

# REVISTA ELETRÔNICA



Tribunal Regional do Trabalho  
9ª Região | Paraná



## DIREITO DE IMAGEM NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região  
V.15 - n.151-Março/26

# REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

## **PRESIDENTE**

Desembargador  
ARION MAZURKEVIC

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador  
BENEDITO XAVIER DA SILVA

## **CORREGEDORA REGIONAL**

Desembargador  
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

## **EDITOR CHEFE**

Desembargador  
LUIZ EDUARDO GUNTHER

## **ASSESSORA EDITORIAL**

Patrícia Eliza Dvorak

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência  
Assessoria da Direção Geral

## **APOIO À PESQUISA**

Elisandra Cristina Guevara Millarch

## **FOTOGRAFIAS E IMAGENS**

Assessoria de Comunicação  
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-  
.- Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal  
Ano XIV - 2026 - n.151

# EDITORIAL

---

A edição desse mês trata do Direito de Imagem na Justiça do Trabalho.

João Roberto da Conceição, Patrícia Alves da Silva, Maria Carolina Aguiar Ferreira, Patrícia Cerqueira de Arruda Cabral Ammirabile, Isabela Nóbrega Cunha, Regina Maria de Lima e Fernando Marques Júnior investigam o problema da exploração da imagem dos trabalhadores em ambientes digitais, especialmente nas redes sociais.

Beatriz Pereira Pirola, Fernando Teles Pasitto e Emanuel Vieira Pinto analisam, através do direito trabalhista, os direitos do empregado à preservação de sua imagem e as consequências jurídicas para o empregador nos casos de exploração indevida nas plataformas digitais.

Kainê Luíse Alexandre Ferreira, Marcelly Rodrigues Bastos Azevedo, Adiva Cardoso Ferreira Júnior e Luysa Rocha Guimarães Ferreira abordam 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.

Elthon José Gusmão da Costa analisa a exploração econômica do direito de imagem de atletas e treinadores de futebol por meio de pessoas jurídicas, sob a ótica do contencioso tributário brasileiro.

Laura Jurack e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi identificam os dispositivos legais que regulamentam o uso de imagem do empregado com dedicação especial ao estudo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a sua aplicação no que se refere ao uso de imagem do empregado para fins publicitários ou institucionais, com ênfase na adoção da regulamentação por meio do compliance e observância dos limites ético-jurídicos.

Arion Mazurkevic desenvolve reflexão sobre as possibilidades de democratização da administração da Justiça com o objetivo de identificar os ensinamentos da história da democracia.

Elthon José Gusmão da Costa analisa a controvérsia em torno da responsabilidade trabalhista da Sociedade Anônima do Futebol (SAF), com enfoque no caso paradigmático da SAF do Cruzeiro julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Acórdãos complementam o tema e finalizam a edição.

Desejamos a todos boa leitura!

# SUMÁRIO

---

## Artigos

- 8 | Exploração da imagem do colaborador nas redes sociais - João Roberto da Conceição, Patrícia Alves da Silva, Maria Carolina Aguiar Ferreira, Patrícia Cerqueira de Arruda Cabral Ammirabile, Isabela Nóbrega Cunha, Regina Maria de Lima e Fernando Marques Júnior
- 30 | Direito Trabalhista no Brasil: o estudo acerca do uso da imagem do empregado nas plataformas digitais - Beatriz Pereira Pirola, Fernando Teles Pasitto e Emanuel Vieira Pinto
- 50 | A proteção do direito fundamental à imagem do trabalhador no contexto da sociedade digital - Kainê Luíse Alexandre Ferreira, Marcellly Rodrigues Bastos Azevedo, Adiva Cardoso Ferreira Júnior e Luysa Rocha Guimarães Ferreira
- 80 | Neymar e a exploração de direitos de imagem no futebol - Elthon José Gusmão da Costa
- 94 | A utilização da imagem do empregado pelo empregador na contemporaneidade digital: considerações e implicações ético jurídicas - Laura Jurack e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

## Artigos especiais

- 114 | Reflexões sobre Democracia: desafios e perspectivas na administração da Justiça - Arion Mazurkevic
- 139 | Segurança jurídica e responsabilidade trabalhista das SAFs: o caso paradigmático do Cruzeiro no TST e os Reflexos do PL 2978/2023 - Elthon José Gusmão da Costa

## Acórdãos

- 146 | PROCESSO nº 0001300-08.2024.5.09.0122 (ROT) da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relator Adilson Luiz Funez
- 158 | PROCESSO nº 0000325-09.2025.5.09.0006 (RORSum) da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Ana Carolina Zaina
- 177 | PROCESSO nº 0000709-48.2025.5.09.0013 (ROT) da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Thereza Cristina Gosdal
- 191 | PROCESSO nº 0000332-68.2023.5.09.0071 (ROT) da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Relatora Rosemarie Diedrichs Pimpão

# **EXPLORAÇÃO DA IMAGEM DO COLABORADOR NAS REDES SOCIAIS**

Exploration of the employee's image on social media

**João Roberto da Conceição**

**Patrícia Alves da Silva**

**Maria Carolina Aguiar Ferreira**

**Patrícia Cerqueira de Arruda Cabral Ammirabile**

**Isabela Nóbrega Cunha**

**Regina Maria de Lima**

**Fernando Marques Júnior**

## **RESUMO**

Este estudo investiga o problema da exploração da imagem dos trabalhadores em ambientes digitais, especialmente nas redes sociais, onde o limite entre promoção empresarial e respeito aos direitos de personalidade muitas vezes se torna nebuloso. A falta de regulamentação específica na legislação trabalhista brasileira acerca do uso de imagens de colaboradores para fins comerciais aumenta o risco de práticas abusivas, prejudicando a dignidade e o direito à privacidade dos trabalhadores. Diante

---

João Roberto da Conceição

Mestre em Tecnologia Ambiental pelo Instituto de Tecnologia de Pernambuco. Professor e Coordenador do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro, Brasil. (joao.roberto@grupounibra.com)

Patrícia Alves da Silva

Mestre em Direito. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA). (patricia.silva@grupounibra.com)

Maria Carolina Aguiar Ferreira

Especialista em Direito. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA).

Patrícia Cerqueira de Arruda Cabral Ammirabile

Mestre em Tecnologia Ambiental pelo Instituto de Tecnologia de Pernambuco. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro (UNIBRA).

Isabela Nóbrega Cunha

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro

Regina Maria de Lima

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro

Fernando Marques Júnior

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Brasileiro

desse cenário, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as implicações jurídicas e éticas da utilização da imagem dos trabalhadores em campanhas promocionais empresariais, com enfoque na proteção de seus direitos fundamentais. Para isso, o estudo propõe examinar os direitos de personalidade dos trabalhadores no que diz respeito à sua imagem, destacando o amparo legal e as exigências de consentimento expresso, identificar a ausência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as lacunas que permitem a exploração indevida da imagem dos trabalhadores e discutir a jurisprudência nacional que, embora limitada, reforça o direito de imagem como uma proteção fundamental, propondo que o uso não autorizado deve acarretar em indenização. Utilizando uma abordagem qualitativa fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, os resultados demonstram a necessidade de maior conscientização e justiça no tratamento da imagem do trabalhador, enfatizando a importância de práticas empresariais que respeitem a dignidade do colaborador. Esta pesquisa contribui para um ambiente de trabalho mais ético e produtivo, incentivando o estabelecimento de políticas claras e respeitadas sobre o uso de imagens em contextos comerciais.

**Palavras-Chaves:** Direito de imagem, Direitos fundamentais, Direito do trabalho, Consentimento expresso.

### **ABSTRACT**

This study investigates the issue of exploiting workers' images in digital environments, especially on social media, where the boundary between corporate promotion and respect for personality rights often becomes blurred. The lack of specific regulation in Brazilian labor law regarding the use of employee images for commercial purposes increases the risk of abusive practices, undermining workers' dignity and right to privacy. In this context, the general objective of this research is to analyze the legal and ethical implications of using workers' images in corporate promotional campaigns, focusing on the protection of their fundamental rights. To achieve this, the study aims to examine workers' personality rights regarding their image, highlighting the legal support and requirements for express consent; identify the absence of specific regulation in the Consolidation of Labor Laws (CLT) and the gaps that allow the improper exploitation of workers' images; and discuss national jurisprudence which, although limited, reinforces the right to image as a fundamental protection, suggesting that unauthorized use should result in compensation. Using a qualitative approach based on bibliographic and documentary research, the results demonstrate the need for

greater awareness and justice in handling workers' images, emphasizing the importance of business practices that respect employees' dignity. This study contributes to a more ethical and productive work environment, encouraging the establishment of clear and respectful policies regarding the use of images in commercial contexts.

**Keywords:** Right to image, Exposure on social media, Labor Law, Express consent.

## 1 INTRODUÇÃO

A imagem do colaborador na publicidade corporativa é um tema de grande relevância no contexto contemporâneo, trazendo consigo uma série de questões éticas e jurídicas que merecem ser exploradas. O problema central que permeia essa temática é a potencial exploração da imagem dos funcionários por parte das empresas, seja para promover seus produtos e serviços, construir uma imagem institucional ou alcançar objetivos de marketing. Esta prática, embora comum, suscita questões sobre os limites éticos e jurídicos que devem ser respeitados.

Contextualizar essa problemática é essencial para compreendermos suas implicações. Do ponto de vista socioeconômico, a publicidade corporativa desempenha um papel fundamental na construção da identidade e reputação das empresas, influenciando diretamente suas relações com os consumidores e stakeholders. No entanto, quando a imagem dos colaboradores é utilizada de forma inadequada ou sem o devido consentimento, questões éticas emergem, podendo afetar a confiança e a credibilidade da organização. Historicamente, a exploração da imagem humana na publicidade remonta a diversas práticas questionáveis, desde a objetificação de indivíduos até a manipulação de imagens para alcançar objetivos comerciais. Esses precedentes históricos alertam para a importância de estabelecer limites claros e éticos no uso da imagem do colaborador na publicidade corporativa.

No âmbito jurídico, a questão se torna ainda mais complexa, envolvendo legislações relacionadas aos direitos autorais, à privacidade e à imagem das pessoas. É fundamental garantir que os colaboradores tenham seus direitos protegidos e que qualquer uso de sua imagem seja feito de acordo com as leis e regulamentações vigentes.

Este estudo examina como a publicidade corporativa retrata os colaboradores, destacando questões éticas e legais. Ele preenche uma lacuna na literatura ao explorar esses aspectos. Além de oferecer insights para profissionais de marketing, publicidade e recursos humanos, busca promover uma publicidade mais responsável e alinhada com as expectativas sociais.

A pesquisa visa expandir o conhecimento na interseção de marketing, comunicação, ética e direito, contribuindo para uma base teórica sólida e conhecimento aplicável na comunicação corporativa. Em resumo, buscou avançar a pesquisa em publicidade corporativa para além das fronteiras convencionais, visando a evolução ética e jurídica do campo, com um compromisso de oferecer uma contribuição valiosa tanto para a academia quanto para a prática profissional.

Portanto, este trabalho objetivou investigar as implicações legais e éticas relacionadas ao uso da imagem do colaborador em campanhas publicitárias corporativas. Para tal, buscamos demonstrar que a imagem, enquanto atributo da personalidade, requer consentimento para seu uso sob pena de responsabilidade civil, conforme o Código Civil. Reafirmando que o direito de imagem exige autorização do trabalhador para sua utilização em campanhas publicitárias, com base na Constituição Federal.

Além disso, foi exposto de que maneira o sistema jurídico brasileiro regulamenta o tratamento de dados pessoais, especialmente no que tange ao consentimento específico e informado do colaborador para a utilização de sua imagem em campanhas publicitárias, conforme as diretrizes da LGPD. Ademais, o uso do direito de imagem em atividades promocionais deve ser conduzida com respeito à dignidade do trabalhador, conforme preceituam a Constituição Federal, o Código Civil, a CLT e a LGPD.

O estudo adota uma abordagem crítica e analítica, que se inicia com uma revisão bibliográfica de fontes acadêmicas e legais relevantes. Foram examinados estudos de caso e exemplos práticos de campanhas publicitárias corporativas que envolvem a imagem dos colaboradores, buscando compreender as práticas das empresas e possíveis violações éticas e jurídicas.

Os dados coletados foram analisados qualitativamente e interpretados para identificar padrões, tendências e lacunas. Com base nessa análise, foram propostas sugestões e recomendações para uma abordagem mais ética e legalmente responsável na utilização da imagem do colaborador na publicidade corporativa, embasadas em normativas legais, princípios éticos e melhores práticas identificadas na literatura e na pesquisa empírica.

## **2 METODOLOGIA**

O estudo adota uma abordagem crítica e analítica, que se inicia com uma revisão bibliográfica de fontes acadêmicas e legais relevantes. Examinaram-

se estudos de caso e exemplos práticos de campanhas publicitárias corporativas que envolvem a imagem dos colaboradores, buscando compreender as práticas das empresas e possíveis violações éticas e jurídicas. Os dados coletados foram analisados qualitativamente e interpretados para identificar padrões, tendências e lacunas.

A pesquisa qualitativa, por sua vez, caracteriza-se por interpretar a complexidade e a subjetividade humana, além dos dados. A partir dela, diversos caminhos podem ser seguidos, como o estudo de caso. Este, por sua vez parte da delimitação do objeto, que permite uma observação pormenorizada, narrando e contextualizando as relações humanas<sup>1</sup>. Disso, compreende-se que as principais características da pesquisa qualitativa são forte ênfase na interpretação (não exposição de informações); a subjetividade e o contexto; a flexibilidade metodológica, pois é preciso que durante a pesquisa não se limite a uma única forma de conduzir o estudo; o foco no processo; e, acima de tudo, a reflexividade do pesquisador.

Com base nessa análise, foram propostas sugestões e recomendações para uma abordagem mais ética e legalmente responsável na utilização da imagem do colaborador na publicidade corporativa, embasadas em normativas legais, princípios éticos e melhores práticas identificadas na literatura e na pesquisa empírica.

### **3 A IMAGEM DO COLABORADOR NA PUBLICIDADE CORPORATIVA**

A publicidade, enquanto ferramenta de comunicação estratégica, desempenha um papel crucial na projeção dos valores e princípios fundamentais de uma empresa. A habilidade de refletir esses elementos na publicidade não apenas fortalece a identidade corporativa, mas também molda a percepção do público em relação à organização.

O direito à imagem confere à pessoa o poder de utilizar sua própria imagem, controlá-la e reproduzi-la, seja para fins comerciais ou não. Além disso, esse direito permite que seu titular impeça a reprodução indevida ou injustificada de sua imagem, visando à proteção desse patrimônio pessoal. É amplamente compreendido como a salvaguarda dos interesses fundamentais da pessoa e é categorizado como um direito da personalidade, pois está inerentemente vinculado à identidade do indivíduo como ser humano, refletindo a expressão de sua existência. Nessa perspectiva, considera-se que tal direito guarda relação com a integridade psicofísica do indivíduo, uma vez que abrange tanto os aspectos físicos, relacionados ao corpo humano, quanto os aspectos morais e psicológicos<sup>1</sup>.

Conforme Smith e Johnson<sup>2</sup>, a imagem do colaborador é um ativo valioso

para as empresas, podendo influenciar significativamente a percepção do público sobre a marca. Assim, entende-se que com o mundo conectado e as redes sociais em alta, a presença de trabalhadores online se intensifica, especialmente com a ascensão dos influenciadores digitais. Empresas, atentas a essa nova realidade, aproveitam a oportunidade para usar imagens de seus funcionários em campanhas de marketing e publicações, buscando fortalecer a marca e revelar a cultura organizacional. Essa estratégia vem crescendo no mercado digital, principalmente entre empresas que desejam se destacar com ações criativas e inovadoras.

De acordo com Ramos<sup>3</sup>, a vida privada, a intimidade, o nome, a voz e a imagem dos empregados não podem ser usados para desprezo público, assim como também não podem ser utilizados sem a autorização dos “colaboradores” para simples exploração comercial em favor dos empregadores no mundo digital (redes sociais, plataformas digitais). Os arquivamentos de descrições do nome, fotos e vídeos dos empregados em meio próprio ou de terceiros se constituem banco (armazenamento) de dados e quando são expostos em redes sociais ou plataformas digitais (postagens, publicações, repostagens, republicações) configuram “operação de tratamento de dados”, regidos detalhadamente pela recente Lei 13.709/18, a LGPD, e suas alterações<sup>4</sup>.

#### **4 AUTORIZAÇÃO DO USO DE IMAGEM**

O direito à imagem é uma das proteções fundamentais asseguradas pela Constituição Federal de 1988, que garante a inviolabilidade da honra, vida privada e imagem das pessoas. O artigo 5º, inciso X, da Constituição estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”<sup>5</sup>. Esse dispositivo, ao garantir a proteção da imagem, torna a sua utilização sem autorização uma prática ilegal e passível de indenização.

A jurisprudência tem evoluído para proteger a imagem de forma mais robusta, principalmente nos casos de uso comercial sem autorização expressa e sem a devida compensação econômica. O Superior Tribunal de Justiça (STJ), através da Súmula 403, determina que “independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa, com fins econômicos ou comerciais”<sup>6</sup>. Esse posicionamento assegura que o dano pela utilização indevida da imagem é presumido, não havendo a necessidade de a vítima comprovar prejuízo material ou moral para obter reparação.

No caso analisado, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reafirma esse entendimento ao reconhecer que, independentemente de a parte autora ter anuído tacitamente, ou não, com a divulgação de sua imagem, em se tratando de direitos da personalidade, tais prerrogativas, à luz do art. 11 do Código Civil, são intransmissíveis e irrenunciáveis, e, como regra geral, nos termos do art. 20 do mesmo diploma legal, enseja o direito à compensação financeira quando se destinar a fins econômicos e comerciais”<sup>7</sup>.

Portanto, qualquer utilização de imagem que gere lucro sem o consentimento ou a devida compensação da pessoa fotografada ou filmada configura abuso, sendo cabível a indenização pelos danos causados.

Assim, o uso não autorizado de uma imagem, especialmente para fins econômicos ou comerciais, pode ser enquadrado como uma violação de direito, resultando em compensação financeira, independentemente de consentimento tácito. “A autorização tácita não concede ao empregador amplo e irrestrito direito de veiculação da imagem do empregado, sem nenhuma contrapartida econômica, mormente em divulgações de natureza comercial”<sup>8</sup>.

Quando o empregador solicita a autorização para usar a imagem de um empregado, essa permissão deve ser específica quanto à finalidade. Isso significa que a imagem do empregado deve ser utilizada exatamente dentro dos termos acordados, sem desvios de finalidade. Por exemplo, se a autorização foi concedida para uma campanha interna de endomarketing, o empregador não pode utilizar essa mesma imagem para fins comerciais externos ou em outras mídias que não foram mencionadas originalmente. Tal ação pode caracterizar violação ao direito de imagem, gerando um passivo jurídico.

Além do aspecto jurídico, há o impacto emocional e psicológico que o uso indevido da imagem pode causar ao empregado. Dependendo do conteúdo ou do contexto em que a imagem é utilizada, o trabalhador pode enfrentar constrangimentos pessoais ou até mesmo problemas no ambiente de trabalho, afetando sua dignidade e reputação.

Em suma, a imagem do empregado deve ser utilizada de forma estritamente conforme o acordado. O empregador deve respeitar os limites da autorização dada e evitar o uso para fins diferentes do que foi previamente estabelecido. O desvio de finalidade não só é ilegal, como também pode causar danos significativos ao empregado, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, sendo passível de reparação.

## **5 ASPECTOS JURÍDICOS NA EXPLORAÇÃO DA IMAGEM DO COLABORADOR NA PUBLICIDADE CORPORATIVA**

Segundo Silva<sup>9</sup>, a utilização da imagem do colaborador na publicidade corporativa, embora corriqueira, deve ser norteadada por princípios éticos e jurídicos que assegurem a proteção dos direitos do indivíduo. O abuso da imagem do colaborador, sem o devido consentimento ou em desacordo com sua dignidade pessoal, configura-se como uma violação de seus direitos personalíssimos, podendo gerar responsabilidade civil e até mesmo criminal para a empresa.

Dentro do contexto da legalidade constitucional, é imprescindível considerar a vontade do titular do direito, que deve manifestar seu consentimento de maneira voluntária, bem informada e específica, idealmente antes de qualquer terceiro utilizar o bem em questão. Devido aos avanços significativos no campo científico e tecnológico, a questão do consentimento do titular do bem tornou-se ainda mais relevante, dada a dificuldade enfrentada atualmente para manter controle total sobre o uso de seus dados pessoais e atributos<sup>10</sup>.

Portanto, ao abordar a questão do uso da imagem do colaborador na publicidade corporativa, é essencial que as empresas considerem não apenas os aspectos éticos, mas também os aspectos legais que regem o consentimento, a dignidade e os direitos personalíssimos do trabalhador. Garantir uma abordagem legalmente sólida e ética não apenas protege os interesses do trabalhador, mas também fortalece a reputação e a integridade da empresa no mercado.

### **5.1 A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

A conformidade com a proteção de dados pessoais, especialmente à luz da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é importante na exploração da imagem do colaborador. Compreender as implicações legais relacionadas ao tratamento desses dados é crucial para evitar conflitos e assegurar o respeito aos direitos individuais.

A LGPD, visa a segurança de dados pessoais, por meio de medidas que atribuem ao titular dos dados pessoais o controle sobre o uso e o compartilhamento de informações, visando o respeito à privacidade, à inviolabilidade da intimidade, da imagem, dentre outros princípios<sup>11</sup>.

Desta forma, buscou-se por meio da pesquisa qualitativa e revisão bibliográfica demonstrar os conceitos de direitos fundamentais: privacidade, intimidade e imagem. Contudo, foi constatado com a LGPD, que o uso, tratamento e

armazenamento de dados é possível desde que com consentimento livre, esclarecido, informado e registrado de todos os envolvidos serão preservados, evitando riscos de sanções legais, perdas de reputação e danos financeiros.

Os cuidados que os colaboradores - funcionários devem ter quando da divulgação de sua imagem e voz por terceiros, para que não ocorram violações ao direito de personalidade e à proteção de dados pessoais. Nesse aspecto, é importante compreender que a imagem de uma pessoa pode assumir diferentes formas e significados, observáveis tanto por seus pares quanto pela sociedade. Entre essas formas, destaca-se a imagem associada a uma empresa, produto ou serviço, a qual se vincula ao ambiente profissional do indivíduo e pode refletir valores culturais e morais.

Para desvendarmos os aspectos legais de tal atuação dos empregadores e suas ações e situações relacionadas aos seus colaboradores, necessitamos observar os aspectos legais. Verifica-se também que a proteção à imagem foi tutelada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, X, que garante ainda, a “indenização pelo dano material ou moral decorrente da sua violação”<sup>12</sup>. Isso porque embora o direito de imagem não possua caráter patrimonial, o seu titular possui o direito de usar e dispor de sua própria imagem de forma onerosa ou não, obstando a sua reprodução indevida por terceiros.

Como ninguém pode abrir mão de sua própria imagem, por esta ser inerente à própria existência do ser humano, individual e coletivamente determinado, cabe apenas ao seu titular o ato voluntário e livre de permitir o uso de sua imagem por terceiros, estando ciente de seus usos.

O artigo 20 do Código Civil proíbe a utilização da imagem de uma pessoa sem sua autorização, se isso afetar sua honra, boa fama ou respeitabilidade, ou se for para fins comerciais. O dano é presumido quando a imagem é usada sem autorização e com intuito lucrativo, como confirmado pela Súmula 403 do STJ, que estabelece que a indenização é devida independentemente de prova de prejuízo. É essencial avaliar se o uso não autorizado da imagem viola a dignidade ou reputação do titular, conforme a legislação e jurisprudência.

A LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais) incorporou o direito à proteção de dados pessoais como parte dos direitos da personalidade. Estabelece que todo tratamento de dados deve ter uma base legal, dependendo se são dados pessoais ou sensíveis. A imagem pode ser considerada um dado pessoal, dependendo do contexto. Determinar a base legal adequada para o tratamento de dados implica considerar o tipo de dado, o titular, a forma de coleta, a finalidade e o contexto em que os dados estão inseridos.

## 5.2 SITUAÇÕES DE VIOLAÇÃO DE IMAGEM: ANÁLISE SOB A ÓTICA DO CÓDIGO CIVIL E DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Na legislação brasileira, o direito de imagem não está especificamente mencionado na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) nem no Código Civil. No entanto, alguns princípios e direitos relacionados à proteção da imagem podem ser inferidos de outras disposições legais.

Embora a CLT não trate diretamente do direito de imagem, ela estabelece alguns princípios que podem ser aplicados nesse contexto. Por exemplo, no artigo 483, que trata das rescisões indiretas do contrato de trabalho, há previsão de rescisão caso o empregador exija serviços superiores às forças do empregado, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, o que poderia ser aplicado em casos de utilização indevida da imagem do trabalhador<sup>13</sup>.

O Código Civil, por sua vez, contém disposições relacionadas à proteção da imagem e da privacidade, especialmente nos artigos que tratam dos direitos da personalidade. O artigo 20 do Código Civil brasileiro, por exemplo, estabelece que “Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais”<sup>14</sup>.

É importante observar que o direito de imagem também pode ser regulamentado por outras leis específicas, como a Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98 – artigo 1º, 3º, VII e 7º)<sup>15</sup> a Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/18 – artigo 2º)<sup>16</sup>, dependendo do contexto em que a questão se apresenta.

## 5.3 ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE A IMAGEM DO COLABORADOR NOS TRIBUNAIS SUPERIORES

No aspecto do mundo do trabalho existem algumas jurisprudências ou julgados realizados pelo TST:

RO Rito Sumaríssimo TRT 9 6081720215090024 DANO MORAL. USO INDEVIDO DE IMAGEM. O direito à intimidade e uso da imagem é assegurado constitucionalmente e sua violação impõe o dever de indenizar, consoante art. 5º, incisos V (é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral

ou à imagem) e X (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). Ausente autorização expressa do trabalhador para o uso comercial de sua imagem, configura-se o ato ilícito praticado pelo ex-empregador, pelo uso indevido da imagem do indivíduo e ofensa aos direitos de personalidade protegidos pelo artigo 5º, X, da CF e artigo 18 do CCB. Independente do fim a que se destina a mídia imagética do autor, realizada sem o consentimento deste e após a rescisão contratual sobressai violação ao patrimônio jurídico personalíssimo do trabalhador que merece compensação. Sentença mantida<sup>17</sup>.

O consentimento para autorizar um determinado tratamento de dados pessoais deve ser entendido como um exercício da autonomia privada da pessoa que terá a sua imagem e voz captada e veiculada. Nesse sentido, o consentimento representa, primeiramente, uma condição de acesso no âmbito privado, à imagem, por meio do poder de autodeterminação de seu titular (que autoriza ou não a sua captação).

Por outro lado, o consentimento também é a regra que garante legitimação para a circulação desta imagem na esfera pública (que autoriza ou não a sua publicação). Por isso, o termo de autorização de uso de imagem, nome e voz, que veicular dados sensíveis tem que estar amparado no consentimento coletado de forma livre, inequívoca, informada, expressa, destacada e para uma finalidade específica.

A autorização deve ser entendida de forma estrita, não podendo abarcar finalidades diversas das informadas ao titular de dados e não ser utilizada por prazo superior ao que foi pactuado e permitido por lei.

Todavia o âmbito da propaganda ou promoção de dada empresa com o uso do trabalhador/colaborador tem finalidade comercial, desta forma tem lucros e bônus para o empregador, assim tais dados tornam-se sensíveis e importantes para o empregado.

Mesmo em situações onde a conduta da organização não resulte em indenização por danos morais, é crucial considerar a proteção dos direitos dos colaboradores. Quando a divulgação de uma imagem pode gerar benefícios econômicos e sociais, é essencial obter autorização prévia para captura e uso público da imagem, especificando as finalidades. A autorização para uso de imagem não se limita à captação, mas também abrange suas finalidades de uso. O direito de personalidade viabiliza ao empregado ao ser desligado da empresa o direito de cessar o uso da sua imagem na ou para a mesma, revogando assim seu consentimento. Desta feita a LGPD, traz esta finalidade e melhor entendimento. Contudo em outro julgado do TRT 15 RO 43225SP 043225/2007:

Uso da imagem do empregado pelo empregador. Autorização tácita. Ausência de dano. Indenização incabível. O art. 18 do CC não prevê necessidade de autorização formal para uso da imagem, sendo que o artigo 5º, incisos V, X e XXVIII da CF estabelecem, como premissa para o cabimento da indenização, a existência de dano. Por ter sido provada a autorização tácita do empregado e por não configurado qualquer dano à sua imagem, resta indevida a indenização perseguida<sup>18</sup>.

Será que o silêncio ou o não questionamento pelo empregado dá ao empregador o direito de uso da sua imagem? Sabemos que em várias situações o empregado não sabe como se posicionar ante tal abordagem, todavia para os tribunais superiores esta é uma autorização dada pelo silêncio. Doutra banda voltamos a situação diversa em outro Recurso Ordinário do TRT15:

RO121392020201651400210012139-20.2016.15.0021 DANO MORAL. USO DE IMAGEM PARA FINS COMERCIAIS. REPARAÇÃO DEVIDA. A Carta Magna resguarda a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito de indenização quando de sua violação. Nesse mesmo sentido, caminham os artigos 18 e 20 do Código Civil, que repelem o uso de imagem do trabalhador, sem o seu consentimento ou sem a compensação pecuniária, quando esta se destinar a fins comerciais. Ainda que não se verifique o abalo à honra, à boa fama ou à respeitabilidade do empregado, faz-se necessária a concordância deste para a utilização de sua imagem quando destinada à promoção comercial do estabelecimento, a qual deverá ser devidamente comprovada por meio de autorização escrita ou por meio da compensação pecuniária para tal fim. A ausência de quaisquer comprovações resulta em abuso do poder diretivo do empregador, ensejando, então, a condenação do reclamado no pagamento de indenização ao trabalhador pelo uso de sua imagem<sup>19</sup>.

Ao analisarmos esses julgados, observamos que não há uma jurisprudência uniforme, mas sim diferentes entendimentos em cada Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Contudo, é possível identificar uma tendência no Superior Tribunal de Justiça (STJ). Assim, por meio deste trabalho de pesquisa, buscamos compreender, sob uma perspectiva jurídica, social e individual, qual deve ser o papel tanto do empregado/colaborador quanto da empresa no que diz respeito ao uso da imagem. Por meio da análise de julgados, almejamos fornecer orientações que possam auxiliar aqueles que necessitam de direcionamento nessa questão.

## 6 CASOS E ESTUDOS DE APLICAÇÃO

A análise de casos práticos destaca claramente como a imagem do colaborador pode influenciar diretamente a reputação e o posicionamento de uma organização no mercado. Examinar as conexões entre a representação positiva ou negativa dos colaboradores e seu impacto na percepção da empresa pela sociedade oferece insights valiosos para estratégias futuras.

### 6.1 ANÁLISE DE CASOS PRÁTICOS PARA EVIDENCIAR COMO A IMAGEM DO COLABORADOR PODE INFLUENCIAR A REPUTAÇÃO E O POSICIONAMENTO DE UMA ORGANIZAÇÃO NO MERCADO

Inicialmente, necessitamos estabelecer o entendimento e o conceito de relações, imagem, identidade e reputação, essenciais para a abordagem da percepção de que o colaborador pode ou não influenciar na visão do mundo externo da marca ou empresa. A imagem representa a percepção do público em relação à uma organização em determinado momento, a reputação é construída ao longo do tempo. A identidade, por sua vez, é elaborada apenas por elementos internos, estando totalmente sob controle da organização. Pelo contrário, a reputação não está sob total controle da organização, estando sujeita ao público externo e interno.

O estado emocional influencia diretamente a maneira como o colaborador se relaciona com os demais, refletindo no ambiente de trabalho e no atendimento ao cliente. Um dia ruim pode comprometer a capacidade de oferecer atenção de qualidade às pessoas ao redor. Quando essa condição se torna recorrente, os impactos negativos na interação com os clientes tornam-se evidentes, prejudicando a experiência do consumidor e afetando a imagem da empresa. Assim, é essencial reconhecer a importância do equilíbrio emocional dos colaboradores como um fator estratégico para a construção e manutenção de uma imagem corporativa positiva.

Se os colaboradores consomem produtos de outras empresas sem trazer prejuízos, por que a marca seria afetada ou desrespeitada socialmente por isso? Alternativamente, ao utilizar meios da empresa para comunicação com terceiros e envio de conteúdos inapropriados para pessoas de fora da empresa, prejudicará a imagem da empresa, pois estes meios institucionais representam a empresa. Percebe-se que o comportamento inadequado de um colaborador prejudica a imagem da empresa. De igual modo, aquele empregado que, por receio de perder o emprego, se submete a situações vexatórias, ou que não condizem ou abalam a sua moral podem prejudicar

sua imagem danificando a percepção que o mundo tem dele.

Necessita-se então estabelecer qual abordagem daremos, às posições dos colaboradores, se uma relação cortes dentro da empresa influencia para que externamente possa reverberar uma boa imagem, se postagens em redes sociais pelos empregados constrói ou contribui para a imagem da empresa. No cotidiano é observado as redes sociais o uso constante da imagem do colaborador, então para uma grande parte, esta ação traz benefício para as empresas/empregadores.

## 6.2 ESTUDO DAS CONEXÕES ENTRE A REPRESENTAÇÃO POSITIVA OU NEGATIVA DOS COLABORADORES E O IMPACTO NA PERCEPÇÃO DA EMPRESA PELA SOCIEDADE

Uma vez que são os colaboradores, que têm o contato mais direto com os clientes, não restam dúvidas de que eles são os representantes da imagem da marca na prática.

Assim como citado, a reputação empresarial é um conjunto de fatores que se acumulam ao longo dos anos. Por conta disso, ela reflete diretamente no posicionamento e no crescimento de uma empresa em longo prazo. Isso quer dizer que, na prática, seu resultado é sentido e visto também com o passar do tempo, e tem forte influência para o crescimento do negócio<sup>20</sup>.

Ao desempenhar um papel fundamental no contato com o público os colaboradores demonstrarão quais são os objetivos da empresa, assim tornam-se responsáveis pelo relacionamento com os clientes, e isso poderá e deverá ser realizado de forma eficaz quando a relação entre o colaborador e a empresa são saudáveis e consolidadas.

Esse contato pessoal ou por vários meios de comunicação para envio de mensagens, deve ser estabelecido de maneira cotidiana e normal, como um feedback. Cabe então a Comunicação Interna ter o objetivo de orientação ao colaborador quanto às posições oficiais da corporação e garantir que mensagens coerentes sejam transmitidas para o mundo externo da empresa. Para que os colaboradores ajudem na reputação da marca, é preciso que eles se tornem defensores dela. Logo, você terá uma equipe que conhece, acredita e defende a sua organização. Consequentemente, poderão destacar seus atributos positivos e sentirão orgulhosos de fazer parte de uma companhia que tem uma cultura organizacional forte, com experiência positiva e uma comunicação transparente e acessível.

Os colaboradores podem se tornar verdadeiros emissários, promovendo ativamente os valores e a missão da empresa. De forma positiva a companhia pode

ser divulgada em suas redes sociais e interações pessoais, desta forma contribuindo com a visibilidade da organização.

O atendimento é um dos meios que fideliza os clientes podendo criar uma boa visão da marca. Colaboradores corteses, atenciosos, prestativos e simpáticos, que buscam solucionar os problemas que possam existir entre os clientes e a marca ou que divulgam e postam nas várias redes sociais, sobre a empresa, utilizando sua imagem para divulgar o seu local de trabalho, contribuem para visualização da marca. Os colaboradores podem, também, influenciar negativamente a percepção da marca através do seu comportamento ante os clientes e sua forma de falar da empresa em suas conversas informais e nos seus meios sociais, pois sua atuação perante a sociedade demonstrando sua insatisfação com a empresa construirá uma imagem negativa desta.

## **7 PROPOSTAS PARA O FUTURO**

É essencial identificar lacunas e desafios na implementação efetiva das normas éticas e jurídicas na publicidade corporativa. Propostas para o futuro incluem a garantia do uso ético e responsável da imagem do colaborador, promovendo uma publicidade corporativa transparente e responsável que respeite integralmente os princípios éticos e jurídicos em vigor.

### **7.1 LACUNAS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA DAS NORMAS ÉTICAS E JURÍDICAS NO USO DA IMAGEM DO COLABORADOR NA PUBLICIDADE CORPORATIVA**

O estado emocional exerce uma influência direta na forma como os colaboradores interagem entre si, impactando o ambiente de trabalho e o atendimento ao cliente. Quando um profissional enfrenta um dia ruim, sua capacidade de oferecer atenção e suporte de qualidade às pessoas ao redor pode ser significativamente comprometida. Essa situação afeta não apenas a dinâmica interna da equipe, mas também a percepção dos clientes sobre o atendimento recebido.

Quando condições emocionais negativas se tornam recorrentes, os impactos são ainda mais evidentes nas interações com os clientes. O atendimento perde qualidade, prejudicando a experiência do consumidor e, conseqüentemente, a imagem da empresa. Esse ciclo de desgaste emocional reflete diretamente na forma como a organização é percebida, destacando a necessidade de atenção a esse aspecto.

Portanto, reconhecer a importância do equilíbrio emocional dos colaboradores é essencial para o sucesso organizacional. Investir no bem-estar emocional dos

profissionais não apenas melhora a qualidade das interações, mas também fortalece a imagem corporativa, contribuindo para a construção de uma reputação positiva e sustentável no mercado.

## 7.2 GARANTIA DO USO ÉTICO E RESPONSÁVEL DA IMAGEM DO COLABORADOR

O uso do marketing ligado à imagem do colaborador gera engajamento e promove a empresa. No entanto é preciso a empresa se atentar que essa prática precisa estar em conformidade com a legislação em vigor e acima de tudo, precisa proteger o colaborador no que tange sua imagem e privacidade. Nessa seara é necessário se atentar à LGPD, que trata a imagem do colaborador como um dado pessoal, portanto, sendo resguardado por sua legislação e a Constituição Federal (art. 5, incisos V e X)<sup>21</sup>, que assegura a esse colaborador um direito fundamental ligado ao direito de personalidade. Portanto, a utilização dessa imagem com finalidade de propaganda ou promoção, sem o consentimento do colaborador, pode gerar infração à legislação.

Segundo a própria Lei de Proteção de Dados Pessoais, a LGPD abrange, dentre outros aspectos, dados sensíveis. A partir de uma imagem, é possível inferir dados sensíveis sobre um indivíduo. Nesse aspecto, o parágrafo 1º do artigo 11 da LGPD estabelece que: aplica-se o disposto neste artigo a qualquer tratamento de dados pessoais que revele dados pessoais sensíveis e que possa causar dano ao titular, ressalvado o disposto em legislação específica<sup>22</sup>.

É ético e correto, assegurado pelas normas legais, que a empresa obtenha de forma expressa o consentimento do colaborador, através de documento escrito, onde deve constar declaração que o colaborador autoriza o uso de sua imagem e voz para determinada finalidade específica, especificando inclusive o prazo de uso dessa imagem e se é de modo permanente ou temporário.

Também deve ser assegurado ao colaborador uma remuneração que deve ser paga de forma adicional em contrato e mensal, sendo está remuneração colacionada na jurisprudência da justiça do trabalho, prevalecendo o entendimento de que o empregador deve compensar o empregado no uso de sua imagem, nome e voz para fins comerciais e que esta remuneração deve composta pelo tempo exposto e quantidade de postagens em caso de redes sociais.

INDENIZAÇÃO PELO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO. O uso comercial da foto de empregado, sem seu consentimento, gera direito à indenização por danos materiais, equivalentes ao valor do cachê não pago, sendo desnecessária a prova do prejuízo, a teor da Súmula 403

---

do STJ. Outrossim, o mero uso da imagem não autoriza o deferimento da indenização por danos morais, exigindo-se para tanto que esse uso seja indevido, o que não restou demonstrado na hipótese. (TRT-4 - RO: 00007188020135040203, Data de Julgamento: 25/09/2014, 11ª Turma)<sup>23</sup>.

Por não haver ainda uma regulamentação específica na CLT, é fácil constatar situações de abuso e desrespeito por parte das empregadoras no uso da imagem do colaborador para fins comerciais, maculando o direito de personalidade do colaborador que se sente lesado por ser exposto de forma desautorizada. Como mencionado acima, a jurisprudência brasileira vem fortalecendo a proteção ao direito de imagem do colaborador, reforçando que o direito de imagem é um direito de personalidade, não podendo ser violado, apenas consentido. Nesse contexto, as empresas devem apenas seguir princípios éticos e legais, sem ultrapassar limites de consentimento.

### 7.3 PUBLICIDADE CORPORATIVA TRANSPARENTE E RESPONSÁVEL

Em um ambiente empresarial cada vez mais vigilante, onde a ética e a responsabilidade social corporativa são valorizadas, as organizações devem adotar práticas publicitárias que promovam a transparência e o respeito pelos direitos individuais dos colaboradores.

Segundo Almeida e Carvalho<sup>24</sup>, em sua obra *Tendências para a publicidade em 2024: foco na transparência, na responsabilidade e na sustentabilidade*, a adoção de uma publicidade transparente, responsável e sustentável junto aos colaboradores será cada vez mais essencial para as empresas que buscam se destacar no mercado e conquistar a confiança de seus funcionários.

A transparência na publicidade corporativa implica em divulgar de forma clara e precisa as informações relevantes sobre a participação dos colaboradores em campanhas publicitárias. Isso inclui obter consentimento informado dos colaboradores antes de utilizar suas imagens em materiais publicitários, garantindo que compreendam totalmente o contexto e os propósitos da campanha.

Como apresentado por Santos<sup>25</sup>, o estudo experimental demonstra que a publicidade enganosa pode ter um impacto negativo na motivação dos colaboradores. Os colaboradores que se sentirem enganados pela empresa podem apresentar menor engajamento, produtividade e satisfação com o trabalho.

Além disso, a responsabilidade corporativa na publicidade implica em assegurar que as representações dos colaboradores sejam precisas, autênticas e não enganosas. Isso significa evitar a manipulação da imagem do colaborador para atender

a interesses comerciais, bem como respeitar sua dignidade, privacidade e direitos de propriedade intelectual.

De acordo com Dias e Buzato<sup>26</sup>, é imperativo promover a conscientização sobre essas questões e buscar justiça em casos de abuso, preservando assim a dignidade e integridade dos trabalhadores. Em situações de término do contrato de trabalho, seja por demissão ou pedido de demissão por parte do empregado, é recomendável que o empregador cesse imediatamente o uso da imagem e exclua qualquer postagem relacionada, a menos que um novo acordo de natureza civil seja estabelecido para a continuidade da compensação.

Em resumo, uma abordagem de publicidade corporativa transparente e responsável não apenas protege a reputação da empresa, mas também demonstra um compromisso genuíno com a ética e o bem-estar de seus colaboradores. Ao adotar esses princípios, as organizações podem construir relacionamentos de confiança com seu público-alvo e contribuir para uma cultura publicitária mais ética e sustentável.

## 8 CONCLUSÃO

O estudo evidencia a relevância do direito à imagem dos colaboradores no contexto das redes sociais e da publicidade corporativa, uma vez que a utilização da imagem do trabalhador para fins comerciais e de visibilidade pública impacta diretamente a dinâmica de confiança e respeito entre empregador e empregado.

Embora essa prática possa trazer benefícios significativos para a visibilidade das empresas, ela deve ser conduzida com observância rigorosa aos limites éticos e legais, conforme estabelecidos pela legislação brasileira e pela jurisprudência.

O uso da imagem pessoal sem autorização clara pode comprometer a dignidade e a privacidade dos trabalhadores, resultando em repercussões jurídicas e morais que não apenas afetam o colaborador, mas também a reputação e a integridade da própria empresa.

A análise dos dados sugere que a ausência de uma regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abre espaço para interpretações de princípios constitucionais e civis. Isso reforça a importância de uma abordagem orientada pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que exige consentimento explícito e informado para qualquer tratamento de dados pessoais, incluindo o uso da imagem do trabalhador.

