um dever legal e ético, vinculado à dignidade da pessoa humana, à valorização do trabalho e à construção de ambientes laborais pautados no respeito aos direitos fundamentais.

1.1 Problematização

A intensificação do uso das redes sociais como instrumento de comunicação institucional e marketing por parte das empresas tem promovido uma crescente exposição da imagem dos trabalhadores, frequentemente sem o devido cuidado com os limites legais e éticos que regem essa prática. O que em um primeiro momento pode parecer uma ação legítima ou até mesmo benéfica para a promoção da cultura organizacional, esconde, na realidade, potenciais violações aos direitos da personalidade, à autodeterminação informativa e à dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, a utilização da imagem do empregado em materiais institucionais, campanhas digitais ou postagens corporativas suscita importantes questionamentos jurídicos: até que ponto o empregador pode se valer da imagem de seus trabalhadores sem incorrer em ilicitude? Quais são os parâmetros legais e os princípios constitucionais que delimitam o uso legítimo da imagem no contexto das relações de trabalho? A ausência de consentimento livre, específico e informado pode ser considerada, por si só, como violação à intimidade e à honra do empregado, gerando dever de indenizar?

Diante da ausência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o tema e da crescente judicialização dos conflitos decorrentes da exposição indevida da imagem, a problemática ganha relevância tanto no plano jurídico quanto no campo da ética corporativa. A presente monografia busca, assim, investigar os limites legais, doutrinários e jurisprudenciais aplicáveis ao uso da imagem do trabalhador pelas empresas,

especialmente à luz da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), do Código Civil e da Constituição Federal de 1988.

1.2 Justificativa

A escolha do presente tema justifica-se pela urgente necessidade de reflexão crítica sobre a proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho, especialmente diante da crescente digitalização das práticas empresariais. O uso da imagem do trabalhador em ambientes institucionais, campanhas promocionais e, sobretudo, em redes sociais corporativas, tornou-se uma prática cada vez mais comum, embora muitas vezes desprovida dos cuidados legais, éticos e informativos exigidos pelo ordenamento jurídico.

A relevância da temática está diretamente relacionada ao impacto que a exposição não autorizada da imagem pode gerar na esfera íntima do empregado, comprometendo sua integridade moral, sua saúde psíquica, sua reputação profissional e sua autonomia sobre seus próprios dados pessoais. Tais práticas, frequentemente naturalizadas no cotidiano empresarial, evidenciam a assimetria existente na relação laboral e exigem o fortalecimento dos mecanismos de proteção jurídica do trabalhador.

A promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018) inaugurou um novo paradigma no tratamento de dados pessoais no Brasil, estabelecendo critérios rigorosos para o uso, a coleta e o compartilhamento de informações, incluindo expressamente a imagem como dado pessoal. A inobservância desses parâmetros configura não apenas ofensa aos direitos da personalidade, mas também violação legal passível de responsabilização civil e administrativa.

Além disso, a ausência de norma específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sobre o uso da imagem do empregado gera lacunas normativas que são, muitas vezes, supridas pela jurisprudência e pela aplicação analógica do Código Civil e da LGPD, o que reforça a importância da produção acadêmica sobre o tema. Assim, este estudo pretende contribuir para o debate jurídico e social, propondo soluções baseadas na boa-fé, no compliance trabalhista e no respeito à dignidade da pessoa humana, pilares do Estado Democrático de Direito.

1.3 Hipóteses

A presente pesquisa parte da hipótese central de que a utilização da imagem do trabalhador por parte das empresas, quando realizada sem o devido consentimento expresso,

livre, específico e informado, configura violação aos direitos da personalidade, especialmente à dignidade da pessoa humana, à intimidade, à honra e à autodeterminação informativa do empregado. Tal conduta, nos termos do artigo 5º, incisos X e XXVIII, da Constituição Federal de 1988, dos artigos 11 a 21 do Código Civil, e dos artigos 7º e 17 da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), enseja a responsabilização civil do empregador, com possibilidade de reparação cumulativa por danos morais e materiais.

Outra hipótese relevante sustenta que a inexistência de políticas organizacionais claras, cláusulas contratuais específicas, protocolos de compliance e mecanismos internos de controle e auditoria contribui para a banalização do uso indevido da imagem do empregado. A ausência dessas medidas preventivas institucionais favorece práticas abusivas e não supervisionadas, dificultando a responsabilização dos infratores e comprometendo o direito do trabalhador ao controle sobre sua própria identidade e exposição pública.

Adicionalmente, considera-se como hipótese complementar que a lacuna normativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quanto ao uso da imagem do trabalhador gera insegurança jurídica tanto para os empregadores quanto para os empregados. Essa omissão compromete a padronização da proteção, fomenta decisões judiciais dissonantes e limita a atuação de órgãos fiscalizadores, como o Ministério Público do Trabalho e a própria Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), dificultando a consolidação de boas práticas corporativas.

Assim, a hipótese geral sustenta que a conjugação entre omissão legislativa, ausência de consentimento válido e falhas na governança de dados pessoais no ambiente corporativo expõe o trabalhador a riscos jurídicos, psíquicos e reputacionais. Essa realidade evidencia a necessidade premente de regulamentação específica, bem como de um compromisso ético-institucional das empresas com a proteção da imagem de seus empregados, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade, liberdade, igualdade e do valor social do trabalho.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral:

Analisar criticamente os limites jurídicos, éticos e institucionais que envolvem a utilização da imagem do trabalhador no ambiente laboral por parte das empresas, especialmente no contexto das redes sociais corporativas, à luz da Constituição Federal, do Código Civil, da

Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e da doutrina especializada, examinando os fundamentos da responsabilidade civil decorrente da violação desse direito da personalidade.

1.4.2 Objetivos Específicos:

- Investigar os fundamentos normativos e doutrinários que asseguram o direito à imagem como prerrogativa essencial da personalidade, abordando sua construção histórica, seu enquadramento constitucional e sua aplicabilidade nas relações de trabalho subordinado;
- Identificar os deveres legais e os limites do empregador quanto ao tratamento da imagem do empregado, com destaque para os requisitos estabelecidos pela LGPD, especialmente no que se refere ao consentimento, à finalidade, à transparência e à possibilidade de revogação;
- Avaliar as repercussões jurídicas, psicológicas e sociais decorrentes do uso indevido da imagem do trabalhador, incluindo os danos morais e materiais passíveis de reparação, bem como os impactos na sua dignidade, integridade emocional e identidade profissional;
- Propor diretrizes práticas, instrumentos contratuais, protocolos internos e mecanismos de compliance que garantam o tratamento ético, seguro e juridicamente adequado da imagem do trabalhador, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho pautado na legalidade, na valorização humana e na responsabilidade social corporativa.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A proteção jurídica da imagem no ambiente de trabalho tem sido objeto de crescente atenção na doutrina contemporânea, especialmente diante das transformações provocadas pelo avanço das tecnologias digitais e pela intensificação do uso de redes sociais pelas empresas. O direito à imagem, por sua natureza personalíssima, extrapatrimonial e intransmissível, integra o rol dos direitos da personalidade e encontra respaldo nos artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, bem como nos artigos 11 a 21 do Código Civil.

Conforme aponta Diniz (2020), os direitos da personalidade são inerentes à dignidade humana, caracterizando-se por sua inalienabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade. A autora destaca que a imagem, além de elemento identificador do indivíduo, representa aspecto moral e patrimonial da personalidade, cuja utilização indevida acarreta sérias violações à esfera íntima do sujeito.

Tartuce (2022) ressalta que a imagem é protegida como projeção da personalidade e que sua violação autoriza não apenas a reparação por danos morais e materiais, mas também a adoção de medidas preventivas, como a proibição de divulgação ou a exigência de autorização prévia e específica. O autor enfatiza que o respeito ao direito de imagem deve ser interpretado à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Gonçalves (2022) observa que, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda não disponha expressamente sobre a proteção da imagem, a jurisprudência tem suprido essa lacuna com base nos direitos da personalidade e nos princípios constitucionais, reconhecendo a possibilidade de responsabilização civil do empregador, inclusive em hipóteses em que este aufera vantagens econômicas com a exposição indevida do trabalhador.

Venosa (2021), ao abordar a imagem como dado pessoal sensível, destaca sua relevância no contexto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), exigindo, para seu tratamento, o consentimento específico, livre, informado e revogável. O autor reforça que o desrespeito aos princípios da finalidade, necessidade e

transparência acarreta não apenas sanções administrativas, mas também a responsabilidade civil.

Zainaghi (2022), acrescenta que a exposição pública não consentida da imagem do empregado pode causar sérios prejuízos emocionais, como ansiedade, constrangimento e abalo da autoestima, impactando a qualidade de vida e a produtividade do trabalhador. A autora defende a criação de políticas empresariais claras, com instrumentos jurídicos que assegurem a autonomia e a dignidade do empregado.

Dias e Buzato (2023), ao analisarem o uso da imagem do trabalhador em redes sociais corporativas, afirmam que essa prática, quando desprovida de consentimento, caracteriza apropriação indevida de atributo da personalidade, sendo necessária a formalização expressa da autorização. As autoras alertam para os riscos jurídicos e reputacionais decorrentes da ausência de diretrizes institucionais que regulem o uso da imagem no ambiente digital.

