

# A PROTEÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL À IMAGEM DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA SOCIEDADE DIGITAL

**Kainê Luíse Alexandre Ferreira**  
**Marcelly Rodrigues Bastos Azevedo**  
**Adiva Cardoso Ferreira Júnior**  
**Luysa Rocha Guimarães Ferreira**

## RESUMO

O presente trabalho aborda a proteção do direito fundamental à imagem do trabalhador no contexto da sociedade digital, analisando as implicações jurídicas e os danos morais decorrentes da utilização não autorizada de imagens de trabalhadores em plataformas digitais, especialmente sem o seu consentimento expresso e compensação financeira. O estudo defende que a ausência de cláusulas contratuais claras, combinada à falta de consentimento e compensação adequados, contribui para a violação dos direitos fundamentais à imagem e à dignidade dos empregados, expondo-os à exploração comercial e a situações vexatórias. A pesquisa tem o objetivo geral de discutir as implicações jurídicas e a extensão do dano moral causado pela utilização não consentida da imagem de trabalhadores. A metodologia adotada é de abordagem qualitativa, utilizando-se do método dedutivo e da técnica de interpretação sistemática. A pesquisa justifica-se pela crescente relevância da

Kainê Luíse Alexandre Ferreira

Bacharel em Direito pela UNEX – Centro Universitário de Excelência. UNEX – Centro Universitário de Excelência – Itabuna – Bahia – Brasil

Marcelly Rodrigues Bastos Azevedo

Bacharel em Direito pela UNEX – Centro Universitário de Excelência. UNEX – Centro Universitário de Excelência – Itabuna – Bahia – Brasil

Adiva Cardoso Ferreira Júnior

Bolsista Probol (UESC). Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutorando e Mestre em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Professor de Direito da Anhanguera (BA), Faculdade de Ilhéus (BA) e UNEX (BA). Advogado. Presidente da Academia de Letras Jurídicas do Sul da Bahia (Aljusba), no biênio 2024-2026.

Luysa Rocha Guimarães Ferreira

Servidora do TRF da 3ª Região. Mestra em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).

proteção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho digitalizado e pela necessidade de suprir a lacuna na literatura jurídica sobre o tema. Conclusões indicam que, devido à subordinação hierárquica, muitos trabalhadores sentem-se pressionados a aceitar o uso de sua imagem, o que viola sua autonomia e dignidade, ademais, apontam para a necessidade de uma regulamentação mais detalhada para proteger esses direitos.

**Palavras-chave:** Dignidade. Direitos da personalidade. Exploração comercial. Proteção jurídica. Subordinação hierárquica.

### **ABSTRACT**

This paper addresses the protection of the fundamental right to the image of the worker in the context of the digital society, analyzing the legal implications and moral damages arising from the unauthorized use of workers' images on digital platforms, especially without their express consent and financial compensation. We defend the absence of clear contractual clauses, combined with the lack of adequate consent and compensation, contributes to the violation of employees' fundamental rights to image and dignity, exposing them to commercial exploitation and vexatious situations. The general aim of this research is to discuss the legal implications and extent of the moral damage caused by the non-consensual use of workers' images. The methodology adopted is of a basic nature and qualitative approach, using the deductive method and the systematic interpretation technique. The research is justified by the growing relevance of the protection of fundamental rights in the digitalized work environment and the need to fill the gap in the legal literature on the subject. Conclusions indicate that, due to hierarchical subordination, many workers feel pressured to accept the use of their image, which violates their autonomy and dignity, and point to the need for more detailed regulation to protect these rights.

**Keywords:** Personality rights. Commercial exploitation. Hierarchical subordination. Dignity. Legal protection.

### **INTRODUÇÃO**

A proteção do direito fundamental à imagem do trabalhador é um tema de relevância crescente no contexto jurídico contemporâneo, especialmente com o aumento do uso das redes sociais. A intensificação da competição no mercado,

especialmente após a pandemia de Covid-19, resultou no aumento da utilização da imagem dos empregados como ferramenta promocional. A ascensão dos influenciadores digitais como uma nova categoria profissional impulsionou essa tendência, levando empresas a buscar formas de aumentar a visibilidade de suas marcas e produtos. Notavelmente, ao serem contratados, os empregados geralmente não preveem a cessão de seus direitos de imagem nos contratos de trabalho e raramente são compensados por isso.

No ambiente laboral, a imagem dos empregados é frequentemente explorada para fins publicitários e comerciais. Um exemplo marcante dessa prática é o uso de plataformas como *TikTok*, *Instagram* e *Kwai*, nas quais empregadores criam perfis corporativos e utilizam a imagem de seus funcionários para produzir conteúdo promocional. Em muitos casos, os trabalhadores são expostos em vídeos e postagens que os colocam em situações potencialmente vexatórias, com a finalidade de aumentar a visibilidade e lucratividade da empresa. Outrossim, as referidas plataformas são monetizadas, gerando receita direta para as empresas, sem que os empregados, cujas imagens são exploradas, recebam qualquer tipo de compensação financeira.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988 assegura a inviolabilidade da imagem como um direito fundamental, mas a realidade no ambiente de trabalho muitas vezes contrasta com essa garantia. Frequentemente, os contratos de trabalho não contemplam cláusulas claras sobre o uso da imagem dos empregados, deixando-os vulneráveis a abusos. Além disso, é comum o fato de os trabalhadores não serem devidamente compensados pela utilização comercial de suas imagens, o que agrava a violação de seus direitos.

Nesse contexto, a legislação brasileira, incluindo a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece proteções importantes, mas ainda insuficientemente aplicadas na prática. A ausência de consentimento expresso e a falta de compensação financeira adequada pelo uso da imagem dos trabalhadores para fins econômicos são problemas recorrentes que expõem os empregados a situações de exploração.

Tais práticas não apenas ferem os direitos de personalidade, mas também comprometem a dignidade do trabalhador, ao utilizar sua imagem sem o devido respeito às normas legais. Diante desse cenário, torna-se imperativo discutir e reforçar a aplicação dos direitos fundamentais relacionados à imagem no ambiente de trabalho, garantindo que a dignidade e a autonomia dos trabalhadores sejam plenamente respeitadas em um contexto cada vez mais digitalizado.

Nesse sentido, este trabalho é baseado no seguinte questionamento: Como a

utilização da imagem dos trabalhadores em plataformas digitais, sem consentimento expresso e compensação financeira, pode violar os direitos fundamentais à imagem e à dignidade previstos na Constituição Federal?

Partimos de duas hipóteses centrais: 1) A ausência de cláusulas contratuais claras sobre uso da imagem, combinada com a falta de consentimento e compensação adequada, configura violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores; 2) A subordinação inerente à relação empregatícia compele os trabalhadores a cederem seus direitos de imagem por temor a represálias ou à demissão.

Buscando trazer respostas ao problema, o objetivo geral é discutir as implicações jurídicas e a extensão do dano moral causado pela utilização não consentida da imagem de trabalhadores. Especificamente, pretende-se: i) discorrer sobre a proteção do direito à imagem no ambiente laboral e ii) expor se o uso comercial não consentido dessa imagem caracteriza dano moral indenizável.

A escolha do tema justifica-se pela crescente relevância da proteção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho, especialmente diante da intensificação do uso das imagens dos empregados em plataformas digitais sem consentimento expresso e sem compensação financeira. Em um mundo onde a digitalização e as redes sociais têm um impacto cada vez maior nas relações laborais, torna-se essencial entender como essas práticas podem violar os direitos à imagem e à dignidade dos trabalhadores, garantidos pela Constituição Federal.