Em uma era em que as redes sociais são amplamente utilizadas para reforçar o *branding* empresarial, a responsabilidade na utilização da imagem dos colaboradores

se torna ainda mais crítica, demandando que as empresas garantam uma abordagem ética e transparente.

É essencial que as organizações adotem políticas de publicidade que respeitem os direitos de imagem e personalidade dos colaboradores, assegurando que qualquer uso de suas imagens seja precedido de consentimento específico e transparente, detalhando claramente as finalidades e o alcance dessa autorização. Além disso, é fundamental que as empresas garantam compensação justa em casos de desvio de finalidade, valorizando a integridade dos colaboradores e evitando conflitos que possam prejudicar as relações de trabalho.

A jurisprudência brasileira, ao reforçar o direito de imagem como parte dos direitos fundamentais, aponta para a necessidade de uma cultura organizacional que promova o respeito aos direitos individuais como uma prática constante.

Por fim, este trabalho visa contribuir para uma maior conscientização sobre o valor do respeito ao direito de imagem nas empresas, incentivando a criação de políticas claras e práticas éticas que fortaleçam a relação de confiança entre empregador e empregado. A consolidação de tais práticas não apenas previne litígios e danos à imagem corporativa, mas também promove um ambiente de trabalho mais justo, onde a dignidade do colaborador é respeitada e valorizada como um ativo inalienável.

Dessa forma, espera-se que este estudo fomente uma transformação no cenário corporativo, onde o uso da imagem dos colaboradores se baseie em princípios éticos e legais, fortalecendo tanto a cultura organizacional quanto o compromisso com a justiça e o respeito mútuo.

## REFERÊNCIAS

1. Brasil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil [Internet]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. [Acesso em 2024 nov. 1]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.4%20DE%2010%20DE%20JANEIRO%20DE%202002&text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,e%20deveres%20na%20ordem%20civil](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.4%20DE%2010%20DE%20JANEIRO%20DE%202002&text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,e%20deveres%20na%20ordem%20civil).
2. SMITH, J. A., & JOHNSON, R. B. A imagem do colaborador na publicidade corporativa: Estratégias e implicações. *Journal of Corporate Marketing*, 15(2), 45- 58, 2020.

- 3.** Rafael Teixeira Ramos. *Empregado tem direito pela exposição digital de imagem, voz ou nome?* [Internet]. 2022 [Acessado em 1 de novembro de 2024]. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/empregado-tem-direito-pela-exposicao-digital-imagem-voz-nome>.
- 4.** Brasil. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) [Internet]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018 [Acesso em 2024 nov. 1]. 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). p. 21.
- 5.** Brasil. Constituição, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal; 1988.
- 6.** Súmula nº 403 do Superior Tribunal de Justiça [Internet]. Brasília, DF, 2018 [Acesso em 2024 nov. 1]. Disponível em: [https://www.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2014\\_38\\_capSumula403.pdf](https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2014_38_capSumula403.pdf).
- 7.** Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0011023-06.2021.5.03.0031. Reclamante: Bruna Alexsandra Fagundes Ferreira. Reclamado: Condomínio do Shopping Oiapoque Contagem e M. Valadares Administradora Ltda [Internet]. Sentença proferida em 03 nov. 2021 [Acesso em 2024 out. 4]. Disponível em: [https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2109171116122670000\\_0134828276](https://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2109171116122670000_0134828276).
- 8.** *Ibid.*
- 9.** SILVA, A. C.. O abuso da imagem do colaborador na publicidade: Uma análise crítica à luz dos princípios éticos e jurídicos. *Revista Brasileira de Direito do Trabalho*, 16(2), 45-68, 2023.
- 10.** TEFFÉ, Chiara Antonia Spadaccini de. Considerações sobre a proteção do direito à imagem na internet. *Revista de informação legislativa: RIL*, v. 54, n. 213, p. 173- 198, jan./mar.2017. Disponível em: [http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril\\_v54\\_n213\\_p173](http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/213/ril_v54_n213_p173)
- 11.** OLIVEIRA, Luciane. *Como se dá a aplicação da LGPD em relação ao uso de imagem*

---

*nas empresas*. Universidade do Paraná, 2023.

**12.** Brasil, 1988, *Op. Cit.*

**13.** Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [Internet]. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943 [Acesso em 2024 nov. 1}. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm).

**14.** Brasil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil [Internet]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002 [Acesso em 2024 nov. 1]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.406%2C%20DE%2010%20DE%20JANEIRO%20DE%202002&text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,e%20deveres%20na%20ordem%20civil](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2010.406%2C%20DE%2010%20DE%20JANEIRO%20DE%202002&text=Institui%20o%20C%C3%B3digo%20Civil.&text=Art.,e%20deveres%20na%20ordem%20civil).

**15.** Brasil. Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências [Internet]. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 fev. 1998 [Acesso em 2024 nov. 1]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9610.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm).

**16.** Brasil, 2018, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 *Op. Cit.*

**17.** Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, RORSum: 00006081720215090024, Relator: Rosemarie Diedrichs Pimpao, 7ª Turma, Data de Publicação: 30/03/2022.

**18.** Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, ROT n.º 00121392020165150021 0012139-20.2016.5.15.0021, Relator: Des. ANA PAULA PELLEGRINA LOCKMANN, 5ª Câmara, Data de Publicação: 13/01/2020.

**19.** *Ibid.*

**20.** Silva, 2022, *Op. Cit.*

**21.** Brasil, 1988, *Op. Cit.*

- 22.** Brasil, 2018. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 *Op. Cit.*
- 23.** Brasil, Tribunal Regional do Trabalho da 4.<sup>a</sup> Região, RO: 0000718-80.2013.5.04.0203, Rel. Des. MARIA HELENA LISOT, Data de Julgamento: 25/09/2014, 11<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 02/10/2014.
- 24.** ALMEIDA, G. F. de, & Carvalho, V. P. de. Tendências para a publicidade em 2024: foco na transparência, na responsabilidade e na sustentabilidade. *Marketing em Revista*, v. 28, n. 104, p. 78-94, 2024.
- 25.** SANTOS, J. A. dos, & Oliveira, L. M. de. Os desafios da proteção da imagem do colaborador na era digital: uma análise crítica da legislação brasileira. *Revista de Direito Civil Contemporâneo*, v. 12, n. 46, p. 89-112, 2021.
- 26.** DIAS, Gizelle Silva e BUZATO, Karine Santos. O Direito de Imagem do Trabalhador pela Sua Exposição para Promoção das Empresas em Redes Sociais. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, São Paulo, v. 9, n. 10, out. 2023. ISSN 2675-3375.

Publicado originalmente na Rev. Univer. Bras., v.3, n.2. 066-077 (2025)

---

# DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL: O ESTUDO ACERCA DO USO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

**Beatriz Pereira Pirola**  
**Fernando Teles Pasitto**  
**Emanuel Vieira Pinto**

## RESUMO

O atual artigo desenvolve o estudo acerca do uso da imagem do empregado nas plataformas digitais. Tendo em vista o crescente marketing digital no ambiente comercial, a questão central que orientou o trabalho foi: Como a legislação brasileira vem tratando os casos de exploração comercial com o uso da imagem do empregado nas plataformas digitais empresariais? O objetivo geral é analisar, através do direito trabalhista, os direitos do empregado à preservação de sua imagem e as consequências jurídicas para o empregador nos casos de exploração indevida nas plataformas digitais. No que se refere ao objetivo específico, busca-se contextualizar como o avanço tecnológico comercial confronta o direito trabalhista, fazendo surgir os “empregados influenciadores”. Analisar como a vinculação da imagem do empregado a essas plataformas expõe ao risco do uso indevido ou manipulação pela empresa ou terceiros com acesso; contextualizar os casos de ilegalidade quando não há consentimento para a utilização da imagem ou quando esse consentimento foi obtido coercitivamente pelo empregador diante de seu poder diretivo. Contextualizar como a aplicação da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) protege os dados, imagem e voz dos usuários no âmbito digital, enquanto a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) regula a relação empregado x empregador, regulando o uso da imagem do empregado nos limites ético-jurídicos. A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com abordagem explicativa,

---

Beatriz Pereira Pirola  
Graduanda em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas-FACISA.

Fernando Teles Pasitto  
Mestre em Educação, Gestão e Desenvolvimento Sustentável pela Faculdade Vale do Cricaré.  
Coordenador do Curso de Direito e Docente na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas – FACISA.

Emanuel Vieira Pinto  
Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas-FACISA.

bibliográfica e descritiva, utilizando análises de artigos acadêmicos, monografias, legislação pertinente e fontes online. Assim, esta análise busca não só estabelecer um parâmetro adequado, independentemente da figura hierárquica ou do contrato de trabalho estipulado, para suprimir as irregularidades, mas também reconhecer a necessidade de reformas legais e políticas empresariais.

**Palavras-chave:** Direito trabalhista. Imagem do empregado. Poder diretivo.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo desenvolve um estudo acerca da aplicabilidade das leis trabalhistas no uso da imagem do empregado nas plataformas digitais. Visto que, com a ascensão dessa forma de propaganda em âmbito nacional, surge a grande demanda de compreender e analisar a aplicabilidade das leis trabalhistas em relação à LGPD e à Constituição Federal de 1988.

No cenário atual, as redes sociais estão presentes nas empresas cada dia mais, principalmente nos meios de divulgação e publicidade. O uso da imagem do empregado, para esses fins, pode gerar diversas questões legais, especialmente no que se refere ao direito de privacidade. Diante dessa divergência, a doutrina não é pacificada, o que a torna passível de questionamento: como a legislação brasileira vem tratando os casos de exploração comercial com o uso da imagem do empregado nas plataformas digitais empresariais?

Como se observa, o objetivo geral é analisar, por meio do direito trabalhista, os direitos do empregado à preservação de sua imagem e as consequências jurídicas para o empregador nos casos de exploração indevida nas plataformas digitais. No que se refere ao objetivo específico, busca-se contextualizar como o avanço tecnológico comercial confronta o direito trabalhista, fazendo surgir os “empregados influenciadores”.

Ainda nos objetivos específicos, busca-se analisar como a vinculação da imagem do empregado a essas plataformas o expõe ao risco de uso indevido ou manipulação pela empresa ou terceiros com acesso; contextualizar os casos de ilegalidade quando não há consentimento para a utilização da imagem ou quando esse consentimento foi obtido coagidamente pelo empregador diante de seu poder diretivo.

Além do mais, contextualiza-se como a aplicação da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) protege os dados, a imagem e a voz dos usuários no âmbito digital,

enquanto a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) regula a relação empregado x empregador, estabelecendo limites ético-jurídicos para o uso da imagem do empregado.

O presente artigo se justifica a partir de constantes avanços tecnológicos, fato este que aumenta o uso das redes sociais. Esse contexto proporciona para as empresas, cada dia mais, uma forma de promoção de seus produtos e serviços. Dessa maneira, é de suma importância entender como os direitos dos empregados limitam as atividades empresariais nesta forma de “marketing digital”.

Com o intuito de captar clientelas e ampliar a visibilidade de suas páginas repentinamente, tem-se utilizado cada dia mais indevidamente a imagem de funcionários, por meio de vídeos curtos de danças, comédia ou até mesmo testando produtos, com o propósito de dar um rosto humano à empresa e construir uma conexão mais íntima com o consumidor.

O caminho metodológico abordado é de natureza qualitativa, de cunho bibliográfico e documental, visto que se baseou na análise de artigos acadêmicos, monografias, ordenamento jurídico, artigos no repertório JusLabors e websites. O estudo é estruturado de maneira a abordar a visão geral acerca da aplicação das leis trabalhistas sobre o uso da imagem dos empregados e seus devidos reflexos.

Assim, esta análise busca não só estabelecer um parâmetro sobre o que configura como conduta adequada, independentemente da figura hierárquica ou do contrato de trabalho estipulado, para, assim, suprimir as irregularidades legais, mas também reconhecer a necessidade de reformas legais e políticas empresariais para corrigir as falhas e garantir que sejam cumpridos todos os direitos legalmente impostos.

## 2 METODOLOGIA

Tecnicamente, a metodologia é o conjunto de processos de uma investigação para se atingir um propósito com objetivos específicos através da aplicação de técnicas adequadas. Conforme Minayo, a metodologia: “Trata-se de uma apresentação estruturada dos procedimentos e abordagens que serão empregados, além de apresentar as alternativas e a interpretação prática que o pesquisador realizou sobre o referencial teórico.” (Minayo, p. 43, 2001).

Nesse liame, o método de pesquisa desenvolvido neste trabalho será por meio da abordagem qualitativa, visando contextualizar como a LGPD e a CLT têm sua aplicação para o uso permissivo de imagem do empregado na observância dos limites ético-jurídicos e analisar os impactos gerais da exploração indevida envolvendo desafios éticos e legais, incluindo a subordinação contratual, “empregados influenciadores” e

a manipulação da imagem por terceiros. Devido aos fatos expostos, a utilização da metodologia escolhida é de suma importância.

Conforme Oliveira et al., “uma investigação de caráter qualitativo visa responder a perguntas bastante específicas e particulares, que requerem explicações mais detalhadas e analíticas.” (2020, p. 02). O trabalho em questão, quanto ao tipo de pesquisa, seguirá o levantamento do estudo bibliográfico sobre cada um dos objetivos pontuados; análise da legislação nacional pertinente ao tema.

Por fim, a exposição de estudos que apontam como as controvérsias devem ser resolvidas, considerando a legislação, a jurisprudência e a doutrina do nosso ordenamento. De cunho bibliográfico e documental, visto que se baseou na análise de artigos acadêmicos, monografias, ordenamento jurídico, artigos no repertório JusLabors e websites.

Quanto ao local de estudo delineado para o trabalho, delimitando onde a legislação trabalhista pode ser aplicada, buscar-se-á analisar todo o território nacional, como os aspectos sociais e jurídicos podem interferir, descobrindo dessa maneira a efetividade da sua aplicação para o uso adequado da imagem do empregado nas plataformas digitais.

A obtenção da amostra desenvolveu-se por revisões bibliográficas, baseadas na utilização de artigos científicos, análises jurisprudenciais e livros pertinentes sobre o assunto. De acordo com Prodanov, “Amostra é parte da população ou do universo, selecionada de acordo com uma regra ou um plano” (2013, p. 98).

Para a técnica e o procedimento de pesquisa, baseou-se em materiais bibliográficos já publicados, para assim adquirir um maior aprendizado acerca do tema abordado. A realização da coleta dos dados se deu por meio de sites oficiais e a verificação foi efetuada considerando o problema e as indagações derivadas, para assim se obter uma análise mais minuciosa no que concerne ao objeto desta pesquisa.

### **3 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO MUNDIAL**

Em um contexto mundial, o trabalho sempre fez parte do homem. Isso porque, desde os tempos primórdios, foi necessário que os indivíduos estabelecessem entre si uma organização social para conseguir satisfazer as suas necessidades. Para entender o atual contexto do direito do trabalho, é necessário enfatizar certas mudanças decorridas ao longo dos anos. Segundo Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino: “Podemos afirmar que o trabalho é tão antigo quanto o homem” (2011).

Na época da Antiguidade Clássica, o que se perdurava era o trabalho livre,

inexistindo um ramo jurídico que estabelecesse e delimitasse as relações trabalhistas. Em Roma, o trabalho era visto como algo desdenhoso, compreendido como tarefa a ser realizada pela classe menos favorecida e pelos escravos. Apesar dessa ausência de regulamentação, ainda em Roma existiu o “Locatio Conductio Operarum”, uma espécie de contrato de prestação de serviço que não se associa com contrato de trabalho diante da ausência de proteção aos trabalhadores.

Na Idade Média, a escravidão foi gradualmente substituída pela servidão. No ambiente marcado por crescentes confrontos, a população carente passou a se aglomerar em grandes extensões de terras, chamadas de feudos. Os donos desses feudos estabeleciam um acordo com a população menos favorecida, conhecida como servos, onde estes prestariam serviço em troca de garantia de segurança por permanecerem nas terras. Vale ressaltar que, apesar do acordo de servidão, esses servos não eram livres, inexistindo ainda o conceito de direito trabalhista.

Antes da existência dos direitos trabalhistas, os indivíduos tinham o dever de trabalhar, sem qualquer contraprestação de direitos, em condições insalubres, ocorrendo a vinculação da população pobre à escravidão. Época em que os escravos e os servos eram tratados como produtos perante os seus patrões, considerado o período pré-industrial. Neste sentido:

No período pré-histórico ou pré-industrial, encontraremos três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação (locatio operis e locatio operarum). Alguns sustentam ser a locatio operarum precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período, não existia o direito do trabalho tal como o conhecemos hoje. ” (Carlos Henrique Bezerra Leite, 2018, p. 34)

Após esse período, entre os séculos XVIII e XIX, ocorreu a primeira Revolução Industrial, cujo impacto mais significativo foi a migração dos trabalhadores do setor artesanal para o industrial, implementando máquinas a vapor, gerando uma demanda maior pela mão de obra, que passou a trabalhar longas horas por baixos salários, enfrentando ambientes insalubres e perigosos. Com essa revolução, surgiram os primeiros sindicatos e movimentos trabalhistas, que buscavam melhores condições, redução de jornada e aumento de salários.

Na segunda Revolução Industrial, viu-se necessária a introdução de eletricidade e tecnologias. Dessa forma, a produção passou a ter um ritmo mais acelerado; com essa

nova forma de trabalho, a procura por vagas se tornou cada vez mais competitiva, fazendo com que os empregadores pressionassem os contratados por cada vez mais produtividade, chegando a trabalhar por 18 horas seguidas. Esta também foi marcada pela exploração do trabalho infantil e pela marginalização das mulheres nas indústrias.

Na terceira Revolução Industrial, marcou-se o início da implementação de tecnologias digitais, começando algumas funções a serem desenvolvidas de formas automatizadas por máquinas e abrindo o leque para cargos relacionados à tecnologia. O direito do trabalho é uma conquista em que sua luta se iniciou na Europa e teve ramos espalhados mundialmente. Nesse sentido, pode-se definir como direito trabalhista:

[...] “o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. ” (Carlos Henrique Bezerra Leite, 2018, p. 42)

Ao longo de diversas décadas, o trabalho foi essencial para a construção da sociedade. A ausência de normas trabalhistas, como na Antiguidade e na Idade Média, refletia um ambiente de escravidão e servidão. O direito do trabalho, como é de conhecimento nos dias de hoje, faz parte de um processo histórico duradouro e de muito sangue derramado, consolidado inicialmente pelas revoluções industriais e pela luta dos trabalhadores por melhores condições.

### 3.1 O AVANÇO TECNOLÓGICO COMERCIAL EM CONFRONTO COM O DIREITO DO TRABALHO

Diante da enorme saturação do mercado comercial, tornou-se cada vez mais indispensável que as empresas ampliem suas formas de estratégias em resposta à ampla concorrência. Em contraponto, o avanço da globalização trouxe consigo uma enorme gama de inovações tecnológicas, acarretando o desenvolvimento de novas abordagens, sendo uma delas o “Marketing Digital”, que foi rapidamente adotado pelas empresas do setor. Luiz Cláudio Zenone o conceitua como:

Marketing é uma palavra inglesa derivada de market, que significa ‘mercado’. O mercado para o marketing é o conjunto de pessoas e/

ou empresas cujas necessidades podem ser atendidas por produtos ou serviços. A empresa que pratica marketing considera o mercado como a razão e o foco de suas ações. O conceito atualmente amplamente reconhecido de orientação para o mercado pode ser entendido como a filosofia empresarial que abrange todas as funções da empresa e enfatiza cinco atores principais: consumidores, distribuidores, concorrentes, influenciadores e macroambiente” (Zenone, 2006).

Nesse sentido, não basta somente que a empresa venda um produto de procedência, tenha um ambiente agradável e um atendimento de excelência; torna-se necessário que esse comércio seja cada vez mais visto pelos compradores para o conhecimento de tais qualidades. Dessa maneira, através do “Marketing Digital”, as empresas estão se inserindo cada vez mais em plataformas de redes sociais.

É possível observar que as construções de redes sociais empresariais têm sido crescentes. Segundo dados de uma pesquisa da Maturidade do Marketing Digital e Vendas no Brasil, 94% das empresas brasileiras adotaram estratégias de marketing digital para seu crescimento. Nesse sentido, a vinculação da imagem de empregados nas redes tem sido cada vez mais utilizada para humanizar a empresa, além de chamar a atenção dos compradores, fortalecendo sua identidade corporativa e moldando a percepção do público. Segundo Rezende:

O uso da imagem de indivíduos é uma prática fundamental no ambiente empresarial; não se limita apenas ao âmbito publicitário, mas também atua como um meio de comunicação interna dentro das organizações com o objetivo de humanizar as interações comerciais” (Rezende, 2009).

No Brasil, o direito regula alguns aspectos fundamentais, aqueles inerentes à pessoa humana, dentre eles está o direito personalíssimo e o direito de imagem, protegido constitucionalmente. Em razão da inserção da imagem dos empregados nas redes sociais comerciais, tem sido cada vez mais despertada a problematização da exploração do uso indevido no âmbito empregatício. Conforme o art. 5º, X, da Constituição Federal: “ A dignidade da pessoa humana é inviolável, garantindo o direito de compensação por danos. ”

No contexto, a Consolidação de Leis Trabalhistas não traz um artigo expresso sobre o direito de imagem do empregador; entretanto, temos um princípio fundamental na nossa constituição federal, servindo de base para todas as diretrizes. Diante do exposto, o direito à imagem confere à pessoa o poder de utilizá-la da maneira desejada

e para o fim que deseja produzi-la. Além do mais, o próprio código civil estabelece no artigo 20 que o uso deve ser feito apenas a partir do consentimento. Nesse sentido, diante da exposição, afirma Zainaghi:

[...] As novas tecnologias estão transformando não apenas a vida das pessoas, mas também suas formas de agir (...). Nesse processo, muitas vezes as pessoas expõem terceiros que nem conhecem realmente ou criam situações embaraçosas para esses indivíduos. Um exemplo disso é registrar uma situação aleatória (como no caso do trabalhador) e divulgar essa ação sem autorização prévia dele, ignorando seus direitos pessoais. Isso configura claramente uma violação aos direitos fundamentais do cidadão tanto em relação à sua imagem quanto ao seu direito à personalidade” (Zainaghi, 2022).

A mercantilização da imagem dos empregados pelos seus empregadores não pode ser utilizada sem parâmetros estabelecidos, muito menos sem a devida autorização expressa por parte do empregado, confrontando um princípio fundamental constitucional inerente à pessoa, como o direito personalíssimo, a vida privada e a proteção da imagem.

#### **4 DOS EMPREGADOS INFLUENCIADORES**

O conceito de “empregados influenciadores” foi recentemente criado por empresas que buscam se estabelecer no mercado comercial online. A intenção inicial era uma forma de atrair indivíduos para trabalhar em um âmbito de Marketing de Vendas. Contudo, na prática, o termo tem sido utilizado como desvio de função para aqueles que já estão empregados. Nesse sentido:

Importante ressaltar a magnitude do direito de imagem, bem como a inviabilidade da autorização automática de seu uso, como aspecto acessório do contrato de trabalho. Como analisado, o contrato de emprego não pressupõe o direito de exploração do uso de imagem de seu empregado sem seu consentimento, normalmente para fins comerciais. ” Schio (2012)

Com o aumento da popularidade da internet, o número de influenciadores digitais disparou, conforme pesquisa realizada pelo Influency.me, totalizando 2 milhões de influenciadores digitais. Diante dessa alta demanda, os preços para a contratação de

influenciadores subiram, principalmente depois da pandemia. Ressalta-se também que a contratação de um setor de Marketing Digital gera alguns custos a mais para as empresas comerciais.

Diante desse cenário, surgiram os “empregados influenciadores”, termo que deriva do desvio de função de empregados contratados para outras finalidades. Na prática, as empresas contratam pessoas com determinadas funções, mas usam sua imagem para gravar vídeos e propagandas para as redes sociais, tornando esses indivíduos influenciadores e modelos do comércio. Segundo Biehl:

Tem-se que a utilização da imagem é uma fonte de receita para o seu titular, pois empresas carecem de pessoas e personalidades para divulgação e promoção de seus produtos e eventos. Essa divulgação, de caráter comercial, prescinde de prévia autorização da pessoa exposta, a sua imagem.” (Biehl, 2003)

Tal ato surge como uma forma de economia para as empresas, já que, mesmo a imagem utilizada para fins onerosos, na maioria dos casos, os empregados não recebem nenhuma porcentagem a mais por isso. Em outras palavras, quando a empresa solicita que um funcionário realize função diversa da estipulada no contrato de trabalho, como produzir conteúdo para as redes sociais, ela está realizando atividade fora do combinado e, conseqüentemente, recebendo menos do que deveria, desviando assim a sua função.

CONTRATO DE TRABALHO. IMAGEM NÃO AUTORIZADA DO FORNECEDOR. AUSÊNCIA DE COMUNICAÇÃO. NÃO HÁ NECESSIDADE DE PROVA DO PREJUÍZO. Para utilização da imagem do empregado, é necessária a devida autorização e, sem a mesma, em casos de fins comerciais, caracteriza dano moral, não sendo necessária a comprovação desse prejuízo (conforme a Súmula 403 do STJ). O uso da imagem e sua representação social em contextos comerciais só é permitido com a respectiva autorização ou compensação financeira. Recurso admitido e parcialmente acolhido. (TRT-11 XXXXX20165110017. Relatora: JOICILENE JERONIMO PORTELA FREIRE, Gabinete da Desembargadora Joicilene Jeronimo Portela Freire).

Nesse sentido, é possível pontuar que a violação da imagem do trabalhador pode afetá-lo moral e também patrimonialmente, por meios do não repasse das devidas verbas arrecadadas por meio da popularização dos vídeos nas redes ou das vendas

feitas a partir da exposição desse empregado, caracterizando-se assim como ato de enriquecimento ilícito por parte da empresa, que deriva do aumento do patrimônio de um indivíduo em prejuízo a outro, sem causa jurídica justificável.

## **5 CONCEITO DA IMAGEM DO EMPREGADO DIANTE O DIREITO PERSONALÍSSIMO**

O direito à personalidade se encontra em uma classe em que se estipulam alguns direitos inerentes à pessoa humana, ou seja, em outras palavras, esses direitos não podem ser renunciados, inexistindo a possibilidade de um indivíduo abdicar do que é seu por fundamental, e, em consequência, também não podem ser transmitidos ou negociados. Segundo Nehemias Domingos de Melo:

Os direitos de personalidade são aqueles que asseguram a vida, a integridade física, a liberdade, a honra, o respeito, a privacidade, os sentimentos, a imagem, o nome, a capacidade e o estado familiar, entre outros, de modo que sua proteção é imprescindível [...] (MELO, 2007, p. 78)

Destarte, notar-se, em alguns casos, como o direito à voz e à imagem, podem ser parcialmente negociados nos limites legais para exercer suas devidas profissões, assim como expressa o artigo 11 do Código Civil; em regra, o direito à personalidade é irrenunciável e inalienável, não cabendo nenhum tipo de limitação voluntária.

Possibilita-se apontar que existem duas correntes de juristas diante desse fato: uma que defende que a negociação, mesmo que nos limites legais, violaria os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e na Carta Magna, enquanto outra corrente defende que, se obedecidos todos os limites, com as devidas concessões assinadas, nada seria violado. Nesse sentido:

Assim, a imagem pessoal, em que pese não ser algo tangível, é algo integrante, presente e pertencente a toda e qualquer pessoa. Sendo, portanto, um bem, em que a utilização deste bem por outros depende de prévio consentimento. Neste cenário, importa dizer que o uso indiscriminado, o mau uso, o uso inadequado e o uso sem consentimento implicarão ao agente divulgador as cominações legais aplicáveis, situação bem referendada pelo inciso V do artigo 5º da Constituição Federal." Biehl (2003)

O direito de imagem é considerado uma subclasse da personalidade, já que este se encontra dentro da sua atributividade. Considerado um direito novo, teve sua

necessidade de regulamentação a partir da criação dos jornais, televisão e redes sociais. A imagem é considerada assim como a sociedade enxerga o indivíduo, ou o que todo mundo deseja conservar perante a sociedade.

Trata-se do direito que o indivíduo tem sobre sua aparência, como seus olhos, rosto, busto e perfil, que diante da sociedade são distintos, individualizando assim cada pessoa perante as demais. Dessa maneira, abrange o físico externo do indivíduo; em outras palavras, um conjunto de características capaz de identificar socialmente” (Bittar, 2008, p. 94)

No âmbito trabalhista, a imagem sempre esteve ligada à como a empresa se destaca perante a sociedade. Em uma era digital e capitalista, as empresas têm passado cada vez mais a associar a “boa imagem empresarial” com o alto círculo de compras. Dessa maneira, a exploração da imagem de empregados tem se tornado crescente, ganhando, a cada dia mais, relevância e divergências. Em resumo, o titular da imagem não poderia, portanto, renunciar à imagem; porém, em casos específicos com fins onerosos e delimitados, gerando consequências jurídicas.

## **6 DA SUBORDINAÇÃO CONTRATUAL DIANTE O PODER DIRETIVO**

Entende-se como poder diretivo as prerrogativas que o ordenamento dispõe para o empregador enquanto figura de chefia ou de direção diante de uma empresa, mediante um acordo contratual com todas as funções estipuladas. Conforme o art. 2º da CLT: [...] “O empregador é a entidade, seja individual ou coletiva, que, ao aceitar os riscos inerentes à atividade econômica, contrata, remunera e supervisiona” [...]. É importante salientar que esse poder não é absoluto e deve ser exercido nos limites baseados no princípio da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé.

Atualmente, com a escassez de emprego e a superlotação de mão de obra, os empregados se submetem a manter-se em empregos com condições erroneamente impostas, diante do excesso do poder diretivo. Conforme uma pesquisa da “Trandig Economics”, a taxa de desemprego no Brasil é de 6,6%, equivalente ao total de 7,3 milhões de habitantes. Dessa maneira, diante da hipossuficiência que o empregado detém em relação ao poder de mando, este se submete por diversas vezes a situações ilegais, ferindo os princípios constitucionais.

Em relação ao uso da imagem do empregado, no ato da contratação deve haver um consentimento expresso por cláusula específica sobre a vinculação. É importante destacar que, caso exista e seja assinada essa autorização, a imagem deve ser usada

estritamente no limite acordado. Por exemplo, se a autorização foi concedida somente para ser usada na página do Instagram, não há por que o empregador a vincular a outras páginas.

Conforme o art. 444 da CLT: “[...] contratos podem ser livremente acordados pelas partes envolvidas, desde que não infrinjam as normas de proteção ao trabalhador [...]. Entretanto, diante da vulnerabilidade do empregado perante o poder diretivo, torna-se comum que o empregado seja contratado para uma função diversa e se submeta à exposição nas redes sociais com medo de perder seu emprego. Outra situação abordada é o caso da existência de determinada cláusula, porém presente o vício da coação por parte do empregador.

Nesse último caso, é plenamente eficaz que haja a revogação contratual, devendo haver a exclusão imediata para o menor risco de dano. Conforme o art. 468 da CLT: “[...] é possível mudar as condições descritas somente com o consentimento mútuo das partes envolvidas. Entretanto, essas mudanças não podem acarretar prejuízo ao direito dos empregados [...]”

Mesmo que haja expressa autorização do trabalhador para uso de sua imagem em mídias sociais, devem ser observados os limites da honra do trabalhador. Isso porque a dignidade do trabalhador não deve ser mitigada, levando em consideração os preceitos de dignidade difundidos por Kant (2007, p. 77), coibindo a coisificação do homem e o uso do ser humano apenas como objeto para auferir lucro”. (Cani, 2024)

É importante também destacar que, em relação à concordância tácita (somente por palavras), não pode ser considerada uma concordância válida; isso deriva do entendimento de que seria totalmente desfavorável para os empregados que sua imagem pudesse ser usada somente com a afirmação de que lhes foi permitido, sem nenhum documento com garantia diante da hipossuficiência dessa classe.

O uso da imagem do empregado após a sua demissão também é vedado. Em um caso no qual o funcionário tenha aceitado expor sua imagem, após o seu vínculo ser extinto com a empresa, torna-se necessário que a sua imagem também seja desvinculada, principalmente para fins comerciais; assim entende o poder judiciário brasileiro.

DIREITO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO PELO USO DA IMAGEM. IMAGEM MANTIDA APÓS TÉRMINO DE CONTRATO. EX-EMPREGADO. Após a extinção da relação de trabalho, o nome do trabalhador continua vinculado na plataforma da empresa. Divulgação ilegítima da imagem

do empregado pela empregadora. (Publicação, dia: 27/04/2017, TRT-4, 5º Turma ROT: 00217522820155040402)

É de suma importância destacar que, quando um empregado tem sua imagem exposta por algum motivo que atinja a sua honra objetiva ou subjetiva, será possível que seja aplicada uma indenização por danos morais e até mesmo materiais, pois uma das consequências é a dificuldade em arrumar um novo emprego. Cabível também salientar que essa indenização será possível independentemente da autorização no uso da imagem por parte do empregado, pelo fato de a autorização não ser absoluta.

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).

Uma abordagem comum aplicada pelas empresas são atualmente os vídeos do nicho de comédias publicados em páginas do TikTok ou Instagram empresarial, na qual os empregados se submetem a brincadeiras perigosas em alguns casos para poder popularizá-los. O que, além de todas as agravantes sobre a imagem já citadas, pode acarretar um acidente de trabalho, desencadeando consequências que podem acompanhá-lo pelo resto de suas vidas.

Em um caso analisado na cidade de Teófilo Otoni, no estado de Minas Gerais, o Juízo do Trabalho condenou uma loja de móveis no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) por forçar uma funcionária a gravar dancinhas para a rede social do TikTok, gerando contra ela conteúdos vexatórios. A decisão foi tomada pelo juiz Fabrício Lima Silva; mesmo a empresa afirmando que havia consentimento tácito sem provas, o magistrado considerou que, embora real, ele não poderia ter sido dado livremente pela relação de “desequilíbrio” entre patrão e empregado.

## **7 APLICABILIDADE DA LGPD NO USO INDEVIDO DA IMAGEM DO EMPREGADO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS**

A LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) foi criada com o intuito de proteger direitos como a privacidade e a personalidade de cada pessoa perante a internet, tratando

dos seus dados, pessoas e limitando quem pode e como esse indivíduo vai poder passar a ter acesso a esses dados. Dessa maneira, tornou-se de extrema importância para os empregados, aplicada subsidiariamente à CLT para fins de evitar implicações, impor sanções e limites, além de minimizar os danos.

O principal objetivo da implementação dessa lei é o devido tratamento dos dados, controlando o uso e o compartilhamento, para que assim ainda exista a privacidade no âmbito digital, garantindo a proteção aos direitos fundamentais, à liberdade e à privacidade. Como anteriormente citado, a CLT não possui uma legislação específica sobre o uso de imagem do empregador, mas, mediante o art. 8º da CLT:

As autoridades administrativas e o Judiciário do Trabalho, na ausência de normas legais ou contratuais específicas, tomarão decisões baseadas na jurisprudência, analogias, equidade e outros princípios gerais do direito. Também poderão considerar os costumes sociais e as comparações jurídicas relevantes [...] Parágrafo único: será usado o direito comum de forma subsidiária quando compatível

Diante desse tratamento, é possível que a Lei Geral de Proteção de Dados seja subsidiariamente aplicada em conjunto com a Consolidação das Leis do Trabalho para que se obtenha uma maior segurança para o empregado nas publicações que envolvam suas imagens. Isso deriva do sentido de perpetuidade na internet; em outras palavras, quando uma coisa é exposta na internet, milhares de pessoas vão ter acesso e, na maioria dos casos, o conteúdo postado é irreversível, já que milhares de indivíduos podem salvar no mesmo segundo.

USO DA IMAGEM. AUTORIZAÇÃO. UTILIZAÇÃO APÓS RESCISÃO CONTRATUAL. A autorização para uso de imagem concedida pelo autor ao seu empregador no curso da relação de emprego, sem que tenha sido fixado um limite de duração, seja quantitativo, seja temporal, não autoriza o entendimento de que o uso da imagem seja permanente, sob pena de considerá-la definitiva, vitalícia e geral, o que colide com a própria natureza personalíssima do direito. Hipótese em que se verifica o dano moral em razão da ofensa ao direito de imagem, nos termos dos incisos V, X e XXVIII, alínea "a", do artigo 5º da Constituição da República, pela constância de sua utilização após o rompimento contratual. (TRT-4 - ROT: 00209164620195040004, Data de Julgamento: 25/11/2020, 2ª Turma)

Como demonstrado, é possível compreender que um terceiro pode se valer da imagem publicada para fins de manipulação, com objetivo de caluniar, injuriar ou

difamar o empregado.

Também há que se considerar que, além do prejuízo moral, pode decorrer o patrimonial, já que as informações vinculadas sobre o trabalhador estarão sempre expostas, podendo ser utilizadas como um ponto negativo em sua próxima contratação, acarretando o desemprego, a não possibilidade de sustento, entre outros milhões de consequências na vida daquele indivíduo.

Nesse sentido, é possível analisar que o aceite a essa exposição pode não somente gerar danos pelo seu próprio empregador, mas também por um terceiro. Outrossim, é importante também salientar que, com a nova era digital, tem-se incluído nas empresas o uso da Inteligência Artificial, que deveria ser usado para diminuir o uso da imagem dos empregados, mas muitas vezes acaba por ser usada pejorativamente, propagando fake news, adulterando fotos e vídeos com a imagem do indivíduo anexada.

Dessa forma, é inevitável que a LGPD seja aplicada como uma garantia de proteção à parte hipossuficiente em conjunto com a CLT, visando que a nova era digital não cause danos à imagem do empregado e o poder diretivo do empregador não seja utilizado como meio de coação para o empregado vincular a sua imagem às plataformas digitais das empresas, desde os pequenos comércios de bairro às grandes empresas de capital, considerando o fato da violação de um direito fundamental e irrenunciável.

## **8 CONCLUSÃO**

O presente trabalho apresentou uma análise aprofundada sobre a aplicabilidade das leis trabalhistas no uso da imagem do empregado nas plataformas digitais, contribuindo para o debate sobre os direitos inerentes à pessoa humana, dentre eles o direito personalíssimo e, em especial, o direito de imagem, que é protegido constitucionalmente.

Antes de adentrar ao tema, foi apresentada a breve evolução histórica do direito trabalhista mundial, destacando a época da antiguidade clássica, quando o trabalho era algo associado à população de menor condição monetária, surgindo a escravidão e a servidão. Logo após, foi discorrido sobre as três revoluções industriais que mudaram o cenário mundial das leis trabalhistas. Observando essa evolução exorbitante durante longas décadas, é possível compreender o atual contexto do direito do trabalho, que ainda continua em constante evolução. Após discorrer sobre os avanços do direito trabalhista, abordou-se acerca do avanço tecnológico comercial em confronto com o direito do trabalho, destacando-se a necessidade das empresas em ampliarem suas formas de estratégia de marketing em resposta à ampla

concorrência frente à enorme saturação do mercado comercial. Sendo possível observar essa crescente frente a uma pesquisa realizada, Maturidade do Marketing Digital e Vendas no Brasil, que constatou que cerca de 94% das empresas adotaram estratégias de marketing digital.

Comprovando a crescente inserção das redes sociais nas estratégias de marketing, surgiu o termo “empregados influenciadores”, que, na prática, tem sido utilizado como desvio de função. Esse desvio deriva da economia estatal, já que, mesmo a imagem sendo utilizada para fins onerosos, na maioria dos casos, os empregados não recebem nenhuma porcentagem a mais por isso. Além de a empresa deixar de contratar um setor apropriado de marketing, que custaria um valor muito maior mensalmente.

Após desenvolver o tópico anterior, tornou-se importante compreender o conceito da imagem do empregado diante do direito personalíssimo. O direito à personalidade se encontra em uma classe em que se estipulam alguns direitos inerentes à pessoa humana, ou seja, em outras palavras, esses direitos não podem ser renunciados, inexistindo a possibilidade de um indivíduo abdicar do que é seu por fundamental, e, em consequência, também não podem ser transmitidos ou negociados.

Dentro da esfera trabalhista, a imagem sempre esteve ligada a como a empresa se destaca perante a sociedade. Em uma era digital e capitalista, as empresas têm passado cada vez mais a associar a “boa imagem empresarial” com o alto círculo de compras. Dessa maneira, a exploração da imagem de empregados tem se tornado crescente, ganhando, a cada dia mais, relevância e divergências.

Essa prática tem ampliado cada vez mais os conflitos entre o poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador, especialmente no tocante ao direito à imagem. No cenário atual, devido à alta escassez de emprego e à superlotação de mão de obra, os empregados têm cada vez mais se submetido a manter-se em empregos com condições degradantes diante do abuso de poder por meio de condições laborais que nunca foram pactuadas e que são contrárias ao senso da legislação.

No presente artigo, foi possível analisar tal ato por meio de um caso analisado na cidade de Teófilo Otoni, no estado de Minas Gerais, em que o Juízo do Trabalho condenou uma loja de móveis no valor de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) por forçar uma funcionária a gravar dancinhas para a rede social do TikTok, gerando contra ela conteúdos vexatórios. Mesmo a empresa alegando a concordância por parte da

funcionária, diante da subordinação perante o poder diretivo, o magistrado entendeu como argumento inválido.

É importante também destacar que, em relação à concordância tácita (somente por palavras), não pode ser considerada uma concordância válida; isso deriva do entendimento de que seria totalmente desfavorável para os empregados que sua imagem pudesse ser usada somente com a afirmação de que lhes foi permitido, sem nenhum documento que garantia diante da hipossuficiência dessa classe.

Conforme o exposto, o presente artigo também apontou o fato de a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não regular expressamente sobre o uso da imagem do empregado, principalmente no âmbito digital. Entretanto, comprova-se que, pelos direitos personalíssimos estabelecidos na Constituição Federal de 1988, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Código Civil podem ser aplicados de maneira subsidiária para garantir a proteção do trabalhador.

O presente trabalho demonstrou, ainda, que a LGPD desempenha papel essencial na proteção da imagem do trabalhador, ao estabelecer parâmetros para o tratamento e a divulgação de dados pessoais e sensíveis, aplicando-se de forma subsidiária ao Direito do Trabalho. O tratamento indevido de imagens e informações pessoais nas redes sociais corporativas pode acarretar prejuízos não apenas morais, mas também materiais e profissionais ao empregado, impondo ao empregador o dever de observar os princípios da finalidade, necessidade e transparência.

Com base na doutrina e na jurisprudência examinadas, conclui-se que a exposição da imagem do empregado, ainda que precedida de consentimento, exige critérios objetivos, formais e delimitados. A assinatura genérica de termo de autorização não legitima usos ilimitados, tampouco substitui a necessária negociação ou eventual compensação financeira quando há finalidade comercial.

Portanto, por meio do presente estudo, é possível concluir que o uso da imagem do empregado deve observar de maneira rigorosa os limites jurídicos e éticos estabelecidos na CLT e na LGPD, além de respeitar os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, para que seja possível garantir a dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas.

Frente às novas tecnologias adotadas pelos comércios, o trabalho reforça a importância de reformas legislativas para assegurar o equilíbrio entre os interesses empresariais e do trabalhador, consolidando um ambiente laboral justo, respeitoso e compatível com os desafios da era digital.

## REFERÊNCIAS

ALBANESI, Fabrício Carregosa. **O que se entende por poder diretivo do empregador?** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/o-que-se-entende-por-poder-diretivo-do-empregador-fabricio-carregosa-albanesi/2107527>. Jusbrasil, 2010. Acesso em: 22 junho 2025.

AUGUSTO, Vânia Aleixo Pereira Chamma. **Foto de funcionário só pode ser usada se houver autorização.** Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2006-jul-02/foto\\_funcionario\\_usada\\_autorizacao/](https://www.conjur.com.br/2006-jul-02/foto_funcionario_usada_autorizacao/). Consultor jurídico, 2006. Acesso em: 22 junho de 2025.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Senado Federal, Brasília, 1988.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 22 de junho de 2025

CHRISPIM, Roberta; FORTES, Thaís Gonçalves. **Direito de imagem e contrato de trabalho: garoto (a) propaganda é empregado, pode?** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/377205/direito-de-imagem-e-contrato-de-trabalho>. Migalhas, 2022. Acesso em: 22 junho de 2025.