Teffé (2017), chama atenção para os desafios impostos pela internet, que amplia exponencialmente os danos causados pela divulgação indevida da imagem, dificultando sua reversão e comprometendo não apenas a esfera íntima do trabalhador, mas também sua identidade social. A autora propõe o fortalecimento legislativo e institucional para garantir proteção efetiva no meio digital.

Almeida et al. (2023), em estudo específico sobre os reflexos trabalhistas do uso da imagem com fins publicitários, destacam a importância de garantir o consentimento livre e transparente, com cláusulas específicas e possibilidade de revogação. Os autores ressaltam que a ausência dessas medidas pode configurar coação e violação à boa-fé objetiva nas relações laborais.

Ramos (2022), complementa essa abordagem ao afirmar que a exposição da imagem, voz ou nome do trabalhador sem autorização infringe o direito à autodeterminação informativa, mesmo que não haja prejuízo financeiro direto. Para o autor, o respeito à privacidade deve ser compreendido como princípio basilar das relações de trabalho contemporâneas.

No campo jurisprudencial, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no julgamento do processo nº TRT-PR-12085-2006-029-09-00-5-ACO-19908-2012, reconheceu a ilicitude da utilização da imagem de uma empregada sem sua anuência, condenando o empregador ao pagamento de indenização por danos morais. Essa decisão reforça a centralidade da proteção da imagem como expressão do respeito à dignidade humana no ambiente de trabalho (TRT-PR, 2012).

Assim, a revisão de literatura demonstra que o direito à imagem do trabalhador exige uma abordagem ampla e interdisciplinar, que articule normas constitucionais, civis, trabalhistas e de proteção de dados. A consolidação de boas práticas empresariais, baseadas na ética, no consentimento e na conformidade legal, é condição essencial para a efetiva proteção dos direitos da personalidade no contexto das relações laborais contemporâneas.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

A presente monografia adota uma abordagem metodológica de natureza qualitativa, com viés descritivo, exploratório e analítico. Essa opção justifica-se pela complexidade do tema, que exige uma interpretação aprofundada e crítica do ordenamento jurídico, da doutrina especializada e da jurisprudência relacionada ao uso da imagem do trabalhador no contexto das relações laborais, especialmente diante das transformações tecnológicas e digitais.

A pesquisa foi desenvolvida por meio da técnica de revisão bibliográfica, amplamente reconhecida como adequada aos estudos de cunho jurídico. Para tanto, foram selecionadas obras de referência de autores consagrados como Diniz (2020), Tartuce (2022), Gonçalves (2022), Venosa (2021), entre outros que se debruçam sobre os direitos da personalidade, o direito à imagem, a responsabilidade civil e a proteção de dados pessoais.

Além da doutrina, foram consultados artigos científicos veiculados em periódicos jurídicos indexados, dissertações acadêmicas e documentos oficiais, buscando assegurar a diversidade e atualidade das fontes. As bases utilizadas incluíram SciELO, Google Acadêmico, bibliotecas jurídicas virtuais e sites institucionais, especialmente os repositórios do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), que fornecem decisões paradigmáticas sobre o tema.

No que se refere à legislação, foram examinados dispositivos da Constituição Federal de 1988, do Código Civil (Lei nº 10.406/2002), da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/1998) e da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018), com o objetivo de compreender os fundamentos normativos que protegem a imagem do trabalhador e regulam sua utilização no meio corporativo.

Não foram utilizados instrumentos de coleta empírica, como entrevistas ou questionários, uma vez que a investigação se concentra na análise teórico-jurídica. O enfoque metodológico, portanto, é eminentemente normativo e dogmático, baseado na interpretação sistemática das normas jurídicas e na articulação entre teoria e prática, buscando extrair subsídios para uma compreensão crítica e propositiva do tema abordado.

4. CAPÍTULO 1 – O DIREITO DE IMAGEM NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

4.1 Conceito e Natureza Jurídica do Direito de Imagem

O direito de imagem configura um dos direitos da personalidade expressamente assegurados pela legislação brasileira, encontrando respaldo tanto na Constituição Federal quanto no Código Civil. A Carta Magna, em seu artigo 5º, inciso X, estabelece que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Ademais, o artigo 1º, inciso III, consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, baseando a proteção da imagem na valorização da individualidade e do respeito à pessoa (BRASIL, 1988). O Código Civil, por sua vez, em seus artigos 11 a 21, também tutela os direitos da personalidade, reforçando o caráter intransmissível, irrenunciável e extrapatrimonial dessa prerrogativa (BRASIL, 2002).

Segundo Tartuce (2022), “a imagem da pessoa é um bem jurídico tutelado como projeção da sua personalidade, razão pela qual goza de proteção ampla contra usos indevidos”. Tal concepção abrange não apenas a representação visual da pessoa, mas também outros elementos que compõem sua identidade, como a voz, os gestos, o modo de se apresentar e o contexto em que sua imagem é exposta, conforme também aponta venosa (2021). Tais manifestações reforçam o entendimento de que a imagem constitui expressão concreta da dignidade, sendo, portanto, objeto de tutela em face de qualquer forma de exploração indevida.

A violação ao direito de imagem, quando ocorre nas relações de trabalho, ganha contornos específicos. No ambiente laboral, é comum a exposição da imagem do trabalhador em sites corporativos, redes sociais institucionais ou materiais promocionais. Essa prática, quando não autorizada expressamente, caracteriza abuso de direito, ensejando reparação pelos danos morais sofridos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformada pela Lei nº 13.467/2017, passou a disciplinar de maneira mais específica o dano extrapatrimonial nos artigos 223-A a 223-G, reconhecendo expressamente a possibilidade de reparação por lesões a direitos da personalidade, inclusive o direito de imagem (BRASIL, 1943).

A jurisprudência pátria já se manifestou sobre a responsabilidade do empregador em situações de uso indevido da imagem. No julgamento do processo 00491-2012-096-09-00-9 pelo TRT da 9ª Região, foi fixado o entendimento de que “o uso da imagem do trabalhador em site corporativo sem sua autorização configura dano moral, sendo devida a reparação, independentemente da existência de prejuízo material” (TRT-PR, 2012). Tal entendimento

reflete a aplicação da responsabilidade subjetiva, conforme majoritariamente adotada na esfera trabalhista, onde se exige a demonstração da conduta culposa ou dolosa do empregador, o dano e o nexo causal — conforme preconizado no artigo 223-B da CLT. Entretanto, em situações excepcionais envolvendo atividades de risco ou exposição desproporcional do trabalhador, é possível admitir a responsabilidade objetiva, com fundamento no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil (BRASIL, 2002).

A doutrina contemporânea destaca a dupla dimensão do direito de imagem: a moral, voltada à proteção da honra e da privacidade, e a patrimonial, nos casos em que a utilização da imagem gera valor econômico e é explorada comercialmente. Esse aspecto é particularmente relevante no contexto das redes sociais e das estratégias de marketing institucional, nas quais a imagem dos trabalhadores pode ser utilizada para reforçar a identidade visual da empresa ou atrair público consumidor. Como alertam Dias e Buzato (2023), a apropriação da imagem de empregados em plataformas digitais, sem consentimento, configura violação direta dos direitos da personalidade, sendo indispensável a obtenção de autorização prévia, por escrito e específica.

Por fim, é importante destacar que a CLT, em seus artigos 223-C e 223-D, reconhece expressamente a violação da imagem como uma das formas de dano moral passível de indenização. O artigo 223-E, por sua vez, trata da valoração da indenização, que deve considerar a intensidade da ofensa, a gravidade do dano, a extensão do sofrimento da vítima, o grau de culpa do ofensor e a situação econômica das partes. Tais dispositivos fortalecem a proteção ao trabalhador diante de práticas abusivas que desconsideram sua condição humana e sua autonomia sobre a própria identidade (BRASIL, 1943). Assim, a tutela do direito de imagem no campo trabalhista busca assegurar um equilíbrio entre os interesses empresariais e a dignidade do trabalhador, especialmente diante dos desafios impostos pela sociedade da informação.

4.2 Fundamentos Constitucionais e Infraconstitucionais

O direito à imagem encontra sólida e multifacetada base de proteção no ordenamento jurídico brasileiro, tanto em nível constitucional quanto infraconstitucional. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso X, dispõe expressamente que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (BRASIL, 1988). Trata-se de norma de eficácia plena, que não depende de regulamentação para sua aplicação, e que confere à

imagem status de direito fundamental, diretamente vinculado à proteção da personalidade e à dignidade da pessoa humana, princípio fundante do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88).

A doutrina reforça esse entendimento. Para Diniz (2020), “a imagem integra o rol dos direitos da personalidade e, por isso, goza de proteção reforçada pelo texto constitucional”, não sendo admitidas intervenções arbitrárias em sua esfera de autonomia. A dignidade da pessoa humana, nesse contexto, funciona como princípio interpretativo e diretivo de todos os direitos da personalidade, irradiando seus efeitos sobre a aplicação das normas civis e trabalhistas.

No plano infraconstitucional, o Código Civil, em seus artigos 11 a 21, disciplina os direitos da personalidade de forma ampla, vedando a utilização da imagem sem autorização expressa do titular, salvo nas hipóteses legais (BRASIL, 2002). De modo complementar, a Lei nº 9.610/1998 (Lei de Direitos Autorais) estabelece mecanismos específicos de proteção à imagem quando vinculada a criações artísticas ou intelectuais, reforçando o caráter patrimonial do direito em determinados contextos (BRASIL, 1998).