Além disso, a pesquisa contribui para uma lacuna significativa na literatura jurídica, que ainda carece de estudos aprofundados sobre o impacto da exploração da imagem dos trabalhadores em ambientes digitais. A relevância acadêmica deste trabalho está em sua capacidade de abordar uma problemática contemporânea e pouco explorada, oferecendo uma análise crítica no contexto da proteção dos direitos de imagem dos empregados.

Com relação aos aspectos metodológicos, quanto à natureza, trata-se de natureza básica, pois visa ampliar o conhecimento teórico sobre os direitos fundamentais à imagem e à dignidade dos trabalhadores, sem a intenção imediata de aplicação prática. O foco está em contribuir para o entendimento acadêmico e jurídico sobre o tema, especialmente no contexto das plataformas digitais. Segundo Appolinário, o objetivo principal da pesquisa básica é “o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos” (Appolinário, 2011, p. 146).

Quanto à maneira de tratar do problema, adotou-se a abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender profundamente a utilização da imagem

dos trabalhadores sem consentimento e compensação financeira. Serão analisados conceitos jurídicos, doutrinas e jurisprudências para explorar a violação dos direitos fundamentais à imagem e à dignidade. Conforme destaca Creswell (2007), a abordagem qualitativa trabalha os dados buscando seu significado, baseando-se na percepção do fenômeno dentro do seu contexto.

A presente pesquisa classifica-se de exploratória, uma metodologia cujo objetivo principal é familiarizar-se com um problema pouco estudado. De acordo com Vergara, a pesquisa exploratória “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa” (Vergara, 2006, p. 45).

O método utilizado foi o dedutivo. De acordo com Gil, esse método “parte de princípios (leis ou teorias) reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica” (Gil, 2008, p. 9). A pesquisa adota, portanto, o dedutivismo, ao partir da análise de princípios constitucionais (direito à dignidade e à imagem do trabalhador), para verificar como esses direitos são violados com o uso da imagem dos trabalhadores em plataformas digitais.

A técnica hermenêutica empregada foi a interpretação sistemática. Segundo Carlos Maximiliano, esse processo “consiste em comparar o dispositivo sujeito à exegese, com outros do mesmo repositório ou de Leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto” (Maximiliano, 2002, p. 104-105). A interpretação sistemática leva em conta o sistema em que se insere o texto e procura estabelecer a ligação entre este e os demais elementos da própria Lei, do respectivo campo do direito ou do ordenamento jurídico geral, o que possibilita a verificação total do Direito. Nesse viés, será utilizado o método sistemático, por meio do qual se estabelece a relação das normas constitucionais e infraconstitucionais, para entender a proteção ao direito de imagem no contexto laboral.

Com o propósito de adquirir o conhecimento suficiente e necessário à realização do estudo, foi necessário realizar previamente uma pesquisa bibliográfica para auxiliar na fundamentação teórica e no desenvolvimento. Köche considera a pesquisa bibliográfica indispensável em qualquer tipo de pesquisa, por meio dela o pesquisador conhece e analisa as principais teorias e contribuições acerca do assunto explorado (Köche, 2011).

Além desta introdução e das considerações finais, a pesquisa será estruturada em duas seções principais, em conformidade com os objetivos propostos. Na primeira seção, será discutida a proteção do direito à imagem dos trabalhadores no ambiente

de trabalho e analisado o contexto histórico sobre uso da imagem. Verificar-se-á de que maneira a globalização e o avanço tecnológico impulsionaram o uso da imagem em ambientes digitais. A pandemia de Covid-19 também será considerada um fator que acelerou a utilização de plataformas digitais e, conseqüentemente, ampliou a exposição e o uso da imagem dos empregados.

Outrossim, será dado destaque ao princípio da subordinação, que caracteriza a relação entre empregador e empregado e analisa como essa subordinação técnica, financeira e diretiva pode restringir a autonomia dos trabalhadores na proteção de sua imagem. Em seguida, serão examinados os dispositivos constitucionais e trabalhistas que não só tutelam o direito à imagem, mas também enfatizam a sua importância para a preservação da dignidade do trabalhador e o equilíbrio nas relações de poder no ambiente laboral.

Na segunda seção, será discutido se o uso da imagem dos trabalhadores para fins comerciais, sem o devido consentimento, pode resultar em danos morais. Serão exploradas as implicações jurídicas dessa prática, com base nos limites estabelecidos pela legislação trabalhista e civil, e a necessidade do consentimento expresso para a utilização da imagem do empregado. Além disso, será analisada a reparação de danos morais decorrente do uso indevido da imagem, com base na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

## **A PROTEÇÃO DO DIREITO À IMAGEM DOS TRABALHADORES NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO À IMAGEM**

A proteção do direito à imagem dos trabalhadores no ambiente de trabalho tem se tornado assunto cada vez mais relevante no contexto contemporâneo devido à intensificação das relações laborais e à ampla adoção de tecnologias digitais. No Direito Romano, encontramos as primeiras formulações sobre proteção da honra e da reputação individual, notadamente por meio da Lex Fabia, que estabelecia mecanismos processuais para a defesa de direitos inerentes à personalidade (Szaniawski, 1993).

Durante a Idade Média, com o surgimento das corporações de ofício, observou-se um avanço embrionário na proteção dos direitos dos trabalhadores. Nesse período, “se lançaram as sementes de um conceito moderno de pessoa humana, baseado na dignidade e na valorização do indivíduo

como pessoa” (Szaniawski, 1993, p. 22). A Revolução Industrial foi um contexto propício à violação dos direitos dos trabalhadores, incluindo o direito à imagem. Nesse período, intensificaram-se a exploração do trabalho e a desvalorização da individualidade. Somente no século XX, com a consolidação dos movimentos trabalhistas e da legislação específica, os direitos individuais dos trabalhadores começaram a ser defendidos de forma mais efetiva. Tais direitos limitavam-se, no entanto, e, em grande medida, à regulação da jornada de trabalho, ao direito a férias e às garantias oriundas das convenções coletivas.

O advento da fotografia e, posteriormente, das tecnologias digitais, revolucionou as possibilidades de captar, reproduzir e disseminar a imagem. Ademais, ampliou exponencialmente os riscos de violação desse direito no ambiente de trabalho. Na sociedade contemporânea, profundamente digitalizada, a proteção da imagem do trabalhador transcende o aspecto meramente físico e abrange elementos morais e psicológicos, extensão da integridade psicofísica.

A evolução tecnológica criou um contexto no qual a imagem pessoal tornou-se um ativo de valor comercial significativo, frequentemente explorado sem as devidas salvaguardas legais e/ou éticas, especialmente nas relações de poder assimétricas, marca característica do ambiente laboral.

Nessa perspectiva, a pandemia de Covid-19 representou um ponto de inflexão na utilização da imagem dos trabalhadores. Com a declaração do estado de calamidade pública pelo Decreto nº 6, de 20 de março de 2020 (Brasil, 2020), e o consequente fechamento temporário de estabelecimentos comerciais, muitas empresas migraram rapidamente para o ambiente digital.

Nesse contexto de adaptação forçada, as redes sociais tornaram-se ferramentas essenciais para a manutenção dos negócios, intensificando a exposição dos trabalhadores em conteúdos promocionais. Goldschmidt e Vieira (2020, p. 360) observam:

“Como decorrência deste novo cenário, muitos trabalhadores passaram a trabalhar a partir de suas residências, através do sistema home office. Tal prática trouxe consigo um problema que é o potencial de uso abusivo da imagem e das redes sociais do trabalhador” (Goldschmidt; Vieira, 2020, p. 360).