DIAS, Gizelle Silva; Buzato, Karine Santos. O direito a imagem do trabalhador pela sua exposição para promoção das empresas em redes sociais. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S.l.], v.9, n.10, m p. 5894-5899, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1210>. Acesso em: 22 junho de 2025.

ECONOMICS, Trading. **Taxa de desemprego no Brasil.** Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemploymentrate#:~:text=Taxa%20de%20desemprego%20no%20Brasil%20caiu%20para%206%2C60%25%20em,10%25%20em%20novembro%20de%202024,2025>. Acesso em: 22 junho de 2025.

GAMA, Tiago Rodrigues Leão de Carvalho. **Danos materiais pela utilização da imagem do obreiro pelo empregador na publicidade.** Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/41967/danos-materiais-pela-utilizacao-da-imagem-do-obreiro-pelo-empregador-na-publicidade>>. Conteúdo Jurídico, 2014. Acesso em: 22 de junho de 2025.

JUBILUT, Leonardo Collesi Lyra. **Uso da imagem do empregado e suas repercussões no contrato de trabalho.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/217000/uso-da-imagem-do-empregado-e-suas-repercussoes-no-contrato-de-trabalho>>. Portal Migalhas, 2015. Acesso em: 22 de junho de 2025.

JUSBRAZIL. **TRT-SP: proteção do direito de imagem no contrato de trabalho.** Processo no 00362-2003-013-02-00-7, analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://trt02.jusbrasil.com.br/noticias/1029265/trt-sp-protecao-do-direito-de-imagem-no-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 22 de junho de 2025.

MIGALHAS. **Loja indenizará empregada por forçá-la a fazer dancinhas para o TikTok.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/384911/loja-indenizara-empregadapor-forca-la-a-fazer-dancinhas-para-o-tiktok>, 2023. Acesso em: 22 de junho de 2025.

MORAIS Junior, RICARDO Antonio Maia de. **Accountability e direito fundamental à proteção de dados pessoais enquanto limites ao uso da inteligência artificial na relação de emprego.** Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2023. Acesso em: 22 de junho de 2025.

PEREIRA, Vânia Aleixo. **Foto de funcionário só pode ser usada se houver autorização.** Disponível em: <[https://www.conjur.com.br/2006-jul-02/foto\\_funcionario\\_usada\\_autorizacao](https://www.conjur.com.br/2006-jul-02/foto_funcionario_usada_autorizacao)>. Conteúdo Jurídico, 2006 Acesso em: 22 de junho de 2025.

RAMOS, Rafael Teixeira. **Empregado tem direito pela exposição digital de imagem, voz ou nome?** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/empregado-tem-direito-pela-exposicao-digital-imagem-voz-nome-18032022>, 2022. Acesso em: 22 de junho de 2025.

REZENDE, Elcio Nacur. **A Súmula 403 do Superior Tribunal de Justiça e o uso indevido da imagem das pessoas naturais no ambiente virtual.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/13958/a-sumula-403-do-superior-tribunal-de-justica-e-o-uso-indevido-da-imagem-das-pessoas-naturais-no-ambiente-virtual>>. Acesso em: 22 de junho de 2025.

RUARO, Regina Linden e RODRIGUEZ, Daniel Piñeiro. **O direito à proteção de dados pessoais na sociedade da informação.** Disponível em: [http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/8ruaro\\_rodriguez36.pdf](http://direitoestadosociedade.jur.puc-rio.br/media/8ruaro_rodriguez36.pdf). Acesso em: 22 de junho de 2025.

TINDOU, Juliano Bezerra. **O direito de imagem do empregado e suas repercussões no contrato de trabalho.** Disponível em: [https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9233/O-direito-de-imagem-do-empregado-e-suas-repercussoes-no-contrato-de-trabalho#google\\_vignette](https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9233/O-direito-de-imagem-do-empregado-e-suas-repercussoes-no-contrato-de-trabalho#google_vignette). Direito net, 2015. URL. Acesso em: 22 junho de 2025.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho- 4º região. **Acórdão: XXXXX-28.2015.5.04.02 (ROT)**. Relator Clovis Fernando Schuch Santos. 5º turma, data de julgamento: 27 de abril de 2017

TRT. Tribunal Regional do Trabalho- 11º região. **Acórdão: 0002346-80.2016.5.11.0017 (ROT)**. Relatora: Joicilene Jeronimo Portela Freire. 2º Turma, data de julgamento: 12 de março de 2018

TRT. Tribunal Regional do Trabalho- 4º região. **Acórdão: 0020916-46.2019.5.0004 (ROT)**. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. 2º turma, data de julgamento: 25 de novembro de 2020.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v. 11, n. 12, dez. 2025.

# 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

# NEYMAR E A EXPLORAÇÃO DE DIREITOS DE IMAGEM NO FUTEBOL

Elthon José Gusmão da Costa

## RESUMO

O artigo analisa a exploração econômica do direito de imagem de atletas e treinadores de futebol por meio de pessoas jurídicas, sob a ótica do contencioso tributário brasileiro. Parte-se do reconhecimento da constitucionalidade do art. 129 da Lei nº 11.196/2005 (Lei do Bem) e do debate sobre os limites do planejamento tributário lícito na estruturação contratual da imagem. Examina-se, em seguida, a orientação predominantemente restritiva do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), que tem condicionado a validade dessas estruturas à comprovação de substância econômica efetiva e propósito negocial, inclusive com a consolidação de critérios mais rigorosos pela Câmara Superior. O estudo também aborda divergências interpretativas sobre a incidência do art. 129 em atividades vinculadas ao esporte profissional, contrapondo o argumento de limitação a serviços “intelectuais” à compreensão da imagem como ativo autônomo de valor cultural e mercadológico. Na sequência, analisa-se o caso Neymar Júnior, destacando-se a postura do Poder Judiciário no sentido de exigir prova concreta de fraude, simulação ou abuso de forma, bem como o enfoque no ônus probatório e na possibilidade de compensação de tributos pagos no exterior para evitar bitributação. Por fim, discute-se a evolução legislativa e a posição da Fazenda Nacional, indicando que a Lei Geral do Esporte sistematiza a matéria, mas não elimina o conflito interpretativo nas esferas administrativa e judicial. Conclui-se que a segurança jurídica depende menos da forma contratual e mais da demonstração objetiva de operacionalidade real e autonomia empresarial, permanecendo o tema como um dos pontos mais sensíveis do contencioso tributário desportivo.

**Palavras-chave:** direito de imagem; futebol; CARF; pessoa jurídica; Lei do Bem; Lei Pelé; Lei Geral do Esporte; Neymar.

---

Elthon José Gusmão da Costa

Master in International Sports Law (Instituto Superior de Derecho y Economía - ISDE). Advogado. Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. [elthon@hotmail.com](mailto:elthon@hotmail.com).

## SUMÁRIO

- 1 Introdução
- 2 A jurisprudência restritiva do CARF e o critério da substância econômica
- 3 Divergências interpretativas: atividade esportiva versus atividade intelectual
- 4 O contraponto do Poder Judiciário: o caso Neymar Júnior
  - 4.1. A origem da autuação e o provimento parcial no CARF
  - 4.2. Instrução judicial e colaboração internacional
  - 4.3. A validação da exploração da imagem via pessoa jurídica pelo juiz federal
  - 4.4. Fase recursal e fatos supervenientes
- 5 Evolução legislativa e a posição da Fazenda Nacional
- 6 Conclusão
- Referências

## 1 INTRODUÇÃO

A tributação dos rendimentos decorrentes da exploração do direito de imagem de atletas e treinadores de futebol consolidou-se, nas últimas décadas, como um dos temas mais sensíveis e controvertidos do Direito Tributário brasileiro, especialmente em razão de sua interface direta com o Direito Desportivo, o Direito Civil e o Direito do Trabalho. Trata-se de matéria que transcende a mera técnica fiscal, envolvendo a definição da natureza jurídica do direito de imagem, o alcance da autonomia privada na organização da atividade econômica e os limites entre o planejamento tributário lícito e as práticas caracterizadoras de evasão fiscal.

O centro do debate reside na possibilidade de atletas e treinadores estruturarem a exploração econômica de sua imagem por intermédio de pessoas jurídicas, prática frequentemente rotulada de forma simplificadora como “pejotização”. A adoção desse modelo contratual visa, em regra, submeter os rendimentos oriundos da cessão de imagem a uma carga tributária inferior àquela incidente sobre a pessoa física, especialmente no âmbito do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), o que despertou histórica resistência por parte da Administração Tributária.

Embora o Supremo Tribunal Federal tenha reconhecido a constitucionalidade do artigo 129 da Lei nº 11.196/2005 (Lei do Bem), norma que autoriza a prestação de serviços intelectuais, inclusive os relacionados à imagem, por meio de pessoas jurídicas, a aplicação concreta desse dispositivo permanece profundamente controvertida. No plano administrativo, o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) tem adotado interpretação marcadamente restritiva, pautada na exigência de

demonstração de substância econômica e propósito negocial efetivo das estruturas empresariais constituídas.

Em contrapartida, decisões relevantes do Poder Judiciário, notadamente no emblemático caso envolvendo o atleta Neymar Júnior, revelam uma abordagem distinta, mais alinhada à lógica do ônus probatório, à análise concreta dos fatos e à rejeição de presunções automáticas de fraude fundadas exclusivamente na economia tributária obtida pelo contribuinte. Esse aparente desalinhamento institucional evidencia a persistência de um cenário de insegurança jurídica, no qual o mesmo arranjo negocial pode ser considerado lícito ou abusivo a depender do órgão julgador.

Diante desse contexto, o presente artigo tem por objetivo analisar criticamente a exploração do direito de imagem no futebol profissional brasileiro, à luz da jurisprudência administrativa do CARF, do posicionamento do Poder Judiciário — com especial atenção ao caso Neymar Júnior — e da evolução legislativa recente, buscando identificar os critérios atualmente utilizados para a validação ou desconsideração das estruturas empresariais adotadas pelos atletas.

## **2 A JURISPRUDÊNCIA RESTRITIVA DO CARF E O CRITÉRIO DA SUBSTÂNCIA ECONÔMICA**

Levantamentos recentes da jurisprudência administrativa revelam que a maioria das decisões proferidas pelo CARF tem sido desfavorável aos contribuintes que estruturam a exploração de seus direitos de imagem por meio de pessoas jurídicas. O entendimento predominante é o de que o artigo 129<sup>1</sup> da Lei do Bem (BRASIL, 2005) não confere uma autorização ampla, automática ou irrestrita para a utilização de PJs como instrumento de planejamento tributário (ROSA, 2025).

Segundo essa orientação, a validade da estrutura depende da demonstração inequívoca de substância econômica efetiva, isto é, da existência real e autônoma da pessoa jurídica, dotada de organização empresarial mínima, contabilidade regular, contratos próprios, capacidade operacional e efetivo exercício de atividade econômica. A pessoa jurídica não pode atuar como mera “intermediária formal” ou como simples veículo de redirecionamento de rendimentos que, na prática, continuariam pertencendo à pessoa física.

---

<sup>1</sup> Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.

Essa postura rigorosa fica evidente no caso do ex-jogador Diguinho, no qual o CARF manteve integralmente a autuação fiscal ao concluir que a empresa constituída tinha como única finalidade a ocultação de rendimentos da pessoa física, caracterizando hipótese de simulação absoluta. A ausência de propósito negocial e de autonomia material da pessoa jurídica foi determinante para a desconsideração da estrutura.

Germano Siqueira aponta que, havendo desvio de finalidade pela utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores - inclusive o Fisco -, caracterizar-se-á a simulação dos negócios jurídicos por falsas declarações (artigo 167, II, do CC<sup>2</sup>), lembrando o jurista também que o § único do artigo 116, do Código Tributário Nacional<sup>3</sup> estabelece que a autoridade administrativa poderá *desconsiderar atos ou negócios jurídicos praticados com a finalidade de dissimular a ocorrência do fato gerador do tributo ou a natureza dos elementos constitutivos da obrigação tributária* (SIQUEIRA, 2024).

Importa destacar, ademais, que decisões favoráveis a contribuintes como o ex-jogador Darío Conca<sup>4</sup> não representaram uma inflexão material no entendimento administrativo dominante. Tais resultados teriam decorrido de falhas formais na constituição do lançamento tributário ou na fundamentação das autuações fiscais, e não do reconhecimento explícito da legitimidade substancial das estruturas empresariais adotadas para a exploração do direito de imagem (ROSA, 2025).

Esse movimento restritivo vem sendo aprofundado e institucionalmente consolidado no âmbito da Câmara Superior do CARF, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência administrativa. Em julgamentos recentes, a Câmara Superior passou a reformar decisões anteriormente favoráveis aos atletas, firmando entendimento mais rigoroso quanto à exploração do direito de imagem por meio de pessoas jurídicas.

Um marco desse novo posicionamento foi o julgamento unânime envolvendo o jogador Cristiano Ávalos, no qual se manteve a exigência de IRPF sobre

---

2 Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

(...)

II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira;

3 BRASIL. *Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966*. Institui o Código Tributário Nacional. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 31 out. 1966. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

4 BRASIL. Ministério da Fazenda. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. *Acórdão nº 2201-003.748, da 2ª Câmara da 1ª Turma Ordinária da Segunda Seção de Julgamento*. Processo nº 18470.728514/2014-66. Recorrente: Darío Leonardo Conca. Recorrida: Fazenda Nacional. Sessão de julgamento em 5 jul. 2017. Acesso em: 24 dez. 2025.

valores recebidos por intermédio de pessoa jurídica. Nesse contexto, a Câmara Superior passou a empregar, de forma mais sistemática, a tese do artificialismo e da simulação, ainda que reconheça, em abstrato, a possibilidade jurídica da exploração da imagem por meio de PJs (ROMANO, 2025).

A partir desse novo padrão decisório, alguns critérios objetivos passaram a ser reiteradamente utilizados para a desconsideração da pessoa jurídica, tais como: a inexistência de movimentação financeira e contábil efetiva; o faturamento exclusivo para o clube empregador do atleta; a ausência de contrato formal de cessão de direitos entre o jogador e sua própria empresa; e a inexistência de estrutura operacional mínima compatível com a atividade alegadamente exercida.

Outro elemento considerado particularmente grave nos julgamentos recentes refere-se ao pagamento direto de valores à pessoa física do atleta, como direitos de arena ou verbas rotuladas como de imagem, depositados diretamente em sua conta bancária, à margem da pessoa jurídica constituída. Tal prática tem sido compreendida pelo CARF como fator suficiente para descaracterizar a estrutura empresarial e evidenciar a artificialidade da interposição da PJ.

Por fim, parte dos votos vencedores na Câmara Superior sustenta que, não obstante a evolução legislativa — inclusive a introdução do artigo 87-A da Lei Pelé<sup>5</sup> —, o direito de imagem preservaria natureza essencialmente personalíssima, circunstância que atrairia, como regra, a tributação prioritária na pessoa física do titular, especialmente quando ausentes elementos concretos de autonomia econômica da pessoa jurídica.

Essa evolução jurisprudencial reforça a conclusão de que a segurança jurídica na matéria não decorre exclusivamente da invocação do artigo 129 da Lei do Bem, mas da comprovação efetiva de que a pessoa jurídica possui substância econômica real, operando como entidade autônoma e não como mero receptáculo formal de receitas destinado à redução artificial da carga tributária.

### **3 DIVERGÊNCIAS INTERPRETATIVAS: ATIVIDADE ESPORTIVA VERSUS ATIVIDADE INTELECTUAL**

Outro eixo central do debate travado no CARF diz respeito à própria abrangência normativa do artigo 129 da Lei do Bem. Parte das turmas administrativas sustenta que o dispositivo se limita à prestação de serviços de natureza intelectual, científica, artística ou cultural, excluindo atividades predominantemente físicas, como

---

5 Art. 87-A. O direito ao uso da imagem do atleta pode ser por ele cedido ou explorado, mediante ajuste contratual de natureza civil e com fixação de direitos, deveres e condições inconfundíveis com o contrato especial de trabalho desportivo.

aquelas desempenhadas por atletas e treinadores no exercício do esporte profissional (ROSA, 2025).

Essa interpretação, contudo, tem sido objeto de críticas consistentes na doutrina especializada. Sustenta-se que o objeto jurídico e econômico do contrato de cessão ou licenciamento de imagem não se confunde com a atividade esportiva propriamente dita.

Para Domingos Zainaghi, *uma coisa é receber salários para jogar futebol, outra é receber pela cessão do uso da imagem* (ZAINAGHI, 2020, p. 74).

Destarte, o direito de imagem do atleta profissional moderno constitui um ativo autônomo, dotado de valor cultural, simbólico, mercadológico e publicitário, cuja exploração transcende o desempenho em campo.

O Ministro do TST, Sérgio Pinto Martins, adverte que *o atleta tem de participar de jogo, divulgar a imagem do clube. Se isso não ocorre, não é direito de imagem o pagamento feito pelo clube* (MARTINS, 2026, p. 86).

Importante a observação de Wilson Rinaldi, que aponta que *o futebol pode ser visto como integrante importante da cultura brasileira* (RINALDI, 2000, p. 167). Portanto, o jogador de futebol prestaria serviços também de natureza cultural, colocando o atleta na abrangência prevista no supracitado artigo 129.

Nesse sentido, a discussão não deve se concentrar no caráter físico ou intelectual da atividade esportiva, mas sim na natureza do objeto contratual: a imagem enquanto bem juridicamente tutelado e economicamente explorável, com circulação própria no mercado publicitário e de entretenimento.

#### **4 O CONTRAPONTO DO PODER JUDICIÁRIO: O CASO NEYMAR Júnior**

Em contraste com a postura restritiva adotada pelo CARF, o Poder Judiciário tem proferido decisões que, em determinadas circunstâncias, reconhecem a legitimidade da exploração do direito de imagem por meio de pessoa jurídica. O caso mais emblemático é o que envolve o atleta Neymar Júnior, no qual a Justiça Federal validou a atuação da empresa NR Sport, afastando a exigência de IRPF sobre os valores recebidos a título de exploração da imagem do atleta.

##### **4.1 A ORIGEM DA AUTUAÇÃO E O PROVIMENTO PARCIAL NO CARF**

O processo teve origem em um auto de infração lavrado pela Receita Federal focado no período de 2011 a 2013. O fisco argumentava que a estrutura empresarial

do “Grupo Neymar” (composta pelas empresas NR Sport, N&N Consultoria e N&N Administração) era um arranjo simulado para “fatiar” rendimentos que deveriam ser tributados como IRPF (27,5%) em vez de IRPJ (lucro presumido).

Nesta fase, as autoridades alegaram que os contratos foram antedatados para conferir legitimidade a empresas que sequer possuíam CNPJ ou funcionários na data das assinaturas. O CARF, no entanto, proferiu uma decisão de provimento parcial, reduzindo o crédito tributário original em aproximadamente 75% ao excluir da autuação os valores recebidos de patrocinadores terceiros. Contudo, o Conselho manteve a cobrança sobre os valores pagos pelo Santos FC e pelo Barcelona, entendendo que esses possuíam natureza salarial.

#### 4.2. INSTRUÇÃO JUDICIAL E COLABORAÇÃO INTERNACIONAL

Inconformados com a manutenção de parte da dívida, o atleta e seus pais ajuizaram uma ação anulatória na 3ª Vara Federal de Santos.<sup>6</sup> Durante a instrução processual, um ponto determinante foi a diligência junto ao Fisco Espanhol.

Através de mecanismos de intercâmbio de informações, restou comprovado que o Barcelona já havia recolhido imposto de renda na Espanha sobre o mesmo fato gerador (a multa contratual de €40 milhões).

#### 4.3. A VALIDAÇÃO DA EXPLORAÇÃO DA IMAGEM VIA PESSOA JURÍDICA PELO JUIZ FEDERAL

A fase decisiva em primeira instância ocorreu com a sentença do juiz federal Décio Gabriel Gimenez, que julgou a ação parcialmente procedente. Na decisão, o magistrado responsável destacou que a Receita Federal não conseguiu comprovar a existência de fraude, simulação ou abuso de forma. Ressaltou-se, ainda, que a Lei Pelé autoriza expressamente a exploração econômica do direito de imagem, inclusive por intermédio de pessoas jurídicas (através do já citado art. 87-A, da Lei Pelé), e que a simples diferença entre os valores pagos como remuneração trabalhista (BRASIL, 1943 - CLT) e aqueles pagos a título de imagem não é suficiente, por si só, para caracterizar ilícito tributário.

O caso Neymar evidencia uma abordagem judicial mais alinhada à lógica do ônus probatório e à valorização da substância dos fatos, afastando presunções

6 BRASIL. Justiça Federal. 3ª Vara Federal de Santos. *Procedimento Comum Cível nº 5007950-10.2019.4.03.6104*. Autor: Neymar da Silva Santos Júnior *et al.* Réu: União Federal (Fazenda Nacional). Juiz Federal Décio Gabriel Gimenez. Acesso em: 24 dez. 2025.

automáticas de fraude baseadas exclusivamente na economia tributária obtida pelo contribuinte.

Um ponto crucial do processo judicial foi o reconhecimento do direito à compensação de tributos pagos no exterior. Documentos da Agência Tributária espanhola e laudos da KPMG confirmaram que o Barcelona reteve imposto de renda na Espanha sobre a mesma multa de € 40 milhões tributada no Brasil. O Judiciário entendeu que, uma vez que o fisco brasileiro reclassificou a verba como rendimento da pessoa física, surgiu o direito subjetivo de aplicar o Tratado Brasil-Espanha (BRASIL, 1975) para evitar a bitributação<sup>7</sup>, permitindo a dedução do imposto pago no exterior do montante devido no país.

Diante da questão, é digno de nota o entendimento de Rafael Marchetti Marcondes:

Com um crescente número de negócios ocorrendo de forma transnacional, aumentaram-se os conflitos entre os fiscos de cada país. Com mais frequência passou-se a discutir a quem compete tributar determinado rendimento auferido por uma pessoa, se ao fisco do local em que se encontra a fonte geradora da renda, ou se ao fisco do local de residência do beneficiário. As disputas entre os Estados, pelo anseio de aumentar suas arrecadações, intensificaram-se, especialmente diante das elevadas cifras que o esporte passou a movimentar anualmente (MARCONDES, 2020, p. 200).

O mesmo autor reforça o entendimento do juízo federal, esclarecendo que:

No ordenamento brasileiro, os acordos celebrados entre os Estados encontram seu fundamento de validade no artigo 5º, § 2º, da CF, que estabelece que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios adotados, ou dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte. A corroborar a previsão constitucional, o artigo 98 do CTN prevê que os tratados e convenções internacionais revogam ou modificam a legislação tributária interna, e serão observados pela que lhes sobrevenha (MARCONDES, 2020, p. 201-202).

---

7 Artigo 23

Métodos para eliminar a dupla tributação

1. Quando um residente de um Estado Contratante receber rendimentos que, de acordo com as disposições da presente Convenção, sejam tributáveis no outro Estado Contratante, o primeiro Estado, ressalvado o disposto nos §§ 2º e 3º e 4º, permitirá que seja deduzido do imposto que cobrar sobre os rendimentos desse residente, um montante igual ao imposto sobre a renda pago no outro Estado Contratante. BRASIL. *Decreto nº 76.975, de 21 de dezembro de 1975*. Promulga a Convenção destinada a evitar a dupla tributação e prevenir a evasão fiscal em matéria de impostos sobre a renda entre a República Federativa do Brasil e o Reino da Espanha. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 1975. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d76975.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d76975.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

Diante desse conjunto probatório e normativo, a decisão proferida pelo juízo federal no caso Neymar Júnior revela uma compreensão sistemática e coerente do direito tributário aplicado ao esporte profissional, na medida em que conjuga a análise da substância dos fatos com o respeito às normas internas e internacionais vigentes. Ao afastar presunções automáticas de fraude e exigir prova concreta de simulação ou abuso de forma, o Judiciário reafirma a centralidade do ônus probatório na atuação fiscal, especialmente em contextos de elevada complexidade econômica e transnacional.

#### 4.4. FASE RECURSAL E FATOS SUPERVENIENTES

Atualmente, o processo encontra-se em fase de recurso para o Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF-3). Um fato externo relevante incorporado à defesa foi a absolvição criminal de Neymar na Espanha em 2022. A justiça espanhola concluiu que não houve simulação contratual na transferência para o Barcelona, o que reforça a tese de legitimidade das empresas (N&N) também no processo tributário brasileiro (VEJA, 2022).

A incorporação desse fato superveniente ao debate tributário assume especial relevância, na medida em que a absolvição criminal proferida pela justiça espanhola afasta, em sede jurisdicional penal, a existência de simulação contratual ou fraude na estrutura negocial que envolveu a transferência do atleta. Ainda que as esferas penal e tributária sejam juridicamente autônomas, a conclusão alcançada no processo criminal estrangeiro contribui para enfraquecer narrativas presuntivas de ilicitude, reforçando a necessidade de que eventual descon sideração das estruturas empresariais no âmbito tributário se fundamente em prova concreta e específica de artificialidade ou abuso de forma.

## 5 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E A POSIÇÃO DA FAZENDA NACIONAL

A Fazenda Nacional sustenta que a validade das estruturas adotadas deve ser analisada à luz da legislação vigente à época dos fatos geradores. Argumenta-se que apenas a partir das alterações promovidas no Código Civil em 2011 e, mais recentemente, com a Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), o regime jurídico da exploração do direito de imagem passou a apresentar contornos normativos mais claros e sistematizados (ROSA, 2025).

Ainda assim, a posição fazendária é a de que tais avanços legislativos não impedem a atuação fiscal repressiva quando identificados indícios de ausência de

propósito comercial, artificialidade das estruturas ou utilização abusiva de pessoas jurídicas sem efetiva autonomia econômica (ROSA).

Luana Bessa e Rogério Lima explicam que a promulgação da Lei nº 14.597/2023 não trouxe inovações substanciais quanto à fiscalização da cessão do direito de imagem a pessoas jurídicas:

houve, de fato, uma positivação mais assertiva do ato, mas o dispositivo legal não solucionou o conflito interpretativo que persiste nas esferas administrativa e judicial. Em termos práticos, o art. 164 da Lei Geral do Esporte apenas consolidou uma realidade já admitida desde a vigência da Lei Pelé, amparada nos princípios da livre concorrência e da livre iniciativa, permanecendo às discussões referentes à natureza tributária desse instituto e os limites existentes entre o exercício legítimo de planejamento fiscal e das práticas que configuram evasão. (BESSA; LIMA, 2025, p. 11)

Dessa forma, a evolução legislativa recente, embora relevante sob o aspecto sistematizador, não foi suficiente para eliminar as controvérsias interpretativas que permeiam a exploração do direito de imagem por meio de pessoas jurídicas no esporte profissional. A Lei Geral do Esporte não promoveu uma ruptura normativa, mas antes consolidou práticas já reconhecidas no ordenamento jurídico, especialmente desde a Lei Pelé, sem estabelecer critérios objetivos e exaustivos capazes de delimitar, com segurança, a fronteira entre o planejamento tributário lícito e as hipóteses de evasão fiscal.

Nesse cenário, mantém-se a margem de discricionariedade da atuação fiscal, que continua a fundamentar suas atuações na análise do propósito comercial e da substância econômica das estruturas empresariais adotadas. A posição da Fazenda Nacional evidencia que, mesmo diante de avanços legislativos, o foco da fiscalização permanece concentrado na identificação de artificialidades e simulações, o que transfere para o contribuinte o ônus de demonstrar a efetiva autonomia operacional da pessoa jurídica.

Dessarte, a segurança jurídica na matéria não decorre exclusivamente da positivação normativa, mas da capacidade de o ordenamento estabelecer parâmetros interpretativos mais claros e previsíveis, aptos a harmonizar os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência com a necessidade de repressão a práticas abusivas. Até que tal harmonização se consolide, o conflito entre Fazenda, CARF e Poder Judiciário tende a persistir, mantendo o direito de imagem como um dos campos mais sensíveis do contencioso tributário desportivo.

## 6 CONCLUSÃO

O exame da jurisprudência administrativa, judicial e do arcabouço normativo aplicável demonstra que a antiga tese segundo a qual o direito de imagem, por possuir natureza personalíssima, jamais poderia ser explorado por intermédio de pessoa jurídica encontra-se progressivamente superada no ordenamento jurídico brasileiro. Tanto a legislação desportiva quanto a própria jurisprudência judicial reconhecem a viabilidade jurídica da cessão e da exploração econômica da imagem por meio de estruturas empresariais.

Todavia, a superação dessa tese não resultou na consolidação de um ambiente de plena segurança jurídica. Ao contrário, o conflito deslocou-se do plano abstrato da licitude normativa para o plano concreto da análise da substância econômica, do propósito comercial e da efetiva autonomia operacional das pessoas jurídicas constituídas. Nesse cenário, o CARF tem assumido postura cada vez mais rigorosa, especialmente após a consolidação de entendimentos pela Câmara Superior, adotando critérios que privilegiam a identificação de artificialidades e simulações em detrimento de uma presunção de legitimidade do planejamento tributário.

O caso Neymar Júnior, por sua vez, evidencia que o Poder Judiciário tende a adotar uma abordagem distinta, centrada na exigência de prova concreta da fraude ou do abuso de forma, afastando presunções automáticas baseadas exclusivamente na diferença de carga tributária entre pessoa física e pessoa jurídica. A decisão judicial reforça a importância do ônus probatório e da análise individualizada das estruturas empresariais, além de reconhecer a relevância dos tratados internacionais para evitar a bitributação.

Ainda, a evolução legislativa recente manteve em aberto questões centrais relacionadas à tributação do direito de imagem, preservando amplo espaço de discricionariedade para a atuação fiscal.

Conclui-se, portanto, que a validade das estruturas empresariais destinadas à exploração do direito de imagem no futebol profissional não decorre exclusivamente da previsão legal ou da forma contratual adotada, mas da demonstração concreta de operacionalidade real, autonomia empresarial e propósito econômico legítimo. Enquanto não houver maior harmonização interpretativa entre Fazenda Nacional, CARF e Poder Judiciário, o direito de imagem continuará figurando como um dos campos mais sensíveis e litigiosos do contencioso tributário desportivo brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BESSA, Luana Caroline Castro; LIMA, Rogério de Araújo. O direito de imagem no futebol brasileiro: uma análise tributária sobre cessão e efeitos fiscais do instituto. **Revista Científica RECIMA21**, v. 6, n. 9, e696786, 2025. DOI: <https://doi.org/10.47820/recima21.v6i9.6786>. Disponível em: <https://doi.org/10.47820/recima21.v6i9.6786>. Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 76.975, de 21 de dezembro de 1975**. Promulga a Convenção destinada a evitar a dupla tributação e prevenir a evasão fiscal em matéria de impostos sobre a renda entre a República Federativa do Brasil e o Reino da Espanha. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 1975. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/d76975.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d76975.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. Justiça Federal. 3ª Vara Federal de Santos. **Procedimento Comum Cível nº 5007950-10.2019.4.03.6104**. Autor: Neymar da Silva Santos Júnior et al. Réu: União Federal (Fazenda Nacional). Juiz Federal Décio Gabriel Gimenez. Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966**. Institui o Código Tributário Nacional. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 31 out. 1966. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5172compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5172compilado.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998**. Consolida normas relativas ao desporto (Lei Pelé). Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9615consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615consol.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Dispõe sobre incentivos fiscais a que alude o art. 1º desta e dá outras providências (Lei do Bem). Diário Oficial da

União: Seção 1, Brasília, DF, 22 nov. 2005. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023**. Institui a Lei Geral do Esporte. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14597.htm). Acesso em: 24 dez. 2025.

BRASIL. Ministério da Fazenda. Conselho Administrativo de Recursos Fiscais. **Acórdão nº 2201-003.748, da 2ª Câmara da 1ª Turma Ordinária da Segunda Seção de Julgamento**. Processo nº 18470.728514/2014-66. Recorrente: Darío Leonardo Conca. Recorrida: Fazenda Nacional. Sessão de julgamento em 5 jul. 2017. Acesso em: 24 dez. 2025.

MARCONDES, Rafael Marchetti. **Manual da Tributação no Esporte**. São Paulo: Quartier Latin, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos trabalhistas do atleta profissional de futebol**. 3. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

RINALDI, Wilson. Futebol: manifestação cultural e ideologização. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 11, n. 1, p. 167-172, 2000. Disponível em: [https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/outros/programa-academia-futebol/artigos/manifestacao\\_cultural\\_ideologizacao.pdf](https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/outros/programa-academia-futebol/artigos/manifestacao_cultural_ideologizacao.pdf). Acesso em: 24 dez. 2025.

ROMANO, Roberta de Lima. CARF Mantém **Cobrança de IRPF sobre Cessão de Direitos de Imagem de Atleta**. [S. l.]: *NEDER E ROMANO*, 2025. Disponível em: <https://nedereromano.com.br/carf-mantem-cobranca-de-irpf-sobre-cessao-de-direitos-de-imagemde-atleta/>. Acesso em: 24. dez. 2025.

ROSA, Arthur. Jogadores perdem no CARF disputa sobre direito de imagem. **Valor Econômico**, São Paulo, 23 dez. 2025. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2025/12/23/jogadores-perdem-no-carf-disputa-sobre-direito-de-imagem.ghtml>. Acesso em: 24 dez. 2025.

SIQUEIRA, Germano. Aspectos jurídicos das fraudes nos contratos de imagem dos atletas profissionais. **Consultor Jurídico (ConJur)**, São Paulo, 23 mar. 2024. Disponível

em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-23/fraude-nos-contratos-de-imagem-dos-atletas-profissionais-aspectos-juridicos/>. Acesso em: 24 dez. 2025.

VEJA. **Justiça absolve Neymar de supostas irregularidades em ida ao Barcelona.** *Veja*, 13 dez. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/esporte/justica-absolve-neymar-de-supostas-irregularidades-em-ida-ao-barcelona/>. Acesso em: 24 dez. 2025.

ZAINAGHI, Domingos. **Os Atletas profissionais de futebol no direito do trabalho**, 4ªed, São Paulo, LTr, 2020.

# A UTILIZAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR NA CONTEMPORANEIDADE DIGITAL: CONSIDERAÇÕES E IMPLICAÇÕES ÉTICO-JURÍDICAS

THE USE OF THE EMPLOYEE'S IMAGE BY THE EMPLOYER IN CONTEMPORARY DIGITAL TIMES: ethical-legal considerations and implications

Laura Jurack  
Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

## RESUMO

O presente artigo tem como objetivo de identificar os dispositivos legais que regulamentam o uso de imagem do empregado com dedicação especial ao estudo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e a sua aplicação no que se refere ao uso de imagem do empregado para fins publicitários ou institucionais, com ênfase na adoção da regulamentação por meio do *compliance* e observância dos limites ético-jurídicos. A problematização em questão versa sobre a limitação da utilização da imagem do empregado pelo empregador na contemporaneidade digital como meio de publicidade. Para alcançar respostas ao questionamento suscitado, buscou-se embasamento na análise de doutrina, da legislação e de decisões judiciais trabalhistas proferidas acerca do tema em tela. A exaltação da relevância das medidas alternativas

---

Laura Jurack

Acadêmica do Curso de Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ).

Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

Doutora pelo Programa de Pós-graduação em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ), 2023. Mestra em Relações de Trabalho/ Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS), 2011. Especialista em Direito da Seguridade Social – Previdenciário e Prática (LEGALE), 2021. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, pelo Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC), 2007. Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade de Passo Fundo (UPF), 2003. Advogada. Docente dos Curso de Graduação em Direito da UNIJUÍ e na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI - Campus de Santo Ângelo). ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9770-8395>.

que podem ser adotadas pelo empregador no que tange ao emprego da imagem do empregado, em observância à normativa vigente e em salvaguarda à própria imagem, garantindo o respeito aos limites legais e éticos no que se refere à exposição dos trabalhadores. Para a condução do presente estudo e com o intuito de atingir os propósitos traçados, deliberou-se pela utilização da abordagem metodológica qualitativa, preponderantemente descritiva. Em relação aos meios, a investigação em questão assume o formato de pesquisa de natureza bibliográfica e documental.

**PALAVRAS-CHAVE:** *Compliance*. Contemporaneidade Digital. Direito de Imagem. Exposição. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

### **ABSTRACT**

This article aims to identify the legal provisions that regulate the use of an employee's image. It is especially focused on the study of the General Personal Data Protection Law (LGPD) and its application regarding the use of an employee's image for advertising or institutional purposes, with an emphasis on adherence to regulation through compliance and observance of ethical and legal boundaries. The problem at issue concerns the limits on the use of an employee's image by the employer as advertising material in contemporary digital times. To find answers to the question raised, a search for theoretical grounds was conducted by analyzing literature, legislation and labor court rulings related to the topic. The exaltation of the relevance of alternative measures that can be adopted by the employer towards the use of the employee's image, in compliance with current regulations and in safeguarding their own image, guaranteeing respect for legal and ethical boundaries with regard to the exposure of workers. To conduct the present study and with the aim of achieving the objectives outlined, it was decided that a predominantly descriptive, qualitative methodological approach would be employed. As for the means, this inquiry takes the form of research of a bibliographic and documentary nature.

**KEYWORDS:** Compliance. Contemporary digital times. Image Rights. Exposure. General Personal Data Protection Law (LGPD).

### **SUMÁRIO**

- 1 Introdução;
- 2 A importância da imagem dos empregados para o marketing das empresas;
- 3 Limites para o uso de imagem dos empregados na era digital;

- 4 Medidas para garantir o uso ético da imagem dos empregados;
- 5 Conclusão;
- 6 Referências

## 1 INTRODUÇÃO

As recentes abordagens mercadológicas na contemporaneidade digital vêm estabelecendo o escopo investigativo acerca dos parâmetros legais no que diz respeito à utilização da imagem dos empregados nas ações de publicidade e propaganda nos mais variados meios, em especial o digital e as redes sociais, asseverando a necessidade de o empregador observar medidas de cunho ético-jurídico, assim como o disposto na Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Em um contexto da era digital, é evidenciado o crescente uso da imagem do empregado, muitas vezes, sem o seu consentimento, como forma de promoção do empreendimento empregatício. Nessa conjuntura, surge a problemática que perpassa pela discussão acerca da restrição do empregador em utilizar a imagem do empregado em meios digitais como instrumento de propaganda, resguardando ao trabalhador o direito à preservação de sua imagem no âmbito laboral, frente à exposição involuntária em uma esfera publicitária. Assim tem-se o questionamento: em que medida pode o empregador utilizar a imagem do empregado em meios digitais como instrumento de publicidade propaganda?

Justifica-se a presente pesquisa em face da imprescindibilidade em se delimitar os direitos do trabalhador concernentes à sua imagem, assegurando que as empresas não ultrajem as normas legais e éticas no que se refere à exposição dos seus empregados.

Compreender que a utilização da imagem de empregados em publicidades, *websites* e outras plataformas virtuais com o objetivo de promover a marca e/ou produtos da empresa pode trazer impactos jurídicos ao empregador, principalmente quando não há o devido consentimento do empregado para tal utilização. Ademais, cumpre destacar que a utilização da imagem do empregado sem o seu consentimento prévio configura ato ilícito, e, deste modo, passível de reparação.

Portanto, é fundamental que haja o consentimento expresso do empregado, de forma livre, informada e específica, para a utilização de sua imagem nas estratégias de *marketing* da empresa.

Vale salientar também a relevância da proteção dos dados pessoais dos empregados, visto que o uso indevido de sua imagem pode acarretar danos morais, como

a violação do direito à privacidade e à intimidade, e até mesmo danos patrimoniais, caso haja prejuízos à reputação e imagem do empregado.

Ressalta-se que é dever do empregador, enquanto controlador dos dados pessoais de seus empregados, zelar pela observância das normas de proteção desses dados, a fim de evitar possíveis questionamentos judiciais e sanções legais.

Assim, é imprescindível que as empresas atuem de forma ética e responsável no manuseio dos dados de seus empregados, respeitando seus direitos e garantindo o cumprimento das disposições legais vigentes.

Como intuito de realizar a presente pesquisa e alcançar os objetivos propostos, optou-se pelo emprego da abordagem metodológica qualitativa, predominantemente descritiva. No que se refere aos instrumentos utilizados, a investigação em apreço adota a forma de pesquisa bibliográfica e documental.

## **2 A IMPORTÂNCIA DA IMAGEM DOS EMPREGADOS PARA O MARKETING DAS EMPRESAS**

O *marketing* é essencial para o mundo dos negócios e para o mercado de vendas. Nesse sentido, Luiz Cláudio Zenone (2006) refere que o *marketing* ocorre no momento em que uma pessoa – física ou jurídica – faz uma propaganda com o intuito de divulgar seu produto ou serviço e finalmente de fato efetuar uma venda ou prestação de serviços, sendo o *marketing* uma ferramenta de troca e que essas trocas são feitas a partir dos desejos e necessidades dos consumidores, e estas, ainda, podem acarretar em lucro para as empresas.

Buscando um significado mais didático e explicativo, Zenone enfatiza que:

Marketing é uma palavra inglesa derivada de market, que significa “mercado”. O mercado para o marketing é o conjunto de pessoas e/ou empresas cujas necessidades podem ser satisfeitas por produtos ou serviços. Entende-se que a empresa que pratica o marketing tem o mercado como a razão e o foco de suas ações. O conceito, atualmente bastante difundido, de orientação para o mercado pode ser entendido como a filosofia empresarial que envolve todas as funções da empresa e enfatiza os cinco atores do mercado, a saber: consumidores, distribuidores, concorrentes, influenciadores e macroambiente (Zenone, 2006, p. 41).

Nos últimos anos, o *marketing* digital esteve em ascensão com o crescimento das redes de comunicação. Esse aumento, para Alexandre Luzzi Las Casas (2021), se

deu principalmente pelo fácil e rápido acesso a informações e ainda pela rapidez que os meios digitais proporcionam tanto para comerciantes quanto para os clientes que podem compartilhar entre si as experiências comerciais que tiveram.

Tem se tornado frequente o denominado *marketing* viral (Las Casas, 2021), que nada mais é do que um tipo de comunicação que se vale dos meios eletrônicos e mídias sociais – *Instagram, Facebook e Tiktok* – como uma forma de promover os seus produtos, pois além de serem meios de divulgação gratuitas são plataformas que geram compartilhamentos e engajamento.

Em uma era em que tudo passa a ser facilitado pelos meios digitais, o *marketing* também passa por essa constante modernização. Nesse sentido, Sandra Turchi (2018) traz o termo *marketing* viral como aquele que é caracterizado como de rápida propagação e de fácil compartilhamento.

Há exemplos de grandes marcas e empresas que utilizaram seus trabalhadores para promover campanhas publicitárias. A Mineradora Samarco, com o intuito de prestar contas para a sociedade após o desastre acontecido em 05 de novembro de 2015, em Mariana, Minas Gerais, ressalta em sua campanha publicitária que:

[...] tem o objetivo de prestação de contas à sociedade das ações que a empresa vem realizando para a mitigação das consequências socioeconômicas e ambientais do acidente com a barragem de Fundão. A partir do depoimento das pessoas envolvidas em cada frente de trabalho, os anúncios resgatam ações e investimentos já realizados e em andamento, que são o principal foco da empresa (Cherem, 2016).

A Panasonic (2024) se destaca como uma proeminente entidade empresarial no mercado global ao optar pelo emprego de campanhas publicitárias de cunho interno, utilizando-se de seus próprios trabalhadores como protagonistas nas peças de final de ano, veja-se:

A Panasonic, multinacional centenária japonesa, líder mundial no desenvolvimento e criação de tecnologias e soluções eletrônicas, tem seus colaboradores como estrelas da campanha publicitária de fim de ano. A empresa apostou nos funcionários como rostos da campanha de fim de ano “Criado Pra Você”, [...] a campanha está em linha com o foco da empresa que é “desenvolver pessoas antes de criar produtos”, conforme estabeleceu seu fundador, Konosuke Matsushita. Por isso, a Panasonic traz, pela primeira vez, colaboradores como protagonistas de sua campanha de fim de ano. A marca terá oito funcionários como protagonistas, sendo dois de cada fábrica – Manaus-AM, Extrema-MG

e São José dos Campos-SP –, além de dois da unidade administrativa em São Paulo. O conceito reforça o “espírito de equipe e colaboração”, um dos princípios organizacionais globais da marca. Foram mais de 50 vídeos de candidatos de todas as unidades recebidos pela empresa [...] (Panasonic, 2024).