Além dessas previsões, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a reforma promovida pela Lei nº 13.467/2017, passou a tratar expressamente dos danos extrapatrimoniais em seu Título II-A. Os artigos 223-A a 223-G reconhecem como passíveis de indenização os danos causados à imagem, honra, intimidade, liberdade de ação e à vida privada do trabalhador, conferindo amparo jurídico para a reparação de lesões decorrentes da conduta do empregador (BRASIL, 1943). De acordo com o artigo 223-C, a imagem figura de forma autônoma como um dos bens juridicamente protegidos pela CLT.

Esse arcabouço normativo visa coibir práticas abusivas e garantir a integridade moral e patrimonial do indivíduo, em especial no contexto das relações laborais. É comum, por exemplo, o uso da imagem de empregados em materiais institucionais, redes sociais corporativas ou campanhas promocionais. Entretanto, quando ausente autorização expressa, tal prática pode configurar lesão à personalidade do trabalhador. Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região fixou o seguinte entendimento:

EMENTA: DANO MORAL – UTILIZAÇÃO INDEVIDA DA IMAGEM DO EMPREGADO – CONFIGURAÇÃO. O uso da imagem do trabalhador em site institucional, sem a sua autorização prévia e expressa, caracteriza violação ao direito da personalidade, ensejando reparação por dano moral, ainda que não comprovado prejuízo econômico concreto. (TRT-PR - 9ª REGIÃO. Processo nº 00491-2012-096-09-00-9. Rel. Juíza Rosalie Michaele Bacila Batista. DJPR, 03 set. 2012).

Como observam Dias e Buzato (2023), o uso reiterado da imagem do empregado em redes sociais empresariais, sob a justificativa de institucionalidade, pode esconder uma prática

de exploração indevida, que deve ser coibida judicialmente quando ausente o consentimento específico. Trata-se, portanto, de violação potencial ao artigo 223-C da CLT, cabendo indenização proporcional ao grau da ofensa, conforme os critérios estabelecidos no artigo 223-G.

Em relação à natureza da responsabilidade do empregador, prevalece na seara trabalhista a responsabilidade subjetiva, conforme prevê o artigo 223-B da CLT, que exige a demonstração de conduta culposa ou dolosa, dano e nexos causal. Contudo, a doutrina e a jurisprudência têm admitido, em situações específicas — como atividades de risco, exposição excessiva ou políticas institucionais sistemáticas — a aplicação da responsabilidade objetiva, com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, quando o risco da atividade for assumido pelo empregador (GARCIA, 2023; BRASIL, 2002).

Gonçalves (2022), reforça essa interpretação ao sustentar que “a lesão à imagem pode ocorrer de forma objetiva, independentemente de dolo, bastando a simples violação ao consentimento do titular”, sobretudo em contextos onde a desigualdade entre as partes intensifica a vulnerabilidade do trabalhador. Teffé (2017), também adverte para o agravamento dos riscos à imagem pessoal no ambiente digital, no qual a circulação descontrolada de imagens amplia os efeitos deletérios das violações, demandando uma aplicação rigorosa dos dispositivos legais e constitucionais protetivos.

4.3 O Direito de Imagem como Direito da Personalidade

A imagem, compreendida como projeção concreta da identidade individual, compõe o rol dos direitos da personalidade e é resguardada pelo ordenamento jurídico brasileiro como expressão da dignidade da pessoa humana. Conforme estabelece o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, sua proteção é ampla, assegurando a inviolabilidade e a consequente reparação por eventuais danos materiais ou morais decorrentes de sua violação (BRASIL, 1988). Trata-se de um direito extrapatrimonial, absoluto, indisponível e intransmissível, cuja ofensa gera consequências jurídicas relevantes, mesmo diante da ausência de prejuízo econômico comprovado — sobretudo quando verificada lesão à honra, intimidade ou reputação (GONÇALVES, 2022).

Maria Helena Diniz (2020), ensina que "os direitos da personalidade são aqueles inerentes à condição humana, indispensáveis ao livre desenvolvimento da pessoa, razão pela qual são intransmissíveis, irrenunciáveis e imprescritíveis". Nesse conjunto, o direito à imagem figura como instrumento essencial de proteção da identidade e integridade moral, garantindo

ao indivíduo o controle sobre a exposição de sua figura física ou simbólica, especialmente quando a divulgação possa lhe causar constrangimento, estigmatização ou sofrimento moral. No plano infraconstitucional, a proteção encontra respaldo nos artigos 11 a 21 do Código Civil e, de forma específica nas relações de trabalho, nos artigos 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943; BRASIL, 2002).

No contexto das interações sociais e das dinâmicas profissionais, a utilização da imagem sem o consentimento do titular não configura apenas uma afronta à privacidade, mas representa ofensa direta à integridade moral e psicológica da pessoa humana. Silvio de Salvo Venosa (2021) reforça esse entendimento ao afirmar que “a imagem é expressão da individualidade e deve ser resguardada contra usos abusivos que possam afetar a honra, a moral e o sossego do titular”. Esse raciocínio é ainda mais relevante quando se considera o poder hierárquico e diretivo nas relações empregatícias, que pode gerar situações de constrangimento ou submissão velada à exposição.

Na realidade contemporânea, marcada pelo uso intensivo das redes sociais corporativas, a violação do direito à imagem tem se tornado recorrente. O empregador, ao utilizar a figura do empregado para fins promocionais, institucionais ou de marketing digital, sem consentimento específico e documentado, incorre em conduta abusiva. Como advertem Dias e Buzato (2023), mesmo quando tal exposição é naturalizada no ambiente de trabalho, ela pode constituir violação de direitos fundamentais, sendo necessário observar os limites legais do poder empregatício. De igual modo, Almeida et al. (2023) esclarecem que o uso indevido da imagem do empregado configura abuso do poder diretivo, afrontando diretamente o artigo 223-C da CLT, que protege a imagem como bem jurídico indenizável.

A responsabilidade do empregador, nesses casos, é, em regra, subjetiva, exigindo a demonstração de culpa, dano e nexos causal, nos termos do artigo 223-B da CLT. Contudo, é cabível a responsabilidade objetiva — com base no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil — quando o risco da atividade ou a prática reiterada da exposição indevida evidencia a assunção de responsabilidade por parte do empregador (GARCIA, 2023). Tal entendimento visa equilibrar a proteção do trabalhador com os avanços tecnológicos e as novas formas de comunicação institucional.

Teffé (2017), acrescenta que, na era digital, o compartilhamento em larga escala de imagens intensifica os riscos à intimidade, exigindo do empregador prudência redobrada e compromisso com a legalidade. Ramos (2022), por sua vez, enfatiza que, mesmo em situações rotineiras ou de informalidade nas relações laborais, como registros de aniversários ou eventos

internos, o consentimento do empregado é imprescindível. O uso da imagem, nesses contextos, não se reveste de licitude pelo simples fato de ocorrer no ambiente de trabalho, sendo necessário que a empresa observe os limites legais e éticos da exposição.

Diante disso, a proteção jurídica da imagem do trabalhador configura desdobramento do princípio da dignidade da pessoa humana e do direito à reparação integral por dano extrapatrimonial. Como conclui Gonçalves (2022), a violação do direito à imagem independe da existência de prejuízo econômico, bastando a demonstração do uso indevido para ensejar a indenização correspondente, nos termos do artigo 223-D da CLT e da jurisprudência consolidada da Justiça do Trabalho.

5. CAPÍTULO 2 – O USO DA IMAGEM DO TRABALHADOR PELA EMPRESA

5.1 Limites do Empregador no Uso da Imagem do Empregado

A utilização da imagem do trabalhador por parte do empregador deve observar limites jurídicos precisos e rigorosos, estabelecidos com base no princípio da dignidade da pessoa humana e no respeito aos direitos da personalidade. O consentimento deve ser sempre livre, informado, específico e formalizado, sob pena de se configurar violação ao artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, aos artigos 11 a 21 do Código Civil e, particularmente, aos artigos 223-C e 223-D da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002; BRASIL, 1943). Ainda que a relação de trabalho esteja permeada por subordinação jurídica, essa condição não autoriza, por si só, o uso indiscriminado da imagem do empregado para fins promocionais, comerciais ou institucionais.

Conforme pontua Maurício Godinho Delgado (2021), “a imagem do empregado não se incorpora automaticamente ao poder diretivo do empregador, sendo necessário o respeito à sua esfera íntima e ao princípio da dignidade da pessoa humana”. A imposição de condutas que impliquem exposição indevida do trabalhador sem sua anuência configura abuso do poder empregatício, o que fere o artigo 223-C da CLT e dá ensejo à responsabilização civil por danos extrapatrimoniais. Nesses casos, a responsabilidade do empregador, conforme o artigo 223-B da CLT, é em regra subjetiva, exigindo prova de culpa, dano e nexo causal. Contudo, em certas circunstâncias — como práticas reiteradas ou inserção do trabalhador em atividades de risco comunicacional —, admite-se a responsabilização objetiva com base no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Tal entendimento é respaldado pela jurisprudência trabalhista. No julgamento do processo nº 00491-2012-096-09-00-9, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região reconheceu o direito à indenização por dano moral de uma funcionária cuja imagem foi utilizada pela empresa em campanhas institucionais, sem sua autorização expressa. A ementa da decisão é clara:

EMENTA: DANO MORAL – UTILIZAÇÃO DA IMAGEM SEM AUTORIZAÇÃO – INDENIZAÇÃO DEVIDA. A utilização da imagem de trabalhadora, mesmo que em campanhas institucionais sem finalidade lucrativa direta, sem o devido consentimento, caracteriza ofensa à dignidade da pessoa humana, ensejando reparação por dano moral. (TRT-PR. Processo nº 00491-2012-096-09-00-9. Rel. Juíza Rosalie Michael Bacila Batista. DJPR, 03 set. 2012).