A transição forçada para o trabalho remoto e a necessidade de as empresas serem avaliadas positivamente durante a crise fizeram que muitos empregadores recorressem à imagem de seus funcionários para humanizar a marca e fortalecer o

vínculo com os clientes. Na maioria das vezes, no entanto, essa prática ocorreu sem a devida consideração dos direitos individuais e da vulnerabilidade dos trabalhadores diante da incerteza e dos desafios da pandemia.

Nesse contexto, após o relaxamento das medidas de isolamento social, diversos empregadores continuaram a adotar a prática de utilizar os próprios funcionários como protagonistas de campanhas publicitárias em vídeos e redes sociais. A produção de vídeos cada vez mais criativos e atraentes tornou-se estratégia essencial para chamar atenção dos consumidores e gerou maiores receitas com menor investimento.

Essa prática, embora aparentemente inofensiva, colocou os colaboradores em estado de vulnerabilidade, expostos a situações desconfortáveis e, muitas vezes, humilhantes. Ao serem pressionados a participar de vídeos que podem comprometer sua imagem pessoal ou profissional, os funcionários se veem diante de um dilema: aceitar a solicitação do empregador e arriscar sua reputação ou se recusar e enfrentar possíveis retaliações. Sobre isso Zainaghi explica:

“[...] As novas tecnologias estão alterando a vida das pessoas e sua própria forma de agir (...). Nesse afã, as pessoas acabam, por vezes, expondo terceiros que nem se quer conhecem e, até provocando situações embaraçosas e/ou problemáticas para que elas expõem. Outra situação é filmar uma situação aleatória (como o caso do trabalhador) e postar sua atitude sem a autorização do mesmo, ignorando os direitos inerentes a personalidade dele. Temos aqui, com certeza, uma infração ao direito fundamental do cidadão, tanto quanto a sua imagem como também quanto ao seu direito à personalidade” (Zainaghi, 2022, p. 49).

A precarização da relação de trabalho, nesse caso, é agravada diante da pressão. Trata-se de um país com altos índices de desemprego, em que a substituição de um empregado relutante pode ocorrer rapidamente. O direito à imagem, expressão dos direitos da personalidade, é consagrado pela Constituição Federal de 1988 e considerado fundamental, visto que protege tanto a dignidade quanto a integridade moral e psicológica do indivíduo. No contexto das relações de trabalho, esse direito ganha especial relevância, pois envolve a preservação da autonomia e da privacidade do trabalhador em face do poder diretivo do empregador.

O uso indevido (sem consentimento ou justa remuneração) da imagem do empregado viola não apenas a esfera pessoal, mas também os direitos fundamentais. Tal circunstância reforça a necessidade de garantir ao trabalhador a proteção efetiva contra abusos no ambiente laboral e assegurar que não haja exploração da imagem

---

como instrumento de publicidade sem o devido reconhecimento e respeito à dignidade.

## DO DIREITO À IMAGEM COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro elevou a dignidade humana à condição de princípio fundamental e estabeleceu direitos e garantias que visam preservar os atributos inerentes à pessoa humana (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2018). Nesse cenário, os direitos da personalidade são essenciais à proteção da dignidade humana, intransmissíveis, indispensáveis, extrapatrimoniais, imprescritíveis, vitalícios e oponíveis erga omnes, salvo exceções explícitas ditadas por interesse público (Bittar, 1991).

O direito à imagem decorre diretamente desses direitos e está intimamente ligado à intimidade e à honra da pessoa. A maneira como a imagem é exposta pode afetar tanto a vida social quanto pessoal do indivíduo, de forma positiva ou negativa (Goldshmidt, 2019). A proteção à imagem é também um direito fundamental, refere-se à exteriorização sensível da individualidade humana e merece amparo jurídico (Pamplona Filho; Stolze, 2019).

No texto constitucional, o direito à própria imagem está consagrado no artigo 5º, X, com referências expressas no artigo 5º, V, que assegura o direito à indenização por danos morais, materiais ou à imagem, e no artigo 5º, XXVIII, a, que trata da proteção contra a reprodução não autorizada da imagem e voz humanas (Sarlet; Marinoni; Mitidiero, 2018).

É indiscutível a tese de que a imagem constitui uma das principais projeções da personalidade e um atributo fundamental dos direitos personalíssimos. Quando usada de forma inadequada, pode gerar constrangimento e prejuízos, sendo necessário observar com rigor se a divulgação ou utilização de determinada imagem viola esses direitos. Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trata de forma sistematizada os direitos de personalidade no âmbito laboral, ou seja, não existe um capítulo específico que assegure a proteção aos direitos de personalidade dos trabalhadores (Brasil, 1943).

Diante dessa lacuna, a aplicação subsidiária do Código Civil (artigos 11 a 21) e da legislação infraconstitucional é fundamental para resguardar esses direitos no contexto das relações de trabalho. A esse respeito, Alvarenga (2013) ressalta que tal lacuna, na Consolidação das Leis do Trabalho, quanto aos direitos de personalidade do trabalhador, não enfraquece a proteção efetiva à integridade física, psíquica, moral

e intelectual no âmbito laborativo.

No âmbito infraconstitucional, por exemplo, o Código Civil Brasileiro versa sobre os direitos da personalidade nos artigos 11 a 21. Especificamente, o artigo 20 veda a utilização da imagem sem autorização, exceto se for necessário para a administração da justiça ou manutenção da ordem pública (Brasil, 2002). Caso a exposição ou o uso da imagem afetem a honra, a boa fama ou respeitabilidade da pessoa, ou se for destinado a fins comerciais, a exposição poderá ser proibida, sem prejuízo do direito à indenização (Goldshmidt, 2019).

Pamplona Filho e Stolze (2019) denominam direitos da personalidade aqueles que envolvem atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa, bem como suas projeções sociais. São dotados de proteção especial, uma vez que visam resguardar os bens mais elevados do ser humano, por isso, o ordenamento jurídico impede que a pessoa despoje desses direitos, conferindo-lhes um caráter de essencialidade. O direito à imagem concede à pessoa o poder de controlar e utilizar sua própria imagem, seja para fins comerciais, seja para fins pessoais.

Esse direito permite, ainda, que o titular impeça a reprodução indevida ou não autorizada de sua imagem, resguardando, assim, um aspecto essencial de sua personalidade. Na Constituição Federal, é importante considerar a vontade do titular do direito à imagem, que deve expressar seu consentimento de forma livre, consciente e específica, preferencialmente antes que terceiros a utilizem. Com o avanço tecnológico e científico, a questão do consentimento ganhou mais relevância, tendo em vista a atual dificuldade para manter o controle sobre o uso de dados pessoais e atributos individuais (Teffé, 2016).

A medida consagrada no inciso X do artigo 5º da Constituição Federal abrange tanto pessoas físicas quanto jurídicas e garante a proteção da imagem contra abusos dos meios de comunicação de massa, como televisão, rádio, jornais, revistas, internet e redes sociais virtuais (Moraes, 2018). Tal qual a imagem, a voz é um direito personalíssimo, protegido tanto pela Constituição (art. 5º, XXVIII, a) quanto pelo Código Civil (art. 20), com o mesmo status de direito fundamental. Assim, imagem e voz estão associadas à intimidade da pessoa, abrangem relações pessoais, familiares, de amizade, bem como interações sociais mais amplas, trabalho, comércio e estudo (Moraes, 2018).

O direito à imagem assegura, portanto, que a pessoa não tenha sua efígie exposta publicamente ou mercantilizada sem consentimento, nem sua personalidade alterada de maneira que possa causar danos à sua reputação. Essa prerrogativa

abrange tanto a imagem quanto o uso e a difusão dela. Desse modo, é necessário licença para sua captação por meios tecnológicos (Diniz, 2013).