A Toyota adotou a mesma abordagem publicitária em território europeu, por meio da veiculação de um anúncio em que seus empregados proferiam testemunhos acerca do procedimento produtivo no ambiente interno da concessionária. Em reportagem,

[...] a Toyota lançará uma ampla campanha publicitária destinada a tranquilizar e reconquistar a confiança dos motoristas. [...] reúne depoimentos de funcionários da empresa sobre os procedimentos de qualidade e segurança que envolvem a produção dos veículos. Em um dos comerciais para televisão, um trabalhador da linha de montagem no Reino Unido conta que há um alarme que os funcionários podem acionar ao suspeitar de qualquer problema ou em caso de emergência, assim, é possível parar a produção até que o problema seja resolvido. A versão para televisão será exibida a partir de maio na BBC e na CNN. A versão impressa é veiculada nos jornais de economia do Reino Unido e da Alemanha. Os países que serão atingidos pela campanha são Alemanha, Grã-Bretanha, França, Itália e Espanha (Toyota, 2010).

Nessa ótica, o *marketing* e as campanhas publicitárias são atrativas, pois trazem para os meios de comunicação o compartilhamento de experiências, divulgação de informações e ainda despertam no consumidor o desejo da compra.

Na atualidade, a propaganda se configura como um fenômeno onipresente em todas as esferas da sociedade, permeando atividades como a leitura de periódicos, o acesso a redes sociais e *websites*. Dessa forma, é inegável que, para uma empresa obter sucesso no mercado, é imprescindível que a mesma utilize estratégias publicitárias, com o objetivo de destacar seus produtos ou serviços e diferenciá-los de seus concorrentes. Não é incomum que o corpo de trabalhadores seja utilizado como um instrumento publicitário, a fim de promover tais serviços ou produtos, por meio da representação dos empregados como protagonistas, legitimando-os como imagem da empresa e permitindo que, de maneira mais convincente, a publicidade retrate os

serviços por ela ofertados.

No entanto, tal prática deve estar em conformidade com as garantias constitucionalmente asseguradas, ressaltando-se a proteção do direito à imagem, além da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) que visa proteger os dados pessoais e sua livre circulação e outras legislações pertinentes.

### **3 LIMITES PARA O USO DE IMAGEM DOS EMPREGADOS NA ERA DIGITAL**

Ao analisar o direito à imagem, Carla Teresa Martins Romar (2023) destaca essa proteção em conjunto com a imagem, vida privada e a honra do empregado como um dos princípios do Direito do Trabalho, denominado como Princípio da Inviolabilidade.

O direito à imagem, apesar de albergado no âmbito da Constituição Federal de 1988, conforme disposto no art. 5º, inc. X (Brasil, 1988), sendo considerado inclusive como cláusula pétrea, na doutrina laboral é carente de consenso no âmbito das relações laborais, nos quais a figura titular dos mesmos pode ser tanto o empregado quanto o empregador, havendo, conseqüentemente, considerável quantidade de controvérsias.

Quanto ao dispositivo de caráter sumular que trata sobre o direito de imagem, de acordo com a Súmula 403 do Supremo Tribunal de Justiça (STJ):

Direito à imagem. Modelo profissional. Utilização sem autorização. Dano moral. Cabimento. Prova. Desnecessidade. Quantum. Fixação nesta instância. Possibilidade. Embargos providos.

O direito à imagem reveste-se de duplo conteúdo: moral, porque direito de personalidade; patrimonial, porque assentado no princípio segundo o qual a ninguém é lícito locupletar-se à custa alheia.

Em se tratando de direito à imagem, a obrigação da reparação decorre do próprio uso indevido do direito personalíssimo, não havendo de cogitar-se da prova da existência de prejuízo ou dano, nem a consequência do uso, se ofensivo ou não.

- O direito à imagem qualifica-se como direito de personalidade, extrapatrimonial, de caráter personalíssimo, por proteger o interesse que tem a pessoa de opor-se à divulgação dessa imagem, em circunstâncias concernentes à sua vida privada.

IV - O valor dos danos morais pode ser fixado na instância especial, buscando dar solução definitiva ao caso e evitando inconvenientes e retardamento na entrega da prestação jurisdicional (Brasil, 2014).

Tomando por base o posicionamento sumulado, pode-se dizer que o direito à imagem é considerado um direito personalíssimo que possui natureza híbrida, abrangendo aspectos tanto patrimoniais quanto extrapatrimoniais. Este direito é

consagrado como um dos direitos da personalidade, em virtude da sua relevância moral e proteção à dignidade humana, e também é reconhecido como um direito de cunho patrimonial, incumbido do princípio da vedação ao enriquecimento ilícito.

O trabalhador não se encontra desprovido da proteção dos direitos fundamentais à intimidade, vida privada, imagem, nome e voz no contexto do desempenho de suas atribuições laborais. Os preceitos fundamentais consagrados no art. 5º, incisos V, X, XXVIII e LXXIX da Constituição Federal (Brasil, 1988) exercem influência sobre as atividades profissionais (Ramos, 2022).

Desse modo, a responsabilidade pelo ressarcimento de danos causados ao direito à imagem é atribuída ao indivíduo que fez uso indevido deste direito, dispensando a comprovação do dano ou da gravidade do uso indevido. É classificado como um direito extrapatrimonial, de titularidade personalíssima e direcionado a proteger o interesse do indivíduo em preservar sua imagem, principalmente em situações que envolvam sua esfera privada. Desta forma, a instância competente é responsável por quantificar os danos morais, a fim de proporcionar uma solução definitiva para o caso, evitando possíveis transtornos e atrasos na prestação da tutela jurisdicional.

O direito à própria imagem é um direito de cunho moral, fundamentado no fato de que a imagem de uma pessoa é considerada uma extensão de sua personalidade. Dessa forma, ninguém, além do titular, pode dispor de sua imagem sem prévia e inequívoca autorização. A exposição da imagem de uma pessoa não configura uma violação à sua liberdade, mas sim um ato que contraria o direito exclusivo do titular sobre sua própria figura. É importante ressaltar que a liberdade de disposição da imagem é tão inócua quanto a liberdade de exercer o direito de propriedade, uma vez que a liberdade é uma condição que engloba o exercício do direito à imagem, assim como o direito de propriedade, mas não compreende o que uma pessoa aparenta ser, que é precisamente incorporado em sua imagem. O ordenamento jurídico tutela o indivíduo quando sua imagem é utilizada sem sua autorização para fins de lucro ou associada a produto, fato ou evento que denigra a sua pessoa, ou lhe cause qualquer forma de constrangimento decorrente dessa associação não autorizada (Fonseca, 2007).

O dano moral pode ocorrer de uma violação à honra, mas também pode resultar de outras violações, como à dignidade, à imagem ou à vida privada.

O dano moral consiste em todo e qualquer sofrimento causado à vítima, que não tem origem em perdas financeiras. Trata-se da dolorosa sensação de ter sido ofendido, humilhado perante terceiros e de ter experimentado dor, bem como dos

efeitos puramente psíquicos e sensoriais decorrentes do dano, independentemente de terem deixado resíduos materiais tangíveis. Pode ser provocado tanto pela recordação do ato lesivo quanto pela manifestação de repulsa ou aversão protagonizada por terceiros perante a vítima (Aguiar Dias, 2006).

As previsões legais dispõem que o empregador sempre que violar direito, no que diz respeito à personalidade do empregado, pode ser condenado a indenizá-lo. A obrigação de reparação não se fundamenta, necessariamente, em culpa, haja vista que a responsabilidade civil se baseia na proteção à pessoa ofendida e não ao ofensor, na quantificação do dano causado e não na culpa pelo evento lesivo. A indenização não tem como foco a lesão em si, mas sim o dano resultante. Ao ser fixado um valor pecuniário, não se repara a lesão em si, uma vez que esta é de cunho subjetivo e não pode ser precisamente quantificada, nem mesmo pela própria vítima. O que se repara, de fato, é a dor moral, o sofrimento, a humilhação, a quebra do decoro, da autoestima, a diminuição social e a desvalorização da imagem da pessoa, considerando tanto a sua percepção pessoal (honra subjetiva) quanto a percepção da sociedade a sua volta (honra objetiva). No contexto deste estudo, a reparação visa compensar a exposição pública indevida ou não autorizada da imagem da vítima (Fonseca, 2007).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) também contém disposições que abordam a reparação de danos em caso de violação em virtude de dano, incluindo-se o direito à imagem. Com o advento da Lei nº 13.467 de 2017 (Brasil, 2017), houve uma notável alteração no âmbito jurídico-trabalhista no que tange aos danos não patrimoniais, passando a contemplar em seu bojo os danos extrapatrimoniais, os quais podem ser aplicados tanto ao empregador quanto ao empregado. Nesse contexto, a CLT foi alterada, introduzindo um título próprio um título próprio (Título II-A) que se dedica exclusivamente ao tema do dano extrapatrimonial, englobando os arts. 223-A a 223-G, estabelecendo-se um novo regime normativo a respeito da responsabilidade civil nas relações de trabalho, tanto do empregador quanto do empregado, nos casos em que ocorram danos morais.

O Código Civil (Brasil, 2002) serve como legislação complementar em caso de lacuna nas previsões celetistas, nos termos em que dispõe o § 1.º, do art. 8.º, da CLT “§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho” (Brasil, 1943).

São diversos os casos em que as empresas se valem da imagem de seus colaboradores para divulgação com fins comerciais sem contrapartida pecuniária, como é o caso do julgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no Recurso de Revista 5734320205120013.

RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467 /2017. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. UTILIZAÇÃO DE IMAGEM COM FIM DE PROPAGANDA E SEM RETRIBUIÇÃO PERTINENTE. ART. 20 DO CÓDIGO CIVIL. Extrai-se dos autos que houve o uso da imagem do Reclamante sem a sua autorização expressa e com manifesta finalidade comercial, uma vez que “emprestaram suas imagens para ilustrar o site da empresa na web”. Esta Corte vem adotando entendimento no sentido de que a utilização de imagem do empregado para fins de divulgação de produtos comercializados pela empresa, sem a anuência expressa do empregado ou compensação pecuniária, fere seu direito de imagem, de forma a configurar abuso do poder diretivo do empregador, ensejando, portanto, o direito à indenização, com esteio nos art. 20 (“direito de imagem”), 187 (“abuso de direito”) e 927 (“ato ilícito”), do CCB/2002. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2022).

No caso citado, o empregado ingressou com a reclamatória trabalhista em face do ex-empregador pelo uso de imagem após a extinção do contrato de trabalho. O empregado arguiu que sua imagem continuou sendo divulgada em página *web* de seu empregador após não prestar mais serviço a este. O Ministro Relator Maurício Godinho Delgado deu provimento ao recurso, por violação do art. 5.º, inciso X, da Constituição Federal (Brasil, 1988), condenando o empregador ao pagamento de danos morais ao ex-empregado pelo uso indevido da imagem.

Interessante se faz a análise da fundamentação da sentença do processo 0010137-92.2023.5.03.0077, julgado por Fabricio Lima Silva, Juiz da Vara do Trabalho, de Teófilo Otoni, em Minas Gerais (Brasil, 2023), em que a reclamante afirma que teve sua imagem usada indevidamente contendo conteúdo vexatório e apelativo, divulgado na rede social *TikTok*. Em sua defesa, o reclamado arguiu que os vídeos eram postados em sua rede particular, não tendo qualquer cunho comercial e que de fato seu estabelecimento possui uma rede em que os funcionários fazem parte da promoção de *marketing*, mas que tudo ocorre de forma voluntária.

A reclamante narra que o vídeo fora gravado por imposição do empregador e que o seu conteúdo é vexatório. [...] Considerando-se a relação de dependência existente na relação de trabalho e a hipossuficiência da trabalhadora, tomando-se como base o direito comparado, destaco o posicionamento manifestado pelo Grupo de Trabalho do Artigo 29 (GT29), órgão consultivo criado em razão da Diretiva n. 95/46 da CE: **“Dada a dependência que resulta da relação empregador/empregado, é improvável que o titular dos**

**dados seja capaz de negar ao seu o empregador o consentimento para o processamento de dados sem sentir medo ou risco real de efeitos prejudiciais como resultado de uma recusa”.**[...] Destaco que a veiculação de vídeos em redes sociais, com roteiros préproduzidos, alguns com conotações sexuais e outros com a utilização de expressões de duplo sentido, extrapolam a zona de neutralidade do direito de imagem que pode envolver situações corriqueiras do contrato de trabalho, depreciando a imagem-atributo da trabalhadora.[...] No caso dos autos, é irrefutável a violação dos atributos da personalidade da autora. **O uso indevido da sua imagem e o conteúdo vexatório dos vídeos causaram-lhe sofrimento, angústia e exposição indevida** (Brasil, 2023, grifo nosso).

No trecho da sentença, o juiz expõe suas razões de decidir de modo que se pode aferir o limite do uso de imagem, especialmente porque se está diante da relação de subordinação inerente à relação de labor e da fragilidade da trabalhadora, bem como da dependência decorrente do vínculo empregatício. Logo, estando o empregado nessa relação é pouco provável que o detentor dos dados possa, em pleno exercício de sua vontade, negar ao seu empregador o consentimento para o tratamento de informações sem experimentar receio ou efetivo risco de sofrer consequências prejudiciais em razão de sua recusa.

É de se salientar que, no curso do contrato de trabalho, a posição de vulnerabilidade do empregado frente aos intentos do empregador toma proporções sensivelmente alargadas, visto que a sobrevivência alimentar depende da manutenção do seu posto de trabalho. Essa posição sensível pode oportunizar toda a sorte de concessões que não correspondem com a vontade livre do indivíduo. Isto poderá acarretar graves reflexos na sua dignidade enquanto pessoa humana que tenta preservar seu posto de trabalho e a sua existência.

#### **4 MEDIDAS PARA GARANTIR O USO ÉTICO DA IMAGEM DOS EMPREGADOS**

Considerando a necessidade de salvaguardar a integridade moral e a dignidade dos empregados, torna-se imperativo a adoção de medidas que visem à proteção dos direitos fundamentais e à prevenção de potenciais violações a seus direitos de personalidade. Nesse contexto, urge a elaboração de diretrizes claras e precisas, em consonância com as normas jurídicas pertinentes, que estabeleçam critérios específicos a serem observados para a utilização da imagem dos empregados. Outrossim, é imprescindível o consentimento prévio e expresso dos empregados, em

conformidade com a legislação vigente, para o aproveitamento de sua imagem.

Tal autorização deve abranger meticulosamente as finalidades e modalidades de emprego da imagem, bem como os limites estipulados para sua utilização. Além disso, mostra-se relevante a adoção de medidas de segurança eficazes, que garantam a inviolabilidade e a privacidade das imagens captadas, com o intuito de evadir o acesso indevido ou a utilização inapropriada das mesmas. Importante salientar, ainda, que cabe à empresa a responsabilidade de assegurar a preservação da imagem de seus empregados, atendendo aos preceitos éticos e morais da sociedade (Coni Junior; Pamplona Filho, 2022). Por conseguinte, verifica-se que é necessária uma autorização para o uso da imagem do empregado para a divulgação ou utilização dela em meio interno, ou em campanhas publicitárias que tenham finalidade comercial.

Os alicerces essenciais que embasam a proteção de dados pessoais, conceituados também como os pilares norteadores desse direito, são o princípio da publicidade, que determina a transparência acerca da existência de bases de dados; o princípio da exatidão, que assegura a veracidade das informações e a possibilidade de sua atualização periódica; o princípio da finalidade, que estabelece que a coleta de dados deve ser realizada para fins específicos, previamente informados ao titular; o princípio do livre acesso, que garante ao indivíduo o direito de acessar e controlar seus dados, em conformidade com o princípio da exatidão; e o princípio da segurança física e lógica, que impõe a proteção do dado contra possíveis perdas, destruições, alterações, divulgações ou acessos não autorizados. Tais fundamentos têm grande relevância na preservação do direito à proteção de dados pessoais. Neste sentido, destaca-se a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Brasil, 2018) representa um marco nesse campo, ao estabelecer de forma abrangente a proteção de direitos fundamentais, como a intimidade e a vida privada, e reconhecer a existência de um direito autônomo. Contudo, diante do constante avanço das relações sociais e econômicas na era digital, essa legislação enfrenta desafios inéditos, demandando uma adaptação de paradigmas para a promoção de uma tutela efetiva nesse âmbito, incluindo aqui a relação existente entre empregado e empregador e os desdobramentos decorrentes desta (Coni Junior, Pamplona Filho, 2022).

Se faz necessária a análise conceitual de dados pessoais e dados pessoais sensíveis. Nesse sentido, destacam Sergio Marcos Carvalho de Ávila Negri e Maria Regina Detoni Cavalcanti Rigolon Korkmaz (2019) que as informações pessoais são consideradas como dado associado a uma pessoa, identificada ou identificável, e o dado sensível é conceituado através de um esquema taxativo em regulação legal. Ambos conceitos estão expressamente descritos no art. 5º da LGPD os dados pessoais

como sendo “informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável” e os dados pessoais sensíveis como sendo

[...] dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural (Brasil, 2018).

Acerca da necessidade de haver um termo de autorização para o uso de imagem do empregado, que contenha um prazo determinado de vigência para a utilização da imagem e ainda que seja de forma consentida sem interferência de qualquer elemento que não seja a vontade subjetiva do empregado. Em decisão de 1º grau no processo de número 0020916-46.2019.5.04.0004, o juiz utilizou os seguintes termos para justificar sua decisão:

A imagem, direito inerente à personalidade, não integra o contrato de emprego, não podendo o empregador, se utilizar da imagem do trabalhador. E, como já referido, o respeito deve nortear a relação de emprego, no que aqui se inclui a imagem, tanto do empregador, quanto do trabalhador. Assim, sem autorização específica, é vedado o uso de imagem do empregado, mesmo que em campanhas educativas e sem fins lucrativos, pois é necessária autorização formal, com cessão remunerada no caso de uso para fins comerciais. Destaco que o dano, aqui, é *in re ipsa*, pois violado direito da personalidade tutelado constitucionalmente (Brasil, 2020).

Segundo o mesmo processo, em julgamento no 2º grau, tendo como Relator o Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, que entendeu que:

[...] a autorização para uso de imagem concedida pelo autor ao seu empregador no curso da relação de emprego, sem que tenha sido fixado um limite de duração seja quantitativo, seja temporal, não autoriza o entendimento de que o uso da imagem seja permanente, sob pena de considerá-la definitiva, vitalícia e geral, o que colide com a própria natureza personalíssima do direito. Hipótese em que se verifica o dano moral em razão da ofensa ao direito de imagem, nos termos dos incisos V, X e XXVIII, alínea “a”, do artigo 5.º da Constituição da República, pela constância de sua utilização após o rompimento contratual (Brasil, 2020, grifo nosso).

Tendo em vista a necessidade de assegurar um ambiente laboral saudável, é

crescente a busca por metodologias que viabilizem a prevenção e a gestão de eventuais transgressões aos direitos laborais dos trabalhadores por parte das organizações. Nesse sentido, o *compliance* no âmbito do Direito do Trabalho engloba a adoção de medidas que visam assegurar a adesão às disposições legais trabalhistas vigentes, tanto no âmbito nacional quanto internacional, bem como o cumprimento das normas internas da própria empresa. A implementação de programas de *compliance* laboral, portanto, tem como objetivo a prevenção de uma ampla gama de danos, sejam eles materiais ou morais, incluindo questões relacionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Nesse sentido, torna-se uma alternativa viável para as empresas empregadoras a adoção do *compliance* no âmbito trabalhista como medida de proteção e garantia dos direitos de seus colaboradores (Carloto, 2021).

A adesão ao *compliance* laboral, neste sentido, perfaz uma medida efetiva e cabível para salvaguardar a inviolabilidade e os elementos pessoais dos colaboradores, delimitando a atuação dos dirigentes e dirigentes em consonância com os preceitos éticos e disciplinares. Tais preceitos estipulam fronteiras para a obtenção e manipulação desses dados no momento da celebração do pacto laboral, durante sua vigência e ao término da relação laboriosa. Urge, portanto, conciliar as necessidades do obreiro e do empregador, levando em consideração não apenas o desenvolvimento econômico da empresa, mas também a valoração do aparelhamento humano. A instituição dos programas de conformidade laboral não só viabiliza essa conciliação de interesses, mas também é mandatória para a preservação dos direitos do trabalhador, que frequentemente se encontra em posição de subordinação perante a força decisória do empregador (Carloto, 2021).

Assim, pode-se dizer que o propósito do *compliance* trabalhista consiste em prover amparo jurídico estratégico eficaz, com o objetivo de garantir a observância do sistema jurídico e dos preceitos éticos, com a finalidade de atenuar exposições, prevenir litígios trabalhistas, acidentes e enfermidades, além de fomentar o desenvolvimento empresarial e a promoção do valor social da atividade empresarial empreendida pelo empregador. André Araújo Molina e Joéverton Silva de Jesus enfatizam que:

Os programas de *compliance* no ambiente laboral destacam-se como ferramentas essenciais na gestão e minimização de riscos trabalhistas, contribuindo para a redução de litígios e autuações administrativas, além de promoverem melhorias na produtividade e no valor agregado às empresas a longo prazo.

[...]

Portanto, a existência de normas legais não é suficiente para garantir os direitos e obrigações nos contratos de trabalho em uma sociedade

complexa como a atual. A observância rigorosa de outras práticas de gestão, como a implementação de programas de *compliance*, é fundamental para assegurar que políticas internas, como o teste de bafômetro, sejam lícitas e estejam em conformidade com os direitos humanos e com o ordenamento jurídico. É fundamental que todos os envolvidos contribuam para a promoção do ambiente de trabalho saudável, o que inclui a implementação de políticas internas claras e transparentes sobre os métodos de fiscalização que podem ser adotados na empresa (Araújo Molina, Silva de Jesus, 2024).

O *compliance* trabalhista, que abrange uma ampla gama de procedimentos e ações para garantir a conformidade com as normas trabalhistas, independentemente de sua natureza, inclui não apenas a implementação de controles internos e a conformidade com a LGPD, mas também a aplicação de políticas e procedimentos que promovam a prevenção de todas as formas de infrações. Assim, o *compliance* laboral se apresenta como uma ferramenta para as empresas que, com o propósito de garantir a conformidade com leis, normas coletivas, regulamentos e padrões éticos relacionados ao ambiente de trabalho, permite que cada pessoa entenda de maneira mais aprofundada seu papel na organização, os limites de sua atuação e perceba de maneira mais nítida o que deve ser feito em determinadas situações. O *compliance* trabalhista, ao promover uma cultura de negócios fundamentada na ética e na conformidade, não só incentiva a conformidade, mas também a ética (Araújo Molina, Silva de Jesus, 2024).

Desse modo, fica evidente que o *compliance* se mostra como uma escolha vantajosa para as empresas que já estão em conformidade com a LGPD, pois garante uma maior segurança jurídica em relação à legislação trabalhista. Ao agir de maneira precaver e estar em conformidade com as normas vigentes, as empresas minimizam os riscos de conflitos legais e demonstram compromisso com a ética e a responsabilidade na condução de seus negócios.

## 5 CONCLUSÃO

A proteção da imagem do empregado está, portanto, abarcada no âmbito da tutela dos Direitos de Personalidade, os quais são considerados inerentes à pessoa humana e protegidos pelo ordenamento jurídico. Consequentemente, a utilização desautorizada da imagem do empregado configura uma violação ao seu direito fundamental à intimidade e à vida privada, sendo passível, portanto, de reparação por danos morais e materiais.

Com as alterações na legislação há a necessidade de repensar o tratamento

dos dados pessoais, principalmente o uso de imagem do empregado. A LGPD não se aplica de maneira independente nas relações trabalhistas, mas atua de forma complementar à Consolidação das Leis Trabalhistas (Brasil, 1943) e ao Código Civil (Brasil, 2002).

Uma alternativa eficaz para os empregadores é o *compliance*, que é um instrumento de assessoria jurídica com a finalidade de prevenir e precaver qualquer litígio perante os órgãos judiciários.

No estudo referente ao uso de imagem do empregado como forma de promover o produto ou serviço da empresa, o empregador deverá se adequar ao disposto na LGPD e após aplicar o *compliance* de forma concreta. Indica-se que empregador analise todos os dispositivos legais acerca do uso de imagem e do direito a personalidade do trabalhador e elabore termos adicionais, além do contrato de trabalho em si, que contenha a autorização expressa do empregado acerca da utilização pelo empregador de sua imagem com fim comercial.

Por meio da implementação de um programa de *compliance*, a empresa tem a possibilidade de evitar possíveis penalidades e sanções, além de garantir a proteção e segurança de seus empregados. Ao demonstrar preocupação e respeito, a organização oferece um ambiente de trabalho que promove saúde e bem-estar. Apesar de gerar despesas para o empregador, a instituição de um programa de *compliance* não apenas previne as sanções estabelecidas pela LGPD (Brasil, 2018), mas também evita o litígio judicial, ao mesmo tempo em que reduz os custos sociais, ao prevenir o uso indevido de dados e promove avanços e melhores condições de trabalho, garantindo, assim, a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com efeito, é necessário que se atente de maneira primordial para o cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Brasil, 2018), norma que regula o tratamento de dados pessoais e que, embora não se trate de uma legislação específica trabalhista, possui relevância ímpar no âmbito laboral. Para tanto, imprescindível se faz a interpretação de seus conceitos sob o prisma do Direito do Trabalho, de modo a garantir sua plena efetividade, especialmente visando à resguarda dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade e à validade do consentimento por eles manifestado.

Para tanto, mostra-se imperiosa a adoção de medidas transparentes e claras a fim de assegurar a legitimidade e a autorização para o tratamento de dados pessoais dos empregados, levando-se em consideração suas particularidades. Apesar dos desafios que possam surgir no processo de adequação à LGPD (Brasil, 2018), eles podem ser mitigados mediante o estabelecimento de planos estratégicos prévios e pelo engajamento das empresas em iniciativas de conformidade (*compliance*). Além

de resguardar a empresa contra eventuais sanções e litígios, as medidas também garantirão aos trabalhadores a proteção de seus direitos à privacidade, à proteção de dados pessoais, bem como à dignidade no ambiente laboral.

Portanto, resta evidente que a utilização da imagem do empregado sem a devida autorização configura violação à sua privacidade e direitos de personalidade, ensejando a responsabilização civil do empregador e a devida indenização ao empregado lesado.

Em suma, afere-se que o uso de imagem do empregado é um bem jurídico tutelado por se tratar de Direito de Personalidade e a violação desse direito ser de natureza indenizatória. A LGPD (Brasil, 2018), ao tratar de maneira suplementar, classifica essa categoria como de dados sensíveis, pois se referem a características da pessoa em si, e estes devem ter proteção rigorosa.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR DIAS, José de. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ARAÚJO MOLINA, André; SILVA DE JESUS, Joéverton. Políticas internas de compliance trabalhista. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba-PR, v. 2, n. 3, p. e099, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.99. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/99>. Acesso em: 20 fev. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 13 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 14 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de

dados pessoais (LGPD) e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm). Acesso em: 13 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Vara de Teófilo Otoni). **Sentença 0010137-92.2023.5.03.0077**. Ação trabalhista. Relator: Juiz: Fabricio Lima Silva, 10 abr. 2023.

Diário Judicial Eletrônico, 10 mar. 2023. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010137-92.2023.5.03.0077/1#0233c4f>. Acesso em: 16 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre). **Sentença 0020916-46.2019.5.04.0004**. Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. Diário Judicial Eletrônico, Porto Alegre, 24 jan. 2020. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020916-46.2019.5.04.0004/1#bf062c8>. Acesso em: 20 maio 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula n.º 403**. Independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais. Regimento interno e súmulas. Brasília, DF: STJ, 2009. Disponível em: [https://www.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2014\\_38\\_capSumula403.pdf](https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2014_38_capSumula403.pdf). Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 573-43.2020.5.12.0013**. Aplicação das Leis 13.015/2014 e 13.467/2017. Indenização por dano moral. Direito de imagem. Utilização de imagem com fim de propaganda e sem retribuição pertinente. Art. 20 do Código Civil. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 23 mar. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=573&digitoTst=43&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0013&consulta=Consultar#.05>. Acesso em: 15 maio 2024.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

CHEREM, Carlos Eduardo. **Samarco faz campanha publicitária com empregados**

**e vítimas do desastre.** 2016. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimasnoticias/2015/12/05/s-amarco-faz-campanha-publicitaria-para-divulgar-acoes-pos-desastre-em-mg.htm> Acesso em: 14 maio 2024.

CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Reflexos nas Relações Jurídicas Trabalhistas. *In*: MIZIARA, Raphael, PESSOA, André, MOLLICONE, Bianca Medalha. **Reflexos da LGPD no direito e no processo do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. *E-book*.

FONSECA, José Geraldo da. Dano moral por uso de imagem do empregado. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 40, 2007. Disponível em: [https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/54004/dano\\_moral\\_uso\\_fonseca.pdf](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/54004/dano_moral_uso_fonseca.pdf). Acesso em: 30 set. 2024.

LAS CASAS, Alexandre Luzzi. **Marketing digital.** São Paulo: Grupo GEN, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho.** 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

NEGRI, Sergio Marcos Carvalho de Ávila; KORKMAZ, Maria Regina Detoni Cavalcanti Rigolon. A normatividade dos dados sensíveis na Lei Geral de Proteção de Dados: ampliação conceitual e proteção da pessoa humana. **Revista de Direito Governança e Novas Tecnologias**, Florianópolis, v. 5, n. 1, p. 63–85, 2019. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2526-0049/2019.v5i1.5479. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Maria-Regina-Rigolon-Korkmaz/publication/337199876\\_A\\_NORMATIVIDADE\\_DOS\\_DADOS\\_SENSIVEIS\\_NA\\_LEI\\_GERAL\\_DE\\_PROTECAO\\_DE\\_DADOS\\_ampliacao\\_conceitual\\_e\\_protecao\\_da\\_pessoa\\_humana/links/5dcb28c7a6fdcc575043f4ea/A-NORMATIVIDADE-DOS-DADOS-SENSIVEIS-NA-LEI-GERAL-DE-PROTECAO-DE-DADOS-ampliacao-conceitual-e-protecao-da-pessoa-humana.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Regina-Rigolon-Korkmaz/publication/337199876_A_NORMATIVIDADE_DOS_DADOS_SENSIVEIS_NA_LEI_GERAL_DE_PROTECAO_DE_DADOS_ampliacao_conceitual_e_protecao_da_pessoa_humana/links/5dcb28c7a6fdcc575043f4ea/A-NORMATIVIDADE-DOS-DADOS-SENSIVEIS-NA-LEI-GERAL-DE-PROTECAO-DE-DADOS-ampliacao-conceitual-e-protecao-da-pessoa-humana.pdf). Acesso em: 30 set. 2024.

PANASONIC terá funcionários como protagonistas de campanha publicitária pela primeira vez. MundoRh. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/panasonic-teraprimera-campanha-com-participacao-de-colaboradores/>. Acesso em: 14 maio 2024.

RENZETTI, Rogério. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; Método, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

RAMOS, Rafael Teixeira. Empregado tem direito pela exposição digital de imagem, voz ou nome? **DTM em debate**, 18 mar.2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/empregado-tem-direito-pela-exposicao-digital-de-imagem-voz-ou-nome/> Acesso em: 30 set. 2024.

TOYOTA lança campanha publicitária com funcionários na Europa. **G1**, São Paulo, 03 mar. 2010. Disponível em: <https://g1.globo.com/carros/noticia/2010/04/toyota-lanca-campanha-publicitaria-com-funcionarios-na-europa.html>. Acesso em: 14 maio 2024.

TURCHI, Sandra. **Estratégia de marketing digital e e-commerce**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

ZENONE, Luiz Cláudio. **Marketing social**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2006.

Publicado originalmente na Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 6, n. 10, p. 453-480, jan./dez. 2024

# REFLEXÕES SOBRE DEMOCRACIA: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA\*

**Arion Mazurkevic**

## RESUMO

O presente artigo visa a desenvolver uma reflexão sobre as possibilidades de democratização da administração da Justiça. Com o objetivo de identificar os ensinamentos da história da democracia, promove-se uma revisitação de sua evolução, desde a Grécia Antiga, passando pela consolidação da democracia representativa, alicerçada no sufrágio universal, pelas questões não resolvidas da distância entre representantes e representados, da tirania da maioria, da exclusão de minorias e de suas promessas não cumpridas, até os desafios contemporâneos e suas formas alternativas, como o federalismo, a democracia participativa e a democracia deliberativa. A partir desta perspectiva, aborda-se a possibilidade de adoção do modelo participativo na gestão da administração da Justiça, com o envolvimento direto de magistrados e servidores, amparada em normativos vigentes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Identificam-se os obstáculos para a concretização dessa possibilidade, especialmente diante da racionalidade predominante na atualidade, que potencializa o individualismo e a competição, fragilizando o coletivo e a solidariedade, bem como as possibilidades de superação desses obstáculos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Democracia. História. Administração da justiça. Democracia participativa.

\* Texto base da exposição feita no 21º CONAMAT, realizado em Foz do Iguaçu-PR em maio de 2024.

---

Arion Mazurkevic

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná e Master de Empleo, Relaciones Laborales y Dialogo Social en Europa pela Universidad de Castilla-la Mancha.

## **ABSTRACT**

This article seeks to develop a reflection on the possibilities of democratization of the administration of Justice. With the aim of identifying the lessons learned from history, this article revisits the evolution of democracy, from Ancient Greece, through the consolidation of representative democracy, based on universal suffrage, to the unresolved issues of the distance between representatives and those they represent, the tyranny of the majority, the exclusion of minorities, and the unfulfilled promises, up to contemporary challenges and its alternative forms, such as federalism, participatory democracy, and deliberative democracy. From this perspective, this article addresses the possibility of adopting a participatory model in the management of the administration of justice involving the direct participation of magistrates and court staff, supported by current regulations of the National Council of Justice (CNJ). This article aims to identify the obstacles to realizing said possibility, particularly in light of today's prevailing rationality, which amplifies individualism and competition, weakening our collectivity and solidarity, as well as the possibilities for overcoming those obstacles.

**KEYWORDS:** Democracy. History. Administration Of Justice. Participatory democracy.

## **SUMÁRIO**

### **1 - Introdução**

### **2 - Revisitação histórica**

- a) da democracia direta à democracia representativa
- b) sufrágio universal
- c) partidos políticos
- d) democracia constitucional
- e) outras formas de democracia

### **3 - Perspectivas de gestão democrática da administração da Justiça**

### **4 - Democracia participativa possível**

- a) metas e políticas judiciárias
- b) cooperação judiciária
- c) gestão de pessoas
- d) maior efetividade na Administração da Justiça
- e) desafios

### **5 - Conclusão**

## 1 INTRODUÇÃO

Sempre que se fala em democracia e administração da Justiça a primeira referência que se tem é a eleição direta, na qual participariam todos os juízes, de primeiro e de segundo grau, na escolha dos integrantes da administração dos Tribunais. Há alguns anos essa foi uma das bandeiras de associações de magistrados. Produziu alguns frutos, pois provocou o debate do tema em diversos Tribunais e a adoção de algumas práticas que até hoje resistem, como é o caso do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que submete os candidatos aos cargos de Administração a uma consulta prévia, que vem sendo ratificada pelos integrantes do Tribunal.

Contudo, para se pensar em um processo eleitoral realmente democrático nos Tribunais, deveriam ter direito a voto não só os juízes, mas pelo menos também os servidores, que são submetidos, inclusive com maior sujeição que os juízes, aos efeitos da Administração do Tribunal. Nas Universidades Federais já há um processo eleitoral para a escolha dos reitores bastante desenvolvido nesse sentido e que se tem mostrado muito eficiente, do qual participam os professores, os servidores e os alunos.

A implantação de um processo eleitoral amplo, contudo, dependeria de alteração da Lei Orgânica da Magistratura, pelo menos é o que tem sinalizado a jurisprudência prevalecente até o momento.

Mas não é desta democracia que pretendo tratar nesta reflexão. Mesmo porque, como se revelará na sequência, esta não é a única forma de democracia e até ousou afirmar que não é a mais eficaz no âmbito da administração da Justiça.

Antes de enfrentar o tema proposto penso ser oportuno e necessário revisitar, ainda que de forma bastante sucinta, a história. Para tanto vou me valer como referência da obra de um importante historiador do direito italiano, Pietro Costa, chamada "Poucos, Muitos, Todos: Lições de história da democracia", que penso poderia ser chamada de "Lições **da** história da democracia".

## 2 REVISITAÇÃO HISTÓRICA

### a) DA DEMOCRACIA DIRETA À DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

Na atualidade a concepção comum e popular de democracia relaciona-se imediatamente com eleição para escolha dos governantes.

Todavia, a origem da democracia e do próprio termo remonta à Grécia antiga, especificamente à Atenas dos séculos V e IV a. C., onde por um período de

aproximadamente dois séculos prevaleceu um sistema no qual era a Assembleia do povo que, em praça pública, debatia e deliberava sobre as questões que envolviam a vida coletiva, cabendo ao Conselho dos Quinhentos preparar a agenda dos debates e executar as deliberações da Assembleia. Interessante observar que a escolha dos membros do Conselho dos Quinhentos não se dava por eleição, mas sim por sorteio, pois é “o sorteio e não a eleição, como também Aristóteles comenta, a marca distintiva de uma democracia fundada na igualdade dos membros”<sup>1</sup>. Claro que não eram todos que tinham o direito de participar da Assembleia: estavam excluídos os estrangeiros, os escravos e as mulheres. Contudo, tratava-se de sistema participativo, bastante distinto das eleições que passaram a identificar o atual processo democrático.

Na Idade Média a ordem que se estabeleceu não deixava espaço para a ideia de democracia, pois prevalecia uma sociedade estratificada e hierarquizada, na qual predominava a desigualdade e a estrutura baseada no comando e na obediência.

Mesmo assim se destacaram experiências destoantes do modelo organizacional prevalecente. Isso ocorreu em certas cidades, como Florença e Veneza, que alcançaram importância econômica, se libertaram do jugo do senhor feudal e adotam uma forma política original para a época, na qual prevalecia o engajamento ativo e participativo dos cidadãos<sup>2</sup>. Continuava a ser uma estrutura hierarquizada, mas com a participação no seu governo das ordens que a compunham.

Maquiavel, que produziu seus estudos em Florença naquele período, afirmava que o segredo do sucesso da Roma antiga e das cidades daquela época era a adoção do que chamava de “governo misto”, no qual deveriam ser mesclados os diversos “humores da cidade”, ou seja, harmonizados os antagonismos. Maquiavel inclusive afirmava que o conflito poderia ser construtivo<sup>3</sup>.

---

1 COSTA, Pietro. *Poucos, Muitos, Todos: Lições de história da democracia*. Curitiba: Editora UFPR, p. 14.

2 “(...) é forte o sentido de pertencimento que liga o indivíduo à comunidade cidadina; e é dessa relação de pertencimento que depende aquele pacote de prerrogativas e obrigações contido naquilo que os juristas chamarão de *status civitatis*, a condição jurídica de um indivíduo membro da *civitas*. O cidadão não somente pertence à cidade, mas também a governa: são adotadas, na nova realidade municipal, várias práticas de designação dos cargos (práticas eletivas, frequentemente bastante complexas, juntamente com mecanismos de sorteio) que permitem um efetivo envolvimento dos cidadãos.” (Idem, *ibidem*, p. 26).

Em Veneza existia um regime em que “um senado (os poucos) propõe as leis, um Conselho grande (os muitos) as aprova e um Gonfaloneiro (uma figura semelhante ao Doge veneziano encarna a unidade do comando)” (Idem, *ibidem*, p. 43)

3 “Maquiavel fala de governo misto, mas o equilíbrio que dele se espera não exclui, mas sim pressupõe o conflito. Certamente o conflito é, de todo modo, um fenômeno, mesmo para Maquiavel, inquietante e incerto nos seus êxitos: para o escritor florentino, porém, ele não somente é inevitável, não somente é um agente imprescindível da dinâmica histórica, mas é também potencialmente (embora não necessariamente) benéfico.” (Idem, *ibidem*, p. 40). Maquiavel “não pensa a sociedade como uma ordem hierárquica e tendencialmente imóvel, mas, ao contrário, valoriza o conflito e até mesmo, rompendo uma longa e concorde tradição, apresenta-o como um evento que pode, sob certas condições, potencializar a liberdade da república, ao invés de ser sua mais grave patologia. (...) Maquiavel salienta, na história de Roma e na história de Florença, os irreduzíveis conflitos entre os poucos e os muitos, entre os grandes e o povo, iluminando, dos primeiros, a vontade de domínio e, dos segundos, a resistência,

Na Idade Moderna a ideia de governo misto, que combinava um poder soberano conjugado com uma instituição coletiva, composta por integrantes da sociedade, desenvolve-se principalmente na Inglaterra com o Parlamento, onde surgiram as primeiras teorizações sobre a **representação**.

A guerra civil deflagrada na Inglaterra em 1642, em que conflitaram o Rei Carlos I e o Parlamento, com a vitória dos partidários deste, desencadeou inúmeras teorizações sobre o papel do Parlamento, que passou a ser vinculado à soberania do povo: *"o parlamento não é nada além do próprio povo artificialmente reunido ou reduzido, através de uma eleição ordenada, em um corpo representativo ou proporcional"*<sup>4</sup>. Esse conturbado período foi propício para o debate e fértil na elaboração de ideias que influenciaram os modelos de democracia construídos na modernidade e na atualidade. As formas de representação, a relação entre representante e representado (Henry Parker), a forma de escolha dos representantes (eleições políticas - Marchamont Nedham), a igualdade dos sujeitos e a participação efetiva de todos para legitimar o poder (defendido por aqueles que passaram a ser conhecidos como *"levellers"*, ou niveladores<sup>5</sup>), o problema da escolha pelos muitos dos melhores para governar (James Harrington), foram alguns dos temas debatidos nesse período.

Da mesma época, mas opositor ao governo misto, defensor da unidade da soberania e teórico do absolutismo, Thomas Hobbes foi o formulador do novo paradigma sobre a organização da sociedade, o jusnaturalismo, que explicava e justificava o poder do soberano na outorga voluntária e consensual dos seres humanos por meio da figura fictícia do "contrato social".

Apesar da formulação teórica de Hobbes sobre o jusnaturalismo originariamente dar sustentação ao poder unitário e absoluto do soberano, permitiu, a partir de seus pressupostos (o estado da natureza de igualdade do ser humano e a formação contratualista da ordem política) a formulação das bases para a democracia moderna, como em Baruch Spinoza, filósofo holandês da segunda metade do século XVII, para quem a criação da sociedade civil tem também como finalidade a tutela da liberdade de seus integrantes, pois o ingresso do ser humano nessa ordem não implica na renúncia de todos os seus direitos e poderes naturais.<sup>6</sup> Ainda para Spinoza, os cidadãos que passam a integrar a sociedade civil não participam com a simples obediência, mas precisam ter um comportamento ativo, de engajamento para a sustentação da

.....  
a vontade de contrastar o poder dos grandes." (Idem, ibidem, p. 157)

4 Henry Parker citado por Pietro Costa (Idem, ibidem, p. 61)

5 "Segundo os niveladores, para que uma respublica seja legítima não basta a participação (a representação) dos muitos; é indispensável que todos possam fazer sentir a própria voz." (Idem, ibidem, p. 65)

6 Idem, ibidem, pp. 77 e 78.

*respublica*.<sup>7</sup>

Com a Revolução Gloriosa na Inglaterra em 1689, que decretou o fim do absolutismo e desencadeou a construção da monarquia constitucional, na qual o poder do parlamento passou a se sobrepor ao poder do rei, criou-se o ambiente propício para o desenvolvimento de formulações que deram a moldura da democracia moderna, implantada inicialmente nos Estados Unidos com a independência e a formação do novo Estado, e na sequência na França pós Revolução de 1789: a representação como instrumento de ligação entre a sociedade e o governo; a valorização da escolha dos representantes, por meio do voto, e a opinião pública, por meio dos primeiros jornais.

