

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

CAIO MARTINS GALDINO

**DIREITO À IMAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: entre a autonomia da  
vontade e o poder diretivo**

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2025

CAIO MARTINS GALDINO

**DIREITO À IMAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: entre a autonomia da vontade e o poder diretivo**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientador:** Esp. Karinne de Norões Mota

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2025

CAIO MARTINS GALDINO

**DIREITO À IMAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: entre a autonomia da vontade e o poder diretivo**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de Caio Martins Galdino.

Data da Apresentação 26/06/2025

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Karinne de Norões Mota/Unileão

Membro: Esp. Rawlyson Maciel Mendes/Unileão

Membro: Esp. Everton de Almeida Brito/Unileão

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2025

## **DIREITO À IMAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: entre a autonomia da vontade e o poder diretivo**

Caio Martins Galdino<sup>1</sup>  
Karinne de Norões Mota<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho traz um estudo sobre a imagem do trabalhador no contexto das relações laborais, especialmente diante da crescente utilização de sua imagem para fins institucionais e comerciais no ambiente corporativo. Fundamentado na Constituição Federal de 1988 e no Código Civil de 2002, reconhece-se a imagem como direito da personalidade, inalienável e indisponível, cuja violação compromete a dignidade do indivíduo. O objetivo geral consiste em examinar a efetividade da legislação na proteção à imagem do empregado. Como objetivos específicos, destacam-se: investigar os fundamentos jurídicos aplicáveis; diferenciar as dimensões retrato e atributo da imagem; e analisar os limites do consentimento diante da subordinação contratual. A pesquisa, de abordagem qualitativa, descritiva e bibliográfica, é enriquecida por análise jurisprudencial, que evidencia decisões judiciais contraditórias, reflexo da ausência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho. Observa-se que, em virtude da desigualdade estrutural entre as partes, o consentimento do trabalhador para uso de sua imagem deve ser expresso, específico e livre de vícios, não podendo ser presumido ou extraído do silêncio. Conclui-se que a utilização não autorizada da imagem do empregado configura violação aos direitos da personalidade e que a efetividade da proteção jurídica depende da adoção de critérios interpretativos mais rígidos e alinhados aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da privacidade e da boa-fé nas relações de trabalho.

**Palavras-Chave:** Direito à imagem; Relações trabalhistas; Direitos da personalidade; Poder diretivo. Consentimento.

## **1 INTRODUÇÃO**

Por intermédio do avanço acelerado das tecnologias, a expansão dos meios de comunicação e a popularização das redes sociais, a imagem - enquanto direito de personalidade consagrado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988 - passou a ser amplamente explorada no ambiente corporativo. Seu uso para fins promocionais, comerciais ou organizacionais tem revelado a crescente importância da temática nas relações de trabalho contemporâneas.

---

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-  
caiomgaldino@hotmail.com

<sup>2</sup> Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO, Especialista em Direitos Humanos  
Fundamentais\_URCA\_karinnemota@leaosampaio.edu.br

Diante desse contexto, a utilização da imagem, direito fundamental expressamente protegido pela Constituição Federal, deve ser condicionada à autorização formal, livre de vícios e consentida de forma expressa pelo titular, uma vez que a ausência desse consentimento configura violação aos direitos da personalidade, conforme destaca Zainaghi (2022). No entanto, observa-se na prática a recorrente captação e divulgação da imagem do trabalhador sem seu consentimento explícito, seja em meios jornalísticos ou campanhas publicitárias, como destaca Rocha (2015). Essa prática pode configurar uma violação a direitos personalíssimos, como a privacidade, a honra e a dignidade do indivíduo, tornando essencial uma análise crítica sobre o direito à imagem e as garantias legais no contexto das relações laborais.

A delimitação dos direitos de imagem dos empregados é essencial para garantir segurança jurídica nas relações trabalhistas. A ausência de uma regulamentação específica sobre o uso da imagem do trabalhador gera incertezas e expõe tanto empregados quanto empregadores a potenciais litígios, tornando relevante investigar os possíveis impactos e consequências jurídicas para os empregadores que utilizam a imagem do empregado sem autorização. Nesse contexto, em que medida a legislação trabalhista vigente assegura proteção eficaz ao trabalhador frente ao uso indevido de sua imagem?

A reflexão crítica sobre essa questão torna-se ainda mais urgente diante da crescente diluição das fronteiras entre o espaço profissional e pessoal, impulsionada pelas novas tecnologias e pelas novas formas de organização do trabalho. Embora existam possibilidades de regulação contratual por meio de cláusulas específicas, verifica-se, com frequência, a prevalência de práticas unilaterais por parte do empregador, que nem sempre adota procedimentos éticos ou legalmente adequados.

Assim, o desenvolvimento da pesquisa propicia a análise crítica de circunstâncias atuais impostas pelas normas vigentes e, com isso, a reflexão que provoca a ânsia por atualizações legislativas e acordos que ofereçam proteções mais sólidas sobre o direito à imagem do empregado, especialmente em um cenário onde as fronteiras entre a vida profissional e pessoal se tornam cada vez mais tênues.

Dessa forma, este estudo busca analisar a proteção legal oferecida pela legislação trabalhista contra o uso da imagem do empregado, promovendo uma análise aprofundada sobre a eficácia das normas vigentes e os desafios enfrentados diante da ausência de regulamentação específica. Pretende-se, assim, contribuir para o debate jurídico acerca da segurança nas relações trabalhistas e da efetivação dos direitos fundamentais no contexto das transformações tecnológicas atuais.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 METODOLOGIA**

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, através de revisões bibliográficas e das normas dispostas na legislação nacional, levando em consideração os fenômenos sociais e a interpretação de ocorrências em cenários reais, tendo em vista que “a pesquisa qualitativa é subjetiva ao objeto de estudo, ergue-se sobre a dinâmica e abordagem do problema pesquisado e visa descrever e decodificar de forma interpretativa os componentes de um sistema complexo” (Gil, 1999, p.05).