Dois aspectos interpõem-se no direito à imagem: moral e material. O aspecto moral refere-se ao direito de cada indivíduo se opor à exposição de sua imagem; o material envolve a possibilidade de exploração econômica da imagem, dentro dos limites legais, incluindo a indenização em caso de violação (Delgado, 2019). Apesar de ser extrapatrimonial, já que não é mensurável em dinheiro, o direito à imagem gera consequências econômicas, especialmente no que diz respeito à exploração comercial da própria imagem.

No contexto das relações de trabalho, é comum o empregador utilizar a imagem do empregado, especialmente para promover produtos e serviços. No cenário atual, no entanto, observa-se que muitos empregadores não solicitam o consentimento expresso e específico dos trabalhadores para tal uso. Isso cria uma situação de abuso, na qual a imagem dos empregados é explorada sem autorização prévia, desrespeitando os direitos de personalidade e ignorando o fato de que a relação hierárquica já impõe uma pressão implícita sobre o trabalhador.

Esse cenário tornou-se ainda mais evidente durante a pandemia de Covid-19, quando houve um aumento significativo no uso de redes sociais, como *Facebook*, *Instagram* e grupos de *WhatsApp*, para promover produtos e serviços. Muitas vezes, a imagem ou a voz dos empregados foi utilizada em anúncios, associando a imagem do trabalhador à da empresa e de seus produtos, sem o devido consentimento expresso, uma forma de realizar publicidade e, por conseguinte, comercializar produtos e mercadorias.

Nesse contexto, o trabalhador, diante da relação hierárquica estabelecida com o empregador e por temer perder o emprego ou sofrer outras represálias, sente-se pressionado a permitir o uso de sua imagem. A subordinação cria uma situação de vulnerabilidade, levando o empregado a ceder ao uso indevido de sua imagem sem questionamentos.

Ao utilizar a imagem do empregado sem consentimento, o empregador não só infringe o direito à imagem, mas também a dignidade da pessoa. A identidade do trabalhador é muitas vezes vinculada à empresa de forma que ele se sente exposto ou associado a produtos e serviços sem o devido reconhecimento. Em um ambiente de subordinação, isso demonstra quem está do lado mais vulnerável.

Sendo assim, a violação ao direito à imagem implica violação da dignidade. No plano da relação de emprego, a dignidade da pessoa trabalhadora também estará sendo violada à medida que as qualidades e atributos essenciais do trabalhador

restarão violados. É possível dizer, então, que os Direitos de Personalidade visam à proteção do ser não só enquanto pessoa humana, nas diversas relações sociais e econômicas, mas também nas relações de emprego.

#### DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018) representa um avanço significativo no ordenamento jurídico brasileiro quanto à proteção de dados pessoais, incluindo aqueles relacionados à imagem. No contexto das relações de trabalho, a LGPD trouxe novas perspectivas e garantias para a proteção da imagem do trabalhador, complementando as já existentes na Constituição Federal e no Código Civil.

A LGPD considera a imagem um dado pessoal que está sujeito aos princípios e regras estabelecidos na legislação. Em determinadas circunstâncias, a imagem pode até ser classificada de dado pessoal sensível, especialmente quando seu uso permite identificar aspectos relacionados à origem racial ou étnica do indivíduo.

No ambiente laboral, a utilização da imagem do trabalhador deve observar os princípios fundamentais estabelecidos pela LGPD: o princípio da finalidade, que exige um tratamento com propósitos legítimos, específicos e informados ao titular; o princípio da adequação, que determina a compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas; e o princípio da necessidade, que limita o tratamento ao mínimo necessário às suas finalidades.

Um dos aspectos mais relevantes da LGPD para a proteção da imagem do trabalhador é a exigência de consentimento específico para o tratamento de dados pessoais. O consentimento deve ser livre, informado e inequívoco, não podendo ser presumido ou obtido mediante cláusulas genéricas. Significa que, no contexto trabalhista, o empregador precisa obter autorização específica para usar a imagem do funcionário, bem como detalhar a finalidade, o período e a forma de utilização dessa imagem.

A subordinação, característica do vínculo empregatício, torna particularmente desafiador um consentimento genuinamente livre, visto que o trabalhador pode se sentir pressionado a permitir o uso de sua imagem com receio de consequências negativas na situação laboral. Nesse sentido, a LGPD exige que o consentimento se destaque das demais cláusulas contratuais, devendo ser específico para cada finalidade de uso da imagem.

O empregador, na condição de controlador de dados, assume responsabilidades significativas com a imagem de seus funcionários. Na ação de usar essa imagem, deve garantir transparência e informar de maneira clara e acessível a finalidade, forma e duração do processo. Além disso, deve implementar medidas técnicas e administrativas para proteger esses dados contra acessos não autorizados, destruição, perda, alteração ou divulgação indevida.

A LGPD também reconhece o direito do titular de revogar o consentimento a qualquer momento, mediante manifestação expressa. Isso significa que o trabalhador pode, a qualquer tempo, solicitar a interrupção do uso de sua imagem, mesmo que haja consentimento anterior. Após o término da relação de trabalho, o empregado pode invocar o direito ao esquecimento e solicitar a eliminação de suas imagens dos bancos de dados e materiais promocionais da empresa.

A LGPD prevê penalidades significativas para as organizações que descumprirem suas disposições: advertências, multas de até 2% do faturamento no Brasil (limitadas a R\$ 50 milhões por infração), bloqueio ou eliminação dos dados pessoais tratados irregularmente, além de publicização da infração. Nos casos de violação ao direito de imagem, essas sanções somam-se às indenizações por danos morais e materiais previstos nas legislações civil e trabalhista.

A proteção da LGPD reforça a necessidade de formalização do uso da imagem do trabalhador em contrato específico, com cláusulas claras sobre as finalidades, os limites de utilização e a eventual remuneração pelo uso comercial dessa imagem. Essa formalização deve ocorrer de maneira independente do contrato de trabalho, para garantir que o consentimento seja efetivamente livre e consciente.

No contexto das plataformas digitais e redes sociais, a LGPD torna-se ainda mais relevante, uma vez que essas tecnologias ampliam exponencialmente a capacidade de captação, reprodução e distribuição de imagens. O empregador deve estar atento às implicações do compartilhamento de imagens de seus funcionários nessas plataformas, considerando os aspectos relacionados à segurança dos dados e à potencial transferência internacional de informações.

A implementação adequada das disposições da LGPD representa, portanto, um elemento fundamental para a proteção efetiva da imagem do trabalhador no ambiente digital contemporâneo, porque estabelece parâmetros mais claros e específicos para o equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do empregado.

## **O DANO MORAL DO USO DA IMAGEM DOS TRABALHADORES PARA FINS COMERCIAIS**

### O CONCEITO DE DANO MORAL NA VERTENTE TRABALHISTA

Etimologicamente, a palavra “dano” origina-se do latim *damnum*, um significado abrangente que envolve a ideia de causar prejuízo moral ou material a alguém. De acordo com o Dicionário Aurélio (2010, p. 224), dano refere-se à “ação ou efeito de danificar, inutilização ou estrago da coisa alheia, mal ou prejuízo causado a alguém”. Nesse sentido, Gomes declara:

“Somente há dano moral quando o agravo não produzir qualquer efeito patrimonial. Dano moral é, portanto, o constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilicitamente produzida por outrem” (Gomes, 1997, p. 271).

Gagliano e Pamplona conceituam:

“O dano moral consiste na lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro. É o dano que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente” (Gagliano; Pamplona, 2006, p. 97).