Observa-se que tanto na Inglaterra desse período, como nos Estados Unidos a partir da independência e da construção da nova nação, e na França, durante o processo revolucionário de 1789, a representação política passa a ser tema central do debate, tendo sido inclusive considerada uma das grandes inovações da Idade Moderna.

Em um ambiente político e social norteados pela igualdade formal do jusnaturalismo, pela liberdade (especialmente contratual) e pela propriedade, a representação política foi concebida como a forma mais adequada para legitimar o poder sem perder o controle da sociedade (James Madison<sup>8</sup>), ou a fórmula, para Montesquieu, de remediar o principal defeito da democracia, que é a incapacidade do povo de governar: o povo é *“capaz de escolher, mas não é capaz de decidir.”*<sup>9</sup>

Neste contexto, um dos principais pontos de debate estava na relação entre representantes e representados. E as posições iam desde a completa ruptura e a total independência daqueles em relação a estes (Edmund Burke na Inglaterra, Madison nos Estados Unidos, Montesquieu e Sieyès<sup>10</sup> na França), à relação de continuidade e semelhança entre eleitos e eleitores (Theophilus Parson nos EUA), chegando ao extremo

---

7 Idem, *ibidem*, p. 79. “Por muitos séculos, portanto, a visão de uma sociedade diversificada e hierárquica se compunha perfeitamente, sem levantar questões ou tensões, com a representação do governo. A ponte de interrupção, a guinada decisiva que introduziria uma tensão inédita em uma tradição, desse ponto de vista homogêneo, é provocada pelo paradigma jusnaturalista. Com ele, de fato, através da dupla passagem do estado de natureza e do contrato social, a representação da ordem política pressupõe não mais a diferenciação hierárquica dos sujeitos, mas a sua absoluta, original igualdade.” (Idem, *ibidem*, p. 158)

8 Para Madison, segundo Pietro Costa, “as facções são inevitáveis porque fundadas na natureza humana e na sociedade, e não são elimináveis porque não podemos imaginar um juiz super partes: toda a posição na sociedade é parcial, está ligada a uma paixão, a um ponto de vista, a um interesse; não existe um juiz, um terceiro, um observador neutro e imparcial” (idem, *ibidem*, p. 106). Assim, o mecanismo representativo em um grande Estado contribui para “valorizar a ação dos poucos neutralizando a conflitualidade ineliminável dos muitos.” (Idem, *ibidem*, p. 107)

9 Idem, *ibidem*, p. 123.

10 Para quem, como observa Pietro Costa, “a escolha do representante é um ato que, no momento em que designa o eleito, coloca fora de cena, põe para fora do jogo político ativo, o eleitor”. Porque “se, ao contrário, a vontade dos representados determinasse as decisões dos representantes, cessaria a representação e a forma do regime mudaria: acabaria na democracia”. (Idem, *ibidem*, pp. 138 e 139)

com Rousseau, para quem a soberania era do povo e não poderia ser representada. Rousseau chegou inclusive a criticar o sistema inglês, afirmando: *"o povo inglês pensa ser livre, mas está completamente enganado; ele o é somente durante a eleição dos membros do parlamento; assim que eles são eleitos, ele é escravo, ele não é nada."*<sup>11</sup>

Prevaleceu, no entanto, o distanciamento entre eleitores e eleitos, fortalecido por mecanismos de estruturação da representação que foram sendo aperfeiçoados no decurso do tempo, marca que permeou a democracia ao longo dos séculos XIX e XX e até hoje se mantém: *"os eleitores são soberanos, mas a sua soberania se exaure no ato de designação dos representantes."*<sup>12</sup>

Ainda, em um ambiente em que prevalecia o paradigma da igualdade formal, era preciso construir justificativas para legitimar novas diferenças. John Locke foi o precursor ao introduzir a noção de propriedade: cada ser humano é proprietário do seu corpo e nisso são todos iguais. Com o movimento do corpo, ou seja, com o trabalho, obtém-se para si objetos externos (bens), aquisição que os outros são obrigados a respeitar. Alguns são capazes de acumular e multiplicar os bens, enquanto outros desperdiçam as suas energias, permanecendo apenas com a propriedade de seu corpo e a energia laborativa.

A religião também se prestou de suporte para essa diferenciação, pois através da ética calvinista, desenvolvida a partir da Reforma Protestante, identificava no sucesso material o sinal divino da predestinação à salvação.

A mesma lógica que *"associava a propriedade dos bens externos com os méritos dos seus titulares"*<sup>13</sup> serviu para justificar e legitimar a diferenciação entre colonizadores e os povos originários das américas, entre europeus e não europeus, entre livres e escravos.

Na França da Revolução de 1789, Sieyès não se valeu explicitamente da propriedade, mas construiu justificativa semelhante para a diferenciação, também embasada na questão econômica. Introduziu a distinção entre cidadãos passivos e ativos, considerando estes quem detivesse independência socioeconômica.<sup>14</sup> Esta concepção foi absorvida pela Constituição de 1791, que exigia para o exercício dos direitos políticos o pagamento de impostos ao Estado a partir de um patamar mínimo.<sup>15</sup>

A igualdade jusnaturalista também não foi obstáculo para a manutenção da

11 Idem, ibidem, p. 149.

12 Idem, ibidem, p. 181.

13 Idem, ibidem, p. 161.

14 Distinção adotada também por Kant. Idem, ibidem, p. 175.

15 Com isso a população passiva representava cerca de 40% da população adulta (Idem, ibidem, p. 175).

diferenciação de gênero. A mulher continuou sendo excluída da cidadania ativa, como no modelo de Aristóteles, que perpassou, na área dominada pelo eurocentrismo, a antiguidade, a idade média e se manteve na modernidade, mesmo com sua ativa e importante participação na Revolução Francesa<sup>16</sup>.

A igualdade era só para o macho branco, europeu, ou descendente de europeu, e proprietário. Mesmo nos Estados Unidos, *"frequentemente considerado como o portador de expectativas salvadoras e messiânicas e o trâmite de uma nova liberdade"*<sup>17</sup>, a igualdade é parametrizada pelo gênero, raça e propriedade.

Outra questão enfrentada pelos teóricos dizia respeito a quem deveria ser escolhido para governar. Deveriam ser os melhores, mas como fazer com que os muitos escolhessem os melhores?

Nos Estados Unidos o tema foi objeto do debate entre John Adams e Thomas Jefferson. Adams reputava que *"são os poucos que, em consequência de sua excelência, induzem os muitos a designá-los como os seus representantes"*. Segundo Adams, à pergunta de quem seriam os melhores *"a filosofia poderia responder 'Os sábios e Bons'. Mas o mundo, a Humanidade, por sua prática, sempre respondeu, 'os ricos, os belos e bem-nascidos'"*. A fórmula é controlar a multidão e os nobres: *"o único remédio é a multiplicação dos freios e dos balanceamentos dos respectivos poderes."*<sup>18</sup>

Já para Jefferson *"o povo é capaz não tanto de governar autonomamente quanto de entender quem são os melhores aos quais confiar o governo"*, destacando a importância da educação.<sup>19</sup>

A França pós Revolução optou por criar um sistema de dois turnos: *"os muitos elegiam os poucos e os poucos elegiam os pouquíssimos."*<sup>20</sup> Posteriormente ao "Período do Terror" intensificou-se o mecanismo censitário,<sup>21</sup> por meio do qual apenas quem pagava impostos, possuía dinheiro e propriedade, poderia participar da vida

---

16 Não se podendo olvidar as vozes destoantes, como de Condorcet, que *"às vésperas da revolução"* já sustentava que *"as mulheres, enquanto seres sensíveis e capazes de razão, devem portanto, como os homens, gozar de direito de voto"*. Afirmava que *"as diferenças entre homem e mulher não são "naturais", mas são induzidas artificialmente, arbitrariamente, pelos homens, pelas leis por eles promulgadas; não é a natureza, mas a educação (nós diríamos a história) que sanciona as desigualdades"* (Idem, ibidem, p. 169). De igual forma Olympe de Gournay, que redige em 1791 a *"Declaration des droits de la femme et de la citoyenne"*, contra a declaração dos direitos do homem e do cidadão de 1789. Diz ele: *"a mulher tem o direito de subir ao patíbulo; ela deve ter igualmente o direito de subir à Tribunal"* (Idem, ibidem. 169).

17 Idem, ibidem, p. 171.

18 Idem, ibidem, p. 114.

19 Idem, ibidem, p. 117.

20 Idem, ibidem, p. 181.

21 Idem, ibidem, p. 183.

política. Assim, dos ideais consagrados pela Revolução, permaneceram protagonistas a liberdade e a propriedade, pois a igualdade foi relativizada. Foi nesse ambiente que se desenvolveu o liberalismo.

## b) SUFRÁGIO UNIVERSAL

A primeira metade do século XIX foi marcada pelo efeito desse modelo social, econômico e político. Conjugado com o desenvolvimento industrial, com as novas formas de produção, com o surgimento das classes sociais da burguesia industrial e do proletariado e com as desigualdades geradas, desencadearam-se conflitos sociais inéditos até então. A causa dessa situação passou a ser conhecida por “questão social”.

A igualdade, agora substancial e não mais meramente formal, volta a ser a principal bandeira dos movimentos que se espalharam pela Europa e culminaram em 1848 com o que se denominou a “Primavera dos Povos”. Eles adotaram a República como o regime político ideal e o **sufrágio universal** como o instrumento da transformação que buscavam. Uma República política e social fundada no sufrágio universal.<sup>22</sup> Apesar de violentamente reprimidos, esses movimentos foram protagonistas das modificações ulteriores.

Na França o sufrágio universal foi introduzido em 05 de março de 1848, mas a sua prática descontentou as forças políticas e já em 1850 foi introduzido um novo mecanismo para limitar o número de eleitores: a exigência de cinco anos de residência no mesmo local. Esse mecanismo afetou principalmente os operários, pois eram os que mais se submetiam a deslocamentos. Se não bastasse, o primeiro presidente eleito pelo voto direto em 1848, Luís Bonaparte, aproveitando-se do descontentamento popular com a redução do sufrágio e da crise econômica, promoveu um golpe de estado em 02 de dezembro de 1851, episódio analisado de forma primorosa por Karl Marx no “O 18 de Brumário de Luís Bonaparte”. Conclamando-se Imperador em 1852, governou a França por 20 anos, valendo-se da repressão, do prestígio popular e do uso do plebiscito para referendar os seus atos.

Na Inglaterra a luta pelo sufrágio universal, também motivada pelas consequências sociais e econômicas do liberalismo, iniciou-se na década de 1830, sendo o movimento de maior expressão aquele que ficou conhecido por Cartismo. Teve origem, daí a sua denominação, na “Carta do Povo” escrita por William Lovett e Francis Place, dirigida ao Parlamento, reivindicando o sufrágio universal, voto secreto, fim da qualificação da propriedade, pagamento dos membros do Parlamento, distribuição

22 Idem, *ibidem*, p. 196.

homogênea dos distritos eleitorais e eleição anual. Esse movimento envolveu várias mobilizações populares e motins, sendo um de seus principais líderes Feargus O'Connor. Apesar da intensidade da reivindicação, o sufrágio foi sendo ampliado no Reino Unido de forma gradual, somente chegando a universal em 1918. Na Itália o sufrágio universal foi implantado em 1912 e na Alemanha em 1871.

Nos Estados Unidos o sufrágio universal foi adotado a partir de 1820 por alguns Estados e por todos em 1856, não obstante mantendo-se a exclusão por gênero e raça. Foi também onde surgiu a mediação desse processo eleitoral pelos **partidos políticos**: Andrew Jackson, o seu precursor com a criação do Democratic Party em 1828, afirmava, conforme Pietro Costa, que a democracia é *"o triunfo dos muitos sobre os poucos, do homem comum sobre a elite"*, mas que *"não nasce de uma soma de livres decisões individuais orientadas a realizar o bem comum"*, mas *"depende da ação de um partido que consegue se afirmar coagulando a maioria dos consensos em torno da leadership por ele expressa."*<sup>23</sup>

A segunda metade do século XIX foi marcada pelo início da luta das mulheres pelo reconhecimento de seus direitos políticos. Destacou-se o corajoso e forte movimento das sufragistas na Inglaterra, mas também teve relevo nos movimentos pelo sufrágio universal na França, Itália e Alemanha. O direito, todavia, foi conquistado tempos depois: na Inglaterra, junto com a adoção do sufrágio universal, em 1918; na Itália apenas em 1946; na Alemanha somente com a república de Weimar em 1919; nos Estados Unidos em 1920; na França somente em 1945. No Brasil o sufrágio universal, com voto secreto e inclusão do voto feminino, ocorreu em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas.

Uma problematização sobre a democracia representativa que não foi equacionada pelo sufrágio universal diz respeito ao que é chamado de tirania da maioria e o direito das minorias.

John Stuart Mill, utilitarista, partindo da premissa que o mérito de um regime está relacionado com a garantia da participação de todos, direta ou indiretamente, no governo<sup>24</sup>, bem como que a virtude do governo parlamentar está no confronto de ideias entre diferentes, na competição e no antagonismo, sustentou a necessidade de mecanismo que evite a prevalência da vontade da maioria numérica, porque *"o domínio dos muitos implica no sacrifício dos poucos."*<sup>25</sup> Não deixando de defender o sufrágio universal e inclusive sendo um dos defensores da participação política das

---

23 Idem, ibidem, p. 201.

24 Idem, ibidem, p. 228.

25 Idem, ibidem, p. 232.

mulheres, preconizava como solução a representação proporcional dos eleitores, por meio da divisão do território em circunscrições, atribuindo-se um determinado número de cadeiras no parlamento para cada circunscrição.

Por outro lado, havia quem contestasse o sistema representativo, como Moritz Rittinghausen na Alemanha, para quem a *"democracia é o autogoverno do povo."*<sup>26</sup> Propunha uma fórmula de organização para atingir esse objetivo, com a divisão em circunscrições, onde, em cada uma, as questões seriam debatidas e deliberadas, apurando-se o resultado geral de votos em uma central.<sup>27</sup>

Na França, Pierre-Joseph Proudhon também sustentava a inadequação do sistema representativo e criticava o próprio sufrágio universal, para quem representava a consagração de uma vontade da maioria, submetida a influências, que não correspondia à vontade de todos.

Em suma, apesar de seus contestadores, a democracia política, com o sufrágio universal e por meio do sistema representativo, foi disseminada nos principais países até meados do século XIX principalmente por dois motivos, segundo Pietro Costa. Em primeiro, a democracia política não seria viabilizada *"sem a pressão exercida sobre as classes dirigentes pelos movimentos que mantinham viva, no discurso político e nos conflitos político-sociais, a reivindicação de tornar efetiva uma democracia ainda somente imaginada."*<sup>28</sup> Em segundo, teve uma *"importância crucial"* a *"questão social"*, assim denominada a crescente insatisfação da classe operária com as desigualdades provocadas pela revolução industrial,<sup>29</sup> que desaguou na segunda metade do século XIX na intervenção do Estado como mediador dos conflitos e na introdução de medidas para reduzir a desigualdade e proteger os trabalhadores, ou seja, com o surgimento do Direito do Trabalho.

### c) PARTIDOS POLÍTICOS

Com a disseminação do sufrágio universal, outro ator que passou a figurar como a principal peça no sistema político foi o **partido político**.

A modernidade foi centrada na individualidade, rejeitando os coletivos, como forma de superar as corporações da idade média e extirpar qualquer intermediário. Nessa linha, na França, em 1791 foram editadas a Lei de Allarde, que proibia as

26 Idem, ibidem, p. 240

27 Idem, ibidem, p. 240.

28 Idem, ibidem, p. 245.

29 Idem, ibidem, p. 245.

corporações de ofícios, e a Lei Le Chapelier, de 1791, que proibia os sindicatos, as greves e as manifestações de trabalhadores, impondo penas que iam desde o pagamento de multas, privação de direitos de cidadania a até a pena de morte.

Todavia, à margem dessas proibições, por vezes até de forma secreta, a associação de pessoas não deixou de existir. Os partidos políticos iniciaram de forma tímida como uma dessas formas de associação, como *"correntes de opinião"*<sup>30</sup>.

A partir do final do século XIX, com o sufrágio universal, tornaram-se uma *"complexa e eficaz máquina organizativa"*, que unificava extratos sociais e interesses diferenciados em torno de um líder, disciplinando e mobilizando os militantes para obter a adesão dos eleitores.<sup>31</sup> Os partidos se tornam *"instrumento de luta e de ordem"*, intermediando os interesses e os conflitos. Para Max Weber, segundo Pietro Costa, *"o partido surge como máquina organizativa construída e pilotada por uma elite de profissionais que controla e dirige a massa dos 'militantes' e, indiretamente, dos simpatizantes e dos votantes."*<sup>32</sup>

A partir da primeira metade do século XX, contudo, os partidos políticos passam a ser identificados como um instrumento utilizado pelas elites para domínio: *"inverte a relação entre elite e massa: não é a massa que escolhe a elite, mas é um grupo restrito de politicians que, através do anteparo do sufrágio universal, torna possível o domínio de poucos."*<sup>33</sup>

A democracia representativa sofre nesse período a sua grande ruptura. Ao não dar conta dos problemas sociais e das crises econômicas, pressionada pelo êxito da Revolução Russa de 1917, o descontentamento com o modelo democrático faz surgir e se instalar no coração da Europa os regimes totalitários: na Itália (fascismo), em 1922, e na Alemanha (nazismo), em 1934. Esses regimes totalitários tinham como um de seus alvos a democracia.

#### d) DEMOCRACIA CONSTITUCIONAL

Ao final do conflito militar a democracia assume um novo sentido, compreendendo não só os direitos políticos, mas passa a ser pensada como um regime que coloca em seu centro a **pessoa**, assegurando-lhe um pleno e *"harmônico*

---

30 Idem, ibidem, p. 255.

31 Idem, ibidem, p. 260.

32 Idem, ibidem, p. 272.

33 Idem, ibidem, p. 274

*desenvolvimento das suas potencialidades humanas*"<sup>34</sup>. Portanto, deve garantir não só a liberdade e os direitos civis, mas também os direitos sociais, os direitos das minorias, os direitos de todos, com as suas diversidades e pluralidades. Direitos que não podem ser suprimidos pela maioria: **a democracia protegida dela mesma**. Essa nova democracia passa a ser conhecida como "**democracia constitucional**".

Esse sistema, especialmente na Europa, se manteve e permitiu o desenvolvimento social e econômico por cerca de 30 anos, chamados por isso dos "trinta anos gloriosos".

A partir dos anos 1980, a crise econômica e a disseminação do modelo de inspiração neoliberal abalaram as suas bases.

Segundo Pietro Costa, em primeiro, porque "*a efetivação dos direitos sociais e os efeitos redistributivos da igualdade 'substancial'*" constituíam-se "*a articulação vital da democracia constitucional*" e dependiam da "*intervenção do Estado e das suas políticas sociais e redistributivas*", combatidas pelo modelo neoliberal.<sup>35</sup>

Em segundo, os partidos políticos perderam a "*capacidade de propor uma visão política global e apresentam-se somente como um lobby junto a outros.*"<sup>36</sup>

Em terceiro: mudam os instrumentos de formação e de expressão da opinião pública. É crescente a incidência da máquina multimidiática sobre o processo de decisão dos cidadãos, e como consequência acentua-se a crise de uma ideia consubstancial à democracia: a ideia de um sujeito plenamente autônomo, capaz de escolher exercendo a sua soberana liberdade.<sup>37</sup>

Em quarto, a soberania nacional, que era a referência da democracia constitucional, se fragiliza, sobrepondo-se poderes supranacionais, desde organismos internacionais a grandes corporações.

Para Colin Crouch, "*da democracia restariam as regras formais, mas a sua substância e as expectativas a ela vinculadas esgotaram-se*", percepção que também se identifica em Norberto Bobbio, quando se refere às "*promessas não mantidas*" da democracia.<sup>38</sup>

34 Idem, ibidem, p. 280.

35 Idem, ibidem, p. 286.

36 Idem, ibidem, p. 286.

37 Idem, ibidem, p. 286. O que dizer da atualidade, onde a nossa vontade é controlada pelo celular. Recomenda-se assistir o documentário "Privacidade Hackeada", atualmente na NETFLIX, e o livro de Giuliano Da Empoli, *Os engenheiros do caos: como as fake News, as teorias da conspiração e os algoritmos estão sendo utilizados para disseminar ódio, medo e influenciar eleições*.

38 Idem, ibidem, p. 286.

e) OUTRAS FORMAS DE DEMOCRACIA

Nesse cenário, uma das possibilidades de repensar e revitalizar a democracia são vislumbradas por Pietro Costa no federalismo, na democracia participativa e na democracia deliberativa.

O **federalismo** se trata de um sistema pelo qual as decisões e as normatizações são construídas de baixo para cima, produzindo uma multiplicidade de ordenamentos autônomos, mas que convergem para um centro dotado de competências e funções específicas.

Segundo o Autor, o federalismo, nesta visão, mantém vínculo com a democracia porque é entendido:

como um sistema político respeitoso da variedade das experiências políticas, da especificidade das realidades locais; como uma fórmula capaz de unir o “alto” e o “baixo”, fazendo do soberano o êxito conclusivo de um processo político que encontrava o seu ponto de partida (...) nas comunidades menores.<sup>39</sup>

O federalismo valoriza a pluralidade e o autogoverno das comunidades, direcionando as decisões *“a uma unidade política fundada na participação dos componentes individuais nos processos de decisão”*<sup>40</sup>.

Foi defendido por John Stuart Mill, para quem uma das virtudes do federalismo é *“atribuir às comunidades locais o poder de resolver os problemas dos quais têm direta experiência”*<sup>41</sup>, sendo essa valorização das autonomias locais um componente que deixa a democracia mais próxima daquela “verdadeira democracia” praticada na Grécia antiga.

Já a **democracia participativa**, segundo Pietro Costa: *pretende ser uma tentativa de reação às promessas não mantidas da democracia representativa: uma tentativa capaz de restituir aos sujeitos uma iniciativa política e uma influência no processo de decisão que parecem hoje comprometidos pelo formalismo do sistema representativo e pelo elitismo dos partidos.”*<sup>42</sup>

---

39 Idem, ibidem, p. 293.

40 Idem, ibidem, p. 293.

41 Idem, ibidem, p. 295.

42 Idem, ibidem, p. 300.

A democracia representativa, que tornou possível a democracia moderna, como visto, foi também motivo de insatisfações e desilusões. Isso especialmente porque, apesar de unir governantes e governados no ato de escolha que estes fazem daqueles, provocam uma ruptura nessa relação, dada a autonomia de decisão que aqueles passam a deter.

Conforme Pietro Costa, a concepção da democracia participativa tem suas bases na onda “participativa” dos anos sessenta-setenta que se inspiravam na percepção da necessidade de se desenvolver uma:

democracia ‘real’ (contraposta ao formalismo da democracia representativa)” que coincida “com a reapropriação do poder de falar e de decidir por parte dos sujeitos concretamente operantes na sociedade: nas empresas, na escola, na administração pública, nas mais diversas instituições.<sup>43</sup>

A democracia participativa teve uma de suas experiências mais promissoras no Brasil, na cidade de Porto Alegre, em 1989, com o processo de aprovação da lei orçamentária municipal, que colocava em prática “*a ideia de um Orçamento Participativo, de um orçamento não mais proveniente de um ato unilateral dos órgãos institucionalmente prepostos ao governo da cidade, mas que se beneficiasse do aporte da inteira população.*”<sup>44</sup> Tratava-se de um procedimento complexo, envolvendo várias assembleias populares, que elegiam membros do Conselho do Orçamento Participativo, sendo esses membros representantes por um ano, sem recondução, e sujeitos à revogação pela assembleia.

O representante eleito deixa de ter plena autonomia e os representados não são meros expectadores:

no momento em que se faz sentir a exigência de uma participação ativa e continuada, o representante vê reduzir-se drasticamente a sua autonomia em relação aos representados; os representados não aceitam mais ser somente os ‘autores’ de um drama inteiramente recitado pelo ‘ator’ (para retomar a seminal metáfora hobbesiana), mas pretendem ser também, em alguma medida, ‘atores’, presentes em cena ou ao menos capazes de influenciar a representação.<sup>45</sup>

A eficiência desse sistema, entretanto, não depende só das contingências sociopolíticas, mas fica vinculada “*à inventividade, à disponibilidade e ao ativismo de*

43 Idem, ibidem, pp. 300 e 301.

44 Idem, ibidem, p. 302.

45 Idem, ibidem, p. 303.

*concretos atores*"<sup>46</sup>.

A prática desenvolvida em Porto Alegre se disseminou por vários países, como Nova Zelândia, França, Itália e inclusive foi incorporada entre os princípios da União Europeia (art. 11 do Tratado de Lisboa).

Nessa mesma linha, Pierre Dardot afirma que a *"verdadeira democracia é deliberativa e conflituosa"*, ponderando que *"a democracia puramente "representativa" e a democracia "plebiscitária" não são dois termos de uma alternativa: "são duas falsificações da verdadeira democracia, que só pode ser deliberativa."*<sup>47</sup>

Entre as alternativas ou aprimoramentos do sistema democrático atual, Pietro Costa ainda destaca o debate filosófico-político em torno da importância do confronto das opiniões, no momento da discussão, que precede as decisões, conhecido como *"deliberative democracy"*, concepção criada por Jurgen Habermas, que tem por base a discussão, o debate público, como legitimadora da decisão.

Estas lições da história demonstram que a democracia é ainda um sistema imperfeito, sofrendo avanços e retrocessos ao longo do tempo, mas foi resultado de muitas lutas e sempre representou a esperança de um governo mais justo e igualitário.

Ademais, a democracia sempre, e continua sendo, especialmente na atualidade, alvo de ataques e crises<sup>48</sup>, carecendo de constante fortalecimento, de permanente vigilância e de diuturna luta para sua preservação.

Luigi Ferrajoli adverte que *"uma democracia pode ser derrubada sem golpes de Estado se os seus princípios são de fato violados ou contestados, sem que essas violações suscitem rebeliões ou ao menos dissenso."*<sup>49</sup>

No momento em que a democracia volta a ser alvo de ataques, de questionamentos e de insatisfação, a visão história nos mostra os grandes desafios que a sociedade tem pela frente para o seu aprimoramento, a fim de que realmente cumpra as promessas que inspiraram e motivaram as lutas históricas pela sua implantação e preservação.

---

46 Idem, *ibidem*, p. 304.

47 *A memória do futuro: (Chile 2019-2022)*, pp. 190 e 192. O autor esclarece que *"a democracia deliberativa consiste em um debate de ideias; a democracia direta, em uma consulta a toda a população por meio de um referendo"*, onde *"a democracia reduz-se à consulta da totalidade dos cidadãos por meio de referendo, excluindo o processo de deliberação; portanto, a democracia direta não é deliberativa (porque se limita ao voto de todos os envolvidos), e a democracia representativa não é direta (porque é praticada entre um público selecionado)."* (Idem, *ibidem*, p. 192).

48 Além das experiências recentes vividas de perto (08-01-2023) e em democracias consolidadas (06-01-2021 nos Estados Unidos), não faltam autores que tratam do assunto: LEVITSKY, Steven e ZIBLATT, Daniel, *Como as Democracias Morrem* (trad. Renato Aguiar, Rio de Janeiro: Zahar, 2018); SANDEL, Michael J., *O Descontentamento da Democracia – uma nova abordagem para tempos perigosos* (trad. Livia Almeida, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023); FERRAJOLI, Luigi, *Poderes Selvagens – A crise da democracia italiana* (trad. Alexander Araujo de Souza, São Paulo: Saraiva, 2014), entre outros.

49 *Poderes Selvagens*, p. 14.

### 3 PERSPECTIVAS DE GESTÃO DEMOCRÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Mas para o nosso pequeno mundo da Administração da Justiça essa visão histórica nos permite identificar perspectivas para uma gestão democrática.

Em primeiro, a história nos mostra que o sistema representativo não corresponde a uma democracia pura, além de conter várias imperfeições ainda não equacionadas satisfatoriamente, especialmente em se considerando a complexa relação entre representante e representados, o conflito entre o interesse da maioria e o direito das minorias e a forma de seleção dos elegíveis.

Por outro lado, a ideia de federalismo poderia propiciar amplo debate sobre o modelo de regulação administrativa que hoje predomina no Poder Judiciário, em que, como regra, são estabelecidas regulamentações construídas pela cúpula dos órgãos nacionais de controle administrativo, de cima para baixo, para valerem para todos os órgãos do sistema de justiça, sem considerar as peculiaridades e especificidades das realidades locais, bem como sem considerar as experiências dos destinatários dessas regras.

Porém, é sob a perspectiva da democracia participativa que está o maior potencial de concretização imediata e de efetividade da democratização da Administração da Justiça.

### 4 DEMOCRACIA PARTICIPATIVA POSSÍVEL

A democratização da Administração da Justiça pela forma participativa é hoje acessível e decorre de regras em vigor que já poderiam estar sendo observadas, como demonstram esses três exemplos:

#### a) METAS E POLÍTICAS JUDICIÁRIAS

A Resolução CNJ nº 221, de 10-05-2016, em seu artigo 1º estabelece: ***"Institui, na forma desta Resolução, princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e as políticas judiciárias do Conselho Nacional de Justiça."***

Entre os ***"princípios de gestão participativa e democrática"***, o art. 2º da mesma Resolução inclui ***"o desenvolvimento de uma cultura de participação nos tribunais, permeável às opiniões de magistrados de todos os graus de jurisdição e servidores, das respectivas associações de classe e dos jurisdicionados"***, assim como ***"o diálogo"***

***institucional como mecanismo de interação e cooperação permanentes entre os órgãos do Poder Judiciário e o Conselho Nacional de Justiça”.***

O § 4º do art. 2º, por seu turno, prevê:

No processo de formulação das políticas judiciárias do CNJ, devem ser desenvolvidos processos participativos para obtenção de opiniões e considerações de órgãos do Poder Judiciário, de magistrados de todos os graus de jurisdição e servidores e, quando for o caso, de jurisdicionados.

Logo, a prática da democracia participativa já deveria estar sendo observada na construção das metas e das políticas judiciárias, além da obrigação de se desenvolver uma cultura de participação.

#### b) COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA

A Resolução CNJ nº 350, de 27-10-2020, que estabeleceu as diretrizes sobre cooperação judiciária, em seu art. 17 instituiu os Núcleos de Cooperação Judiciária com as funções de ***“sugerir diretrizes gerais, harmonizar rotinas e procedimento de cooperação, consolidar os dados e as boas práticas junto ao respectivo tribunal”.***

Apesar de não prever expressamente uma política participativa, este instrumento guarda grande potencial de atuação concreta colaborativa de magistrados e servidores na construção de soluções. Um bom exemplo desse potencial é o Sistema Integrado de Gestão Judiciária e de Participação da Primeira Instância na Administração da Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Singespa -, que foi desenvolvido justamente a partir da ideia dos Núcleos de Cooperação, como relata um de seus idealizadores, o Des. José Eduardo de Resente Chaves Junior:

O núcleo de cooperação é, sobretudo, um espaço institucional de diálogo entre os juízes para que possam diagnosticar os problemas e características da litigiosidade em cada localidade e, a partir daí, traçar, coletivamente, uma política judiciária mais adequada à realidade.

(...)

Na linha, a forma de gestão mais adequada à atividade republicana de jurisdição é o modelo de envolvimento cooperado e participativo do juiz, com transparência, gestão democrática e, sobretudo, coletiva.

Os núcleos de cooperação judiciária constituem, pois, mecanismos de gestão judicial coletiva, tanto de rotinas e procedimentos como também de articulação de estratégias para a própria composição de conflitos.

Funcionam sob os princípios da descentralização, colaboração, conexão e harmonização de mecanismos de gestão administrativa e processual.

(...)

O referido espaço institucional poderá ser concretizado com reuniões, anuais ou semestrais, entre os juízes de um mesmo foro ou tribunal, para discutirem e deliberarem, de forma coletiva e participativa, eventual harmonização de procedimentos, reunião de processos repetitivos ou mesmo para definirem, junto às Administrações dos Tribunais, as prioridades no aparelhamento ou melhoria na estrutura judiciária. A gestão judiciária não pode mais ser analisada em segmentação à atividade-fim do juiz. A nova gestão judiciária envolve tanto as atividades-meio como também os procedimentos e rotinas da secretaria do juízo, além dos próprios atos ordinatórios do processo.<sup>50</sup>

### c) GESTÃO DE PESSOAS

A Resolução CNJ nº 240, de 09-09-2016, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, elenca em seu art. 3º, inciso XIV, entre os princípios que a orientam, o ***“caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.”***

O art. 4º da mesma Resolução inclui entre as diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas, ***“garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão”*** (inciso II) e ***“assegurar a gestão participativa, com a integração de representantes de magistrados e servidores nos grupos gestores”*** (inciso III).

Ainda, o art. 15 da mesma Resolução preconiza que:

**Os Tribunais devem, observadas as particularidades locais, fomentar a participação das unidades de gestão de pessoas nos processos de mudança organizacional relacionados a processos de trabalho, força de trabalho, estrutura organizacional e outros que impactem as condições laborais.**

### d) MAIOR EFETIVIDADE NA ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Pelo menos existem dois motivos para se entender que a democracia participativa é a forma mais eficiente de Administração da Justiça.

50 “Cooperação Judiciária na Justiça do Trabalho”, pp. 121-123

Em primeiro, o Administrador tem condições de obter dos próprios destinatários da decisão a solução mais adequada.

Com isso o Administrador não estaria abrindo mão de suas prerrogativas. Normalmente as soluções não são construídas pelo Administrador, mas sim são propostas por setores administrativos, pelas assessorias. Não se quer questionar a competência dos servidores que compõem estes setores. A grande maioria é excelente e bem-intencionada, além de deter conhecimentos administrativos que são importantes para a tomada de decisões. Todavia, essas assessorias administrativas normalmente não detêm o conhecimento das práticas judiciais, da realidade particular de cada unidade judiciária, dos problemas que afetam o magistrado ou o servidor para quem a decisão está sendo dirigida.

Com uma gestão participativa o Administrador terá condições de embasar as suas deliberações em soluções construídas em conjunto pela assessoria administrativa e pelos próprios destinatários das regras, com potencialidade de a Administração ser mais justa e eficiente.

Em segundo, ao participarem da construção da solução, os destinatários da decisão certamente estarão mais aptos à sua execução e comprometidos com os seus resultados.

#### e) DESAFIOS

Há, não se nega, muitos motivos para essa forma de gestão não ser, como regra, adotada, pois depende, por exemplo, do desenvolvimento de uma cultura participativa e da própria disposição do Administrador se valer dessa prática.

Porém, há um elemento que possui importância decisiva tanto para a prática de uma gestão participativa, como para o seu desuso. Esse elemento somos **“nós”**.

Com efeito, para que uma democracia participativa seja possível é necessário que haja vontade de participação e cooperação, interesse comum, interesse em agir coletivamente, de encontrar soluções de forma coletiva, de desprendimento, de solidariedade, de comprometimento.

Uma das causas, talvez a mais relevante, que inibe esse comportamento relaciona-se ao individualismo, que se encontra na atualidade exacerbado e potencializado. Foi construído culturalmente ao longo dos últimos anos e afeta os nossos costumes, os nossos hábitos, a nossa esfera comportamental, os métodos de trabalho, encontrando-se impregnado culturalmente na nossa subjetividade individual.

Todos os métodos e técnicas de gestão, sejam privados, sejam públicos (estes importados do setor privado, como a metodologia Balanced Scorecard–BSC –

adotada na gestão do Poder Judiciário), partem da premissa de que todos são sujeitos competitivos, egoístas e oportunistas, estimulando a concorrência e, por consequência, desestimulando a solidariedade e provocando a desagregação do coletivo.

Essa tendência e seus efeitos deletérios são identificados por diversos pensadores, como Eric Hobsbawm<sup>51</sup>, Edgar Morin<sup>52</sup>, Michael J. Sandel<sup>53</sup> e Alain Supiot<sup>54</sup>.

Pierre Dardot e Christian Laval, como já tive a oportunidade de analisar em outra oportunidade<sup>55</sup>, na obra *"A nova razão do mundo – ensaio sobre a sociedade neoliberal"*, explicitam a atual racionalidade do sujeito, gerada pelas transformações no mundo econômico, social, político e que levaram à adoção do chamado *"governo empresarial"*, também aplicado no controle dos agentes públicos (entre os quais se incluem os juízes).

Conforme demonstram os referidos autores, esta nova racionalidade do sujeito pressupõe que *"a vida se apresenta somente como resultado de escolhas individuais"*. Assim, *"o obeso, o delinquente ou o mau aluno são responsáveis por sua sorte. A doença, o desemprego, a pobreza, o fracasso escolar e a exclusão são vistos como consequências de cálculos errados"*, pelo que as *"dificuldades da existência, a desgraça, a doença e a miséria são fracassos dessa gestão, por falta de previsão, prudência, seguro contra riscos"*. Em face disso deve haver um trabalho pedagógico *"para que cada indivíduo se considere detentor*

51 *"A revolução cultural de fins do século XX pode assim ser mais bem entendida como o triunfo do indivíduo sobre a sociedade, ou melhor, o rompimento dos fios que antes ligavam os seres humanos em texturas sociais. Pois essas texturas consistiam não apenas nas relações de fato entre seres humanos e suas formas de organização, mas também nos modelos gerais dessas relações e os padrões esperados de comportamento das pessoas umas com as outras; seus papéis eram prescritos, embora nem sempre escritos. Daí a insegurança muitas vezes traumática quando velhas convenções de comportamento eram derrubadas ou perdiam sua justificação; ou a incompreensão entre os que sentiam essa perda e aqueles que eram jovens demais para ter conhecimento qualquer coisa além da sociedade anômica"* (Era dos Extremos – o breve século XX – 1914-1991, p. 328)

52 *"O individualismo, fonte de responsabilidade pessoal pela sua conduta de vida, é também fonte de fortalecimento do egocentrismo. Este se desenvolve em todos os campos e tende a inibir as potencialidades altruístas e solidárias, o que contribui para a desintegração das comunidades tradicionais. (...) A crise dos fundamentos éticos é produzida por e produtora de: - aumento da deterioração do tecido social em inúmeros campos; - enfraquecimento, no espírito de cada um, do imperativo comunitário e da Lei coletiva; - fragmentação é, às vezes, dissolução da responsabilidade na compartimentação e na burocratização das organizações e empresas; - um aspecto cada vez mais exterior e anônimo da realidade social em relação ao indivíduo; - hiperdesenvolvimento do princípio egocêntrico em detrimento do princípio altruísta; - desarticulação do vínculo entre indivíduo, espécie e sociedade; - desmoralização que culmina no anonimato da sociedade de massa, na avalanche midiática e na supervalorização do dinheiro"* (O Método 6: ética, pp. 26-27).

53 Analisa os efeitos da meritocracia nos Estados Unidos, com seus impactos na educação, na política, na democracia e na sociedade, em *A Tirania do Mérito: o que aconteceu com o bem comum?*, assinalando que *"Para renovar a dignidade do trabalho, precisamos recuperar os laços sociais que a era do mérito desfez"* (p. 312).

54 Para quem o atual modelo concorrencial *"destrói a solidariedade necessária para uma ação reivindicatória comum, causa a divisão sindical e atíça os movimentos corporativistas e xenófobos"* (*"Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho"*, pp. 35-36), sendo que o princípio da solidariedade é atualmente o último bastião da ordem jurídica contra o mercado (*The principle of solidarity is today the legal order's last bastion against the Market – Governance by Numbers: the making of a legal model of allegiance*, p. 287).

55 *A Justiça transformada em números*

*de um 'capital humano' que ele deve fazer frutificar, daí a instauração de dispositivos que são destinados a 'ativar' os indivíduos, obrigando-os a cuidar de si mesmos, educar-se, encontrar um emprego."*<sup>56</sup>

Essa racionalidade faz com que haja a *"primazia da concorrência sobre a solidariedade"*<sup>57</sup> e *"o princípio da concorrência deve ser universal, inclusive para os serviços públicos."*<sup>58</sup>

Este sujeito competitivo, o *"homem empreendedor"*, que detém a *"liberdade de escolher"*, é egoísta e oportunista, que calcula as vantagens e desvantagens para fazer essa opção. Por isso se faz necessária a construção de *"sistemas de controle e avaliação de conduta cuja pontuação condicionará a obtenção das recompensas e a evitação das punições"*. A adoção dessa *"tecnologia avaliativa"* *"repousa sobre o fato de que quanto mais livre para escolher é supostamente o indivíduo calculador, mais ele deve ser vigiado e avaliado para obstar seu oportunismo intrínseco e força-lo a conjuntar seu interesse ao da organização que o emprega."*<sup>59</sup>

Nesse contexto que foi construída a *"filosofia da gestão"*<sup>60</sup>, na qual a *"gestão por metas, avaliação de desempenhos e autocontrole dos resultados são os métodos empregados."*<sup>61</sup>

Apesar de se tratar de prática generalizada<sup>62</sup>, reputada ideologicamente neutra<sup>63</sup> e contar com reduzida resistência<sup>64</sup>, esse sistema de gestão no Poder Judiciário potencializa exatamente esses aspectos dos agentes públicos que pretensamente justificam a sua adoção (o individualismo e o egoísmo), desestimulando a colaboração, o coletivo, a união, a solidariedade.

---

56 Ob. Cit., pp. 230-231.

57 Ob. Cit., p. 238.

58 Ob. Cit., p. 239.

59 Ob. Cit., p. 217.

60 Ob. Cit., p. 228.

61 Ob. Cit., p. 228.

62 "Essa reforma da administração pública é parte da globalização das reformas da arte de governar. Em todo o mundo, seja qual for a situação local, os mesmos métodos são preconizados, e o mesmo léxico uniforme é empregado (competição, reengenharia de processos, benchmarking, best practice, indicadores de desempenho). Esses métodos e essas categorias são válidos para todos os problemas, todas as esferas de ação, da Defesa nacional à gestão dos hospitais, passando pela atividade judicial" (p. 312).

63 "Essa reforma 'genérica' do Estado segundo os princípios do setor privado apresenta-se como ideologicamente neutra: visa somente à eficiência ou, como dizem os especialistas britânicos em auditoria, ao 'value for money', isto é, à otimização dos recursos utilizados." (p. 312)

64 "Essa nova gestão pública, tão universalmente aceita, age de maneira muito mais eficaz do que qualquer discurso radical, enfraquecendo as resistências éticas e políticas dentro dos setores público e associativo." (p. 312).

Para demonstrar que essa visão não se trata apenas de uma crítica ideológica, importante observar o que atualmente pensa o filósofo e economista político liberal Francis Fukuyama, uns dos principais assessores intelectuais de Ronald Reagan e que em 1989, em um artigo na revista *The Nacional Interest*, utilizou a famosa e polêmica frase “*Fim da História*”, o que ocorreria com a adoção do “*modelo capitalista, a democracia e o liberalismo econômico*”.