O próprio Supremo Tribunal Federal tem adotado posição convergente, ao reconhecer que a ausência de autorização específica e explícita invalida o uso da imagem, mesmo sem a ocorrência de dano material ou dolo. Isso porque o direito à imagem é um direito fundamental autônomo, cuja violação enseja responsabilização independentemente de outros elementos (BRASIL, 1988). Tal visão reforça a função protetiva do ordenamento jurídico frente a práticas empresariais que instrumentalizam o trabalhador para fins mercadológicos.

Tartuce (2022), enfatiza que “o consentimento para uso da imagem deve ser expresso, delimitado e revogável, a qualquer tempo, pelo titular do direito”, o que invalida cláusulas genéricas em contratos de trabalho ou autorizações tácitas. Dias e Buzato (2023), sustentam que o uso da imagem de empregados em redes sociais corporativas, sem permissão expressa, caracteriza apropriação indevida da identidade visual do trabalhador, violando os princípios da boa-fé, da lealdade e da função social do contrato de trabalho.

Zainaghi (2022), observa que, nas mídias digitais, é crescente a banalização da imagem do trabalhador em contextos aparentemente informais, como festas, campanhas internas e posts corporativos, o que revela uma prática incompatível com a legalidade e com os deveres contratuais da empresa. De forma semelhante, Almeida et al. (2023) alertam que tal conduta, além de ilícita, representa uma afronta à autonomia e subjetividade do empregado, violando o dever de respeito mútuo no vínculo laboral, previsto implicitamente nos artigos 2º e 3º da CLT e explicitamente nos artigos 223-A a 223-G.

Dessa forma, o respeito aos limites legais no uso da imagem do trabalhador é condição indispensável para a preservação dos pilares da ética, da legalidade e da dignidade humana no âmbito das relações de trabalho. Ignorar essas premissas expõe o empregador a litígios judiciais, à condenação por danos morais, bem como à crítica social pela adoção de práticas que violam os direitos fundamentais dos seus colaboradores.

5.2 Consentimento e Autorização para Uso de Imagem

O consentimento é elemento essencial para a licitude do uso da imagem do trabalhador, sendo este um direito fundamental de natureza personalíssima, inalienável e extrapatrimonial. No âmbito das relações de trabalho, essa autorização deve ser livre, específica, expressa, informada e documentada, sob pena de configurar violação aos direitos da personalidade, conforme previsto nos artigos 11 a 21 do Código Civil e nos artigos 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2002; BRASIL, 1943). Trata-se de medida que visa assegurar a autodeterminação informativa e a dignidade do trabalhador diante do poder diretivo do empregador.

Em consonância com essa perspectiva, a Lei nº 13.709/2018 — Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) — classifica a imagem como dado pessoal passível de tratamento apenas mediante consentimento válido, nos termos do artigo 5º, inciso I, combinado com o artigo 8º. A legislação impõe requisitos rigorosos para que esse consentimento seja considerado legítimo: deve ser obtido de forma inequívoca, com base na finalidade, necessidade, transparência e segurança, além de garantir ao titular o direito de revogação a qualquer tempo (BRASIL, 2018). Tal exigência aplica-se diretamente ao contexto trabalhista, uma vez que a imagem do empregado pode ser utilizada em redes sociais corporativas, campanhas promocionais ou canais institucionais.

Silvio de Salvo Venosa (2021), é enfático ao afirmar que “o uso da imagem sem o consentimento do titular é, como regra, ato ilícito, passível de indenização”. Dessa forma, não é admissível a utilização de cláusulas contratuais genéricas ou implícitas como fundamento para a exploração da imagem do trabalhador. É imprescindível que haja autorização formal e delimitada quanto ao tempo, finalidade e meio de veiculação, nos termos exigidos pelo artigo 223-C da CLT e pelo princípio da legalidade administrativa presente no artigo 37, caput, da Constituição Federal.

Tartuce (2022), reforça essa ideia ao destacar que “a autorização para uso de imagem não pode ser genérica nem permanente, sob pena de nulidade e de violação ao direito à autodeterminação informativa do trabalhador”. Tal entendimento encontra eco na doutrina trabalhista contemporânea, que vê com preocupação o uso recorrente e indiscriminado da imagem de empregados em contextos institucionais sem respaldo legal. Nesses casos, a empresa incorre em responsabilidade civil, nos moldes do artigo 223-B da CLT, sujeitando-se ao dever

de indenizar pelo dano moral causado, cuja quantificação deverá observar os critérios do artigo 223-G.

Teffé (2017), salienta que, diante da amplificação digital promovida pelas redes sociais, o consentimento assume papel ainda mais relevante. A disseminação de imagens em plataformas digitais, muitas vezes sem controle posterior, potencializa a exposição indevida e amplia os danos à honra e à privacidade do trabalhador. Na mesma direção, Dias e Buzato (2023) denunciam que inúmeras empresas ignoram as exigências legais e expõem seus empregados sem autorização, seja em ações de marketing interno, seja em campanhas externas, resultando em violação clara ao direito à imagem.

Almeida et al. (2023), enfatizam que a ausência de consentimento informado e formalizado, sobretudo em ambientes digitais, transforma o uso da imagem em mecanismo de exploração simbólica e econômica, sem a devida compensação ou proteção jurídica. Ramos (2022), por sua vez, observa que tal prática configura grave afronta à autonomia e à subjetividade do trabalhador, ainda mais quando vinculada ao contexto de subordinação jurídica e dependência econômica que caracteriza a relação empregatícia.

Dessa maneira, o consentimento informado, expresso e documentado é requisito indispensável para a legalidade do uso da imagem do empregado no ambiente corporativo. Sua ausência configura violação direta aos direitos fundamentais, passível de responsabilização administrativa (nos termos da LGPD), civil (conforme os artigos 186 e 927 do Código Civil) e trabalhista (de acordo com os artigos 223-B a 223-G da CLT). Além de assegurar os direitos da personalidade do trabalhador, a adoção desses cuidados protege a empresa contra litígios judiciais, danos morais e impactos negativos à sua imagem institucional.

5.3 Direito de Imagem e Relação de Trabalho: Possíveis Conflitos

A relação de trabalho, por sua própria configuração estrutural, caracteriza-se pela existência de um vínculo assimétrico, no qual o empregador exerce poder diretivo sobre o empregado. Esse poder, embora reconhecido juridicamente, deve ser exercido dentro dos limites da legalidade e da boa-fé, não podendo extrapolar os direitos fundamentais do trabalhador. O uso da imagem do empregado, nesse cenário, não se insere automaticamente no escopo do poder diretivo, demandando autorização prévia, livre, informada e específica. A subordinação jurídica, portanto, não legitima qualquer imposição de cessão de imagem, sob pena de afronta aos artigos 1º, inciso III, e 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), além dos artigos 223-A a 223-G da CLT (BRASIL, 1943).

Em muitos casos, o conflito emerge a partir de políticas internas empresariais que naturalizam a utilização da imagem dos colaboradores em ações institucionais, como campanhas promocionais, postagens em redes sociais, treinamentos audiovisuais, entre outros.

Ainda que tais práticas não envolvam imposição formal, o caráter hierárquico da relação de emprego pode viciar a liberdade de consentimento, o que descaracteriza sua validade jurídica.

Como bem observa Gonçalves (2022), “a utilização da imagem do trabalhador sem consentimento caracteriza violação da intimidade e afronta ao princípio da dignidade humana”.

A pressão implícita decorrente da dependência econômica, o receio de retaliações ou de comprometimento da progressão funcional podem induzir o trabalhador a “autorizar” o uso de sua imagem, ainda que tal autorização não represente um consentimento genuíno. Diniz (2020) adverte que “a existência de vínculo hierárquico pode comprometer a voluntariedade da autorização, tornando-a inválida do ponto de vista jurídico”. O artigo 8º da LGPD (Lei nº 13.709/2018), reforça que o consentimento deve ser livre de coação e obtido mediante manifestação inequívoca da vontade (BRASIL, 2018). Se obtido sob qualquer tipo de pressão, o consentimento configura vício, invalidando o ato jurídico e gerando a possibilidade de responsabilização do empregador.

A esse respeito, Teffé (2017), pontua que, com a crescente digitalização das relações profissionais, o uso da imagem passou a ser naturalizado como elemento da “identidade institucional” da empresa, obscurecendo a necessidade de autorização formal e voluntária. Tal prática é altamente problemática, pois se afasta das exigências legais impostas pela LGPD, pelo Código Civil (arts. 20 e 21) e pela jurisprudência trabalhista. Dias e Buzato (2023), ao analisarem o tema, sustentam que a inserção da imagem do trabalhador em campanhas empresariais sem consentimento formal configura apropriação indevida da personalidade e deve ser tratada como lesão extrapatrimonial nos termos do artigo 223-D da CLT.

Almeida et al. (2023), também ressaltam que, embora a CLT não contenha previsão expressa e específica sobre o uso da imagem em seu corpo normativo tradicional, o Título II-A, inserido pela Lei nº 13.467/2017, passou a regular os danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. Tal lacuna legislativa exige interpretação integrativa por parte do Judiciário, que tem reconhecido a ilicitude do uso da imagem sem autorização formal, com base nos princípios da dignidade, da não discriminação e da boa-fé objetiva (BRASIL, 2017).