Parte da doutrina divide o dano moral em dois prismas: o positivo e o negativo. Na perspectiva do primeiro, o dano moral exclui qualquer repercussão patrimonial, ou seja, não resulta de perdas financeiras ou de ordem econômica:

“Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização” (Cavaliere, 2012, p.90).

Na perspectiva do prisma negativo, Gonçalves discorre:

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade,

como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º III e 5º V e X, da Constituição Federal e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação” (Gonçalves, 2010, p. 37).

Na esfera trabalhista, o dano moral consiste na violação dos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente a honra, a intimidade e a imagem. Tais violações impõem a necessidade de reparação. O dano moral também é classificado em duas espécies: aqueles que resultam de ofensa direta ao patrimônio moral e que atingem a personalidade do indivíduo; e aqueles que decorrem da violação de direitos patrimoniais e que geram prejuízos de ordem não patrimonial.

Nesse contexto, distinguem-se o dano à honra subjetiva, que diz respeito aos valores intrínsecos do ser, e o dano à honra objetiva, que tem relação com os valores sociais do indivíduo. Dessa forma, os bens e valores adquiridos pelo trabalhador no convívio social, inerentes à sua personalidade, constituem um patrimônio resguardado pelo direito. O ordenamento jurídico tem o dever de proteger esse patrimônio (moral e material) contra lesões ou ataques de terceiros. Caso ocorra algum dano, a reparação deve ser proporcional ao prejuízo sofrido, para que se restaure o patrimônio atingido.

“A moral do indivíduo é composta pelo seu direito ao respeito à honra, ao bom nome, à reputação, enfim, os atributos de valor que humanizam. Sendo assim, quando ofendida a integridade moral do empregado, a sua idoneidade, a qualidade de seus serviços, nada mais justo do que reparar o dano causado aos valores essenciais de sua personalidade jurídica enquanto trabalhador” (Belmonte, 2002, p. 152).

A lesão a tais direitos por parte do empregador configura, portanto, dano moral, o qual deve ser devidamente reparado, de modo a preservar a dignidade e os direitos personalíssimos do trabalhador.

## **OS LIMITES DA AUTONOMIA NA CESSÃO DA IMAGEM DO TRABALHADOR**

O contrato de trabalho caracteriza-se fundamentalmente como uma relação jurídica assimétrica, estruturalmente desequilibrada em termos de poder negocial e decisório. Nessa relação, o empregador detém simultaneamente o poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. O trabalhador ocupa uma posição de subordinação jurídica, técnica e econômica. Tal subordinação, elemento nuclear

do vínculo empregatício, transcende a mera execução de tarefas e alcança diferentes aspectos da personalidade do trabalhador, incluindo questões relacionadas à imagem.

A peculiaridade da relação de emprego, marcada pela desigualdade estrutural entre as partes contratantes, impõe reflexões profundas sobre a legitimidade e validade do consentimento prestado pelo trabalhador para a utilização de sua imagem. O direito à imagem, enquanto direito personalíssimo constitucionalmente protegido, pressupõe que o titular possa decidir livremente sobre as formas, circunstâncias e finalidades de sua exposição pública. Ocorre, contudo, que a subordinação inerente ao contrato de trabalho frequentemente compromete essa liberdade decisória e coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade que fragiliza a genuína manifestação da vontade.

No cotidiano das relações laborais, o empregado muitas vezes se vê compelido a aquiescer à utilização de sua imagem, mesmo quando contrária a seus interesses ou convicções pessoais. Isso acontece por receio de possíveis represálias, discriminações ou, no limite, perda do posto de trabalho. A aquiescência formal, ainda que externada em documentos ou em termos de autorização, não necessariamente reflete um consentimento livre, consciente e espontâneo, visto que pode estar significativamente viciada pela pressão psicológica derivada da dependência econômica e da hierarquia organizacional.

A doutrina trabalhista contemporânea reconhece que a subordinação se materializa não apenas pelo acatamento de ordens expressas, mas também pela adaptação do trabalhador às expectativas tácitas do ambiente laboral. Esse fenômeno, que poderia ser denominado “subordinação comportamental”, cria um contexto no qual o empregado internaliza a necessidade de corresponder às expectativas patronais, incluindo demandas relacionadas à exposição de sua imagem, mesmo quando estas não estão diretamente vinculadas às funções contratuais específicas para as quais foi contratado.

Em um mercado de trabalho marcado por elevados índices de desocupação, precarização e insegurança, a possibilidade de recusa genuína torna-se ainda mais fragilizada. O trabalhador, ciente da existência de um contingente significativo de pessoas dispostas a ocupar seu posto de trabalho sob quaisquer condições, está frequentemente em situação de submissão implícita, em que a simples insinuação de uma expectativa patronal é suficiente para gerar aquiescência, especialmente em questões como o uso da imagem em plataformas digitais corporativas.

A dinâmica de poder nas relações de trabalho contemporâneas introduz

complexidades adicionais ao tema do consentimento. Diferentemente das formas tradicionais e explícitas de exercício do poder diretivo, as organizações modernas frequentemente utilizam mecanismos sutis de controle, baseados em cultura organizacional, pertencimento e identificação com a marca. Nesse contexto, o trabalhador pode sentir-se socialmente pressionado a participar de atividades promocionais que envolvem a sua imagem, não por ordens diretas, mas pela cultura corporativa que valoriza o “engajamento” e a ação de “vestir a camisa” da empresa.

Essa pressão social e psicológica difusa se intensifica com o fenômeno das redes sociais corporativas e a crescente difusão da ideia do “colaborador como embaixador da marca”. Muitas organizações incentivam seus empregados a compartilhar conteúdos institucionais, participar de campanhas promocionais e expor sua imagem associada aos produtos e serviços da empresa. Cria-se, pois, a expectativa implícita de que o “bom colaborador” é aquele que aceita e até se entusiasma com essa exposição.

A legislação trabalhista brasileira não trata de forma específica e sistemática a questão do uso da imagem do trabalhador, o que amplia a insegurança jurídica nesse campo. Entretanto, a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, especialmente à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da inviolabilidade da imagem, combinado com os princípios específicos do Direito do Trabalho – como o princípio da proteção e o princípio da primazia da realidade – permite estabelecer parâmetros para a análise da validade do consentimento em contextos de subordinação.

No paradigma jurídico contemporâneo, influenciado pela constitucionalização do direito privado e pela eficácia horizontal dos direitos fundamentais, o consentimento válido para uso da imagem no contexto das relações de trabalho deve atender a requisitos substanciais, transcendendo a mera formalidade documental. Entre esses requisitos, destacam-se: a) liberdade efetiva de escolha, incluindo a possibilidade real de recusa sem consequências negativas; b) informação clara, completa e compreensível sobre todas as formas, contextos e finalidades de utilização da imagem; c) especificidade quanto ao alcance temporal, geográfico e contextual da autorização; d) equilíbrio entre o benefício econômico obtido pelo empregador e a compensação oferecida ao trabalhador; e e) possibilidade de revogação a qualquer tempo, sem penalidades diretas ou indiretas.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) introduziu no ordenamento jurídico brasileiro importantes parâmetros para avaliação do consentimento em relações assimétricas. Ao definir o consentimento como

“manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada”, a lei estabelece critérios que dialogam diretamente com a questão do uso da imagem nas relações de trabalho. A LGPD reconhece, ainda, que o consentimento deve ser específico e fornecido por escrito ou por outro meio que demonstre a manifestação inequívoca de vontade do titular, sendo nulas as autorizações genéricas ou que não evidenciem a real intenção do indivíduo.