Em sua recente obra, publicada em 2022, “*Liberalismo e seus Descontentes*”, Francis Fukuyama reconhece que o neoliberalismo “*foi longe demais*”, afirmando:

Uma das ideias centrais do liberalismo é a valorização e proteção da autonomia individual. Mas este valor básico pode ser levado longe demais. (...) a autonomia era interpretada inicialmente como o direito a comprar e vender livremente, sem interferência do Estado. Levando esta noção ao extremo, o liberalismo econômico derivou para o ‘neoliberalismo’ em finais do século XX, resultando em desigualdades grotescas (...).<sup>65</sup>

Identifica a captura intelectual dos discursos hegemônicos:

A desregulamentação, a defesa intransigente dos direitos de propriedade e a privatização foram forçadas por empresas poderosas e por indivíduos que criaram grupos de reflexão e contrataram economistas reputados para escreverem ensaios acadêmicos a justificar políticas que beneficiavam os seus interesses privados.<sup>66</sup>

E reconhece também a necessidade do coletivo e da solidariedade, desconstruídos pelos excessos do modelo neoliberal, afirmando que “*Uma sociedade de indivíduos virados para dentro e interessados apenas em maximizar o seu consumo pessoal, não chegará sequer a ser uma sociedade*”<sup>67</sup>:

Embora os seres humanos frequentemente ajam de acordo com o seu egoísmo individual, também são seres intensamente sociais, que não conseguem ser felizes individualmente sem o apoio e o reconhecimento recebido dos seus pares.<sup>68</sup>

Os seres humanos também almejam respeito, o reconhecimento intersubjetivo que os outros nos conferem sobre o nosso valor e dignidade.<sup>69</sup>

65 Ob. cit., capítulo 1, p. 58

66 Ob. cit., capítulo 6, p. 28.

67 Ob. cit., capítulo 10, pp. 42-43

68 Ob. cit., capítulo 3, p. 40.

69 Ob. cit., capítulo 3, p. 41.

O problema do neoliberalismo econômico não foi, então, o ter partido de falsas premissas. As suas premissas eram muitas vezes acertadas, mas estavam incompletas e condicionadas historicamente. O defeito da doutrina era o de levar essas premissas ao extremo de santificar os direitos de propriedade e bem-estar do consumidor enquanto diabolizava todos os aspectos da atuação do Estado e da solidariedade social.<sup>70</sup>

## 5 CONCLUSÃO

Portanto, mostra-se premente, inclusive para a nossa sobrevivência como instituição, resgatar o coletivo, a união, a solidariedade. Isso não significa que todos precisam concordar e pensar da mesma forma, mas, sim, é preciso dialogar, considerar o que os outros pensam, ainda que de forma diferente. É indispensável que deixemos as nossas “bolhas”, achando que somente quem pensa igual a nós está certo. Se ficarmos nas nossas “bolhas”, somente acusando os outros, ficaremos só com as “bolhas”.

O conflito, como afirmava Maquiavel, pode ser construtivo e de grande valia. Como já citado, *“a verdadeira democracia é deliberativa e conflituosa”*<sup>71</sup>.

Tenho a convicção que nós, magistradas e magistrados do Trabalho, somos capazes de nos unir, de termos maior solidariedade com o outro, de trabalharmos juntos, de forma cooperativa e participativa, para construirmos soluções mais adequadas para todos.

E essas soluções devem ser construídas com o debate, com o confronto de ideias; não com o isolamento em redutos apartados em que só convivem os que pensam da mesma maneira.

Temos os instrumentos à nossa disposição: conhecimento, capacidade, preparo, meios tecnológicos que permitem o diálogo instantâneo mesmo quando separados fisicamente. Por sinal, essa é uma das contradições da atualidade: os meios tecnológicos que poderiam nos aproximar, independentemente de onde estamos, tem servido para nos isolar, para nos distanciar. Mas isso é reversível: basta querermos.

Para concluir, penso ser oportuno lembrar a filosofia africana da sobrevivência, conhecida com Ubuntu, cujo lema é “eu sou porque nós somos”.

A Justiça do Trabalho somos nós, magistrados e servidores. Ela depende de nossa união.

---

70 Ob. cit., capítulo 3, pp. 52-53.

71 DARDOT, Pierre. Ob. cit., p. 190.

**REFERÊNCIAS**

COSTA, Pietro. **Poucos, muitos, todos:** lições de história da democracia. Trad. Luiz Ernani Fritoli. Curitiba: Editora UFPR, 2012.

DARDOT, Pierre. **A memória do futuro:** (Chile 2019-2022). Trad. Clarissa Penna. Campinas, SP. Editora da Unicamp, 2023.

DARDOT, Pierre e LAVAL, Chistian. **A nova razão do mundo** – ensaio sobre a sociedade neoliberal. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

EMPOLI, Giuliano Da Empoli. **Os engenheiros do caos:** como as fake News, as teorias da conspiração e os algoritmos estão sendo utilizados para disseminar ódio, medo e influenciar eleições. Trad. Arnaldo Bloch. São Paulo: Vestígio, 2019.

FERRAJOLI, Luigi. **Poderes selvagens:** a crise da democracia italiana. Trad. Alexander Araujo de Souza. Saraiva, 2014.

FUKUYAMA, Francis. **Liberalismo e seus descontentes.** Trad. Miguel Diogo. Alfragide – Portugal: Publicações Dom Quixote, 2022.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos extremos:** o breve século XX – 1914-1991. Trad. Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 2ª ed., 2001.

MORIN, Edgar. **O Método 6:** ética. Trad. Juremir Machado da Silva. Porto Alegre: Sulina, 4ª ed., 2011.

SANDEL, Michael J. **A tirania do mérito:** o que aconteceu com o bem comum? Trad. Bhuvi Libanio. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

\_\_\_\_\_ **O descontentamento da democracia:** uma nova abordagem para tempos perigosos. Trad. Livia Almeida. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2023.

SUPIOT, Alain. **Para além do emprego:** os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 10, out. 2019.

# SEGURANÇA JURÍDICA E RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS SAFS: O CASO PARADIGMÁTICO DO CRUZEIRO NO TST E OS REFLEXOS DO PL 2978/2023

Elthon José Gusmão da Costa

## RESUMO

O presente artigo analisa a controvérsia em torno da responsabilidade trabalhista da Sociedade Anônima do Futebol (SAF), com enfoque no caso paradigmático da SAF do Cruzeiro julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Sob a ótica da técnica processual da negativa de prestação jurisdicional, examina-se a indispensabilidade da delimitação fática pelas instâncias ordinárias para o posterior enquadramento jurídico de grupo econômico e sucessão. Fundamentado na doutrina especializada, o estudo detalha os pressupostos de admissibilidade do recurso de revista nessas hipóteses. Paralelamente, investiga-se o impacto estrutural do Projeto de Lei nº 2978/2023, que propõe a vedação expressa à formação de grupo econômico entre a SAF e o clube originário. Conclui-se que o tensionamento entre a segurança jurídica do modelo societário e o mandamento constitucional de proteção ao crédito trabalhista exigirá da jurisprudência decisões pormenorizadas, rechaçando-se fundamentações genéricas ou “vazias”.

**Palavras-chave:** S.A.F; Negativa de Prestação Jurisdicional; Tribunal Superior do Trabalho; Grupo Econômico; PL 2978/2023.

## ABSTRACT

This article examines the controversy surrounding the labor liability of the Brazilian Football Corporation (Sociedade Anônima do Futebol – SAF), focusing on the

---

Elthon José Gusmão da Costa

Master in International Sports Law (Instituto Superior de Derecho y Economía - ISDE). Advogado. Membro da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do Tribunal Superior do Trabalho no Grau Oficial. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6993275053416440>. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9916-685X>. [elthon@hotmail.com](mailto:elthon@hotmail.com).

paradigmatic case of Cruzeiro's SAF adjudicated by the Brazilian Superior Labor Court (Tribunal Superior do Trabalho – TST). From the procedural perspective of denial of jurisdiction (negative provision of judicial relief), the study analyzes the indispensability of factual delimitation by lower courts as a prerequisite for the proper legal characterization of economic group and corporate succession. Grounded in specialized doctrine, the research details the admissibility requirements of the appeal for review (recurso de revista) in such circumstances. Simultaneously, it investigates the structural impact of Bill No. 2978/2023, which proposes the express prohibition of recognizing an economic group between the SAF and the original club. The study concludes that the tension between the legal certainty of the corporate model and the constitutional mandate of protection of labor credit will require increasingly detailed judicial reasoning, rejecting generic or insufficiently substantiated decisions.

**Keywords:** Football Corporation (SAF); Denial of Jurisdiction; Brazilian Superior Labor Court; Economic Group; Bill No. 2978/2023.

## 1 INTRODUÇÃO

A institucionalização da Sociedade Anônima do Futebol (SAF), por meio da Lei nº 14.193/2021, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro um modelo societário voltado à reorganização econômica e à governança do futebol profissional. Contudo, a transição do paradigma associativo para o modelo empresarial deflagrou uma profunda controvérsia estrutural: os limites da responsabilidade da SAF por obrigações trabalhistas contraídas pelo clube originário.

Nesse cenário, o caso envolvendo a SAF do Cruzeiro, levado à apreciação da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (Recurso de Revista nº 0010425-54.2022.5.03.0019), tornou-se um marco paradigmático. A Corte não enfrentou diretamente o mérito da responsabilidade solidária, mas declarou a nulidade do acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional. A decisão revela uma questão de fundo incontornável: a indispensabilidade da adequada delimitação da matéria fática como pressuposto do controle jurídico pela instância extraordinária.

Paralelamente, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 2978/2023, que busca alterar a Lei nº 14.193/2021 a fim de aperfeiçoar a governança e resguardar os investidores da SAF. A proposta almeja inserir preceitos que vedam categoricamente a configuração de grupo econômico entre a SAF e a associação civil original.

O entrelaçamento desses movimentos — o rigor processual exigido pela

jurisprudência superior e a ofensiva legislativa pela blindagem patrimonial — impõe uma reflexão crítica acerca da técnica recursal da negativa de prestação jurisdicional e de seus reflexos sobre o regime de responsabilidade trabalhista no esporte.

## 2 A NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL: “DECISÕES VAZIAS” E DELIMITAÇÃO COMPETENCIAL EXTRAORDINÁRIA

A admissibilidade do recurso de revista sob o fundamento de nulidade por negativa de prestação jurisdicional exige a demonstração cabal de violação ao art. 832 da CLT, ao art. 489 do CPC ou ao art. 93, IX, da Constituição Federal, premissa consolidada na Súmula nº 459 do TST<sup>1</sup>.

A doutrina processual trabalhista adverte que tal preliminar está cercada de peculiaridades e pressupostos rígidos. Conforme leciona Nédia Lucia Potrich Faillace, o mero posicionamento adverso à tese da parte recorrente não importa em lacuna na prestação jurisdicional. Todavia, a decisão deve ser devidamente fundamentada, demonstrando a adequação dos dispositivos a uma situação concreta e singular. Faillace alerta para o vício das “*decisões vazias*” — aquelas que se utilizam de fórmulas genéricas como “*a prova é tranquila em favor do autor*” ou “*a decisão está de acordo com a lei*”. Segundo a autora, “*a maior prova da ausência de motivação válida de uma decisão judicial é a de que ela serve a qualquer julgado; por conseguinte, não serve a nenhum*”<sup>2</sup>.

Para combater esse vício em sede extraordinária, exige-se o prequestionamento ostensivo. Nos termos da Súmula nº 184 do TST, ocorre a preclusão se não forem opostos embargos declaratórios para suprir a omissão. Se a parte não instiga o juízo a sanar a falha, inviabiliza-se a nulidade invocada<sup>3</sup>.

Élisson Miessa complementa essa sistemática ao analisar a exigência rigorosa introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) no art. 896, § 1º-A, inciso IV, da CLT. De acordo com o dispositivo, o recorrente deve transcrever na peça recursal não apenas o trecho da decisão que rejeitou os embargos, mas também o *trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal* sobre a questão fática<sup>4</sup>.

Tal exigência, consoante Miessa, materializa os princípios da impugnação específica e da dialeticidade, evitando que o TST tenha que deduzir a tese veiculada.

---

1 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 459.

2 FAILLACE, Nédia Lucia Potrich. *Manual didático de admissibilidade do recurso de revista: doutrina, jurisprudência, legislação e prática*. São Paulo: Editora Dialética, 2023, p. 164.

3 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 184. Vide também FAILLACE, *op. cit.*, p. 163.

4 BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*, art. 896, §1º-A, IV.

A lógica é estrutural: como é vedado ao TST revolver fatos e provas (Súmula nº 126), compete ao Tribunal Regional dar a palavra final sobre a moldura fática. Nas palavras de Miessa, uma vez provocado o TRT e persistindo a omissão fática, “o recurso de revista deverá ser interposto alegando negativa de prestação jurisdicional [...] de modo que, sendo provido, o TST determinará o retorno dos autos ao TRT para prestar efetivamente a jurisdição”<sup>5</sup>.

O TST realiza, portanto, apenas a qualificação jurídica dos fatos. Se o acórdão regional omite a factualidade, a uniformização jurisprudencial torna-se impossível.

### **3 O CASO PARADIGMÁTICO DA SAF DO CRUZEIRO: OMISSÃO FÁTICA E CONTROLE DE LEGALIDADE**

A relevância da exata delimitação da moldura fática materializa-se com clareza no *leading case* envolvendo a SAF do Cruzeiro (TST-RR-0010425-54.2022.5.03.0019)<sup>6</sup>. Na origem, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu a responsabilidade solidária da SAF, amparando-se de forma abstrata na tese de sucessão parcial do empreendimento e na configuração de grupo econômico (art. 2º, §2º, da CLT).

Detalhando o substrato fático da lide, o processo refere-se a um preparador físico do futebol feminino, admitido em setembro de 2020 e dispensado em janeiro de 2022, justamente na época em que o Cruzeiro se tornou uma SAF. O profissional obteve na Justiça do Trabalho o reconhecimento de salários pendentes, aviso-prévio indenizado, férias e outras parcelas.

Inconformada com o acórdão de caráter genérico — que se amoldaria ao conceito de “*decisão vazia*” criticado por Faillace —, a SAF do Cruzeiro opôs embargos de declaração buscando a fixação de premissas fáticas essenciais para afastar a solidariedade, tais como: a natureza da repactuação do débito trabalhista, a inclusão do crédito no quadro geral de credores e as particularidades do Acordo em Recuperação Judicial que transferiu os ativos.

Nestes embargos e no posterior recurso, a SAF afirmou que não assumiu dívidas anteriores do clube e que não poderia ser responsabilizada, uma vez que a rescisão do preparador físico foi tratada diretamente com o Cruzeiro e o crédito já havia sido incluído na recuperação judicial. Sustentou ainda que a SAF não assume

5 MIESSA, Élisson. *Manual dos Recursos Trabalhistas - Teoria e Prática*. 9. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025, p. 465-466.

6 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010425-54.2022.5.03.0019. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF: TST, 2025. Publicado no *Diário da Justiça Eletrônico* em 07 nov. 2025; acórdão publicado em 10 nov. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/35a491f5eb2900b8534e1bab083a003d>. Acesso em: 24 fev. 2026.

automaticamente as dívidas da associação e que isso só ocorre quando houver transferência formal dos passivos ou, de forma subsidiária, se o clube descumprir o plano do Regime Centralizado de Execuções (RCE). Segundo a defesa, sua atuação se limitou a apoiar financeiramente o clube, sem assumir débitos trabalhistas anteriores.

O TRT rejeitou os embargos sem acrescentar tais contornos fáticos. O tribunal não examinou as alegações de repactuação direta da rescisão com o clube, a inclusão do crédito na recuperação judicial, nem se manifestou sobre os documentos que indicariam o mero apoio financeiro da SAF.

Diante disso, a defesa da SAF do Cruzeiro atendeu ao art. 896, § 1º-A, IV, da CLT e invocou a nulidade do julgado. A 6ª Turma do TST, em decisão unânime sob a relatoria do ministro Augusto César, reconhecendo a violação ao dever constitucional de fundamentação (art. 93, IX, da CF), cassou a decisão regional e determinou o retorno dos autos para o enfrentamento explícito das questões fáticas.

Portanto, a controvérsia sobre a responsabilidade da SAF foi submetida ao juízo de origem, reiterada em embargos declaratórios, devolvida ao TRT-3 em recurso ordinário e novamente suscitada em embargos de declaração contra o acórdão regional, sempre com o propósito de obter pronunciamento explícito sobre fatos tidos como essenciais pela defesa. Exatamente dessa persistente alegação de insuficiência na delimitação fática nasceu, depois, a preliminar de negativa de prestação jurisdicional levada ao Tribunal Superior do Trabalho.

Este precedente cristaliza que, no ecossistema de alta complexidade da Lei nº 14.193/2021, a omissão fática pelas instâncias ordinárias configura obstáculo severo. Sem que se saiba, *com precisão fática consignada no acórdão*, como se deu a governança e a transferência de ativos no caso do Cruzeiro, a imposição do art. 2º, §2º, da CLT converte-se em ativismo judicial desprovido de base material empírica.

#### **4 A COLISÃO DE SISTEMAS E A OFENSIVA DO PL 2978/2023**

A tensão hermenêutica exposta no caso da SAF do Cruzeiro reside na convivência entre a norma especial societária (Lei da SAF) e a norma protetiva (CLT). A Lei nº 14.193/2021 dispõe que a novel companhia não responde pelas obrigações do clube originário, exceto as expressamente transferidas. A Justiça do Trabalho, porém, frequentemente atrai o art. 2º, §2º, da CLT valendo-se da primazia da realidade.

Em resposta à insegurança jurídica gerada por condenações solidárias — muitas delas fundadas em acórdãos regionais faticamente genéricos —, o Projeto de

Lei nº 2978/2023<sup>7</sup> desponta como uma tentativa de blindagem patrimonial definitiva.

Entre as principais alterações, o projeto propõe a vedação explícita à configuração de grupo econômico entre a SAF e a associação civil originária (nova redação do art. 2º). Estabelece ainda, categoricamente, que o clube original é responsável de forma exclusiva e integral pelas obrigações pretéritas (novo art. 10), proibindo constrições ao patrimônio da SAF (novo art. 12).

A eficácia dessa tentativa legislativa de estabelecer um “*porto seguro*” dogmático, todavia, dependerá justamente da precisão das instâncias judiciais. A mera exclusão legal não impede que o julgador, deparando-se com fraudes palpáveis, caixa único ou confusão patrimonial, aplique os princípios estruturantes trabalhistas. Daí a vital importância de que as decisões sejam exaustivas em matéria de fato.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A decisão do TST no paradigmático caso da SAF do Cruzeiro envia uma mensagem institucional clara: o regime de responsabilidade da Sociedade Anônima do Futebol não admite atalhos argumentativos. A solidariedade não pode ser imputada com base em presunções ou decisões “vazias”, exigindo enfrentamento preciso dos elementos probatórios (repactuação de dívidas, RJ, transferências de contratos).

Nesse íterim, a técnica da negativa de prestação jurisdicional atuou como ferramenta garantidora da efetiva entrega da jurisdição. Como os fatos não estavam delimitados pelo TRT, o TST ficou impedido de realizar seu mister uniformizador.

Caso o PL 2978/2023 seja aprovado, elevando a blindagem legal contra o reconhecimento de grupo econômico, o patamar de exigência argumentativa das decisões trabalhistas se tornará ainda mais rigoroso. O sucesso da arquitetura da SAF — seja a do Cruzeiro ou de qualquer outra agremiação — dependerá de uma jurisdição que equilibre a segurança jurídica corporativa e a tutela do crédito trabalhista mediante motivações analíticas, concretas e estritamente amparadas na prova dos autos.

## Referências

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

7 BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 2.978, de 2023. Altera a Lei nº 14.193, de 6 de agosto de 2021, a fim de aperfeiçoar a governança das Sociedades Anônimas do Futebol, resguardar os investidores e preservar os direitos dos clubes, dos profissionais do futebol e dos atletas em formação. Autor: Rodrigo Pacheco. *Apresentado* em 11 jun. 2024. Brasília, DF: Senado Federal, 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2.978, de 2023**. Altera a Lei nº 14.193, de 6 de agosto de 2021, a fim de aperfeiçoar a governança das Sociedades Anônimas do Futebol, resguardar os investidores e preservar os direitos dos clubes, dos profissionais do futebol e dos atletas em formação. Autor: Rodrigo Pacheco. *Apresentado* em 11 jun. 2024. Brasília, DF: Senado Federal, 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 184**. Brasília, DF: TST, 2003. Publicada no Diário da Justiça em 21 nov. 2003.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 459**. Brasília, DF: TST, 2017. Publicada no Diário da Justiça Eletrônico em 14 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 0010425-54.2022.5.03.0019**. 6ª Turma. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, DF: TST, 2025. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 07 nov. 2025; acórdão publicado em 10 nov. 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/35a491f5eb2900b8534e1bab083a003d>. Acesso em: 24 fev. 2026.

FAILACE, Nédia Lucia Potrich. **Manual didático de admissibilidade do recurso de revista**: doutrina, jurisprudência, legislação e prática. São Paulo: Editora Dialética, 2023.

MIESSA, Élisson. **Manual dos recursos trabalhistas**: teoria e prática. 9. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2025.

**PROCESSO nº 0001300-08.2024.5.09.0122 (ROT)**

**RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO DE IMAGEM. AUTORIZAÇÃO PARA USO DA IMAGEM ASSINADA PELO TRABALHADOR.** Conforme dispõe a Súmula 403 do STJ, a responsabilização do empregador por danos morais decorrentes da utilização da imagem do empregado sem autorização independe de prova de repercussões concretas na vida do empregado, portanto, o dano moral é presumível (*in re ipsa*). Contudo, apresentada pela parte reclamada autorização expressa da parte autora para a divulgação de sua imagem em campanha publicitária, não resta configurado o uso indevido da imagem. Por consequência, não há falar em direito à reparação civil, pois inexistente violação a direito da personalidade.

**RELATÓRIO**

**Para facilitar a compreensão das remissões presentes no julgado, haja vista a tramitação do processo no sistema PJe, observo que a numeração referida no acórdão é obtida por meio da conversão do processo para o formato PDF, em ordem crescente.**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO JOSÉ DOS PINHAIS - PR**.

Inconformado com a r. sentença de fls. 601/612, proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **MARCOS BLANCO**, que rejeitou integralmente os pedidos formulados na inicial, recorre o reclamante, **A. D. O. C. .**

Por meio do recurso ordinário de fls. 613/629, postula a reforma do julgado quanto aos seguintes temas: a) horas extras; b) intervalo intrajornada; c) domingos e feriados - necessidade de quitação em dobro; d) dano moral - assédio eleitoral; e) dano moral e material - direito ao uso de imagem do autor; f) multa/penalidade convencional; g) honorários sucumbenciais; e h) honorários advocatícios devidos aos procuradores da parte autora.

Contrarrrazões apresentadas pela reclamada às fls. 632/635.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO** interposto, assim como das correspondentes contrarrrazões.

Informações relevantes:

- Período de duração do contrato de trabalho: de 08/02/2021 a 05/01/2023 (TRCT - fl. 389).

- Data do ajuizamento da ação: 25/09/2024;

- Data da prolação da sentença: 06/12/2024; e

- Data da interposição do recurso: 18/02/2024.

Em razão do intervalo temporal em que vigorou o contrato de trabalho *sub judice*, a análise do recurso dar-se-á à luz da legislação aplicável no período posterior à alteração da CLT pela Reforma Trabalhista, de modo que as inovações da Lei n. 13.467/2017 são aplicáveis a todo o período laboral.

## **MÉRITO**

(...)

### **5. Dano moral e material - direito ao uso de imagem do autor**

#### **Sentença:**

“1.4. DIREITO DE IMAGEM - INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS

O Autor postulou o pagamento de indenização por danos materiais e morais sob o argumento de que, além da atuação como visual *merchandiser*, que consistia em substituir os produtos nas vitrines, também realizava várias outras atividades,

entre elas ações de *marketing*, participando de vídeos e fotos em ações promocionais. Afirmou que, para tanto, a Ré exigia que o Autor sempre cortasse e pintasse o cabelo e a barba, sem qualquer reembolso de despesas, tampouco remuneração pela produção e participação nos vídeos e imagens promocionais, ressaltando que não autorizou a exposição de sua imagem.

Em sua defesa, a Ré afirmou que, na contratação, o Autor autorizou expressamente o uso de sua imagem, que a participação em campanhas não era obrigatória e que não era exigida aparência certa para a participação. Postulou a rejeição dos pedidos.

Em depoimento pessoal, o Autor afirmou que, no contrato de trabalho, não havia autorização para uso de imagem e nunca foi informado sobre isso (15s).

Contudo, a cláusula 3ª do Contrato (fl. 152, ID 8cf3c70) é expressa no sentido de que todos os direitos patrimoniais referentes à propriedade intelectual criada, incluindo direitos de imagem (item 3.3), são de propriedade exclusiva da empregadora, ao passo em que a cláusula 4ª do referido contrato (fl. 152, ID 8cf3c70) contém autorização expressa do Autor de *tratamento de seus dados de imagem e voz a título gratuito, abrangendo inclusive o compartilhamento com terceiros, para fins informativos, institucionais, comerciais, publicitários*, podendo ser usados em várias plataformas, como TV, redes sociais, catálogos, filmes, campanhas institucionais, sites, aplicativos, folders e campanhas publicitárias em geral durante a relação contratual e pelo prazo de até cinco anos após a rescisão contratual (item 4.2.).

No item 4.2.1. do contrato, o Autor expressamente autorizou, *em caráter irrevogável, e a título gratuito, o direito de uso de imagem e voz para fins de composição de acervo histórico e institucional da Ré em caráter permanente* (fl. 152, ID 8cf3c70).

A prova documental, pois, demonstrou o oposto do afirmado pelo Autor na inicial e em depoimento pessoal, ao passo em que corroborou as afirmações da Ré em depoimento pessoal, quando afirmou que o pessoal assina o direito à imagem, que têm acordo e das campanhas participa quem quer, que o gerente digital cuida das gravações que são feitas cerca de uma a duas vezes por semana, que é perguntado de modo geral se querem participar, que não há imposição, que não há critérios de aparência para participar, que não recebem valores para participar, que o direito de imagem dura cinco anos (05min30s).

A testemunha Daiana Chirly Lopes do Nascimento Souza, indicada pelo

Autor, afirmou que trabalhou para a Ré de julho de 2022 a fevereiro de 2024, na mesma loja do Autor, como vendedora, mas ficava no provador, no mesmo horário do Autor, que participava das campanhas publicitárias da loja, que a participação é obrigatória porque, se não fizessem, ficavam pegando no pé, obrigando, vira até a cara, qualquer coisa manda ir no RH, que tem que contribuir com a empresa, que tem que ir bem maquiada e cabelo feito, que os homens têm que fazer a barba e ir produzido, que não explicaram o direito de imagem, que somente assinou o contrato, mas não tinha essa cláusula (08min10s).

Nada obstante a afirmação dessa testemunha de que não cedeu o direito de uso de imagem à Ré, o contrato das fls. 592-596 (ID 5c9adc9), não desconstituído como meio de prova, comprovou cabalmente que essa testemunha expressamente autorizou o uso de sua imagem, consoante se extrai da cláusula 10ª (fl. 594, ID 5c9adc9).

A contradição verificada fragiliza demasiadamente o depoimento da testemunha Daiana, motivo pelo qual suas declarações não alcançam a valoração necessária à prova dos fatos controvertidos nos autos.

Ademais, a testemunha Érika Carla Gonçalves Bonfim, indicada pela Ré, afirmou que trabalha para a Ré desde 24/11/2021, na mesma loja do Autor e no mesmo horário, como auxiliar de vendas, que era polivalente no desenvolvimento e merchandising, então acompanhava e ajudava o Autor com as tarefas dele de visual, que já participou de campanhas publicitárias, que a gerente digital que fazia os vídeos dos produtos da loja, que quando era setor do departamento os colaboradores eram convidados e iam se quisessem, que não precisava de preparação especial, que não tinha que alugar roupa (17min35s).

Essa testemunha afirmou categoricamente que não havia obrigatoriedade de participação nas campanhas publicitárias, tampouco exigência de vestimenta ou mesmo aparência pessoal diferenciada, de onde se conclui que não houve infração ao direito de imagem do Autor, tampouco imposição ilícita que ensejasse a indenização por danos materiais e morais.

Outrossim, ainda que se considerassem válidas as afirmações da testemunha indicada pelo Autor (que afirmou a obrigatoriedade de participação e a imposição de apresentação pessoal específica), estaríamos diante de prova oral dividida, diante da qual, segundo entendimento jurisprudencial dominante, ao qual me filio, deve-se decidir em detrimento de quem detinha o ônus probatório. No caso, o Reclamante. Nesse sentido:

*PROVA DIVIDIDA. ÔNUS PROBATÓRIO. Ônus de prova pode ser definido como o encargo que recai sobre aquele que alega um fato em juízo, cuja faculdade possui de cumpri-lo. Restando dividida a prova dos autos, o julgamento deve ser desfavorável à parte que detinha o ônus probatório sobre a matéria, nos termos dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC/2015. Não tendo o autor se desincumbido de desconstituir os controles de jornada acostados aos autos, não há que se falar em reformada sentença de piso. Recurso ordinário da parte autora a que se nega provimento. (TRT-PR, 6ª Turma, RemNecRO 001246-42.2017.5.09.0654, Desembargador do Trabalho-Relator FRANCISCO ROBERTO ERMEL, julgado em 27-05-2020, publicado em 13-06-2020)*

Ressalto, por oportuno, que o incremento de vendas decorrente das campanhas publicitárias era de interesse não só da empresa, mas, também, do próprio empregado, considerando a política de premiação por produtividade (como se vê, por exemplo, à fl. 342, ID acd2568) e a procura pelos clientes dos vendedores que participam das propagandas, o que aumenta a visibilidade e a notoriedade do empregado, que atrelou sua imagem ao valor da confiabilidade naturalmente atribuída a empresas sólidas e com liquidez, como é o caso da Ré.

Tais patrimônios imateriais galgados durante o vínculo de emprego não foram extirpados com a rescisão contratual, mas, juntamente com a experiência no setor, passam a acompanhar o empregado ao longo de sua atuação profissional em outros trabalhos, em seu próprio benefício.

Da análise da documentação encartada aos autos, concluo, ainda, que o Autor foi contratado como auxiliar de vendas e, em 01/01/2022, aceitou a promoção para a função de visual merchandising (fl. 162, ID 08f6648), o que bem evidencia seu interesse na atividade e pleno conhecimento de sua natureza, inclusive quanto à exposição da própria imagem. Cito, como exemplo, sua manifestação na conversa de whatsapp da fl. 75 (ID 5333f6a).

Diante do exposto, não reconheço infração ao direito de imagem, tampouco imposição de participação em campanhas publicitárias e apresentação pessoal específica (barba e cabelo) e **rejeito** o pedido de pagamento de indenizações por danos materiais e morais."

**Recurso:** Alega o reclamante que "a decisão indeferiu o pedido de indenização por danos materiais e morais relacionados à violação do direito de imagem do autor, com base na existência de cláusulas contratuais que supostamente autorizavam o uso de sua imagem".

Destaca que o “contrato de trabalho é, por natureza, uma relação de subordinação jurídica, em que o empregador possui maior poder de barganha”; que “o autor, no momento da assinatura, não detinha poderes para alterar cláusulas contratuais impostas unilateralmente pela ré, como a cessão irrestrita de seus direitos de imagem”; e que “tal situação configura abuso de direito por parte da reclamada, violando os princípios da boa-fé objetiva e da dignidade da pessoa humana, previstos nos arts. 421 e 422 do Código Civil e art. 1º, III, da Constituição Federal”.

Destaca que, “apesar da cláusula contratual que prevê o uso de imagem, as evidências nos autos demonstram que a participação nas campanhas publicitárias era compulsória e acompanhada de exigências de aparência física, como corte de cabelo e barba”; e que “tais imposições extrapolam os limites do contrato e configuram ingerência abusiva na esfera pessoal do trabalhador, violando o art. 5º, X, da Constituição Federal, que garante o direito à intimidade e à imagem”.

Complementa que “a testemunha Daiana corroborou que havia coação para participação, relatando que o descumprimento das exigências resultava em repreensões e ameaças de represália (09min56seg a 11min11seg)”; e que “essa pressão descaracteriza qualquer alegação de voluntariedade, tornando a cessão de imagem forçada e, portanto, inválida”.

Diz que “a cláusula que prevê a cessão gratuita e por prazo de até cinco anos após a rescisão contratual é manifestamente abusiva e desproporcional, ferindo o art. 9º da CLT, que considera nulos os atos que visem fraudar os direitos trabalhistas”; e que “a remuneração pelo uso da imagem é direito do trabalhador, nos termos do art. 20 do Código Civil”.

Expõe que “a sentença reconheceu que o uso da imagem do autor aumentava a visibilidade da empresa e contribuía para incremento nas vendas”; e que “a ausência de contraprestação ao trabalhador configura enriquecimento ilícito, vedado pelo art. 884 do Código Civil, já que o empregador se beneficiou diretamente da exploração de direitos de personalidade do autor”.

Requer “a reforma da sentença para que seja reconhecida a nulidade das cláusulas contratuais que impõem a cessão gratuita e irrestrita de direitos de imagem do autor, por configurarem abuso de direito e violação de princípios constitucionais e trabalhistas; seja condenada a reclamada ao pagamento de indenização por danos materiais, correspondente à remuneração pelo uso da imagem do autor durante o contrato de trabalho e pelo prazo de cinco anos após a rescisão contratual; seja

condenada a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, pelos constrangimentos sofridos pelo autor devido à obrigatoriedade de participação em campanhas publicitárias e às exigências de aparência física, nos termos requeridos na peça de ingresso”.

### **Analiso.**

Na petição inicial, a parte autora afirma que “a reclamada produzia vídeos e fotos do reclamante em ações promocionais. Para tanto exigia que o autor sempre cortasse o cabelo, a barba e realizasse pintura nos cabelos e barba, sob o argumento de que o autor deveria “estar apresentável para aparecer nos vídeos” - tudo às expensas de sua remuneração. Tais conteúdos eram utilizados nas mídias sociais da empresa, com nítido objetivo publicitário. Foram muitos vídeos e imagens produzidas, que estiveram e ainda estão em veiculação. O reclamante não era remunerado pela produção e participação nos vídeos e imagens promocionais, bem como não autorizou a exposição dos mesmos”.

A reclamada, em defesa, à fl. 141, disse que, “ao contrário do que consta alegado na petição inicial aqui contestada, em 01 de janeiro de 2022, o empregado/reclamante expressamente AUTORIZOU o USO DE IMAGEM, a título gratuito e ‘por um prazo de até 5 anos após o encerramento do contrato’, pela empregadora/reclamada”.

Na oportunidade, anexou o documento “Adendo ao Contrato de Trabalho”, às fls. 152, no qual consta a seguinte previsão na cláusula quarta:

“42. O EMPREGADO autoriza ainda, durante a execução do contrato de trabalho, o tratamento de seus dados de imagem e voz a título gratuito, abrangendo inclusive o compartilhamento com terceiros, para fins informativos, institucionais, comerciais, publicitários, podendo, a critério da empregadora, tais dados serem utilizados em sites, aplicativos, folders, outdoors, TV, redes sociais, rádio, catálogos, calendários, filmes, campanhas institucionais e publicitárias em geral durante a relação contratual podendo se estender por um prazo de até 5 anos após o encerramento do contrato”.

A prova oral é no sentido de que o reclamante aceitou a veiculação de sua imagem na propaganda da reclamada, pelo que não há falar em uso indevido de sua imagem.

A Sra. Daiana Chirly Lopes do Nascimento, testemunha ouvida nos autos a convite da reclamante, disse que:

“trabalhou como vendedora na mesma loja e no mesmo horários que o reclamante; que também participava das campanhas publicitárias da loja (gravação de vídeos); que a participação dos funcionários nessas campanhas é obrigatória; que se não participar “eles pegam no pé da gente, ficam brigando, vira até a cara, qualquer coisinha pedem pra gente ir no RH pedir as contas, porque tem que contribuir com a empresa”; que a empresa pede para ir maquiada e com cabelo feito para fazer a propaganda da empresa; que isso acontece com os homens também; precisam fazer a barba e ir todo produzido; que quando entrou na empresa apenas lhe pediram que assinasse o contrato de trabalho; que nunca foi explicada essa parte; que o autor também participava das campanhas; que não tinha cláusula com essa previsão no contrato de trabalho da depoente; que tinha “o contrato de trabalho de 90 dias e, passada a experiência, era efetivado”; e que não assinou nenhum contrato com previsão de sua participação em campanhas publicitárias.

Já a testemunha Érika Carla Gonçalves, cujo depoimento foi prestado a convite da ré, afirmou que:

“trabalhou na mesma loja e no mesmo horário do reclamante como auxiliar de vendas; que era polivalente do autor em desenvolvimento; que acompanhava o autor e ajudava ele com as atividades “de visual”; que ela e o reclamante já participaram de campanha publicitária; que a gerente digital fazia os vídeos dos produtos da loja; que quando o vídeo era do setor do departamento que trabalhava, eles convidavam os colaboradores para participar, mas que eles iam se quisessem; que não precisava de nenhuma preparação especial, como arrumação de cabelo e barba; que a testemunha Daiana já participou de vídeos também; e que não tinha que alugar roupa para participar dos vídeos.

Dispõe a súmula 403 do STJ que:

“Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais.”

Dessa forma, comprovada a utilização da imagem do reclamante sem autorização, o dano moral é presumível (*in re ipsa*), isto é, independe de prova de repercussões concretas na vida do empregado.

Nesse sentido, transcrevo a jurisprudência do c. TST:

“RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO DE IMAGEM DO TRABALHADOR EM OBRA AUDIOVISUAL APÓS A

RUPTURA DO CONTRATO . AUSÊNCIA DE EXPRESSA CESSÃO DEFINITIVA DOS DIREITOS DE IMAGEM. DANO "IN RE IPSA". 1. Cuida-se de discussão acerca da configuração de dano moral à reclamante pelo uso de sua imagem em vídeo institucional veiculado posteriormente à extinção do contrato de trabalho . 2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça - órgão que, por sua competência material, habitualmente examina controvérsias de direito privado versando direito de imagem - é firme quanto à ocorrência de dano moral "in re ipsa" pelo uso indevido de imagem, afigurando-se despicienda a demonstração de efetivo prejuízo por parte do ofendido. 3. Conforme se depreende do quadro fático regional, houve autorização escrita para uso de imagem, sem remuneração específica, conferida no curso do contrato de trabalho. Não há registro no acórdão recorrido, ou mesmo alegação recursal, de que a referida autorização expressamente se estendesse a período posterior ao vínculo contratual, ou mesmo de que se tivesse procedido à cessão definitiva dos direitos de imagem da trabalhadora. Desse modo, tratando-se de proveito da imagem da reclamante em momento no qual não mais subsistia relação jurídica entre as partes, afigura-se ilícita sua utilização empresarial sem, ao menos, a expressa renovação do consentimento, sob pena de conferir caráter ultrativo, irrevogável e unilateralmente vantajoso a elemento acessório do contrato de trabalho. Precedentes do TST. 4 . Assim, restando caracterizado o uso não autorizado (portanto, ilícito) da imagem da reclamante em peça audiovisual veiculada após o rompimento do contrato de trabalho, e indene de dúvida a natureza "in re ipsa" do abalo aos direitos de personalidade da autora, a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral não evidencia a apontada violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil e 5º, V e X, da Constituição da Republica. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. (TST - RR: 00013720520115040020, Relator.: Marcelo Lamago Pertence, Data de Julgamento: 10/10/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: 16/10/2018)" - destaquei.

RECURSODEREVISTAINTERPOSTOANTESDAVIGÊNCIADALEINº13.467/2017. INDENIZAÇÃO PORDANO EXTRAPATRIMONIAL. USONÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS . EMPREGADO OBRIGADO A TRAJAR UNIFORME COM LOGOMARCA DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELA EMPREGADORA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. A jurisprudência consolidou-se no sentido de reconhecer o direito à indenização por dano extrapatrimonial nos casos de utilização da imagem para fins econômicos, conforme se extrai da Súmula 403 do STJ, segundo a qual "independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais". Assim, a empresa, ao obrigar o empregado a utilizar vestimenta com a finalidade de produzir um ganho

econômico ao patrão, sem o devido consentimento e sem a devida contraprestação pelo serviço prestado, extrapolou o direito de empregador, incorrendo em abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil. Por outro lado, desde que a publicidade de produtos integre, direta ou indiretamente, a estratégia comercial ou publicitária da empresa, é de se presumir a existência de vantagem comercial, ainda que indireta, sendo irrelevante o fato de os produtos serem exibidos nas dependências do estabelecimento comercial. Nesse passo, uma vez que a Corte Regional manteve o indeferimento do pagamento da indenização por dano extrapatrimonial em face do uso indevido da imagem da empregada, tem-se que a decisão merece reforma. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 20 do Código Civil e provido (TST - RR: 00003986320155050031, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 01/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 10/03/2023) - destaquei.

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . USO DA IMAGEM DO EMPREGADO SEM A SUA PRÉVIA AUTORIZAÇÃO. O Regional deferiu a indenização por dano moral pelo uso indevido da imagem, sob o fundamento de que ficou comprovado que a reclamada se utilizou da imagem do autor no âmbito interno da relação de trabalho, em que pese a ausência de prova de sua anuência. Ficou consignado que, ainda que não se trate de peça publicitária externa, a ausência de autorização do reclamante para uso de sua imagem pela reclamada autoriza a indenização pretendida. Tal como proferido, o v. acórdão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o uso da imagem de empregado em vídeo institucional da empresa sem prévia autorização enseja o pagamento de indenização por danos morais. Incidem, portanto, a Súmula 333 desta Corte e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 206003220155040761, Relator.: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 15/08/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018) - destaquei”.

Contudo, consoante ressaltado acima, **consta do contrato de trabalho da parte autora autorização escrita para uso de sua imagem e voz, a título gratuito, em comerciais e propagandas** (“O EMPREGADO autoriza ainda, durante a execução do contrato de trabalho, o tratamento de seus dados de imagem e voz a título gratuito, abrangendo inclusive o compartilhamento com terceiros, para fins informativos, institucionais, comerciais, publicitários”).

Assim, tendo em vista a existência de autorização expressa do reclamante para a divulgação de sua imagem, não resta configurado o uso indevido da imagem. Por consequência não há falar em direito à reparação civil, pois inexistente violação a direito da personalidade.

Entendo, portanto, que o reclamante concordou com o uso de sua imagem, voluntariando-se para aparecer nas filmagens em questão.

Para que se verifique o dano, passível de indenização, é necessária a prova de que o empregador, por dolo ou culpa, praticou ato ilícito contra o empregado, além da demonstração de efetivo prejuízo ao trabalhador, o que não restou provado.

A indenização por dano moral deve decorrer de grave violação a direito da personalidade do indivíduo, de ato ilícito causador de mágoa, profunda dor, ou ofensa à honra, à dignidade da pessoa.

Entendimento contrário acabaria por banalizar, desvirtuar o instituto.

Oportuna, neste passo, a lição do Desembargador fluminense Sérgio Cavalieri Filho, expendida em acórdão de sua lavra:

“Responsabilidade civil. Dano moral. Configuração. Princípio da lógica do razoável. Na tormentosa questão de saber o que configura o não dano moral, cumpre ao juiz seguir a trilha da lógica do razoável, em busca da sensibilidade ético-social normal. Deve tomar por paradigma o cidadão que se coloca a igual distância do homem frio, insensível e o homem de extremada sensibilidade. Nessa linha de princípio, só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflição, angústia e desequilíbrio em seu bem estar, não bastando mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada. [...]” (TJRJ - AC 8218/95 - Reg. 230496 - Cód. 95.001.08218 - Rio de Janeiro - 7ª C.Cív. - Rel. Des. Sérgio Cavalieri Filho - J. 13.02.1996) (grifo nosso).

**Ante o exposto, mantenho.**

(...)

## **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada em 30/04/2025, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Adilson Luiz Funez; presentes em plenário a

Excelentíssima Procuradora Marilia Massignan Coppla, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira (Revisor), Adilson Luiz Funez (Relator) e Eduardo Milleo Baracat (Terceiro); computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Adilson Luiz Funez, Aramis de Souza Silveira e Eduardo Milleo Baracat; sustentou oralmente a advogada Bruna Helena Dias Malhadas, inscrita pela parte recorrida; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE, A. D. O. C.**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para condenar a reclamada: a) ao pagamento das horas extras excedentes da 8ª diária e da 44ª semanal (hora + adicional), de forma não cumulativa, com aplicação dos parâmetros de liquidação e reflexos fixados na fundamentação; b) ao pagamento de multas convencionais, uma por instrumento normativo violado; e c) ao pagamento de honorários sucumbenciais devidos aos patronos da autora no percentual de 15%. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas alteradas, pela reclamada, fixadas em R\$ 200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o novo valor arbitrado à condenação de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 30 de abril de 2025.