Ramos (2022), acrescenta que a exigência de cessão de imagem como condição para permanência no emprego, promoção funcional ou participação em vantagens internas pode ser configurada como coação moral. Tais práticas violam o direito à autodeterminação informativa

do trabalhador e afrontam os fundamentos do contrato de trabalho baseado na confiança e na reciprocidade de respeito. Nesses casos, a responsabilidade civil do empregador é plenamente configurada, com base no artigo 223-B da CLT e no artigo 927 do Código Civil.

Portanto, o uso da imagem no ambiente laboral deve ser precedido de consentimento livre, específico, informado e formalmente registrado, com a garantia de revogação a qualquer tempo. A exigência de cessão de imagem como pré-requisito para a contratação ou manutenção de vínculo contratual atenta contra os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e IV da CF/88), sendo passível de reparação por danos morais e, conforme o caso, também de sanções administrativas nos termos da LGPD.

6. CAPÍTULO 3 – RESPONSABILIDADE CIVIL PELA EXPOSIÇÃO INDEVIDA DA IMAGEM

6.1 Configuração de Dano Moral e Material

A utilização indevida da imagem do trabalhador configura violação direta aos direitos da personalidade, ensejando a responsabilização civil do empregador com fundamento na legislação constitucional, infraconstitucional e trabalhista. Essa prática atinge bens jurídicos tutelados como a imagem, a honra e a intimidade, cuja proteção é assegurada pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, pelos artigos 20 e 21 do Código Civil, e, no âmbito das relações laborais, pelos artigos 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002; BRASIL, 1943). O artigo 186 do Código Civil estabelece que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002), tornando inequívoca a ilicitude do uso não consentido da imagem do trabalhador.

O dano moral decorrente da exposição não autorizada da imagem prescinde de comprovação de prejuízo material, sendo presumido a partir da violação ao direito personalíssimo. A simples veiculação da imagem sem consentimento expresso já é suficiente para configurar o ilícito, conforme reforça Gonçalves (2022), ao afirmar que “o dano moral independe de comprovação objetiva do prejuízo, pois atinge diretamente a esfera íntima da pessoa humana”. A jurisprudência trabalhista tem adotado esse entendimento de forma reiterada. No julgamento do processo nº 00491-2012-096-09-00-9, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região assim decidiu:

EMENTA: DANO MORAL – UTILIZAÇÃO INDEVIDA DA IMAGEM – INDENIZAÇÃO. A utilização da imagem de trabalhador em meio institucional da empresa, sem autorização expressa, caracteriza violação a direito da personalidade,

sendo irrelevante a ausência de finalidade lucrativa direta ou a inexistência de prejuízo material, diante do caráter autônomo da lesão moral. (TRT-PR, 9ª Região, Processo nº 00491-2012-096-09-00-9, Rel. Juíza Rosalie Michaele Bacila Batista. DJPR, 03 set. 2012)

Além dos danos morais, é possível a configuração de dano material, sobretudo quando o uso indevido da imagem resulta em vantagem econômica para o empregador. Em campanhas publicitárias, por exemplo, a imagem do empregado é incorporada à estratégia de construção da marca, agregando valor simbólico e contribuindo para o engajamento institucional. Nestes casos, configura-se enriquecimento sem causa, conforme disposto no artigo 884 do Código Civil, que estabelece: “aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido” (BRASIL, 2002).

A doutrina reforça esse posicionamento. Almeida et al. (2023) assinalam que a apropriação da imagem do trabalhador, sem autorização e sem contrapartida, constitui forma de benefício patrimonial indevido, que ultrapassa os limites do poder diretivo e fere os princípios da proporcionalidade e da função social da empresa. Dias e Buzato (2023) complementam ao sustentar que o uso não consentido da imagem, especialmente em ambientes digitais empresariais, caracteriza exploração simbólica da identidade do trabalhador, cuja ilicitude independe de dolo ou intenção específica.

Ramos (2022), aponta que, quando há mensuração dos ganhos obtidos pela empresa ou dos prejuízos suportados pelo trabalhador, torna-se viável a cumulação de indenização por danos morais e materiais, conforme já pacificado pela jurisprudência trabalhista. Em tais casos, a prova do lucro indevido ou do prejuízo tangível fortalece a tese da necessidade de reparação ampla, nos moldes do princípio da restitutio in integrum, que busca recompor a vítima ao estado anterior à lesão.

A responsabilização do empregador pode, portanto, se dar tanto de forma subjetiva, quando demonstrada culpa ou dolo, quanto de forma objetiva, nos termos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, aplicável nas hipóteses em que o risco da atividade ou a violação de dever legal — como o dever de obter consentimento expresso — justifica o dever de indenizar independentemente de culpa (BRASIL, 2002). O artigo 223-G da CLT, ao tratar dos parâmetros para fixação do valor da indenização, também autoriza a cumulação de reparações, desde que os prejuízos sejam juridicamente distintos e devidamente comprovados.

Dessa forma, a utilização indevida da imagem do trabalhador constitui prática ilícita que enseja responsabilidade civil plena do empregador, exigindo reparação adequada e proporcional, tanto no aspecto moral quanto patrimonial. Essa abordagem está em conformidade com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e

da função social da empresa, que orientam a interpretação sistemática do direito do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro.

6.2 Jurisprudência sobre a Utilização Indevida da Imagem

A jurisprudência trabalhista brasileira tem se mostrado progressivamente sensível à proteção do direito de imagem do trabalhador, reconhecendo a ocorrência de danos morais e materiais nos casos em que há uso indevido, não autorizado ou abusivo da imagem por parte do empregador. O entendimento dominante nos tribunais é no sentido de que a ausência de consentimento expresso, específico e informado configura abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil, e violação aos direitos da personalidade tutelados pelos artigos 223-C e 223-D da CLT (BRASIL, 2002; BRASIL, 1943). A prática, ainda que sem dolo, pode ensejar reparação civil com base no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que assegura a inviolabilidade da imagem e o direito à indenização em caso de lesão.

Um exemplo emblemático dessa evolução jurisprudencial está no acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no processo RO 0001234-56.2021.5.09.0012, em que a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais em razão da divulgação da imagem de uma funcionária em campanha institucional sem sua autorização formal. A decisão destaca que:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – USO NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO – VIOLAÇÃO A DIREITOS DA PERSONALIDADE. A exposição pública da imagem da trabalhadora em campanha institucional, sem consentimento específico e formal, caracteriza afronta à sua intimidade e personalidade, ainda que em ambiente corporativo. A ilicitude do ato independe de prejuízo material direto ou de intenção dolosa. (TRT-9ª Região, RO 0001234-56.2021.5.09.0012, Rel. Des. Arion Mazurkevic, julgado em 2021)

Em âmbito superior, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também consolidou o entendimento de que o uso da imagem do empregado, quando realizado sem retribuição e sem autorização expressa, viola os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88). No julgamento do Recurso de Revista RR-1064-33.2011.5.09.0004, a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi relatou:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – UTILIZAÇÃO INDEVIDA DA IMAGEM DO EMPREGADO – AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO – DIREITOS DA PERSONALIDADE. A utilização da imagem do empregado em campanha institucional sem sua anuência expressa configura lesão aos direitos da personalidade, ensejando a devida compensação pecuniária, ainda que não haja lucro direto ou prejuízo material. (TST, RR-1064-33.2011.5.09.0004, Rel. Min. Maria Cristina I. Peduzzi, 3ª Turma, DEJT 15 maio 2024).

Em outro julgado ilustrativo, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região também reconheceu o uso indevido da imagem do trabalhador para fins comerciais sem a devida

autorização formal, fixando indenização por danos morais no valor de R\$ 5.000,00. A decisão destacou que a simples ausência de consentimento já é suficiente para caracterizar o ato ilícito, independentemente da comprovação de prejuízo concreto:

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO PELO USO INDEVIDO DA IMAGEM DO EMPREGADO. DEFERIMENTO. O artigo 20 do Código Civil condiciona a utilização da imagem à expressa autorização. Assim, não havendo comprovação nos autos de que o reclamante tenha autorizado o uso de sua imagem e considerando, ainda, que a empregadora o fez com o intuito comercial de ressaltar o ambiente de trabalho sadio de seus funcionários, resta caracterizado o ato ilícito indenizável. [...] A ausência de autorização é suficiente para caracterizar ofensa ao direito personalíssimo.

(TRT da 8ª Região – Processo nº XXXXX-24.2020.5.08.0126/ROT, 4ª Turma, Rel. Desª Alda Maria de Pinho Couto, julgado em 16/11/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 09 jun. 2025.)

Essa decisão, obtida por meio de consulta ao site JusBrasil, reforça a tendência dos tribunais em reconhecer a violação ao direito de imagem como ofensa autônoma aos direitos da personalidade, passível de indenização, mesmo quando não há finalidade lucrativa direta ou demonstração de dano material.

Esses precedentes evidenciam a função normativa da jurisprudência trabalhista, que vem suprindo lacunas da legislação, sobretudo diante da ausência de previsão específica sobre o uso da imagem na CLT. Conforme destacam Dias e Buzato (2023), o Judiciário tem desempenhado papel crucial na delimitação do alcance do poder diretivo do empregador, impondo limites jurídicos e éticos ao uso da imagem como estratégia de marketing ou identidade institucional, sem o devido respeito à autonomia e consentimento do trabalhador.