Nesse sentido, o simples fato de um trabalhador assinar um termo de autorização de uso de imagem, especialmente quando este está incluído no próprio contrato de trabalho ou em documentos apresentados no momento da admissão, não garante, por si só, a validade jurídica do consentimento. É necessário avaliar as circunstâncias concretas em que se obteve tal autorização, considerando a real possibilidade de recusa e a existência de pressões explícitas ou implícitas derivadas da condição de subordinação.

A jurisprudência trabalhista tem evoluído para reconhecer a fragilidade do consentimento obtido sob a égide da subordinação. Diversos julgados do Tribunal Superior do Trabalho têm reafirmado que o uso da imagem do trabalhador, sem autorização específica, livre e adequadamente compensada, configura violação aos direitos da personalidade, sendo irrelevante a inexistência de recusa expressa por parte do empregado. O silêncio ou a aparente concordância, em contextos marcados pela desigualdade de poder negocial, não pode ser considerado aquiescência legítima.

Um aspecto particularmente relevante na análise do consentimento em relações de trabalho é a diferenciação entre as atividades inerentes à função contratada e aquelas que extrapolam o escopo do contrato de trabalho. Quando a exposição da imagem está diretamente relacionada à natureza da função – como no caso de modelos, atores ou apresentadores – o consentimento para tal uso pode ser presumido como parte do próprio objeto contratual, desde que nos limites explicitamente pactuados. Quando a utilização da imagem transcende as atividades essenciais da função e passa a ser acessória ou complementar aos interesses empresariais, o consentimento deve ser obtido de forma específica, destacada e adequadamente compensada.

Outro fator determinante para a avaliação da legitimidade do consentimento é a finalidade da utilização da imagem. Quando a imagem do trabalhador é captada e utilizada para fins estritamente operacionais internos – como controle de acesso, segurança ou registro de atividades – os requisitos de consentimento podem ser

relativizados, desde que respeitados os princípios da necessidade, proporcionalidade e transparência. Entretanto, quando a imagem é utilizada para fins promocionais, publicitários ou comerciais, gerando valor econômico direto para o empregador, o consentimento deve ser mais rigoroso, incluindo necessariamente a previsão de contraprestação financeira específica, proporcional ao benefício econômico auferido pela empresa.

A subordinação econômica, aspecto central da relação de emprego, intensifica a fragilidade do consentimento, especialmente em contextos de alta taxa de desemprego e precarização do mercado de trabalho. O trabalhador, ciente de sua dependência material em relação ao salário e benefícios do emprego, coloca-se em situação de especial vulnerabilidade para resistir a solicitações relacionadas ao uso de sua imagem, mesmo quando estas lhe causam desconforto ou constrangimento. Essa realidade socioeconômica não pode ser ignorada na avaliação jurídica da validade do consentimento.

Particularmente sensível é a questão do uso da imagem em redes sociais corporativas e plataformas como *TikTok*, *Instagram* e *YouTube*, em que a monetização do conteúdo pode representar ganhos significativos para a empresa. A utilização de imagens de trabalhadores em conteúdos virais ou destinados a aumentar o engajamento digital, sem a devida compensação financeira proporcional ao resultado econômico obtido, configura não apenas violação ao direito de imagem, mas também enriquecimento sem causa por parte do empregador, à medida que este se apropria de um valor econômico (a imagem do trabalhador) sem a devida contraprestação.

Merece destaque ainda a questão temporal do consentimento. Mesmo quando inicialmente válido, o consentimento para uso da imagem não pode ser interpretado como uma autorização perpétua ou irrevogável. O trabalhador deve ter assegurado o direito de revogar sua autorização a qualquer tempo, especialmente quando a continuidade da exposição de sua imagem lhe causar constrangimentos ou prejuízos de ordem moral, social ou profissional. A revogabilidade é corolário direto da natureza personalíssima do direito à imagem e de sua vinculação à dignidade humana.

A proteção efetiva do direito à imagem no contexto das relações de trabalho requer, portanto, uma análise crítica e contextualizada do consentimento, superando a visão formalista que se satisfaz com a mera existência de documentos de autorização. É necessário examinar as circunstâncias concretas de tal consentimento, considerando a realidade da subordinação, a dependência econômica e as pressões explícitas e implícitas presentes no ambiente laboral. Somente assim será possível assegurar que o uso da imagem do trabalhador ocorra em condições que respeitem

genuinamente sua autonomia, dignidade e direitos fundamentais.

## AS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA UTILIZAÇÃO DA IMAGEM

O direito à imagem é um dos direitos da personalidade mais importantes e amplamente protegidos pela legislação brasileira. No contexto legal, o uso indevido da imagem de uma pessoa pode acarretar sanções ao infrator. No âmbito do Direito do Trabalho, a utilização indevida da imagem do trabalhador também pode gerar consequências jurídicas relevantes, conforme previsto em lei.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 5º, assegura:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - 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;

XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:

a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas. (Brasil, 1998, n.p., grifos nossos).

Com o avanço da tecnologia e a crescente globalização, especialmente na última década, surgiram ferramentas capazes de facilitar a violação da privacidade e da imagem dos indivíduos. No contexto das relações de trabalho, a utilização indevida da imagem do empregado por parte do empregador é uma violação que atinge tanto o aspecto individual quanto o coletivo do contrato de trabalho, sendo regido pelo princípio da boa-fé, que deve nortear as relações trabalhistas entre empregados e empregadores.

Nesse sentido, a indenização por violação do direito à imagem deve ser avaliada à luz da finalidade da divulgação e do impacto que esta causou à honra, boa fama ou respeitabilidade da pessoa. No caso específico de trabalhadores, se a imagem foi utilizada para fins comerciais sem autorização, conforme comumente ocorre no âmbito trabalhista, existe o direito à reparação.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) consolidou o entendimento de que o uso não autorizado da imagem de uma pessoa com fins econômicos ou publicitários

configura dano moral, independentemente da necessidade de comprovação de prejuízo material. A Súmula 403 do STJ dispõe que “independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa, com fins econômicos ou comerciais” (Brasil, 2009, n.p.).

Assim, a obrigação de indenizar decorre do uso indevido da imagem, sendo desnecessário à vítima provar a existência de prejuízo financeiro ou moral direto, dado que o dano é considerado *in re ipsa*, ou seja, presume-se com base na própria violação.

Além da indenização por danos, a pessoa que teve sua imagem utilizada indevidamente pode requerer judicialmente a cessação imediata do uso não autorizado. O Código Civil Brasileiro, em seu artigo 20, assegura:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais (Brasil, 2002, n.p).

Em outra perspectiva, sabe-se que a reparação do dano é prevista desde os antigos princípios romanos do *neminem laedere* (não lesar a outrem). Decorre do dever exigível do homem de respeitar seu semelhante (Moraes, 2003).

[...] aqueles que vivem em sociedade e aceitaram as regras sociais, as obrigações anímicas impostas pela moral e pela ética, enquanto compromisso supra legal, e pelo regramento institucional imposto pelo tegumento social, expresso no Direito Positivo, **assumem o dever de não ofender, nem de lesar, causar dano** ou prejuízo sem que tenham justificativa ou eximente, expressamente prevista na legislação de regência (Stocco, 2004, p. 120, grifo nosso).

Destarte, a responsabilidade civil fundamenta-se na violação de um dever de conduta, que gera o dever de indenizar para compensar a ofensa cometida. Quando uma conduta vai contra um dever jurídico, de ordem pública ou privada, resulta em lesão ao direito de outrem, caracterizando a responsabilidade civil por dano moral.