**ADILSON LUIZ FUNEZ**

**Desembargador Relator**

**PROCESSO nº 0000325-09.2025.5.09.0006 (RORSum)**

**DANO MORAL. USO INDEVIDO DE IMAGEM DA EMPREGADA PELA RÉ. DEVER DE INDENIZAR CARACTERIZADO.** A Constituição Federal assegura a proteção dos direitos de personalidade, especificamente no artigo 5º, X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano moral decorrente de sua violação”, passo que o Código Civil prevê expressamente o direito à imagem em seu artigo 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”. No caso dos autos, resta incontroverso que a ré se valeu da imagem da parte autora em vídeo institucional e, em que pese a assinatura de termo de consentimento de utilização de imagem pela obreira na admissão, não há como se emprestar validade ao referido termo após a rescisão do contrato de trabalho, sobretudo diante da confissão da sócia da ré de que não foi oportunizada à empregada a revogação do termo e a retirada do vídeo. Outrossim, nos termos da Súmula 403 do C. STJ, “Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais”. Resta configurado, portanto, o dever da ré de indenizar a parte a autora pelo uso indevido de sua imagem. Recurso ordinário ao qual se nega provimento.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, provenientes da **MM. 06ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, “caput”, da CLT.

A presente demanda, ajuizada em 11/03/2025, versa a respeito de contrato de trabalho que perdurou de 12/12/2022 a 12/02/2024.

**Para melhor visualização dos autos digitais, os documentos foram convertidos ao formato PDF e as folhas citadas nesta decisão pertencem a esse arquivo único, em ordem crescente.**

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

O recurso e as contrarrazões foram firmados por procuradores com poderes devidamente outorgados pelas partes (autora, fl. 09; ré, fl. 88).

O preparo foi regular (fls. 143/146).

Na audiência cuja ata encontra-se às fls. 118/120 as partes foram cientificadas de que a decisão seria proferida em 13/06/2025, data em que a r. sentença considerou-as cientes, ainda que tenha sido proferida antecipadamente, em 11/06/2025. A ré interpôs recurso em 27/06/2025, tempestivamente, portanto, considerada a contagem do prazo em dias úteis (art. 775 da CLT).

Os tópicos da r. sentença atacados no recurso impuseram sucumbência, de forma que está presente o interesse em recorrer.

Em contrarrazões, a autora afirma que o recurso da parte adversa não merece ser admitido, pois não ataca os fundamentos da sentença, em inobservância do princípio da dialeticidade.

Todavia, a leitura das razões recursais indica o enfrentamento dos temas decididos na r. sentença e revela terem sido delineados os argumentos pelos quais a recorrente entende que o julgado merece reforma. Os argumentos expendidos são capazes de propiciar ao Juízo o julgamento da lide.

Além disso, esta relatora tem mitigado o rigor na aplicação das regras processuais que, de alguma forma, representam óbices ao enfrentamento do mérito da matéria debatida em juízo. Isso se faz até mesmo em respeito à elogiável opção do legislador do Novo CPC por prestigiar a resolução do mérito, em lugar de impor obstáculos de caráter formalístico pouco úteis na tarefa da verdadeira solução de litígios.

Desse modo, não há que se cogitar de violação ao princípio da dialeticidade estabelecido no art. 1.010 do NCPC e, por conseguinte, de incidência da Súmula 422 do C. TST.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **ADMITO** o recurso ordinário e as contrarrazões.

## **MÉRITO**

### **Recurso da ré T. L. T. E. L. LTDA**

#### **Uso de imagem - danos morais**

A Excelentíssima Magistrada de origem decidiu nos seguintes termos:

#### **2) DIREITO DE IMAGEM - DANOS MORAIS**

Verberou a inicial que *“a autora foi contratada pela reclamada para exercer a função de motorista de caminhão, tendo trabalhado no período de 12 de dezembro de 2022 a 12 de fevereiro de 2024, quando foi dispensada”*. Alegou que *“no dia 9 de maio de 2023, a reclamada publicou um vídeo na plataforma YouTube intitulado ‘A. + T. ’, no qual celebrou seus cinco anos de parceria com a empresa A., destacando a qualidade e a pontualidade de seus serviços, conforme o link: (12) A. + T. - YouTube [https://www.youtube.com/watch?v=Ds\\_av2DA8Rs](https://www.youtube.com/watch?v=Ds_av2DA8Rs)”*. Sustentou, porém, que *“durante o período contratual, a reclamada capturou a imagem da autora para incluir na referida propaganda, sem que houvesse qualquer autorização expressa para tal finalidade”*. Esclareceu que *“no vídeo, a autora aparece como figura principal, sendo gravada enquanto desempenhava suas atividades profissionais, inclusive conduzindo o caminhão da empresa”*. Destacou que *“a autora não autorizou expressamente o uso de sua imagem, não assinou qualquer documento consentindo com essa exposição e, além disso, não recebeu qualquer valor adicional pelo uso comercial indevido de sua imagem”*. Postulou, assim: *“a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de 20 (vinte) vezes sua última e maior remuneração, equivalente a R\$ 48.842,60 (quarenta e oito mil, oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos), conforme previsto na Lei nº 13.467/2017, ou, sucessivamente, em valores arbitrados por este E. Tribunal, observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, considerando que a reclamada utilizou indevidamente a imagem da reclamante para fins comerciais, sem qualquer autorização e sem compensação financeira, configurando manifesta violação aos direitos fundamentais da trabalhadora e dano moral in re ipsa”*; *“que seja determinada a retirada imediata do vídeo publicado na plataforma YouTube intitulado ‘A. + T. ’, a fim de cessar a exposição indevida da imagem*

*da reclamante”.*

Em defesa, a reclamada argumentou que *“ao contrário do afirmado pela autora, ela AUTORIZOU EXPRESSAMENTE o uso de seus dados e sua imagem em campanhas institucionais, conforme dá conta o incluso TERMO DE CONSENTIMENTO”*, pugnando pela improcedência dos pedidos.

Pois bem.

A responsabilidade pós-contratual tem como fundamento jurídico a boa-fé objetiva, ou seja, padrão ético de lealdade, dignidade e confidencialidade que devem pontuar todas as relações jurídicas e, quando pertinente à relação de trabalho, refere-se à existência de deveres e obrigações que persistem mesmo após o término do vínculo empregatício.

Por sua vez, o dano moral na seara trabalhista pode ser definido como um constrangimento moral aplicado ao empregado, ou ao empregador, contra violação de direitos à personalidade, compreendendo o direito de imagem, como consequência da relação laboral existente entre as partes.

A este teor, o direito de imagem consiste em um direito fundamental previsto na Constituição Federal (art. 5º, inciso X), garantindo que cada indivíduo possa controlar o uso de sua própria imagem, autorizando ou proibindo sua reprodução e divulgação, protegendo a privacidade, a honra e a reputação das pessoas, permitindo-lhes exigir indenização em caso de uso indevido da imagem.

Nesse sentido, a boa-fé e a lealdade contratual devem ser consideradas de forma objetiva, antes, durante e após o vínculo empregatício mantido entre as partes, sendo que, eventual rompimento injustificado de tais caracteres pelo empregador, configura conduta ilícita, podendo ensejar reparação de danos morais em favor do empregado.

No caso concreto, analisado todo o conjunto probatório produzido, entendo que assiste parcial razão à trabalhadora.

Com efeito, realizada audiência (PDF, fls. 118/120), em resumo, embora a reclamante tenha admitido ser sua a assinatura constante do Termo de Consentimento ao direito de imagem anexado à defesa (PDF, fl. 101), aparentemente não sabendo explicar qual seria o teor do referido documento subscrito com diversos outros quando de sua contratação, a preposta da reclamada incorreu em nuances de confissão ao

alegar desconhecimento se houve ou não divulgação do vídeo contendo a imagem da reclamante após o término do contrato de trabalho mantido com a mesma, fato este, aliás, que restou também comprovado pelo “Relatório de captura técnica de conteúdo digital” (PDF, fls.31/45) e arquivo de mídia (PDF, fl.46) juntados com a petição de ingresso.

Sob tal enfoque, entendo que a validade da autorização originariamente subscrita pela trabalhadora expirou com a extinção do respectivo contrato de trabalho, ou seja, ao término do vínculo empregatício, o termo de consentimento do direito de imagem que estava relacionado a ele foi automaticamente revogado, logo, não mais sendo possível o uso indevido e não expressamente autorizado da imagem da empregada pelo empregador, sob pena de violação dos deveres e das obrigações inerentes à responsabilidade pós-contratual, notadamente para fins comerciais e/ou promocionais.

Destarte, por medida de equidade, dignidade e justiça, afigura-se sobremaneira adequado o pedido indenizatório apresentado pela reclamante, pois a prova produzida evidencia satisfatoriamente o prejuízo pecuniário e abalo emocional sofrido pela mesma, ao verificar a exposição de sua imagem em propaganda comercial/promocional divulgada pela reclamada ex-empregadora, de forma indevida, sem autorização e sem qualquer retribuição da obreira, quando passado pouco mais de um ano do encerramento do contrato de trabalho mantido entre as partes.

Portanto, revela-se a existência de danos morais envolvendo abalo aos direitos de personalidade da reclamante, como fundamento do pedido indenizatório em destaque.

A esse respeito, destaco por analogia:

*“RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO DE IMAGEM DO TRABALHADOR EM OBRA AUDIOVISUAL APÓS A RUPTURA DO CONTRATO. AUSÊNCIA DE EXPRESSA CESSÃO DEFINITIVA DOS DIREITOS DE IMAGEM. DANO “IN RE IPSA”. 1. Cuida-se de discussão acerca da configuração de dano moral à reclamante pelo uso de sua imagem em vídeo institucional veiculado posteriormente à extinção do contrato de trabalho. 2. A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça - órgão que, por sua competência material, habitualmente examina controvérsias de direito privado versando direito de imagem - é firme quanto à ocorrência de dano moral “in re ipsa” pelo uso indevido de imagem, afigurando-se despcienda a demonstração de efetivo prejuízo por parte do ofendido. 3. Conforme se depreende do quadro fático regional,*

*houve autorização escrita para uso de imagem, sem remuneração específica, conferida no curso do contrato de trabalho. Não há registro no acórdão recorrido, ou mesmo alegação recursal, de que a referida autorização expressamente se estendesse a período posterior ao vínculo contratual, ou mesmo de que se tivesse procedido à cessão definitiva dos direitos de imagem da trabalhadora. Desse modo, tratando-se de proveito da imagem da reclamante em momento no qual não mais subsistia relação jurídica entre as partes, afigura-se ilícita sua utilização empresarial sem, ao menos, a expressa renovação do consentimento, sob pena de conferir caráter ultrativo, irrevogável e unilateralmente vantajoso a elemento acessório do contrato de trabalho. Precedentes do TST. 4. Assim, restando caracterizado o uso não autorizado (portanto, ilícito) da imagem da reclamante em peça audiovisual veiculada após o rompimento do contrato de trabalho, e indene de dúvida a natureza “in re ipsa” do abalo aos direitos de personalidade da autora, a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral não evidencia a apontada violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil e 5º, V e X, da Constituição da República. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista conhecido e provido, no aspecto “ (RR-1372-05.2011.5.04.0020, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 16/10/2018).*

Ante o exposto, defiro à reclamante indenização por danos extrapatrimoniais, de natureza leve, ora arbitrada no valor de R\$5.000,00, observados os requisitos e parâmetros previstos no artigo 223-G da CLT/2017, bem como o disposto na Súmula 439 do C.TST.

Pelos mesmos fundamentos, determino que a reclamada proceda à imediata retirada “do vídeo publicado na plataforma YouTube intitulado ‘A. + T. ’, a fim de cessar a exposição indevida da imagem da reclamante”, como pretendido na inicial, no prazo de 08 (oito) dias, independentemente do trânsito em julgado desta decisão, sob pena de incorrer em multa diária no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) limitada a 30 dias multa, a ser revertida em favor da obreira.

Pedidos acolhidos, nos termos supra.

A ré relata que produziu vídeo institucional para divulgar a utilização de veículo elétrico para o transporte de cargas. Indica que o referido veículo era conduzido pela autora, que concedeu autorização expressa, por escrito, sem qualquer limitação temporal ou vinculação explícita à vigência do contrato de trabalho, de forma ampla para fins institucionais e promocionais. Pontua que após a rescisão do contrato de trabalho manteve os vídeos institucionais já produzidos e publicados nos quais a imagem da recorrida aparece de forma pontual e incidental. Argumenta que a r. sentença fundamentou-se na premissa de que a autorização para uso de imagem estaria intrinsecamente vinculada à relação de emprego, perdendo sua validade com a rescisão contratual, contudo, deixou de considerar a validade e a abrangência da autorização, que não prevê limitação temporal ou condição resolutiva vinculada ao contrato de trabalho, bem como a natureza incidental do uso da imagem, que não configura exploração comercial ou desvio de finalidade, e a imposição de ônus desproporcional e inviável ao exigir a remoção ou edição de vídeos institucionais amplamente difundidos. Afirma que o direito à imagem é protegido pela Constituição Federal e pelo Código Civil, entretanto, pode ser objeto de disposição pelo titular, desde que haja autorização expressa, e que na presente hipótese a obreira concedeu autorização ampla e irrestrita para uso de sua imagem em materiais institucionais, sem qualquer limitação temporal ou vinculação ao contrato de trabalho.

Defende que a rescisão contratual, por si só, não revoga automaticamente uma autorização previamente concedida, sob pena de violar os princípios da boa-fé objetiva e da segurança jurídica, e que a autorização para uso de imagem em contexto institucional visa promover o estabelecimento e não a empregada, diferindo de cessões para fins comerciais ou publicitários. Reitera que a imagem da parte autora é mostrada de forma pontual, incidental e secundária nos vídeos, não havendo destaque ou exploração comercial de sua figura, mas apenas participação como parte do ambiente de trabalho. Assevera que exigir a remoção ou edição de vídeos institucionais amplamente divulgados em plataformas digitais, como o YouTube, é medida desproporcional e, em muitos casos, tecnicamente inviável, pois vídeos publicados em plataformas digitais são replicados e disseminados por diversos usuários, tornando impossível garantir sua completa remoção, e que a edição de materiais para suprimir aparições incidentais demanda recursos financeiros e técnicos desproporcionais, especialmente quando não há prejuízo concreto à imagem da demandante.

Sustenta que o art. 20 do Código Civil dispõe que o uso de imagem é lícito quando autorizado pelo titular, salvo se houver prejuízo à honra, boa fama ou

respeitabilidade, e que no caso a autorização foi expressa e válida, sem limitação temporal, e o uso da imagem foi incidental e em contexto institucional, sem exploração comercial ou vexatória. Aduz que não houve ato ilícito, uma vez que o uso da imagem foi previamente autorizado e respeitou os limites da autorização, que a obreira não demonstrou qualquer abalo à sua honra, boa fama ou respeitabilidade e que a condenação é desproporcional, pois baseada em interpretação equivocada da autorização, ignorando sua validade e a natureza incidental do uso. Postula a reforma da r. sentença para ser afastada sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais e cassada a determinação de retirada do vídeo institucional do YouTube.

### **Analiso.**

A Constituição Federal assegura a proteção dos direitos de personalidade, especificamente no artigo 5º, X: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano moral decorrente de sua violação”.

O Código Civil prevê expressamente o direito à imagem no artigo 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”.

No caso dos autos, resta incontroverso que a ré se valeu da imagem da parte autora para promover a divulgação de seus serviços de transporte de cargas em vídeo institucional publicado no YouTube, conforme se constata do arquivo de mídia mencionado pela certidão à fl. 46.

Foi acostado aos autos Termo de Consentimento assinado pela autora na data de admissão no emprego, no qual é concedida autorização para utilização de dados pessoais (“imagem de foto pessoal, e filmagem”) para as finalidades de “Realização de campanhas de comunicação e marketing pela empresa T. LFINGER TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA com publicação no site da empresa” e “Apresentação de imagens de treinamentos realizados internamente na empresa com sua publicação do site” (fl. 101).

Passo à análise da prova oral, registrada por meio audiovisual disponível no sistema PJe Mídias.

Em audiência, a autora confirmou que a assinatura que consta no Termo de Consentimento pertence a ela e relatou que no dia da contratação assinou diversos documentos, contudo, não se recorda especificamente do termo em questão e não possui cópia dele, ainda que possivelmente estivesse dentre os documentos que assinou.

A sócia da ré, por sua vez, indicou que a finalidade do vídeo publicado era promocional e que a obreira não recebeu qualquer valor adicional pelo uso de sua imagem. Declarou que não tem conhecimento se a imagem da autora segue sendo exibida após a dispensa e afirmou que o vídeo foi publicado na época apenas para a divulgação de um veículo e que não foi oportunizada à empregada a revogação do termo e a retirada do vídeo.

Com o devido respeito às razões recursais, ainda que autorizado pela parte autora o uso de sua imagem, tal fato não gera efeitos após o encerramento do pacto laboral, pois imprescindível a autorização expressa de cessão de uso de imagem após a rescisão contratual, o que, de fato, não se vislumbra nos autos.

Com efeito, há necessidade de autorização expressa da autora para o uso de sua imagem, sob pena de ofensa ao seu direito personalíssimo e inviolável.

Ademais, verifica-se do teor do Termo de Consentimento à fl. 101 que a autorização dada pela obreira para o uso de sua imagem restringiu-se a “publicação no site da empresa”. Assim, desde o início e ainda durante a vigência do contrato de trabalho a recorrente se valeu indevidamente da imagem da empregada ao publicar o vídeo institucional no YouTube, plataforma que conta com estimados 2,53 bilhões de usuários mensais, excedendo os limites de utilização autorizados.

Além disso, conforme já referido, não há como se emprestar validade ao termo de consentimento, firmado no momento da admissão no emprego, após a rescisão do contrato de trabalho, sobretudo diante da confissão da sócia da ré de que não foi oportunizada à empregada a revogação do termo e a retirada do vídeo.

Outrossim, igualmente não é possível acolher o argumento de que a demandante aparece “de forma pontual, incidental e secundária nos vídeos institucionais”, uma vez que é possível claramente ver a autora durante mais de 30 segundos na mídia em questão, inclusive com foco e zoom em seu rosto.

No que diz respeito à alegada ausência de prejuízo, dispõe a Súmula 403 do C. STJ que “Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não

autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais”.

Nesse sentido já decidiu este E. Colegiado em outras oportunidades, a exemplo dos seguintes julgados:

**DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DO NOME DO EMPREGADO EM BENEFÍCIO DA EMPRESA. VIOLAÇÃO A DIREITO DE IMAGEM. RESPONSÁVEL TÉCNICO.** A utilização indevida do nome e da titulação do empregado em benefício da empresa traduz violação ao direito de imagem, cuja proteção é assegurada constitucionalmente (art. 5º, V, X e XXVIII) e também em esfera infraconstitucional (artigos 18 e 20 do Código Civil). O dano, neste caso, é “in re ipsa” e independe de comprovação, consoante Inteligência da Súmula 403 do c. STJ. Além disso, a manutenção da autora como responsável técnica por clínica de fisioterapia, mesmo após a rescisão contratual, configura atribuição de responsabilidade técnica direta pelos serviços prestados pela reclamada, nos termos da Resolução 139/1992, podendo ensejar a responsabilização civil e criminal da empregada. Sentença reformada. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000332-68.2023.5.09.0071. Relator(a): ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 22/02/2024. Juntado aos autos em 06/03/2024. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/UVXZKk>

**DANOS MORAIS. USO DA IMAGEM DA EMPREGADA EM BENEFÍCIO DA EMPRESA APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO. CLÁUSULA DE AUTORIZAÇÃO POR PRAZO INDETERMINADO. IMPOSSIBILIDADE.** O direito de imagem é passível de uso somente com autorização do detentor, por se tratar de direito da personalidade, constitucionalmente inviolável. No caso, ao ser contratada, a reclamante firmou contrato de trabalho em que consta cláusula de autorização de uso de imagem por prazo indeterminado, contudo, o direito à imagem não pode ser utilizado na consecução, ainda que indireta da atividade econômica da ré, sem qualquer contraprestação à autora, sobretudo porque firmado sob a égide do poder diretivo do empregador. Assim, inexistindo qualquer contraprestação pelo uso da imagem da trabalhadora, tipificado remanesce abuso, sobretudo porque o uso de imagem não é essencial ao desenvolvimento do enlace contratual pactuado, consubstanciando-se a previsão em tela em cláusula de injustificada não-indenizar. Sentença que se reforma. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000099-81.2023.5.09.0585. Relator(a): JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 05/10/2023. Juntado aos autos em 10/10/2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/mV4xRC>

De modo semelhante, firmou-se o entendimento do C. TST:

**“(…) 6. INDENIZAÇÃO PELO USO INDEVIDO DO NOME DO EX-EMPREGADO. DANO MORAL.** I - Este Tribunal Superior firmou entendimento de que o uso indevido do nome do empregado após o término da relação de emprego, sem a sua autorização, configura abuso do poder diretivo do empregador e constitui violação do direito de imagem, e, via de consequência, dano, o qual é passível de reparação civil, nos termos dos artigos 5º, X, da Constituição da República e 186 do Código Civil. II - No caso vertente, é incontroverso o fato de o nome da parte reclamante ter permanecido no sítio eletrônico da instituição de ensino após a rescisão contratual, como se seu empregado fosse, sem sua autorização. A falta de anuência do ex-empregado, por si só, configura o dano à imagem, ainda que não tenha sido provado qualquer constrangimento decorrente da divulgação da parte reclamante. Nesse contexto, ao entender indevida a indenização por dano moral, o Tribunal Regional violou o art. 5º, X, da Constituição da República. III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-1703400-42.2009.5.09.0011, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 28/04/2023).

Resta configurado, portanto, o dever da ré de indenizar a parte a autora pelo uso indevido de sua imagem, assim como de retirar o vídeo da plataforma YouTube, não havendo que se falar em desproporcionalidade da medida.

Por fim, a propósito da atualização monetária e incidência de juros de mora sobre os valores deferidos a título de indenização por danos morais, dispunha a Súmula nº 439 do C. TST, cancelada em junho de 2025 (publicações em 30/06, 1º e 2/7/2025):

**DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT.

Sobreveio, no entanto, a decisão do E. STF na ADC 58/DF, publicada em 07/04/2021, complementada por decisão resolutiva de embargos declaratórios publicada em 25/10/2021, entendendo pela inconstitucionalidade da TR como índice de correção monetária de débitos trabalhistas e de depósitos recursais (artigos 879, § 7º e 899, § 4º, da CLT) e, por consequência, impondo devam ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência da correção monetária pelo IPCA-e e dos juros previstos no “caput” do artigo 39 da Lei nº 8.177/91, equivalente à TRD acumulada no período

correspondente, na fase pré-judicial, e da taxa SELIC (já incluídos os juros de mora) a partir do ajuizamento da demanda.

Tratando-se de indenização por danos morais, no entanto, constata-se disparidade entre as diretrizes fixadas na Súmula nº 439 do C. TST, quais sejam, incidência de atualização monetária a partir da data da decisão que fixa ou altera o valor, e de juros desde o ajuizamento da ação (artigo 883 da CLT), e os parâmetros definidos na decisão do E. STF, a demandar justa equalização, ou, em outros termos, a adequação da referida Súmula aos termos da decisão vinculante do E. STF proferida no julgamento conjunto das ADI 5867, ADI 6021, ADC 58 e ADC 59.

Em julgado de 28/06/2024, a SBDI-I do C. TST reviu entendimento anterior (que determinava a incidência da taxa SELIC a partir do arbitramento ou alteração do valor) e consolidou tese no sentido de, ausente distinção pelo E. STF quanto à natureza do crédito trabalhista, incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula n. 439 do TST, como se extrai:

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA POR VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO. POSSIBILIDADE. Encontra-se pacificado, na SBDI-1, o entendimento de que a pretensão de correção do índice de correção monetária e conformação dos termos do acórdão regional à tese vinculante do STF sobre a matéria viabiliza o conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da Constituição Federal, violação que se dá de forma direta e literal, no termos do que preceitua o artigo 896, § 2º, da CLT. Precedentes . ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS E JUROS DE MORA. DANO MORAL E MATERIAL. INDENIZAÇÃO. PARCELA ÚNICA. DECISÃO PROFERIDA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NA ADC 58. Trata-se de condenação em indenização por danos morais e materiais, em parcela única . Para o caso em exame, esta Corte superior havia fixado o entendimento de que os juros de mora das condenações em danos morais e materiais deveriam ser contados da data do ajuizamento da ação , nos termos da Súmula 439 do TST, e a atualização monetária se daria a partir da decisão de arbitramento ou alteração de valores das referidas condenações, momento em que há o reconhecimento do direito à verba indenizatória. O Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária realizada em 18 de dezembro de 2020, ao julgar o mérito das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nºs 5.867 e 6.021, em conjunto com as Ações Diretas

de Constitucionalidade nºs 58 e 59, julgou parcialmente procedentes as ações, a fim de, emprestando interpretação conforme à Constituição aos artigos 879, § 7º, e 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, definir, com efeito vinculante, a tese de que “ à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil) ” (redação dada após acolhidos embargos de declaração a fim de sanar erro material). Ao julgar os primeiros embargos declaratórios esclareceu que: “ Em relação à fase extrajudicial, ou seja, a que antecede o ajuizamento das ações trabalhistas, deverá ser utilizado como indexador o IPCA-E acumulado no período de janeiro a dezembro de 2000. A partir de janeiro de 2001, deverá ser utilizado o IPCA-E mensal (IPCA-15/IBGE), em razão da extinção da UFIR como indexador, nos termos do art. 29, § 3º, da MP 1.973-67/2000. Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991 ).”. Houve modulação dos efeitos da decisão principal, fixando-se o entendimento segundo o qual todos os pagamentos realizados a tempo e modo, quaisquer que tenham sido os índices aplicados no momento do ato jurídico perfeito, assim como os processos alcançados pelo manto da coisa julgada, devem ter os seus efeitos mantidos, ao passo que os processos sobrestados, em fase de conhecimento, independentemente de haver sido proferida sentença, devem ser enquadrados no novo entendimento jurídico conferido pelo precedente vinculante, sob pena de inexigibilidade do título executivo exarado em desconformidade com o precedente em questão. Quanto aos processos em fase de execução, com débitos pendentes de quitação, e que não tenham definido o índice de correção no título executivo, também devem seguir a nova orientação inaugurada pelo precedente. Diante do decidido, é possível concluir, sucintamente, que, para todos os processos com débitos trabalhistas quitados até a data do referido julgado (18/12/2020), torna-se inviável o reexame da matéria, seja como pretensão executória residual, seja como incidente de execução, seja como pretensão arguível em ação autônoma, ainda que de natureza rescisória. Já para os processos em fase de execução que possuem débitos não quitados, há que se verificar o alcance da coisa julgada. Se o índice de correção monetária aplicável aos débitos trabalhistas foi fixado no título executivo, transitando em julgado, não há espaço para a rediscussão da matéria, nos termos acima referidos. Ao contrário, se não tiver havido tal fixação no título executivo, aplica-se de forma irrestrita o precedente do Supremo Tribunal Federal, incidindo o IPCA-E

até a data imediatamente anterior ao ajuizamento da ação, e desde então, a taxa SELIC. **Com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF. Tal conclusão decorre da própria unificação havida entre a disciplina dos juros moratórios e da atualização monetária dos débitos trabalhistas, cuja taxa SELIC passou a ser utilizada de forma geral para ambos os aspectos (correção e juros de mora), tornando impraticável a dissociação de momentos para a incidência do índice no processo trabalhista. Ainda, o STF não fez distinção quanto à natureza dos créditos deferidos para aplicação da decisão vinculante proferida na ADC nº 58.** Em recentes reclamações, a Suprema Corte tem definido não haver “ diferenciação quanto à atualização monetária de créditos oriundos de condenação ao pagamento de indenização por dano moral e daqueles oriundos de condenação por dívidas trabalhistas comuns “. (Reclamação nº 46.721, Rel. Ministro Gilmar Mendes, decisão monocrática publicada no Dje em 27/07/2021). Ainda, nesse sentido: Rcl 55.640/PI, Relator Ministro Edson Fachin, Dje de 01/06/2023; Rcl 56.478/ES, Relator Ministro Nunes Marques, Dje de 19/06/2023; Rcl 61.322/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 04/08/2023; Rcl 61.903/AM, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Dje de 30/08/2023; Rcl 62.698/SP, Relator Ministro Gilmar Mendes, Dje de 29/02/2024. Recurso de embargos conhecido e parcialmente provido” (E-RR-202-65.2011.5.04.0030, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024). (grifos acrescentados).

**Contudo**, a Lei 14.905/2024, publicada em 1º/07/2024, alterou o Código Civil para dispor sobre atualização monetária e juros. O artigo 389 do Código Civil, em vigor desde 30/08/2024, passou a estabelecer o IPCA como índice de atualização monetária, assim:

“Art. 389. Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros, atualização monetária e honorários de advogado.

Parágrafo único. Na hipótese de o índice de atualização monetária não ter sido convencionado ou não estar previsto em lei específica, será aplicada a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), apurado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou do índice que vier a

substituí-lo.”

Já o artigo 406 do mesmo diploma fixou os juros pela SELIC deduzido o IPCA, “in verbis”:

“Art. 406. Quando não forem convencionados, ou quando o forem sem taxa estipulada, ou quando provierem de determinação da lei, os juros serão fixados de acordo com a taxa legal.

§ 1º A taxa legal corresponderá à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic), deduzido o índice de atualização monetária de que trata o parágrafo único do art. 389 deste Código.

§ 2º A metodologia de cálculo da taxa legal e sua forma de aplicação serão definidas pelo Conselho Monetário Nacional e divulgadas pelo Banco Central do Brasil.

§ 3º Caso a taxa legal apresente resultado negativo, este será considerado igual a 0 (zero) para efeito de cálculo dos juros no período de referência.”

Em recente julgado, de 20/09/2024, a 5ª Turma do C. TST, na esteira do entendimento da SDI-1, decidiu pela aplicação da taxa SELIC desde o ajuizamento da demanda para a indenização por danos morais e estéticos:

“RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. FASE DE EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. SÚMULA 439 DO TST. SUPERAÇÃO. ADC 58/DF. APLICAÇÃO DA TAXA SELIC A PARTIR DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA . 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Discute-se no caso presente o índice a ser aplicado na atualização dos créditos decorrentes de condenação ao pagamento de compensação por danos morais e estéticos e o momento de início de sua incidência. 3. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a decisão do juízo de primeiro grau que adotou como índice de atualização dos débitos trabalhistas o IPCA-E, na fase pré-judicial, e a taxa SELIC, na judicial. Determinou-se, ainda, a aplicação de juros, pela SELIC, desde o ajuizamento da ação. 4. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sessão realizada em 18.12.2020, por maioria, julgou parcialmente procedente a Ação Declaratória de Constitucionalidade 58, conferindo interpretação, conforme a Constituição Federal, ao artigo 879, § 7º, e ao artigo 899, § 4º, ambos da CLT, para considerar que, à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à

correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho, deverão ser aplicados, até que venha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e da taxa SELIC a partir do ajuizamento da ação. Ressalte-se que quanto à atualização monetária na fase judicial, constou da decisão proferida pelo Plenário do STF na ADC 58/DF que: “(...), a atualização dos débitos judiciais deve ser efetuada pela taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e Custódia - SELIC, considerando que ela incide como juros moratórios dos tributos federais (arts. 13 da Lei 9.065/95; 84 da Lei 8.981/95; 39, § 4º, da Lei 9.250/95; 61, § 3º, da Lei 9.430/96; e 30 da Lei 10.522/02). A incidência de juros moratórios com base na variação da taxa SELIC não pode ser cumulada com a aplicação de outros índices de atualização monetária, cumulação que representaria bis in idem”. 5. Em face da natureza diferenciada da condenação referente às indenizações por danos morais e estéticos - parcelas fundadas em lesões ao patrimônio imaterial da parte -, não se mostra pertinente a aplicação de correção monetária e juros de mora na denominada fase pré-judicial, momento em que sequer era incontroversa a ocorrência dos danos, tampouco estimados os valores que poderiam ser atribuídos às futuras e eventuais indenizações. Ademais, registre-se que esta Corte havia firmado o entendimento de que o termo inicial para a incidência da correção monetária, nos casos de condenação por dano moral, seria a data do arbitramento ou alteração do respectivo valor, consoante diretriz da primeira parte da Súmula 439 do TST. Nada obstante, a SbDI-1 dessa Corte, ao julgar o processo E-RR - 202-65.2011.5.04.0030, em 20/06/2024, concluiu que “ com a fixação do precedente vinculante exarado pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADC nº 58, que afastou o critério previsto no art. 883 da CLT como base jurídica para o cômputo de juros de mora na Justiça do Trabalho, tem-se que incidirá a taxa SELIC - que engloba juros e correção monetária, desde a data do ajuizamento da ação nesta Justiça Especializada, e não mais pelo critério cindido a que faz alusão a Súmula 439 do TST, se amoldando, assim, ao precedente vinculante do STF”. **À luz desse novo entendimento, constata-se que a atualização de créditos relacionados à indenizações por danos morais e estéticos deve ocorrer, unicamente, pela incidência da taxa SELIC, a partir do ajuizamento da ação.** 6. Nesse cenário, a decisão regional mostra-se dissonante da jurisprudência desta Corte Superior e do STF, bem como viola o art. 5º, II, da CF, restando, conseqüentemente, divisada a transcendência política do debate proposto. Recurso de revista conhecido e provido “ (RR-1466-37.2010.5.05.0641, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 20/09/2024). (grifos acrescidos)

A SDI-I do C. TST, ao apreciar a incidência de juros e correção monetária em

demandas trabalhistas nos autos do processo RR 713-03.2010.5.04.0029, julgado em 17/10/2024, acórdão publicado em 25/10/2024, assim decidiu:

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. EXECUÇÃO. ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE APLICÁVEL. Discute-se, no caso, a possibilidade de conhecimento do recurso de revista, por violação direta do art. 5º, II, da Constituição Federal, em razão da não observância da TRD estabelecida no art. 39 da Lei nº 8.177/91 para correção dos créditos trabalhistas. É pacífico, hoje, nesta Corte que a atualização monetária dos créditos trabalhistas pertence à esfera constitucional, ensejando o conhecimento de recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da CF de forma direta, como o fez a e. 8ª Turma. Precedentes da SbDI-1 e de Turmas. Ademais, em se tratando de matéria pacificada por decisão do Supremo Tribunal Federal, com caráter vinculante, a sua apreciação, de imediato, se mostra possível, conforme tem decidido esta Subseção. No mérito, ultrapassada a questão processual e, adequando o julgamento da matéria à interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal (ADC's 58 e 59), bem como às alterações supervenientes promovidas pela Lei 14.905/2024 no Código Civil, com vigência a partir de 30/08/2024, e, considerando-se que, no presente caso, a e. 8ª Turma deu provimento ao recurso de revista da Fundação CEEE "para, reformando o acórdão regional, determinar a aplicação da TR como índice de atualização monetária dos créditos trabalhistas" (pág. 1327) e que aludido acórdão regional, em sede de agravo de petição, havia determinado a atualização monetária dos créditos trabalhistas pelo IPCA-E a partir de 30/06/2009 e TRD para o período anterior (vide págs. 1242-1250), impõe-se o provimento dos embargos, **a fim de aplicar, para fins de correção dos débitos trabalhistas: a) o IPCA-E na fase pré-judicial acrescido dos juros de mora (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991); b) a partir do ajuizamento da ação até 29/08/2024, a taxa SELIC, ressalvados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item "i" da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior; c) a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, será utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil); os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA (art. 406, parágrafo único, do Código Civil), com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do § 3º do artigo 406.** Recurso de embargos conhecido, por divergência jurisprudencial, e provido." (destaque acrescido).

Nesse contexto, o Tribunal Pleno deste E. Regional fixou a seguinte tese,

alterando o item V da OJ EX SE 06:

V. Dano moral e indenização por danos materiais (parcela única). Juros e correção monetária.

a. Nas condenações de indenização por danos morais ou por danos materiais em parcela única, **fixadas até 29/08/2024**, a aplicação da Súmula 439 do TST e das Súmulas 11 e 12 deste E. Regional deve ser feita em consonância com a decisão proferida pelo E. STF na ADC 58, bem como com as decisões da SDI-1 do E. TST sobre a matéria (TST-E-RR-202-65.2011.5.04.0030, RRAg-22000-26.2009.5.01.0066 e RR-1466-37.2010.5.05.0641), aplicando-se a SELIC a partir do ajuizamento da ação, a qual engloba juros e correção monetária. Nestas condenações, para o período a partir de 30/08/2024, deve ser aplicada a Lei 14.905/24, com apuração de correção monetária pelo IPCA e juros pela taxa legal (SELIC - IPCA). (destaque acrescido)

Embora a alteração da OJ EX SE 06 tenha contemplado a aplicação de juros e correção monetária apenas para as condenações fixadas até 29/08/2024, entendo que, à vista do teor da decisão da SDI-I do C. TST e da alteração promovida pela Lei 14.905/2024, a regra assentada na referida orientação jurisprudencial é extensível também para os casos em que a fixação do valor ocorre após 29/08/2024. Não vislumbro exceção apta a afastar a incidência do novo dispositivo legal aos pleitos indenizatórios como na hipótese.

Assim, com esteio na decisão proferida pelo C. TST e no entendimento fixado na OJ EX SE 06, a partir de 30/08/2024, no cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA (art. 389, parágrafo único, do Código Civil) e os juros de mora corresponderão ao resultado da subtração SELIC - IPCA, com a possibilidade de não incidência (taxa 0), nos termos do artigo 406 do Código Civil.

Tendo em vista o efeito translativo dos recursos, esses critérios devem ser aplicados de ofício, ainda que em prejuízo da parte recorrente.

**Em conclusão** e tendo em vista as decisões proferidas pelo C. STF na ADC 58, pela SDI-1 do C. TST acerca do tema e do entendimento consolidado por este E. Regional na OJ EX SE 06, V, para os casos de indenização por danos morais (e por danos materiais em cota única), **com valores fixados antes ou após 29/08/2024:**

a) a partir da data do ajuizamento da ação até 29/08/2024, incide tão somente a taxa SELIC, a qual engloba juros e correção monetária;

b) a partir de 30/08/2024, para o cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA e os juros de mora pela taxa legal (SELIC - IPCA).

Pelo exposto, **mantenho a r. sentença que fixou a indenização por danos morais no importe de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e, de ofício**, determino, para o cálculo da atualização monetária da indenização por danos morais, a incidência da taxa SELIC a partir da data do ajuizamento da ação até 29/08/2024 e a partir de 30/08/2024, para o cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA e os juros de mora pela taxa legal (SELIC - IPCA).

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Virtual realizada em 18/09/2025, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; com a participação da Excelentíssima Procuradora Renee Araujo Machado, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Ana Carolina Zaina (Relatora), Luiz Eduardo Gunther e Marcus Aurelio Lopes; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade dos votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ**. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Por igual votação, **DE OFÍCIO**, determinar, para o cálculo da atualização monetária da indenização por danos morais, a incidência da taxa SELIC a partir da data do ajuizamento da ação até 29/08/2024 e a partir de 30/08/2024, para o cálculo da atualização monetária, deve ser utilizado o IPCA e os juros de mora pela taxa legal (SELIC - IPCA). Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de setembro de 2025.

**ANA CAROLINA ZAINA**

**Relatora**

**PROCESSO nº 0000709-48.2025.5.09.0013 (ROT)**

**RECURSO ORDINÁRIO. DIREITO DO TRABALHO. DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DE IMAGEM. REFORMA DA SENTENÇA.**

**I. CASO EM EXAME**

Recurso ordinário interposto pelo reclamante contra sentença que indeferiu pedido de indenização por danos morais decorrentes do uso indevido de imagem.

**II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO**

A questão central consiste em definir se houve uso indevido da imagem do reclamante, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.

**III. RAZÕES DE DECIDIR**

O uso da imagem do empregado sem autorização configura violação a direito da personalidade, ensejando reparação civil, independentemente de prova de repercussões concretas, por se tratar de dano moral presumido.

O termo de autorização de uso de imagem juntado aos autos foi assinado posteriormente à divulgação do vídeo institucional, não se caracterizando autorização prévia.

A mera ciência da filmagem ou postura compatível com a captação não se confunde com autorização jurídica válida para uso da imagem com finalidade institucional ou econômica, a qual deve ser inequívoca e prévia.

A utilização da imagem em divulgação institucional, sem autorização prévia válida, é suficiente para caracterizar a violação ao direito de imagem e, por consequência, o dano moral presumido, sendo desnecessária a prova de prejuízo concreto.

O valor da indenização deve observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, justiça e equidade.

**IV. DISPOSITIVO E TESE**

Dou parcial provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 8.000,00.

Tese de julgamento: O uso indevido da imagem do empregado sem sua autorização configura ato ilícito, independentemente de fim a que se destina, ensejando o pagamento de indenização por danos morais.

## **RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 13ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformada com a r. sentença de fls. 220/231, complementada pela decisão resolutive de embargos de fls. 241/243, ambas proferidas pela Exma. Juíza do Trabalho MARLI GOMES GONÇALVES, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes, tempestivamente.

A recorrente M. F. P., através do RECURSO ORDINÁRIO de fls. 246/259, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) danos morais por uso indevido da imagem e ; b) honorários sucumbenciais.

Contrarrazões apresentadas pela ré às fls. 280/286.

A recorrente C. L. D. B. LTDA através do RECURSO ORDINÁRIO DE fls. 260/272, postula a reforma da r. sentença quanto à declaração de nulidade do acordo de compensação de jornada.

Custas recolhidas às fls. 274.

Depósito recursal efetuado às fls. 273.

Contrarrazões apresentadas pelo autor às fls. 287/290.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto no artigo 20 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários das partes, assim como das contrarrazões.