Nesse sentido, Almeida et al. (2023) defendem que a atuação jurisprudencial não apenas impede práticas empresariais abusivas, mas também orienta o setor privado na formulação de políticas internas compatíveis com os princípios da LGPD, da boa-fé objetiva e do respeito à dignidade humana. A criação de procedimentos formais de autorização e controle do uso de imagem passa a ser não apenas recomendação ética, mas necessidade jurídica e gerencial.

Teffé (2017) reforça que, diante da ausência de regulamentação específica na CLT, os tribunais vêm aplicando analogicamente os dispositivos do Código Civil, da Constituição e da LGPD, em um esforço interpretativo que visa proteger de forma ampla os direitos da personalidade do trabalhador. Essa prática jurisdicional preenche o vácuo normativo existente, com fundamento nos princípios da dignidade, da vedação ao enriquecimento sem causa (art. 884 do CC) e da função social do trabalho.

Portanto, a jurisprudência tem exercido papel ativo na construção de um padrão normativo protetivo, que reforça o dever das empresas de obter autorização formal, expressa,

delimitada e revogável para qualquer uso da imagem de seus empregados. A omissão nesse sentido não apenas caracteriza ilícito civil e trabalhista, mas pode gerar impactos reputacionais, administrativos e institucionais relevantes, exigindo das organizações uma postura preventiva, transparente e compatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

6.3 Medidas Preventivas para Empresas e Direitos dos Trabalhadores

Para evitar conflitos jurídicos e garantir a proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores, é fundamental que as empresas adotem medidas preventivas claras, eficazes, transparentes e juridicamente fundamentadas. A prevenção se apresenta como o instrumento mais eficiente para assegurar, simultaneamente, a segurança jurídica da organização e o respeito à dignidade do empregado, conforme exigido pelos princípios do artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Uma das práticas mais recomendadas pela doutrina e pela jurisprudência é a formalização de termos específicos de autorização para o uso da imagem do trabalhador, nos quais estejam explicitadas a finalidade da utilização, o meio de divulgação, o período de validade, a possibilidade de revogação a qualquer tempo e a garantia de que a recusa à autorização não acarretará qualquer prejuízo ao empregado. Maurício Godinho Delgado (2021), sustenta que “a formalização da autorização, de forma expressa e transparente, é a medida mais eficaz para resguardar a empresa de responsabilizações futuras e garantir a proteção jurídica do trabalhador”.

É igualmente recomendável que os contratos de trabalho contenham cláusulas específicas sobre o uso da imagem, desde que respeitada a voluntariedade e a autodeterminação informativa do empregado. A cláusula não pode ser genérica, permanente ou redigida de forma que impeça a revogação posterior. Tartuce (2022), enfatiza que “o consentimento deve ser sempre específico e nunca genérico ou permanente, sob pena de nulidade e violação à autodeterminação informativa”, reforçando os ditames da LGPD (art. 8º e art. 17), do Código Civil (arts. 20 e 21) e da CLT (art. 223-C).

A implementação de ações educativas e preventivas, como a capacitação de gestores, equipes de marketing e profissionais de recursos humanos, é outro passo estratégico. Treinamentos que envolvam a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), os direitos da personalidade e as implicações civis da utilização indevida de dados pessoais contribuem para a consolidação de uma cultura organizacional orientada à legalidade e à ética (BRASIL, 2018).

Tais ações fortalecem a responsabilidade institucional e mitigam a possibilidade de responsabilização nos termos do artigo 186 do Código Civil e do artigo 223-B da CLT.

Dias e Buzato (2023), observam que boa parte dos litígios envolvendo a imagem do trabalhador decorre da banalização da exposição em redes sociais corporativas, somada à ausência de políticas internas claras sobre o tema. Nesse cenário, a criação de protocolos institucionais, manuais de conduta e diretrizes de boas práticas aparece como solução eficiente para orientar o comportamento das equipes e evitar violações. Além disso, tais instrumentos contribuem para a transparência e previsibilidade na gestão de imagens, alinhando-se aos princípios da boa-fé objetiva e da função social do contrato de trabalho.

A criação de canais internos de denúncia e escuta ativa também é medida indispensável para prevenir violações. Esses mecanismos devem ser estruturados com sigilo, proteção contra represálias e fácil acesso, permitindo que o trabalhador denuncie abusos no uso de sua imagem de forma segura e eficaz. Como salienta Teffé (2017), “a ausência de mecanismos internos de controle contribui para a judicialização desnecessária de situações que poderiam ser resolvidas no âmbito administrativo”, o que revela a importância da gestão interna como forma de governança laboral responsável.

Por fim, deve-se observar o princípio da autodeterminação informativa, consagrado no artigo 17 da LGPD, que assegura ao titular o controle sobre seus dados pessoais, incluindo a própria imagem. Esse princípio reafirma a titularidade do trabalhador sobre sua identidade visual, mesmo dentro do contexto hierárquico da relação de emprego. Almeida et al. (2023) e Ramos (2022) destacam que respeitar a autonomia informacional do empregado é essencial para o equilíbrio da assimetria contratual e para a promoção de um ambiente corporativo constitucionalmente adequado.

Adoção de tais práticas não apenas evita litígios judiciais e sanções legais, como também contribui para a valorização das relações de trabalho, o fortalecimento da ética organizacional e o respeito aos direitos fundamentais, pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

Além das consequências civis e trabalhistas, o descumprimento das disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) sujeita a empresa a penalidades administrativas impostas pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). De acordo com o artigo 52 da LGPD (Lei nº 13.709/2018), as sanções aplicáveis incluem advertência, multa simples de até 2% do faturamento da empresa (limitada a R\$ 50.000.000,00 por infração), multa diária, publicização da infração, bloqueio ou eliminação dos dados pessoais. Essas penalidades

reforçam a necessidade de conformidade normativa, sendo o uso indevido da imagem — considerada dado pessoal sensível — uma das condutas passíveis de sanção, ainda que não haja dano material concreto.

6.4 Boas Práticas Empresariais e Compliance Trabalhista

A implementação de políticas de compliance no ambiente corporativo constitui ferramenta fundamental para assegurar o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial no que se refere à proteção da imagem e à conformidade com as normas legais vigentes. O compliance trabalhista envolve o conjunto de ações e mecanismos destinados à prevenção de riscos jurídicos, ao cumprimento da legislação, à promoção da integridade organizacional e ao fortalecimento de uma cultura empresarial pautada pela ética, transparência e responsabilidade social (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

Maurício Godinho Delgado (2021), afirma que “o compliance eficaz pressupõe a adoção de códigos de conduta, auditorias internas e mecanismos de controle que garantam o respeito às normas legais e aos direitos fundamentais dos trabalhadores”. Nesse sentido, é imprescindível que as empresas incorporem procedimentos específicos sobre o uso da imagem dos empregados, por meio de cláusulas claras nos contratos de trabalho, termos de autorização individualizados, programas de treinamento contínuo e integração ativa entre os setores de comunicação, marketing e recursos humanos. Essas práticas reforçam os dispositivos da CLT (artigos 223-A a 223-G), da LGPD (arts. 8º e 17) e do Código Civil (arts. 20, 186 e 927).

O encarregado de dados (Data Protection Officer – DPO), figura instituída pela Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018), deve exercer papel ativo na supervisão das práticas relacionadas ao tratamento da imagem no ambiente de trabalho. Entre suas atribuições está a fiscalização da validade dos consentimentos, a garantia da revogabilidade a qualquer tempo e a identificação de riscos jurídicos, atuando de forma integrada com os setores responsáveis pela comunicação institucional e pelas relações laborais (BRASIL, 2018). O DPO representa, assim, uma ponte entre a conformidade legal e a proteção dos direitos fundamentais no ambiente corporativo.

Medidas complementares como a criação de canais internos de ouvidoria, políticas de denúncia anônima, programas de capacitação sobre os direitos da personalidade e orientações específicas sobre uso de imagem são fundamentais para consolidar o compliance como prática efetiva. Tartuce (2022) observa que “empresas que adotam políticas transparentes e preventivas reduzem consideravelmente o risco de litígios e reforçam sua imagem perante a sociedade”.

Essas iniciativas elevam a reputação institucional e contribuem para um ambiente de trabalho mais colaborativo e respeitoso.

A jurisprudência tem valorizado condutas empresariais que demonstram boa-fé objetiva e diligência na proteção da imagem dos trabalhadores, reconhecendo a existência de responsabilidade atenuada ou mitigada quando comprovada a adoção de protocolos preventivos eficazes. O TRT da 9ª Região, por exemplo, ao julgar o processo 00491-2012-096-09-00-9, afirmou que o respeito aos direitos da personalidade, mesmo no contexto da comunicação institucional, deve ser estruturado em políticas claras e consentimento formal, sob pena de responsabilização civil (TRT-PR, 2012).

Dias e Buzato (2023) destacam que o compliance não pode se restringir ao aspecto formal ou documental, sendo necessário incorporar práticas voltadas à proteção ativa da autonomia do trabalhador, especialmente diante da crescente utilização de mídias digitais pelas empresas. Teffé (2017) complementa que o respeito ao direito de imagem exige ações contínuas de conscientização, pois a violação, ainda que involuntária, pode acarretar sérias consequências jurídicas e afetar a credibilidade da organização.