Nesse viés, como já mencionado, tem sido comum a captação de imagens de trabalhadores por colegas ou prepostos do empregador, muitas vezes, sem o conhecimento ou consentimento dos empregados. Essas imagens são amplamente

divulgadas em meios eletrônicos, associados ou não a objetivos comerciais da empresa. Tal ação frequentemente viola o direito à imagem e gera dano moral, uma realidade também nas relações de trabalho.

No contexto da relação de emprego, o trabalhador está em situação de subordinação ao empregador e executa seu trabalho de forma habitual e pessoal sob ordens diretas. Essa condição, associada à dependência econômica, pode expor o empregado a riscos à sua integridade moral, dignidade e honra, especialmente quando ocorre a utilização de sua imagem sem consentimento, resultando em lesão ao patrimônio moral.

Nessa perspectiva, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reitera que o uso indevido e não autorizado da imagem de um trabalhador configura violação de direito personalíssimo, protegido constitucionalmente, surgindo o dever de indenizar, principalmente quando a imagem é utilizada para fins comerciais ou publicitários. Tal prática fere o patrimônio jurídico do indivíduo, portanto, o uso não consentido da imagem do empregado para esses fins é passível de reparação moral, como demonstram os seguintes precedentes:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. USO DE UNIFORME COM LOGOMARCAS DE FORNECEDORES E PROPAGANDA DE PRODUTOS. À luz do inciso X do art. 5.º da Constituição Federal, a interpretação dada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ao disposto no art. 20 do Código Civil, é no sentido de que o uso não autorizado da imagem do indivíduo para fins comerciais, como no caso dos autos, em que se busca dar visibilidade a determinadas marcas no corpo da empregada, configura dano moral e independe de prova do prejuízo à honra de quem faz uso da indumentária. A ilicitude da conduta decorre de abuso do poder diretivo da Reclamada, uma vez que apenas se admite o uso da imagem de alguém e de sua projeção social para fins comerciais mediante a devida autorização ou retribuição de vantagem. Precedentes. Óbice da Súmula 333 do TST. Recurso de revista não conhecido." (TST-RR-900-33.2012.5.03.0105, data de julgamento: 10/5/2017. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, data de publicação: DEJT 19/5/2017).

O TST interpreta o direito à imagem como de natureza autônoma, independentemente de haver violação simultânea à honra ou à intimidade do trabalhador. A proteção específica desse direito subsiste mesmo que não haja impacto direto sobre a reputação ou o bom nome da pessoa. Assim, a captação e uso da imagem pelo empregador, sem autorização ou obtida mediante coação,

enseja dano moral. É o posicionamento que se extrai da seguinte ementa:

USO NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO EM PUBLICIDADE DA EMPREGADORA-INDENIZAÇÃO DEVIDA. Nos termos do inciso X do art. 5º da CF, "*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*" e, de acordo com o art. 20 do CCB, "*Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais*". No caso, não há sequer alegação de que no contrato de trabalho se tenha incluído algum tipo de cláusula relativa ao uso da imagem do empregado e, ainda, a prova oral deixa claro que o empregado foi obrigado a fazer parte das publicidades da empregadora. Ademais, a violação do direito à imagem caracteriza-se justamente pela ausência da autorização do titular, podendo deste uso advir prejuízos de ordem moral, material ou ambos, concomitantemente. Sentença mantida. [TRT-PR- 12085-2006-029-09-00-5-ACO-19908-2012 -6A. TURMA, Relatora: SUELI GIL EL-RAFIHI, Publicado no DEJT em 04-05-2012].

Importante destacar que não existe obrigação legal do empregado em ceder o uso de sua imagem ao empregador, salvo quando houver estipulação contratual expressa para esse fim. A cessão de imagem não está implícita no contrato de trabalho, conforme se extrai das seguintes ementas:

USO INDEVIDO DA IMAGEM. INDENIZAÇÃO. O uso da imagem não se insere nas atividades normais do trabalhador e foge à regra do parágrafo único do art. 456 da CLT. A utilização da imagem do empregado só deve ocorrer se autorizada a divulgação por escrito do titular. Hipótese em que não se provou a autorização. Indenização devida. Recurso da ré a que se nega provimento. (TRT 2ª Região – 11ª Turma - Processo n. Processo TRT/ SP Nº 02330.2007.084.02.007, Relator trabalhador. A proteção específica desse direito subsiste mesmo que não haja impacto direto sobre a reputação ou o bom nome da pessoa. Assim, a captação e uso da imagem pelo empregador, sem autorização ou obtida mediante coação, enseja dano moral. É o posicionamento que se extrai da seguinte ementa: Eduardo de Azevedo Silva, publicado em 11-11-2010).

DANO MORAL – INDENIZAÇÃO POR USO DA IMAGEM – FOTOGRAFIA – PUBLICAÇÃO NÃO AUTORIZADA. [...] Os direitos e obrigações inerentes ao

contrato de emprego não contemplam cláusula implícita de utilização pela empresa da imagem do trabalhador sem prévia autorização. É mais grave, quando a utilização da imagem do empregado, mediante fotografia, é introduzida em campanha publicitária, ou de propaganda da eficiência dos serviços da empresa. A reprodução e exposição da imagem de pessoas se inserem no contexto dos direitos da personalidade que só pode ser usufruídos pelo seu titular. Se apropriado por outrem configura lesão a direito da personalidade que enseja a reparação, mediante indenização por danos morais. Recurso ordinário do reclamante conhecido e parcialmente provido, no aspecto. (TRT 15ª REGIÃO, AUTOS Nº. 0009600-19.2009.5.15.0121, Relator DESEMBARGADOR JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. 10-12-2010).

Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho adota o entendimento da Súmula nº 403 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que prevê a reparação por danos resultantes da utilização comercial não autorizada da imagem, independentemente de prova do prejuízo. O simples uso indevido da imagem, seja capturada por celular, câmera, seja por outro dispositivo, por preposto ou colega de trabalho, com a finalidade de divulgação empresarial, gera direito à indenização por dano moral, mesmo que a divulgação não tenha cunho comercial direto, conforme aresto a seguir:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. DANO MORAL. USO DA IMAGEM PELA INSTITUIÇÃO DE ENSINO PARA FINS COMERCIAIS, SEM AUTORIZAÇÃO. O uso não autorizado da imagem das pessoas, ainda que não lhe atinja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, impõe indenização por danos, nos termos do artigo 5.º, X, da Constituição Federal e artigo 20 do Código Civil de 2002, caso se destine a fim comercial, e independe de prova do prejuízo experimentado, de acordo com a Súmula n.º 403 do STJ. Decisão regional reformada. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (TSTRR - 2345-88.2013.5.15.0082, data de julgamento: 26/8/2015. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, data de publicação: DEJT 4/9/2015).

É importante destacar que o simples consentimento para ser fotografado não implica, automaticamente, cessão do uso da imagem capturada. O uso não autorizado da imagem fotográfica do empregado, independentemente do meio de captura (*smartphone*, celular, câmera fotográfica) ou de quem a realizou (preposto ou colega de trabalho), gera direito à indenização por dano moral, especialmente quando tal imagem é utilizada para divulgação da empresa, com finalidade comercial ou não. Desse modo:

DANO MORAL. DIREITO À IMAGEM. PROPAGANDA DA EMPRESA. PUBLICAÇÃO DE FOTO DO EMPREGADO. [...] 3. O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à integridade moral do empregado que lhe é reconhecida no plano constitucional. 4. Caracteriza dano moral, porquanto viola o direito à imagem, campanha publicitária, em jornal local, realizada pela empresa, em que utiliza foto do empregado sem prévia autorização. 5. Agravo de instrumento a que se nega provimento.(AIRR - 9740-87.2002.5.20.0920 , Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 19/04/2006, 1ª Turma, Data de Publicação: 26/05/2006) [...].