## **MÉRITO**

### **Recurso da parte autora**

#### **Danos morais por uso indevido da imagem**

A sentença assim decidiu (fl. 225/227):

*“DANOS MORAIS*

*Inicial*

*O Autor afirma que foi habitualmente submetido a pressão excessiva e tratamento desrespeitoso, eis que o encarregado Sr. V. costumava denegrir o seu trabalho e também lhe dirigia ofensas e tratamento ofensivo, o que ocorria em público; além do tratamento ofensivo, a reclamada também utilizou a imagem do autor sem sua autorização, quando produziu um vídeo institucional. Pede a condenação da Ré ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 55.000,00.*

*Contestação*

*A Ré enfatiza que V. não é encarregado, mas sim um motorista de caminhão que, pela própria atividade que exerce dentro da empresa, tempo pouco ou nenhum contato com o Reclamante, também não é encarregado (o encarregado era o Sr. C. ); o Reclamante nunca foi tratado com pressão excessiva, tratamento desrespeitoso, ofensas, tratamento ofensivo ou seu trabalho era denegrido, seja pelo Sr. V., seja por qualquer empregado ou preposto da Reclamada; o vídeo acostado pelo Reclamante mostra como a Reclamada fez pavimentação, calçadas, calçamentos em determinado bairro da cidade de Piraquara/PR; filmados estavam sendo os paralelepípedos utilizados, máxima vênia, permanecendo o Reclamante em segundo plano no vídeo, apenas exibindo o material que foi utilizado no calçamento construído; o Reclamante autorizou, posteriormente, expressamente e por escrito a divulgação de sua imagem, conforme documento acostado à presente, devidamente assinado; máxima vênia, R\$ 55.000,00 por 3 ou 4 segundos segurando um paralelepípedo? Quer nos dizer que o fato narrado não revela patente aventura jurídica?*

*Prova documental*

*A demandada apresentou o Termo de Autorização de Uso de Imagem de fl. 90, assinado pelo trabalhador em 25-04-2025*

*Impugnação do Autor*

*O trabalhador, na petição apresentada em 04-09-2025, diz que o documento de fl. 90 é unilateral ... considerando sua condição de hipossuficiente, o autor não teve alternativa a não ser acatar a ordem patronal e assinar esse documento conforme orientação da reclamada, vez que o obreiro necessitava do emprego, o que ocorreu mediante constrangimento ilegal. Portanto, não reflete a realidade dos fatos, conforme restará demonstrado no curso da instrução processual.*

#### *Prova oral*

*O demandante, em depoimento, disse que não autorizou sua filmagem, que foi publicado no instagram, causa incômodo até hoje, virou meme, ficam zoando. O sócio da Ré disse que foi explicado ao autor que seu rosto seria exibido na mídia.*

*A única testemunha, C. R. A. A., indicada pela Ré, disse que o autor nada comentou sobre o vídeo.*

#### *Análise*

*Entendo que a utilização, pelo empregador, da imagem do empregado sem a devida autorização caracteriza dano moral in re ipsa.*

*Nesse sentido flui o entendimento da E. 3ª Turma do TRT-PR, como pode-se ver na Ementa do Acórdão dos autos 1300-88.2024.5.09.0122, publicado em 05-05-2025, da lavra do Exmo. Des. Adilson Luiz Funez:*

*RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO DE IMAGEM. AUTORIZAÇÃO PARA USO DA IMAGEM ASSINADA PELO TRABALHADOR. Conforme dispõe a Súmula 403 do STJ, a responsabilização do empregador por danos morais decorrentes da utilização da imagem do empregado sem autorização independe de prova de repercussões concretas na vida do empregado, portanto, o dano moral é presumível (in re ipsa). Contudo, apresentada pela parte reclamada autorização expressa da parte autora para a divulgação de sua imagem em campanha publicitária, não resta configurado o uso indevido da imagem. Por consequência, não há falar em direito à reparação civil, pois inexistente violação a direito da personalidade.*

*Ocorre que a Ré provou, com o documento de fl. 90, a expressa autorização do empregado para uso de sua imagem em vídeo promocional da empresa.*

*O demandante argui vício de consentimento na assinatura do documento de fl. 90.*

*Os vícios de consentimento, de acordo com o Código Civil de 2002, são: erro ou ignorância, dolo, coação, lesão e estado de perigo.*

*Incumbia ao trabalhador o ônus de provar a propalada nulidade. Contudo, nenhuma prova produziu em Juízo. Já a única testemunha ouvida, C. R. A. A., de indicação patronal, salientou expressamente que o autor nada comentou sobre o vídeo.*

*Assim, reputo válida a autorização de fl. 90 (ainda que posterior à publicação de imagens do trabalhador, e ainda que assinada no momento da rescisão contratual).*

*Consequentemente, não há que falar em condenação da Ré ao pagamento de indenização por danos morais por tal razão.*

*Quanto à alegada pressão excessiva e tratamento desrespeitoso por parte do encarregado Valdir, o ônus da prova também recaía sobre o demandante, eis que fato constitutivo de seu direito (art. 818 da CLT e art. 373, I do CPC), não se tratando de dano in re ipsa. Mas o postulante não produziu qualquer prova nesse sentido.*

*Assim, por todo o exposto indefiro.”*

O recorrente pretende a reforma integral da sentença no capítulo do dano moral, sustentando que a utilização da imagem do autor pela reclamada ocorreu sem autorização válida, pois o termo de fl. 90 teria sido assinado apenas no momento da rescisão, posteriormente à divulgação do vídeo institucional, em contexto de erro/ignorância e sem livre manifestação de vontade. Afirma que a prova oral confirma a ausência de consentimento prévio, bem como o constrangimento sofrido pelo trabalhador após a publicação (exposição em redes sociais, meme, zombarias), configurando violação ao direito de imagem, com dano moral in re ipsa, conforme doutrina e jurisprudência citadas. Requer, assim, o reconhecimento do uso indevido da imagem e a condenação da ré ao pagamento de indenização, postulando o valor de R\$ 55.000,00 (correspondente a 25 vezes o último salário contratual) ou outro quantificado segundo o prudente arbítrio.

Analiso.

Os danos morais se caracterizam pela violação dos direitos da personalidade. De acordo com Carlos Alberto Bittar, “Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração

peçoal), ou o da própria valoraçoão da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputaçoão ou da consideraçoão social)” (Os Direitos da Personalidade. 2000. p. 41).

A indenizaçoão decorrente do dano moral encontra amparo no art. 5º, incisos V e X, da Constituiçoão Federal e no âmbito infraconstitucional estava assegurada pelo art. 186 do Código Civil, o qual dispõe que: “Aquele que, por açoão ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Embora não se trate de figura nova, somente a partir da reforma trabalhista (Lei 13.467/17), a CLT passou a prever expressamente a reparaçoão pelo dano extrapatrimonial, no artigo art. 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a açoão ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparaçoão”.

O art. 223-C elenca de forma exemplificativa o rol de bens da pessoa física tutelados, nos seguintes termos: “A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de açoão, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.”

Esclarece-se que o ônus da prova quanto ao ato ilícito ensejador do dano é do empregado, nos termos do art. 818 da CLT e art. 373, I, do CPC.

Fixadas essas premissas conceituais e processuais, passo à análise dos fatos e provas trazidos a este caso.

Na inicial a parte autora afirmou que prestou serviços com ética e responsabilidade, mas foi submetido a pressão excessiva, ofensas e tratamento desrespeitoso por seu superior. Alegou, ainda, que a reclamada utilizou sua imagem em vídeo institucional sem autorização, descumpriu a promessa de que seu rosto não seria exibido e divulgou o material em redes sociais e outros meios, tudo sem seu consentimento. Sustentou que tais condutas violaram seus direitos fundamentais à intimidade, honra, vida privada e imagem, extrapolaram o poder diretivo e acarretaram dano moral *in re ipsa*. Ao final, requereu a condenaçoão da reclamada ao pagamento de indenizaçoão por danos morais, sugerindo o valor de R\$ 55.000,00 (vinte e cinco vezes o último salário contratual) ou outro arbitrado pelo Juízo.

Em sua defesa a parte ré impugnou as alegaçoões da inicial, tendo afirmado que os fatos narrados pelo autor não correspondem ao pedido formulado na petiçoão inicial, o que revela contradiçoão e reforça a preliminar já arguida. Asseverou que

nunca houve qualquer assalto na reclamada envolvendo o reclamante e, ainda que houvesse, tratar-se-ia de fato de terceiro, alheio ao poder de direção da empregadora e excludente de responsabilidade civil, conforme jurisprudência citada. Quanto à alegada pressão excessiva e tratamento desrespeitoso, a reclamada afirmou que o Sr.V. não era encarregado, mas apenas motorista, sem contato direto com o reclamante, inexistindo prova de ofensas, humilhações ou tratamento degradante. Sustentou que o reclamante sempre recebeu tratamento respeitoso de superiores, colegas e representantes. Em relação ao uso da imagem, a empresa afirmou que o vídeo juntado pelo autor mostra apenas obra pública realizada em Piraquara/PR, sendo o reclamante mero figurante, em segundo plano, sem exposição vexatória. Alegou que o trabalhador sabia que estava sendo filmado, tendo, inclusive, feito “pose”, o que caracterizaria autorização tácita, posteriormente ratificada por autorização expressa por escrito. Afirmou não haver qualquer conotação ofensiva no vídeo e que não houve violação ao direito de imagem, pois o conteúdo não expôs o reclamante ao ridículo nem atingiu sua dignidade. A defesa argumentou que inexistente prova de ato ilícito, dano ou nexos causal, requisitos indispensáveis para configuração da responsabilidade civil (arts. 186 e 927 do CC e art. 223-B da CLT). Sustentou ainda que o autor não demonstrou prejuízo efetivo, tratando-se de “aventureirismo jurídico”, e que o pedido de R\$ 55.000,00 por alguns segundos de vídeo segurando um paralelepípedo é desproporcional e infundado. Aduziu que, na hipótese remota de condenação, o quantum deve observar a razoabilidade, a extensão do dano e a condição econômica das partes, evitando-se enriquecimento ilícito. Requereu também que os juros e a correção monetária incidam apenas a partir do trânsito em julgado, conforme entendimento jurisprudencial regional. Ao final, requereu o indeferimento total dos pedidos de danos morais, por ausência de fato constitutivo do direito alegado.

Pois bem.

A controvérsia recursal limita-se ao pedido de reforma da sentença que indeferiu a indenização por danos morais decorrentes do alegado uso indevido da imagem do reclamante em vídeo institucional divulgado nas redes sociais da reclamada. Assim, a análise restringe-se exclusivamente a tal fundamento, em observância ao princípio da delimitação recursal.

O vídeo objeto da pretensão encontra-se juntado ao PJE-Mídias. Na audiência de instrução, foram colhidos depoimentos da parte autora, do preposto e de uma testemunha da ré, cuja transcrição e resumo do Juízo constam da ata de fl. 203/204. A respeito da matéria em discussão as partes fizeram as seguintes declarações:

O autor disse que *“não autorizou sua filmagem, que foi publicado no instagram, causa incômodo até hoje, virou meme, ficam zoando”*.

Já o preposto da ré afirmou que *“foi explicado ao autor que seu rosto seria exibido na mídia”*.

A única testemunha ouvida a convite da ré, C. R. A. A., afirmou que *‘o autor nada comentou sobre o vídeo’*

Incontroverso que houve a veiculação de vídeo produzido pela reclamada e no qual a imagem do autor é utilizada para demonstrar o material empregado na pavimentação de vias públicas, conforme mídia juntada ao PJe-Mídias. Registre-se, ademais, que o conteúdo descrito do vídeo é neutro, porquanto mostra materiais utilizados em obra, com o reclamante segurando um paralelepípedo, sem carga vexatória ou depreciativa.

Ainda assim, o uso da imagem do empregado sem a devida autorização configura violação a direito da personalidade e enseja reparação civil, independentemente de prova de repercussões concretas, por se tratar de dano moral presumido (*in re ipsa*), nos termos da Súmula 403 do STJ (*“Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais”*). A proteção ao direito de imagem encontra amparo no art. 5º, incisos V, X e XXVIII, da Constituição Federal, bem como nos arts. 18 e 20 do Código Civil, sendo ilícita a utilização da imagem sem consentimento válido.

Na hipótese, a reclamada juntou termo de autorização de uso de imagem (fl. 90), firmado pelo trabalhador em 25/04/2025. Ocorre que referido documento foi assinado na data da rescisão contratual (conforme TRCT de fls. 126/127), ou seja, posteriormente à divulgação do vídeo institucional, razão pela qual não se caracteriza autorização prévia. A autorização posterior não tem o condão de afastar a ilicitude já consumada com a divulgação não autorizada da imagem, porquanto a violação ao direito personalíssimo se perfectibiliza no momento em que a imagem é utilizada e veiculada sem consentimento válido.

Também não prospera a alegação defensiva de autorização tácita pelo simples fato de o autor ter ciência da gravação ou ter feito *“pose”*. A mera ciência da filmagem ou postura compatível com a captação não se confunde com autorização jurídica válida para uso da imagem com finalidade institucional ou econômica, a qual deve ser inequívoca e, em regra, prévia.

Quanto à prova oral, em audiência, o autor declarou que “não autorizou sua filmagem, que foi publicado no *instagram*, causa incômodo até hoje, virou meme, ficam zoando”. O preposto afirmou que “foi explicado ao autor que seu rosto seria exibido na mídia”. A testemunha da ré, C. R. A. A., disse que “o autor nada comentou sobre o vídeo”. Tais declarações, contudo, não afastam o elemento objetivo determinante: a utilização da imagem em divulgação institucional, sem autorização prévia válida, é suficiente para caracterizar a violação ao direito de imagem e, por consequência, o dano moral presumido, sendo desnecessária a prova de prejuízo concreto.

Ressalte-se que o uso indevido da imagem do empregado sem sua autorização, independente da repercussão ofensiva ou depreciativa, faz surgir o direito à indenização, pois revela abuso do poder diretivo do empregador.

Nesse sentido é a Súmula 403 do STJ, in verbis: *“independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais.”*

A utilização indevida da imagem em benefício da ré traduz patente a violação do direito de imagem da reclamante, cuja proteção é assegurada constitucionalmente (art. 5º, V, X e XXVIII) e também em esfera infraconstitucional (artigos 18 e 20 do Código Civil).

Nesse sentido, são os seguintes julgados do C. TST:

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1. O Tribunal Regional consignou expressamente que restou incontroverso nos autos o fato de que era o reclamante a pessoa que aparecia na imagem divulgada pela reclamada e que configurava ato ilícito a utilização da imagem do reclamante sem sua autorização prévia, por se tratar de violação de direito personalíssimo. 2. Não se constata a alegada negativa de prestação jurisdicional ou violação do art. 93, IX, da Constituição Federal, uma vez que na decisão regional foram registrados os motivos de convencimento do julgador, que adotou tese explícita e fundamentada acerca da matéria discutida. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - USO COMERCIAL E NÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO. 1. A garantia ao resguardo da própria imagem tem fundamento nos direitos da personalidade, que são absolutos e oponíveis a todos. 2. O direito à imagem teve seu status elevado ao plano fundamental no art. 5º, X, da Constituição Federal. 3. O direito à indenização nasce pela utilização da imagem da pessoa, sem a sua autorização. 4. Incidente a Súmula nº 333 do TST. Agravo desprovido. Tribunal Superior do Trabalho

(7ª Turma). Acórdão: 0035700-19.2012.5.17.0131. Relator(a): LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO. Data de julgamento: 18/02/2020. Juntado aos autos em 21/02/2020. Disponível em:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 PLR/PEX (PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS PARA EXECUTIVOS DO BANCO). PPG (PROGRAMA PRÓPRIO DE GESTÃO). LEI Nº 10.101/00. NATUREZA INDENIZATÓRIA. SÚMULA Nº 126 DO TST No caso, o TRT consignou que o reclamado demonstrou que: a) a parcela paga a título de gratificação anual referia-se ao PLR/PEX (Programa de Participação nos Lucros para Executivos do Banco) e ao PPG (Programa Próprio de Gestão) - substituto do anterior em 2010; b) ambos os programas são parte integrante do título Participação nos Lucros e Resultados, regulamentado pela Lei nº 10.101/00; c) os referidos programas estavam respaldados em normas coletivas. Diante desse contexto, concluiu o Regional que não havia que se falar em integração das verbas no salário do reclamante. Para que esta Corte pudesse decidir de maneira diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. A Sexta Turma evoluiu para o entendimento de que fica prejudicada a análise da transcendência na hipótese de incidência da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. AUSÊNCIA DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST. Aconselhável o processamento do recurso de revista ante a provável violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se dá provimento. HORAS EXTRAS. CARGOS DE GESTÃO. ART. 62, II, DA CLT A matéria do recurso de revista não foi examinada no despacho denegatório proferido pelo TRT e a parte não opôs embargos de declaração, apresentando diretamente o agravo de instrumento (Instrução Normativa nº 40/2016 do TST). Nessa hipótese, configurou-se o óbice da preclusão. Fica prejudicada a análise da transcendência. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017 DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. AUSÊNCIA DE PRÉVIA AUTORIZAÇÃO Esta Corte tem decidido que o uso da imagem de empregado, sem seu consentimento, configura ato ilícito, independentemente do fim a que se destina, porque viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo, o que enseja o pagamento de indenização por danos morais. Julgados. No caso, não há registro no acórdão de que o reclamante tenha autorizado o uso de sua imagem, o que incorreu em ofensa ao direito à personalidade da pessoa, ainda que não tenha conteúdo ofensivo, constrangedor ou fins lucrativos.

Diante desse contexto, restou evidenciado o dano moral alegado. Logo, deve ser provido o recurso de revista, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, decorrente do uso indevido de imagem . Na fixação do montante da indenização por danos morais, devem ser levados em consideração os critérios da proporcionalidade, da razoabilidade, da justiça e da equidade, estabelecendo o art. 944 do Código Civil que a indenização é medida pela extensão do dano. Além disso, de acordo com o entendimento doutrinário e jurisprudencial, na fixação do montante devem ser observados os seguintes objetivos: compensar a vítima pela lesão ao direito da personalidade e servir como medida pedagógica ao ofensor. Assim, para fins de fixação de valor de indenização, leva-se em conta a notória capacidade financeira do reclamado, bem como o fato de que o uso da imagem do reclamante foi somente no âmbito interno da empresa, sem fins comerciais. Portanto, fixa-se o valor da indenização por danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais). Recurso de revista a que se dá provimento .

III - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMADO. LEI Nº 13.467/2017 TRANSCENDÊNCIA JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE À ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS POR SIMPLES DECLARAÇÃO. Delimitação do acórdão recorrido: “ Entendo, contudo, que o ato actum o qual determina a aplicação das regras relativas à Justiça Gratuita é o ajuizamento da demanda, sobretudo ao considerar que o feito foi apresentado em julho de 2013. 29 - Constato, também, que o obreiro assinou declaração afirmando que arcar com as custas e demais despesas processuais causaria prejuízo à sua subsistência (fls. 17). Do princípio da boa-fé objetiva presumo a veracidade da declaração, salvo evidência em sentido contrário. 30- Ainda, a Súmula 5 deste E. TRT assevera que, havendo declaração de insuficiência econômica nos autos, o benefício da Justiça Gratuita é direito do trabalhador independentemente de estar ou não assistido por sindicato. 31- De todo o exposto, para deferir os benefícios reformo da Justiça Gratuita ao obreiro, isentando-o do pagamento de custas processuais. “

Não há transcendência política , pois não constatado o desrespeito à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal. Não há transcendência social , pois não se trata de postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado. Não há transcendência jurídica , pois não se discute questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista. Não se reconhece a transcendência econômica quando, a despeito dos valores da causa e da condenação, não se constata a relevância do caso concreto, pois a matéria probatória não pode ser revisada no TST, e, sob o enfoque de direito, não se constata o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência desta Corte Superior. Não há

outros indicadores de relevância no caso concreto (art. 896-A, § 1º, parte final, da CLT) . Recurso de revista de que não se conhece. Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão: 0001936-91.2013.5.02.0012. Relator(a): KATIA MAGALHAES ARRUDA. Data de julgamento: 07/06/2023. Juntado aos autos em 13/06/2023. Disponível em:

RECURSODEREVISTAINTERPOSTOANTESDAVIGÊNCIADALEINº13.467/2017. INDENIZAÇÃO PORDANO EXTRAPATRIMONIAL. USONÃO AUTORIZADO DA IMAGEM DO EMPREGADO COM FINS COMERCIAIS . EMPREGADO OBRIGADO A TRAJAR UNIFORME COM LOGOMARCA DE PRODUTOS COMERCIALIZADOS PELA EMPREGADORA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 20 DO CÓDIGO CIVIL. A jurisprudência consolidou-se no sentido de reconhecer o direito à indenização por dano extrapatrimonial nos casos de utilização da imagem para fins econômicos, conforme se extrai da Súmula 403 do STJ, segundo a qual “independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais”. Assim, a empresa, ao obrigar o empregado a utilizar vestimenta com a finalidade de produzir um ganho econômico ao patrão, sem o devido consentimento e sem a devida contraprestação pelo serviço prestado, extrapolou o direito de empregador, incorrendo em abuso de direito, nos termos do artigo 187 do Código Civil. Por outro lado, desde que a publicidade de produtos integre, direta ou indiretamente, a estratégia comercial ou publicitária da empresa, é de se presumir a existência de vantagem comercial, ainda que indireta, sendo irrelevante o fato de os produtos serem exibidos nas dependências do estabelecimento comercial. Nesse passo, uma vez que a Corte Regional manteve o indeferimento do pagamento da indenização por dano extrapatrimonial em face do uso indevido da imagem da empregada, tem-se que a decisão merece reforma. Recurso de revista conhecido por violação dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 20 do Código Civil e provido (TST - RR: 00003986320155050031, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 01/03/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 10/03/2023)” - destaquei.

Ainda, cito também a decisão proferida por esta E. 3ª Turma, nos autos 0000800-47-2021-5-9-01201, de relatoria do Exmo. Des. Eduardo Milléo Baracat, acórdão publicado em 15/07/2024.

No caso, incontroverso que a imagem do autor foi veiculada em vídeo postado no Instagram da reclamada e sem sua prévia autorização.

Diante disso, **reformo** a sentença para deferir ao autor indenização por danos morais decorrentes do uso indevido de sua imagem.

Quanto ao valor da indenização, o dano moral não se mensura por critérios exclusivamente matemáticos, devendo sua quantificação observar os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, justiça e equidade, além de atender às funções compensatória e pedagógica, sem importar em enriquecimento sem causa.

O art. 223-G da CLT estabelece critérios para a fixação da indenização por dano extrapatrimonial e, no julgamento das ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, em 26/06/2023, o STF conferiu interpretação conforme à Constituição ao dispositivo, assentando que os parâmetros do §1º devem ser considerados como orientativos, admitindo-se arbitramento em valor superior quando as circunstâncias do caso concreto assim recomendarem, à luz da razoabilidade, proporcionalidade e igualdade.

No caso, considerando: (i) a natureza do bem jurídico tutelado (imagem); (ii) as circunstâncias em que ocorreu a divulgação; (iii) o grau de publicidade (veiculação em rede social); (iv) a natureza média do dano; (v) a capacidade econômica da ré (capital social de R\$ 5.000.000,00, fl. 49); (vi) a remuneração do autor (R\$ 2.136,93, fl. 126); e (vii) os parâmetros usualmente adotados por esta E. Turma em casos semelhantes, entendo adequado fixar a indenização em R\$ 8.000,00 (oito mil reais), valor que atende aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, sem se mostrar irrisório ou excessivo.

Quanto aos índices de juros de mora e correção monetária, deverão ser observados em sede de execução, conforme a orientação deste Colegiado.

Diante do exposto, dou parcial provimento ao recurso para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral no importe de R\$ 8.000,00.

(...)

Em Sessão Presencial realizada em 25/03/2026, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Eduardo Milleo Baracat; presentes em plenário a Excelentíssima Procuradora Margaret Matos de Carvalho, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e Eduardo Milleo Baracat; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Thereza Cristina Gosdal (Relatora), Adilson Luiz Funez (Revisor) e Eduardo Milleo Baracat; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PARCIAL PROVIMENTO**

**AO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA M. F. P.** para, nos termos da fundamentação: a) deferir indenização por danos morais por uso indevido da imagem; e b) majorar os honorários sucumbenciais devidos pela parte ré ao procurador do autor; e **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA C. L. D. B. LTDA.**, nos termos da fundamentação.

Custas fixadas em R\$ 160,00 calculadas sobre o valor acrescido à condenação (R\$ 8.000,00).

Intimem-se.

Curitiba, 25 de março de 2026.

**THEREZA CRISTINA GOSDAL**

**Relatora**

**PROCESSO nº 0000332-68.2023.5.09.0071 (ROT)**

**DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DO NOME DO EMPREGADO EM BENEFÍCIO DA EMPRESA. VIOLAÇÃO A DIREITO DE IMAGEM. RESPONSÁVEL TÉCNICO.**

A utilização indevida do nome e da titulação do empregado em benefício da empresa traduz violação ao direito de imagem, cuja proteção é assegurada constitucionalmente (art. 5º, V, X e XXVIII) e também em esfera infraconstitucional (artigos 18 e 20 do Código Civil). O dano, neste caso, é “in re ipsa” e independe de comprovação, consoante Inteligência da Súmula 403 do c. STJ. Além disso, a manutenção da autora como responsável técnica por clínica de fisioterapia, mesmo após a rescisão contratual, configura atribuição de responsabilidade técnica direta pelos serviços prestados pela reclamada, nos termos da Resolução 139/1992, podendo ensejar a responsabilização civil e criminal da empregada. Sentença reformada.

**RELATÓRIO**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 01ª VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL**.

Inconformada com a r. sentença, complementada pela decisão resolutiva de embargos, ambas proferidas pela Exma. Juíza do Trabalho **THAMARA TALINI ZANCHET**, que rejeitou os pedidos, recorre a autora.

Postula a reforma da r. sentença quanto aos danos morais e materiais.

O recolhimento do depósito recursal e das custas processuais não foi efetuado, conforme a previsão constante no art. 1º, IV e VI, do Decreto-lei nº 779/69.

Custas dispensadas.

Contrarrazões apresentadas pelo réu.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

## FUNDAMENTAÇÃO

### ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **CONHEÇO** do Recurso Ordinário interposto e das contrarrazões respectivas.

### MÉRITO

#### Recurso de N. S. E.

#### DANO MORAIS E MATERIAIS

Consta na r. sentença:

“INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. DANOS MATERIAIS

Postula a parte autora a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 21.800,00 (vinte e um mil e oitocentos reais), e danos materiais (lucros cessantes), no importe de R\$ 69.760,00 (sessenta e nove mil setecentos e sessenta reais). Alega que laborou para a ré no período de 13/05/2019 a 01/07/2020, e em razão da natureza dos serviços prestados pela empresa, foi registrada como responsável técnica da ré perante o Conselho Regional de Fisioterapia e de Terapia Ocupacional - CREFITO 8ª Região. Aduz que embora tenha sido desligada em 01/07/2020, afastando-se do cargo de fisioterapeuta e da responsabilidade técnica pelos serviços prestados pela ré, tomou conhecimento em janeiro/2023 que seu nome permanece registrado no CREFITO 8ª Região, na condição de responsável técnica de uma filial da ré (T. E. LTDA), sem o seu consentimento, fato que: “(...) poderia ter lhe causado sérios prejuízos a sua vida profissional, em razão da responsabilidade da empresa recair sobre sua pessoa, devendo, portanto, ser indenizada pelo dano sofrido, (...)”.

A ré afirma que informou o CREFITO sobre a extinção do contrato de trabalho da autora, mas referido órgão se manteve inerte quanto à retirada do nome da autora como responsável técnica da empresa. Alega que constam outras duas profissionais como responsáveis, demonstrando que a ré solicitou a substituição da autora, sendo o órgão de classe que deixou de excluir a obreira ao adicionar as novas profissionais. Acresce que o art. 4º, inciso I, da Resolução nº 139/1992 divide a responsabilidade pela solicitação do cancelamento do registro de responsável técnico entre a empresa e empregado, de modo que a autora também permaneceu inerte, bem como que a

empresa TEW ESTÉTICA foi extinta e incorporada pela ré em 16.09.2021, deixando os responsáveis técnicos por ela indicados de se responsabilizar por quaisquer danos ante a inexistência de prestação de serviços.

Complementa que não auferiu qualquer lucro ou vantagens com o nome da autora, e que não há notícias de prejuízo efetivamente sofrido pela obreira.

Passo a analisar.

A manutenção do nome da autora como responsável técnica de uma das empresas incorporadas pela ré restou demonstrada pela prova produzida, sobretudo a Declaração de Regularidade para Funcionamento sob ID. e1963fb, em que consta o nome da autora como responsável técnica, e tal documento possui validade até 01/07/2023.

A alegação da ré de que solicitou ao CREFITO a substituição da autora como responsável técnica, com a indicação de outras duas profissionais e que o órgão de classe não atendeu à solicitação de excluir a autora não restou comprovada, ônus que pertence à reclamada nos termos do artigo 818, II, da CLT, e artigo 373, II, do CPC. Ao contrário, o depoimento da única testemunha ouvida (T.) indica que a autora, a testemunha e a Sra. N. eram responsáveis técnicas pelas unidades/filiais que trabalharam, sendo indicadas concomitantemente, permanecendo as três junto ao registro no CREFITO mesmo após a extinção dos contratos de trabalho, razão pela qual a Declaração de Regularidade para Funcionamento apresenta o nome das três profissionais (ID. e1963fb).

Da mesma forma, não procede a alegação de que com a incorporação e extinção da empresa TEW ESTÉTICA em 16/09/2021 cessou a responsabilidade da autora, pois a Declaração de Regularidade para Funcionamento possui validade até 01/07/2023 conforme se constata de referido documento (ID. e1963fb).

Em que pese a reclamada tenha utilizado indevidamente o nome da parte autora, entendo que não há qualquer motivo capaz de ensejar a indenização pretendida. Ademais, o art. 4º, inciso I, da Resolução nº 139/1992 possibilita que a própria autora poderia solicitar o cancelamento do registro de responsabilidade técnica.

Quanto aos danos materiais (lucros cessantes) postulados, entendo que a pretensão se mostra indevida tendo em vista o princípio da comutatividade e considerando que não houve prestação de serviços pela autora após a extinção do contrato de trabalho em 01/07/2020.

Destaca-se que o uso indevido do nome da autora pela ré não pode ser confundida com efetiva prestação de trabalho, uma vez que é incontroverso nos autos que após a extinção do contrato a obreira não exerceu qualquer atividade como responsável técnica em prol da ré.

Ademais, conceder o pedido, se trata de verdadeiro enriquecimento sem causa, vez que inexistindo o labor, não há qualquer amparo para recebimento de valores para tanto.

Por esses fundamentos, julgo improcedentes os pedidos de indenização por danos morais e materiais.”

Insurge-se a autora, afirmando que ficou provado que foi lesado pela manutenção de seu nome como responsável técnica da unidade da qual não mais prestava serviços. Assevera que *“não é lícito o empregador utilizar o nome do funcionário sem o seu consentimento, muito menos após o término da relação de trabalho, como in casu. Logo, considerando que a Recorrida é uma empresa bilionária e que utilizou o nome da Recorrente por mais de 2 anos, faz jus a Recorrente a uma indenização por danos morais em valor não inferior a R\$21.800,00 (vinte e um mil e oitocentos reais), isto é, 10 vezes o salário recebido na época”*. Requer, ainda, o pagamento de lucros cessantes.

### **Analiso.**

O dano moral e a sua indenização correspondente encontram previsão constitucional no artigo 5º, incisos V e X. O último inciso, em particular, garante serem *“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”*.

O fundamento normativo da indenização por dano moral é o princípio da responsabilidade civil, que encontra supedâneo no Código Civil Brasileiro, cujo artigo 186 dispõe 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”*. O artigo 927 do mesmo diploma legal, por sua vez, prevê que *“aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”*.

Na seara justralhista, a matéria recebeu regulamentação recente pela Lei 13.467/2017, que incluiu os artigos 223-A a 223-G da CLT, dispondo sobre o direito à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

O artigo 223-B da CLT estabeleceu que causa dano de natureza

extrapatrimonial “a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação”, pela qual são responsáveis “todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (art. 223-E da CLT).

São exemplos de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física, segundo a novel legislação, “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física” (art. 223-C da CLT), ao passo que são exemplos de bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência” (art. 223-D da CLT).

Destarte, para a configuração do dano extrapatrimonial é preciso, inequivocamente, a prova de três circunstâncias: a) o elemento objetivo, consistente na ocorrência efetiva de uma ação ou omissão; b) o elemento subjetivo, consistente nos efeitos produzidos por tais atos ou omissões (o dano) e c) o nexu causal, de tal forma que se possa dizer extreme de dúvida que houve ação ou omissão culposa ou dolosa do empregador.

Devem, pois, estar presentes as seguintes condições: destruição efetiva (e não mera possibilidade ou receio de que venha a acontecer), parcial ou total, de um bem jurídico da vítima; atividade de risco ou ato ilícito culposos (em sentido lato de culpa ou dolo, sem que coexista causa excludente de responsabilização, como caso fortuito, força maior ou culpa exclusiva da vítima); e relação de causa e efeito entre o ato e o prejuízo.

Dito de outro modo, para a reparação de danos morais é imprescindível verificar no ato do empregador seu caráter ilícito ou atividade de risco e o enquadramento dentro de um dos bens imateriais juridicamente tutelados, como, por exemplo, a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Logo, constituem elementos da responsabilidade civil, além do dano (sem dano, não há indenização), o ato ilícito ou atividade de risco (art. 186 do CCB) e o nexu causal, que cuida da relação de causalidade entre o dano e a atividade empresarial (ou o ato ilícito).

### **O contrato de trabalho perdurou de 13/05/2019 a 01/07/2020.**

Na Declaração de Regularidade para Funcionamento DRF nº 23020811113770167877, de fls. 20, emitida pelo Conselho Regional de Fisioterapia

e de Terapia Ocupacional da 8ª Região, consta o nome da autora como responsável técnica, em conjunto com Nádima Laís Silva e Tayane Carla Debastiani. Extrai-se, ainda:

“Declaramos a regularidade do titular nos termos da Legislação Pertinente para Desempenho da Atividade Ligadas ao Exercício Profissional da: .

É obrigação do Responsável legal / técnico pelo consultório/clínica manter atualizados os dados cadastrais vinculados com este Conselho, nos termos da legislação vigente. válida até 01/07/2023”

A incorporação da empregadora por outra empresa não atrai a conclusão de que cessou a responsabilidade técnica da autora, tendo em vista que na Declaração acima mencionada ela permaneceu como responsável pela incorporadora T. E. LTDA. até pelo menos 01/07/2023, data de validade do documento.

Não houve comprovação pela ré de que a reclamada solicitou a substituição do responsável técnico, não sendo atendida pelo CREFITO.

Quanto ao argumento de que a autora não seria a única responsável técnica, conforme consignado pelo MM. Juízo de origem em sentença, *“o depoimento da única testemunha ouvida (T.) indica que a autora, a testemunha e a Sra. N. eram responsáveis técnicas pelas unidades/filiais que trabalharam, sendo indicadas concomitantemente, permanecendo as três junto ao registro no CREFITO mesmo após a extinção dos contratos de trabalho, razão pela qual a Declaração de Regularidade para Funcionamento apresenta o nome das três profissionais (ID. e1963fb)”*.

As conversas via aplicativo Whatsapp, bem como o e-mail, fls. 17 e seguintes, confirmam a tese da inicial de que a autora apenas teve conhecimento de que permanecia como responsável técnica no anos de 2023, quando foi informada pelo CREFITO acerca de pendências financeiras em seu nome (fls. 21).

Por qualquer enfoque que se analise a controvérsia, prevalece a tese exordial no sentido de que a ré se utilizou do nome da empregada em proveito próprio e sem a autorização desta, para inclusive permanecer em funcionamento.

A utilização indevida do nome e da titulação da autora em benefício da ré traduz patente a violação do direito de imagem da reclamante, cuja proteção é assegurada constitucionalmente (art. 5º, V, X e XXVIII) e também em esfera infraconstitucional (artigos 18 e 20 do Código Civil).

O dano, neste caso, é *"in re ipsa"* e independe de comprovação, consoante Inteligência da Súmula 403 do c. STJ, in verbis: *"Independente de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada de imagem de pessoa com fins econômicos ou comerciais"*.

Ainda que assim não o fosse, a necessidade de responsável técnico e suas atribuições vêm descritas na Resolução 139/1992, a qual dispõe:

**"Art. 1º. A responsabilidade técnica pelas atividades profissionais, próprios da Fisioterapia e/ou Terapia Ocupacional, desempenhadas em todos os seus graus de complexidade, em consultórios, clínicas, casas de saúde, hospitais, empresas e outras entidades, constituída ou que venha a ser constituída, no todo ou em parte, individualmente, em sociedade ou condomínio, inominadamente ou sob qualquer designação ou razão social, com finalidade lucrativa ou não, privada ou governamental, que ofereçam a população assistência terapêutica que inclua em seus serviços diagnose fisioterapêutica e/ou terapêutica ocupacional, prescrição, programação e indução dos métodos e/ou das técnicas próprias daquelas assistências, só poderá ser exercida, com exclusividade e autonomia, por profissional Fisioterapeuta e/ou Terapeuta Ocupacional, de acordo com tipo de assistência oferecida, com registro no Conselho Regional da Jurisdição, em que esteja localizada a prestadora dos serviços.**

PARÁGRAFO ÚNICO - A responsabilidade técnica somente poderá ser exercida por Fisioterapeuta e/ou Terapeuta Ocupacional em no máximo 2 (dois) serviços, devendo o CREFITO da jurisdição manter controle próprio, através de livro, ficha ou sistema informatizado.

**Art. 2º. O responsável técnico responderá perante o CREFITO, por ato de administração do agente empregador, que corroborar ou não denunciar e que concorra, de qualquer forma, para:**

I - Lesão dos direitos da clientela.

II - Exercício ilegal da profissão de Fisioterapeuta ou da profissão de Terapeuta Ocupacional.

III - Não acatamento as disposições desta, de outras resoluções do COFFITO bem como, às leis e outras normas emanadas dos CREFITOS.

**Art. 3º. É atribuição do responsável técnico, garantir que durante**

**os horários de atendimento à clientela, estejam em atividades no serviço, profissionais Fisioterapeutas e/ou Terapeutas Ocupacionais, em número compatível com a natureza da atenção à ser prestada.**

Art. 4º. A responsabilidade técnica cessa pelo cancelamento, o qual é processado pelo CREFITO, quando:

I - Solicitado, por escrito, pelo profissional ou pela empresa; ou

II - cancelada a inscrição do profissional ou registro da empresa; ou

III - Ocorrido o impedimento do profissional para o exercício da profissão;  
ou

IV - Transferida a residência do profissional, com ânimo definitivo, para local que, a juízo do CREFITO, impossibilite ao mesmo o exercício da função; ou

V - Deixar o profissional de cumprir, no prazo devido sua obrigação pecuniária junto ao CREFITO.

**Art. 5º. A empresa, órgão, entidade ou instituição, deverá substituir o responsável técnico, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados à partir da cessação da responsabilidade técnica anterior, estando impedido de oferecer estas práticas assistenciais se, no período não constar com a presença do Fisioterapeuta e/ou do Terapeuta Ocupacional, de acordo com a assistência proposta.**

**Art. 6º. Ao profissional responsável técnico, que por desídia, omissão ou conivência, descumprir o preceituado no Art. 1º., Art. 2º. e seus incisos, Art. 3º. e Art. 7º. e seus incisos desta resolução, será aplicada uma multa no valor correspondente a 2 (duas) anuidades vigentes, na data da emissão da notificação para recolhimento de multa.**

PARÁGRAFO ÚNICO - Na reincidência, a multa será em dobro, ficando o profissional impedido de assumir responsabilidade técnica, independente de instauração de processo ético-disciplinar." (grifos da Relatora)

Nesse sentido, na ausência de responsável técnico, a Clínica reclamada sequer poderia continuar em funcionamento, de modo que se extrai a utilização do nome da autora indevidamente em benefício direto da reclamada.

Além disso, como responsável técnica a autora poderia responder civil e criminalmente, conforme art. 2º da Resolução 139/1992, acarretando efetivo prejuízo na utilização indevida de seu nome, o que poderia inclusive prejudicar a sua carreira.

Desse modo se orienta a jurisprudência do c. TST:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DO NOME E DOS DADOS PROFISSIONAIS DO EMPREGADO APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. Está demonstrada a viabilidade do conhecimento do recurso de revista por provável violação do art. 5º, X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DO NOME E DOS DADOS PROFISSIONAIS DO EMPREGADO APÓS A RESCISÃO CONTRATUAL. 1 - No que se refere à configuração do dano moral, de acordo com a jurisprudência pacífica, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização, e não a prova dos danos imateriais, esta, de resto, impossível. Portanto, o dano moral verifica-se in re ipsa (a coisa fala por si). **2 - No caso, a utilização do nome e do registro profissional do empregado como responsável técnico da empresa, mesmo após sua rescisão contratual configura in re ipsa os danos morais; diferentemente do que entendeu o TRT.** A inadequada conduta patronal de não apresentar ao Conselho Regional de Engenharia novo responsável técnico pelas suas atividades/obras colocou em risco não só a imagem profissional do reclamante como poderia lhe causar graves transtornos, tendo em vista que o responsável técnico responde solidariamente com o construtor pelos danos advindos da má execução da obra. Assim, certo é que o uso indevido do nome do empregado após o término da relação empregatícia, sem a sua autorização, configura abuso do poder diretivo do empregador, a justificar sua condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Julgados. 3 - Recurso de revista a que se dá parcial provimento. (...)” (RR-47300-04.2009.5.02.0020, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 07/10/2016).”

“INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. USO DO NOME DO RECLAMANTE APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO. Configura dano moral o uso indevido do nome do reclamante pela reclamada, como responsável técnico pela área química da empresa, para fins comerciais, após o término da relação de emprego. Recurso de revista não conhecido. 4 - VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No caso concreto, o valor fixado a título de indenização por danos morais (R\$ 16.600,00) pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levou em conta a ofensa e o prejuízo a que submetido o reclamante, mas também o caráter

punitivo e pedagógico a que deve ser submetido o ofensor, em virtude da gravidade do dano e do seu patrimônio financeiro. Assim, incólume o artigo 5.º, X, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (RR - 149500-42.2009.5.15.0145, Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 09/09/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)“

Importante salientar que o caso em questão não se trata de utilização do nome da reclamante para fins comerciais, mas sim de atribuição de responsabilidade técnica direta pelos serviços prestados pela reclamada, Clínica de Fisioterapia, a qual lida diretamente com a saúde e bem estar dos clientes.

O não deferimento da indenização acarretaria na presunção de que tais clínicas podem **desenvolver suas atividades à margem da lei, sem responsável técnico efetivamente atuando no controle e fiscalização dos serviços prestados à população, o que é inadmissível.**

Ante os fundamentos acima, configurada a conduta ilícita danosa e culpável da ré, resta apenas aquilatar a extensão do dano.

Considerando-se as premissas já elencadas no tópico anterior para quantificação do dano, imperiosa a fixação do valor da indenização no importe de R\$ 5.000,00, pois o valor se reveste de razoabilidade e proporcionalidade, não se apresentando excessivo.

Acolhe-se para condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais pelo uso indevido do nome da autora, fixada no importe de R\$ 5.000,00, a ser atualizada nos termos da súmula 439 do TST.

Descabe a condenação em lucros cessantes, tendo em vista que não restou demonstrado que a autora sofreu prejuízo referente ao valor estimado que deixou de lucrar devido ao dano.

**Reforma-se a sentença condenar a ré ao pagamento de indenização em danos morais no importe de R\$ 5.000,00.**

## **HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS**

Tendo em vista o provimento parcial do recurso, impõe-se a reforma da sentença quanto aos honorários sucumbenciais.

Tendo sido a demanda ajuizada após à vigência da Lei n. 13.467/2017, a concessão de honorários advocatícios será analisada em seus estritos termos, consoante redação do art. 791-A na CLT:

“Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.”

Quanto ao percentual fixado aos honorários sucumbenciais devidos pela autora (5%), não merece reparos porquanto observou, na esteira do disposto art.791-A, §2º, da CLT, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Tendo em vista que a parte autora é beneficiária da justiça gratuita, aplica-se o disposto no §4º do art. 791-A da CLT, em conformidade com a decisão definitiva na ADI 5766 no STF.

Em sessão de julgamento de 12/5/2022 (RO 0000059-78.2021.5.09.0005), sedimentou-se o entendimento desta Egrégia Turma, no sentido de que o STF julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADI 5766, para declarar inconstitucional apenas a expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”.

Pelo que, cabível a suspensão da exigibilidade dos honorários advocatícios da sucumbência por dois anos, extinguindo-se a obrigação após esse prazo, salvo demonstrada a modificação na situação econômica do reclamante que justifique a revogação da gratuidade de justiça.

Ainda, impõe-se a condenação da reclamada em honorários sucumbenciais no importe de 5% do valor da condenação, a ser calculado na fase de liquidação de sentença. Os honorários devidos pela parte autora devem ser calculados sobre o valor dos pedidos julgado totalmente improcedentes.

Reforma-se.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; presente a Excelentíssima Procuradora Mariane Josviak, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpao, Ana Carolina Zaina e Marcus Aurelio Lopes; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, assim como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para condenar a ré ao pagamento de: a) indenização em danos morais, de R\$ 5.000,00; e b) honorários sucumbenciais de 5% do valor da condenação, a ser calculado na fase de liquidação de sentença. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas.

Intimem-se.

Curitiba, 22 de fevereiro de 2024.

**ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO**

**Relator**

## NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

### ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br)

#### 1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

#### 2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como "Artigos Especiais", desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

#### 3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

#### 3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

#### Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

## **1 INTRODUÇÃO**

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

### **1.1 Fundamentação teórica**

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

#### *1.1.1 Perspectiva doutrinária*

Texto referente à seção terciária.

##### *1.1.1.1 Autores clássicos*

Texto referente à seção quaternária.

**Resumo e palavras-chave:** obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

## **4. Formatação do Texto**

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

### **Tamanho:**

**Fonte 14:** título

**Fonte 12:** corpo do texto

**Fonte 10:** citações longas e legendas

### **Espaçamento:**

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

## **5. Citações e Referências**

**Citações:** conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

**Referências:** conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

### **Exemplo de referência:**

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

## 6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br).

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

## 7. Ética Editorial

**Plágio:** artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

**Responsabilidade:** os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

## 8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)

Respeitosamente.  
**CONSELHO EDITORIAL**



**TRT-9ª REGIÃO**