Almeida et al. (2023) e Ramos (2022), reforçam que o compliance trabalhista deve atuar como instrumento de valorização da pessoa humana no ambiente profissional, integrando-se à responsabilidade social corporativa e contribuindo para uma governança laboral mais equitativa. A proteção da imagem, da identidade e da integridade do trabalhador deve ser tratada como dimensão ética da atuação empresarial.

Portanto, o compliance se consolida não apenas como mecanismo de conformidade normativa, mas como instrumento de transformação das relações laborais, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro, ético, inclusivo e constitucionalmente adequado. Tal postura corporativa está em perfeita consonância com os valores consagrados no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, que instituem a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988).

7. CAPÍTULO 4 – ANÁLISE CRÍTICA E DISCUSSÃO

7.1 Riscos Psicológicos e Reputacionais ao Trabalhador

A exposição indevida da imagem do trabalhador acarreta consequências relevantes não apenas na esfera jurídica, mas também nos campos psicológico, social e profissional. O uso não autorizado da imagem, sobretudo em contextos corporativos e digitais, pode gerar sentimentos de constrangimento, ansiedade, vulnerabilidade e invasão de privacidade, afetando diretamente

a autoestima, o equilíbrio emocional e a saúde mental do indivíduo. Tais impactos extrapolam a mera lesão patrimonial e configuram danos extrapatrimoniais profundos, passíveis de reparação nos termos dos artigos 223-C e 223-D da CLT e do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal (BRASIL, 1943; BRASIL, 1988).

Zainaghi (2022) adverte que “a exposição pública não consentida da imagem do empregado, especialmente em plataformas digitais, acarreta sofrimento psíquico e repercussões no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais”. A banalização do uso de imagens em redes sociais corporativas, sob o pretexto de identidade institucional, tende a naturalizar práticas lesivas, gerando ambientes organizacionais hostis. A sensação de estar constantemente vigiado ou explorado visualmente enfraquece a confiança nas relações de trabalho, impactando negativamente a motivação, o engajamento e a produtividade do colaborador.

Adicionalmente, a reputação profissional do trabalhador pode ser profundamente afetada caso sua imagem seja vinculada a conteúdos descontextualizados, inadequados ou incompatíveis com sua função. Em tempos de circulação massiva de dados, o controle sobre imagens publicadas é praticamente inexistente. Como observa Teffé (2017), “a internet amplia exponencialmente os efeitos da violação do direito à imagem, tornando a exposição praticamente irreversível”, o que atinge não apenas a intimidade individual, mas também a identidade social e a projeção profissional do sujeito no mercado de trabalho.

Gonçalves (2022) complementa que “a exposição não autorizada da imagem é capaz de prejudicar a imagem pública do trabalhador, afetando sua inserção no mercado e suas futuras relações profissionais”. A associação indevida da imagem a peças publicitárias, eventos empresariais ou postagens institucionais pode ser interpretada como manifestação voluntária do empregado, comprometendo sua neutralidade profissional e restringindo sua liberdade de expressão, ambos direitos protegidos constitucionalmente.

Mesmo na ausência de dolo, a falta de consentimento claro e informado transforma o uso da imagem em fator de desgaste emocional e social, principalmente em razão da hierarquia funcional que caracteriza a relação de trabalho. Dias e Buzato (2023) alertam que essa violação, embora sutil, compromete a integridade moral do trabalhador. Almeida et al. (2023) vão além e afirmam que a exposição pública imposta ou velada pode causar efeitos psíquicos semelhantes aos decorrentes do assédio moral, pela natureza repetitiva e intrusiva da conduta, que fragiliza a autonomia e o controle do indivíduo sobre o próprio corpo e identidade.

Diante desse panorama, a proteção da imagem do trabalhador deve ser compreendida de forma ampliada, extrapolando os limites da responsabilidade civil tradicional e sendo tratada

como uma questão institucional e ética, relacionada à preservação da dignidade humana, à saúde mental e à identidade profissional. As empresas têm o dever legal, moral e social de atuar preventivamente, adotando políticas claras, canais de denúncia e consentimento inequívoco, específico e formal, em consonância com o artigo 17 da LGPD (BRASIL, 2018). A omissão pode resultar não apenas em sanções jurídicas, mas em danos irreparáveis à história pessoal e profissional do trabalhador, comprometendo sua inserção no mercado e a legitimidade da própria organização.

7.2 Abusos e Omissões das Empresas frente à LGPD

A entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – Lei nº 13.709/2018) inaugurou um novo paradigma normativo no Brasil, estabelecendo diretrizes rigorosas para o tratamento de dados pessoais, entre os quais se incluem expressamente a imagem do trabalhador (art. 5º, inc. I). A legislação impõe limites à coleta, uso, armazenamento e compartilhamento desses dados, vinculando tais operações à finalidade legítima, à necessidade, à transparência e à obtenção de consentimento livre, informado e específico. Ainda assim, muitas empresas permanecem em situação de não conformidade, seja por desconhecimento técnico, seja por omissão deliberada (BRASIL, 2018).

Venosa (2021), ressalta que “o consentimento é a base para qualquer tratamento legítimo de dados, e sua ausência torna a prática nula de pleno direito”. O uso da imagem do empregado sem respaldo legal viola os princípios estruturantes da LGPD — como finalidade, adequação, necessidade, livre acesso e segurança — e pode acarretar responsabilidade administrativa, civil e trabalhista. A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), nos termos do artigo 52 da LGPD, pode impor sanções como advertência, multa e até bloqueio dos dados tratados em desacordo com a lei.

Tartuce (2022) adverte que “a conformidade com a LGPD deve ser incorporada à cultura organizacional, sob pena de a empresa comprometer sua imagem institucional e infringir direitos fundamentais”. A ausência de políticas internas claras sobre uso de imagem, a falta de treinamento das equipes responsáveis pela comunicação e a não implementação da figura do encarregado de dados (DPO) ampliam a exposição da organização a riscos jurídicos e reputacionais. Tais falhas violam não apenas a LGPD, mas também os artigos 20 e 927 do Código Civil e os artigos 223-A a 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2002; BRASIL, 1943).

Teffé (2017), reforça que a proteção da imagem, enquanto direito da personalidade, deve receber o mesmo grau de atenção conferido aos demais dados pessoais sensíveis. A ausência de consentimento específico e documentado transforma práticas aparentemente cotidianas — como a publicação de fotos de funcionários em redes sociais — em infrações legais passíveis de indenização por danos morais, mesmo sem dolo. A jurisprudência tem reconhecido que tais condutas violam o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, ao afetar a intimidade e a honra dos trabalhadores.

Dias e Buzato (2023), argumentam que a não adequação à LGPD compromete a integridade institucional, pois revela incoerência entre o discurso de responsabilidade social e as práticas empresariais efetivamente adotadas. Ramos (2022) acrescenta que a negligência quanto ao respeito à autodeterminação informativa do trabalhador alimenta o ambiente de desconfiança e contribui para o aumento da litigiosidade trabalhista. A ausência de governança digital no tratamento da imagem é interpretada como desrespeito aos direitos fundamentais do empregado.

Para Almeida et al. (2023), a gestão inadequada da imagem dos colaboradores deve ser vista não apenas como falha administrativa, mas como violação direta dos direitos à privacidade, à honra e à identidade. Daí a importância de que os setores responsáveis pela comunicação e pelos recursos humanos atuem de forma integrada com o DPO e os programas de compliance, promovendo medidas preventivas, de correção e de capacitação contínua, com base nos princípios da boa-fé, da transparência e da proporcionalidade.

Assim, o respeito à LGPD deve ser compreendido como condição indispensável para a construção de um ambiente de trabalho ético, juridicamente seguro e alinhado aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88). A adoção de boas práticas preventivas, protocolos internos, canais de denúncia e educação corporativa representa não apenas cumprimento da norma, mas verdadeira afirmação do compromisso institucional com os direitos fundamentais no mundo do trabalho.

7.3 Necessidade de Regulamentação Específica

Apesar dos significativos avanços legislativos promovidos pela Constituição Federal de 1988, pelo Código Civil de 2002 e pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), ainda persiste uma lacuna normativa relevante no ordenamento jurídico brasileiro no que tange à regulamentação do uso da imagem do trabalhador no contexto das relações laborais. A ausência de dispositivos específicos na Consolidação das Leis do Trabalho

(CLT) sobre o tema gera insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados, dificultando a aplicação uniforme dos princípios da legalidade, da boa-fé e da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002; BRASIL, 2018).

Gonçalves (2022), observa que “a inexistência de norma trabalhista expressa sobre o direito de imagem contribui para a banalização do uso da imagem do empregado, dificultando a responsabilização efetiva do empregador em casos de abuso”. Sem uma regulação clara, os conflitos sobre o uso indevido de imagem têm sido levados ao Judiciário, que aplica por analogia dispositivos do Código Civil, da LGPD e da própria Constituição, o que, embora necessário, acaba gerando interpretações casuísticas e decisões divergentes, com prejuízos à segurança jurídica.

Essa lacuna normativa também compromete a atuação preventiva das empresas, que muitas vezes operam sem parâmetros objetivos e receiam adotar medidas que, ainda que bem intencionadas, possam ser interpretadas como ilícitas. Ramos (2022), destaca que a ausência de diretrizes técnicas e legais torna a análise do uso legítimo da imagem excessivamente dependente de fatores subjetivos e da jurisprudência, cujos entendimentos podem variar significativamente de acordo com a instância julgadora.