Transborda ao poder diretivo do empregador a utilização da imagem do empregado, sem a sua autorização, notadamente quando constatada a finalidade comercial, ainda que, aparentemente, não se verifique a conotação negativa dessa divulgação. Verifica-se, pois, que o Direito do Trabalho admitiu a existência de dano moral pelo uso de imagem do empregado, considerando-se que o contrato de emprego **não** abrange a obrigação do empregado quanto à cessão da sua imagem. Nas hipóteses de violação desse direito de personalidade, haverá fixação de indenização compensatória dos danos morais, sem prejuízo dos danos materiais emergentes e lucros cessantes que o ato ocasione ao empregado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção do direito à imagem do trabalhador representa um desafio jurídico crescente na sociedade digital contemporânea e revela tensões significativas entre o poder diretivo do empregador e os direitos personalíssimos dos empregados. Esta pesquisa evidenciou como a exploração da imagem laboral sem o devido consentimento ou compensação financeira configura flagrante violação constitucional, especialmente intensificada durante a pandemia de Covid-19, período que acelerou exponencialmente a digitalização das relações de trabalho e a exposição dos trabalhadores em plataformas on-line.

Ao responder à questão central desta investigação, constatou-se que a utilização não autorizada da imagem do trabalhador em ambientes digitais transcende a mera infração formal e constitui uma afronta multidimensional aos direitos fundamentais. Esse fenômeno apresenta consequências particularmente graves ao contexto laboral, em que a assimetria de poder cria um ambiente coercitivo implícito e transforma o consentimento em mera formalidade, esvaziada de genuína autonomia. A subordinação jurídica e econômica, característica das relações de emprego,

frequentemente resulta em situações nas quais o trabalhador, pressionado pelo receio de represálias ou desemprego, submete-se à exposição de sua imagem em condições que jamais aceitaria em relações paritárias.

A hipótese inicial do estudo foi amplamente confirmada por meio da análise jurisprudencial e doutrinária, que evidenciou o reconhecimento pelos tribunais do dano moral resultante dessa prática abusiva. Verificou-se que, embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de instrumentos normativos para a proteção da imagem, sua efetividade no ambiente laboral permanece comprometida pela ausência de mecanismos específicos que considerem a vulnerabilidade do trabalhador subordinado.

Diante desse cenário, é necessário adotar soluções práticas que transcendam a mera declaração de direitos e efetivamente protejam a imagem do trabalhador. A implementação de cláusulas específicas nos contratos de trabalho surge como instrumento fundamental para regulamentar expressamente a utilização da imagem do empregado. Essas disposições contratuais devem contemplar a delimitação precisa do escopo de utilização e estabelecer exatamente em quais plataformas, por quanto tempo e em que contextos a imagem poderá ser utilizada.

As cláusulas que prevejam compensação financeira específica e proporcional e estabeleçam remuneração adicional pela exploração da imagem, desvinculada do salário e proporcional ao benefício econômico obtido pelo empregador, devem ser imperativas. Adicionalmente, é preciso garantir ao trabalhador o direito de revisão periódica do consentimento, permitindo-lhe reavaliar a autorização sem prejuízo da circunstância contratual.

A proteção efetiva demanda ainda garantias explícitas de não retaliação e assegura que a recusa em ceder direitos de imagem não resultará em qualquer sanção ou desvantagem profissional. Complementarmente, a previsão de mecanismos de remoção imediata estabelece procedimentos ágeis para a retirada de conteúdos que exponham a imagem do trabalhador, quando solicitada.

Um modelo adequado de cláusula contratual deveria especificar as plataformas autorizadas, período de uso, finalidades permitidas, compensação financeira correspondente e garantia de revisão periódica sem prejuízo da relação empregatícia. O compromisso de remoção do conteúdo em prazo definido, após solicitação formal, completaria a estrutura protetiva básica.

Conclui-se, portanto, que o uso não consentido e não remunerado da imagem do trabalhador constitui violação constitucional que demanda intervenção imediata e multidimensional. A perpetuação desse modelo de relações laborais

instrumentaliza a pessoa do trabalhador, reduzindo-a a mero recurso promocional à disposição do interesse econômico empresarial, em flagrante contradição com os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

O direito à imagem, como expressão da dignidade humana, não se suspende ou enfraquece diante da celebração de contrato de trabalho. Pelo contrário, a vulnerabilidade, característica da posição de subordinação, demanda proteção reforçada, especialmente quando tecnologias digitais potencializam exponencialmente o alcance e a permanência da exposição. A garantia efetiva desse direito fundamental representa não apenas a proteção de um interesse individual, mas a afirmação dos valores constitutivos de uma sociedade que reconhece na dignidade da pessoa humana seu fundamento essencial.

## REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BITTAR, Carlos Alberto. **O Direito Civil na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no direito do trabalho: identificação tutela, reparação dos danos morais trabalhistas**. 2ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2004.

CRESWELL, John Ward. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**, 10 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 403. Independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais**, 2009.

BRASIL. **Decreto Legislativo 6**, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do

estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/portaria/DLG6-2020.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm)>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 900-33.2012.5.03.0105**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. 2.ª Turma. Data de julgamento: 10 maio 2017. Data de publicação: 19 maio 2017. Disponível em:<https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região. **Ação Trabalhista n.º 12085-2006-029-09-00-5**. Relatora: Sueli Gil El-Rafihi. 6.ª Turma. Data de publicação: 4 maio 2012. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região. **Processo n.º 02330.2007.084.02.007**. Relator: Eduardo de Azevedo Silva. 11.ª Turma. Data de publicação: 11 nov. 2010. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região. **Autos n.º 0009600-19.2009.5.15.0121**. Relator: Desembargador José Antonio Pancotti. Data de publicação: 10 dez. 2010. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 2345-88.2013.5.15.0082**. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. 7.ª Turma. Data de julgamento: 26 ago. 2015. Data de publicação: 4 set. 2015. Disponível em: <https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento n.º 9740-87.2002.5.20.0920**. Relator: Ministro João Oreste Dalazen. 1.ª Turma. Data de julgamento: 19 abr. 2006. Data de publicação: 26 maio 2006. Disponível em:<https://dejt.jt.jus.br>. Acesso em: 16 set. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. vol. 1: Teoria Geral do Direito Civil. 30. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Direitos de personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lummen Juris, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; Vieira, Max. Uso, pelo Empregador, em tempos de Pandemia da Covid-19, da imagem e redes sociais do empregado: uma perspectiva do Direito Fundamental À Imagem Do Trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12a Região**, v.23 n. 32, 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**, vol. 1: parte geral. 21. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**: teoria da ciência e iniciação à pesquisa. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. **Dano Moral nas relações individuais do trabalho**, São Paulo, ed. LTR, 2002.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica E Aplicação Do Direito**. 19ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada e Legislação Constitucional**. 2. ed., São Paulo, Editora Atlas, 2003, p. 129.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 2013, pg. 43-49.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

STOCCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6. ed., São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004. p. 120.

ZAINAGHI, Maria Cristina. As Mídias Sociais Desrespeitam O Direito À Personalidade?. **Canais de Artigos Completos: CAC**, v. 05, p. 45-51. 2022. Disponível em: [https://www.cidhcoimbra.com/\\_files/ugd/8f3de9\\_e279b094b39e4595941ef6c8ef8dccc1.pdf#page=45](https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_e279b094b39e4595941ef6c8ef8dccc1.pdf#page=45). Acesso em: 15 set. 2024.

Publicado originalmente no *Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas*. v.22, n.1, 6-22, 2025