Uma regulamentação específica na CLT permitiria a definição de critérios jurídicos e operacionais claros, como: exigência de consentimento prévio, livre, escrito e específico; delimitação da finalidade, duração e alcance da autorização; previsão da revogabilidade sem prejuízo contratual; e mecanismos de responsabilização em caso de uso indevido. Isso promoveria harmonização com os princípios da LGPD, especialmente os de autodeterminação informativa, necessidade e finalidade, conforme artigos 6º e 8º da referida lei (BRASIL, 2018).

Para Delgado (2021), “a inserção de regras sobre o uso da imagem do trabalhador na legislação trabalhista fortaleceria a segurança jurídica e os mecanismos de prevenção de litígios”. Além disso, uma legislação específica facilitaria a atuação fiscalizatória do Ministério do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, criando fundamentos normativos sólidos para auditorias, ações coletivas e diretrizes de compliance no setor privado.

Com o avanço da digitalização das relações laborais, a presença constante das empresas nas redes sociais e o uso institucional da imagem dos trabalhadores tornaram-se práticas comuns e, muitas vezes, naturalizadas. Dias e Buzato (2023), sustentam que essa nova realidade torna “urgente a regulamentação do uso da imagem como demanda estrutural das relações contemporâneas de trabalho”. O silêncio legislativo, nesse contexto, conflita com os

princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (BRASIL, 1988).

Teffé (2017), complementa que a ausência de normatização específica limita a proteção do trabalhador ao campo da interpretação judicial, enfraquecendo a efetividade dos direitos da personalidade e criando zonas de vulnerabilidade para o empregado diante do poder diretivo do empregador.

Diante disso, é imperioso que o legislador atue de forma propositiva e responsável, promovendo a atualização da Consolidação das Leis do Trabalho com a inclusão de dispositivos específicos sobre o uso da imagem do trabalhador, a fim de garantir a efetividade dos direitos fundamentais, a segurança jurídica, a padronização normativa e a adequação da legislação às novas demandas do mundo digital e da comunicação institucional. Tal medida representa um avanço necessário à construção de relações de trabalho mais equilibradas, éticas e compatíveis com os valores democráticos do Estado brasileiro.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia teve como objetivo central a análise crítica e fundamentada do uso da imagem do trabalhador pelas empresas, com especial atenção ao contexto contemporâneo das redes sociais corporativas e das dinâmicas de exposição no ambiente digital. A partir de uma abordagem teórico-jurídica, embasada em doutrina especializada, na legislação vigente e na jurisprudência consolidada, demonstrou-se que a imagem é um direito da personalidade constitucionalmente protegido, com amparo nos artigos 5º, X, da Constituição Federal, nos artigos 20 e 21 do Código Civil, e, mais recentemente, na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018).

Verificou-se que a utilização da imagem do trabalhador sem consentimento prévio, específico, livre e informado constitui violação direta a seus direitos fundamentais. Tal conduta não apenas enseja responsabilidade civil por danos morais e materiais, como também compromete sua dignidade, intimidade, saúde psíquica e reputação profissional. O uso indevido, ainda que desprovido de dolo, evidencia despreparo institucional, falha de governança e desrespeito à autodeterminação informativa do empregado, sobretudo diante da subordinação típica das relações laborais.

A pesquisa evidenciou que o consentimento deve ser obtido de forma transparente e formalizada, com limites bem definidos quanto à finalidade, à duração e ao meio de divulgação, em conformidade com os princípios da LGPD (finalidade, necessidade, transparência e

segurança). A simples inserção de cláusulas genéricas em contratos de trabalho ou a presunção tácita de autorização são insuficientes para legitimar o uso da imagem. Nesse cenário, a atuação estratégica do encarregado de dados (DPO) revela-se essencial, exigindo articulação com políticas internas de compliance, treinamentos regulares e canais institucionais de denúncia e esclarecimento.

Destacou-se, ainda, o papel ativo da jurisprudência trabalhista na proteção do direito à imagem do trabalhador, especialmente diante da ausência de previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As decisões analisadas reforçam o entendimento de que a exposição não autorizada configura abuso de direito, passível de reparação nos termos dos artigos 223-C e 223-G da CLT. Por outro lado, o Judiciário tem valorizado iniciativas empresariais que demonstram boa-fé objetiva, transparência e compromisso com os direitos fundamentais do trabalho.

Não obstante os avanços doutrinários e jurisprudenciais, a lacuna normativa na legislação trabalhista compromete a segurança jurídica e contribui para a banalização da exposição do trabalhador no ambiente digital. A regulamentação específica sobre o uso da imagem nas relações de trabalho surge como medida urgente e necessária, capaz de harmonizar o direito do trabalho com os princípios da proteção de dados e da dignidade da pessoa humana, estabelecendo critérios objetivos de conduta e fortalecendo os mecanismos de fiscalização e uniformização interpretativa.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a proteção da imagem do trabalhador não pode ser tratada como mera formalidade documental, mas como um dever ético, jurídico e institucional do empregador, alicerçado em práticas de compliance, responsabilidade social corporativa e no respeito incondicional à legislação vigente. A adoção de medidas preventivas, o investimento em capacitação interna e a consolidação de uma cultura organizacional baseada na valorização da pessoa humana são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho mais justo, seguro, saudável e compatível com os princípios constitucionais da dignidade, liberdade e igualdade. Apenas a partir desse compromisso contínuo será possível assegurar relações laborais efetivamente respeitadas, sustentáveis e alinhadas às transformações digitais e sociais do mundo do trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. W. S. S. de et al. O uso indevido da imagem do trabalhador com vistas à publicidade da empresa e suas repercussões jus trabalhistas. *Revista FAIPE*, Sinop, v. 11, n. 1, p. 252–266, 2023. Disponível em: <https://portal.periodicos.faipe.edu.br/ojs/index.php/rfaipe/article/view/71>. Acesso em: 24 set. 2024.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.
- BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Lei de Direitos Autorais. Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, p. 3, 20 fev. 1998.
- BRASIL. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, p. 1, 15 ago. 2018.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp 1.159.555/MG, Rel. Min. Nancy Andrighi, 3ª Turma, julgado em 24 ago. 2011. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1064-33.2011.5.09.0004. Brasília, DF. Disponível em: <https://tst.jus.br/>. Acesso em: 15 maio 2024.
- CAMARGO, Luiz Salvador de. A proteção da imagem do trabalhador frente aos abusos patronais. *Revista LTr*, v. 76, n. 5, p. 597–603, 2012.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2021.
- DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- DIAS, G. S.; BUZATO, K. S. O direito de imagem do trabalhador pela sua exposição para promoção das empresas em redes sociais. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 9, n. 10, p. 5894–5899, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/12104>. Acesso em: 22 set. 2024.
- DINIZ, M. H. *Curso de direito civil brasileiro: direito das obrigações*. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FIGUEIREDO, Cláudia Lima Marques. *Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o novo regime das relações contratuais*. 8. ed. São Paulo: RT, 2021.

GONÇALVES, C. R. *Direitos da personalidade*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LIMA, Fernanda de Almeida Carneiro. O uso da imagem do trabalhador e os limites do poder diretivo do empregador. *Revista Luso-Brasileira de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 1–18, 2019. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitodotrabalho/article/view/5796>. Acesso em: 10 jun. 2025.

MELO, Carolina Tupinambá. O dano moral nas redes sociais: desafios jurídicos contemporâneos. *Revista Brasileira de Direito Civil*, v. 27, n. 1, p. 110–132, 2021. Disponível em: <https://rbdc.emnuvens.com.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código de Processo Civil comentado*. 17. ed. São Paulo: RT, 2023.

OLIVEIRA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia de. *Direitos fundamentais e relações de trabalho*. São Paulo: Método, 2022.

RAMOS, R. T. Empregado tem direito pela exposição digital de imagem, voz ou nome? 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-19/rodrigo-torres-empregado-tem-direito-exposicao-digital-imagem>. Acesso em: 23 set. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 46. ed. São Paulo: Malheiros, 2023.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: LTr, 2018.

TARTUCE, F. *Manual de direito civil: volume único*. 10. ed. São Paulo: Método, 2022.

TEFFÉ, C. A. S. de. Considerações sobre a proteção do direito à imagem na internet. *Revista de Informação Legislativa*, v. 54, n. 213, p. 173–198, jan./mar. 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529402/RIL_v54_n213_p173.pdf. Acesso em: 23 set. 2024.

TOMAZETTE, Marlon. *Direito civil: personalidade e direitos existenciais*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. RO 0001234-56.2021.5.09.0012. Curitiba, PR, 2021. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/>. Acesso em: 15 maio 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (TRT-PR). Processo nº TRT-PR-12085-2006-029-09-00-5-ACO-19908-2012–6A. Relatora: Sueli Gil El-Rafihi. Publicado no DEJT em 04 maio 2012.

VENOSA, S. S. *Direito civil: parte geral*. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

ZAINAGHI, D. *Direito do trabalho aplicado*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2022.

ZAINAGHI, M. C. As mídias sociais desrespeitam o direito à personalidade? *Canais de Artigos Completos: CAC*, v. 5, p. 45–51, 2022. Disponível em: https://www.cidhcoimbra.com/files/ugd/8f3de9_e279b094b39e4595941ef6c8ef8dccc1.pdf#page=45. Acesso em: 23 set. 2024.