A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, abordando doutrinas, artigos científicos e jurisprudências que tratam do direito à imagem no contexto das relações de trabalho. Segundo Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica é realizada com base em materiais publicados, como livros e artigos, sendo fundamental para a construção de um referencial teórico consistente.

Para o tratamento das informações, empregou-se a análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), a fim de sistematizar e categorizar as informações obtidas, identificando pontos convergentes e divergentes nas interpretações jurídicas e doutrinárias sobre o direito de imagem do empregado. A abordagem qualitativa, segundo Minayo (2010), é particularmente indicada para análises jurídicas, pois permite uma compreensão aprofundada dos aspectos legais e das nuances do objeto de estudo.

### **2.2 REFERENCIAL TEÓRICO**

#### **2.2.1 A evolução histórica do direito à imagem**

O direito à imagem, como expressão da personalidade e manifestação da dignidade humana, é fruto de um processo evolutivo do pensamento jurídico ocidental que, ao longo da história, ampliou a proteção aos aspectos existenciais da pessoa. Inicialmente, o ordenamento jurídico preocupava-se essencialmente com bens tangíveis, como a vida e a integridade física. No entanto, com o avanço da civilização e o fortalecimento do ideal de autonomia individual, passou-se a reconhecer juridicamente os chamados direitos da personalidade, categoria na qual se insere o direito à imagem. Como bem observou Rocha (2015), a imagem foi, em um primeiro momento, protegida de forma indireta, por meio da tutela à honra e à moral, evoluindo posteriormente para uma proteção autônoma.

O reconhecimento explícito do direito à imagem enquanto bem jurídico protegido emergiu de forma mais clara no cenário europeu, sobretudo na França e na Alemanha, a partir do século XIX, com a consolidação dos direitos da personalidade como um conjunto de prerrogativas vinculadas à essência humana. O marco teórico mais relevante no mundo anglo-saxão é o artigo “The Right to Privacy”, de Warren e Brandeis (1890), que estabeleceu as bases da proteção da vida privada e inspirou diversos sistemas jurídicos a incorporarem a imagem como parte da esfera íntima do indivíduo. No Brasil, como explica Rocha (2015), a proteção à imagem inicialmente se dava por via reflexa, com base nos dispositivos do Código Civil de 1916, notadamente aqueles voltados à reparação de danos morais. Contudo, esse cenário começou a se alterar a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

Com a Constituição de 1988, o direito à imagem passou a ser expressamente reconhecido como um direito fundamental no artigo 5º, incisos V e X, integrando o rol de garantias individuais da pessoa humana. Essa mudança conferiu maior densidade normativa à proteção da imagem, elevando-a a um patamar de inviolabilidade constitucional. Como se observa que esse direito “confere à pessoa o poder de utilizar sua própria imagem, controlá-la e reproduzi-la, seja para fins comerciais ou não” (Dias, Buzato, 2023, p. 2), e mais do que isso, permite que o titular impeça a reprodução indevida ou injustificada, sobretudo quando esta compromete sua integridade moral ou sua identidade social (Brasil, 2002).

Posteriormente, com a entrada em vigor do Código Civil de 2002, o arcabouço jurídico brasileiro passou a consolidar os direitos da personalidade em capítulos específicos, com maior precisão e sistematização. Os artigos 11 a 21 do diploma civil regulamentam os direitos inerentes à pessoa humana, estabelecendo de forma clara a vedação ao uso da imagem sem consentimento do titular, com previsão de indenização nos casos em que esse uso causar dano moral ou material. Tal como afirma Rocha (2015, p. 19), “a imagem, por ser manifestação do ser humano, compreende a exteriorização da personalidade, razão pela qual deve ser protegida contra toda forma de apropriação indevida, especialmente nas relações de trabalho em que há evidente desigualdade entre as partes”.

O avanço das tecnologias da informação, particularmente a internet e as redes sociais, impôs novas e desafiadoras dimensões à proteção do direito à imagem. O fácil acesso aos meios de captação e divulgação de imagens fez com que a utilização não autorizada da imagem se tornasse uma prática recorrente, muitas vezes sem a consciência do dano gerado ao titular. Diante dessa realidade, o consentimento tornou-se um dos elementos mais relevantes no campo da proteção da imagem. Como observa Teffé (2016), “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”.

Por fim, destaca-se que a proteção da imagem também foi reforçada por normativas específicas, como a Lei de Direitos Autorais (Lei nº 9.610/98), cujo artigo 24, inciso VI, assegura ao titular o direito moral de ter sua imagem respeitada, exigindo autorização prévia e expressa para sua utilização (Brasil, 1998). Esse dispositivo jurídico, embora voltado à esfera autoral, oferece importante subsídio para a compreensão do uso da imagem como um bem imaterial e inviolável, cuja exploração econômica ou institucional exige o consentimento formal do titular, especialmente em contextos como o laboral.

Dessa forma, a evolução do direito à imagem no ordenamento jurídico brasileiro reflete não apenas o progresso das normas legais, mas sobretudo a crescente valorização da pessoa humana como centro das relações sociais. A consolidação normativa da imagem como direito da personalidade e a exigência do consentimento informado para seu uso são conquistas fundamentais na construção de uma sociedade que busca equilibrar os avanços tecnológicos com o respeito aos direitos individuais.

### **2.2.2 Direito à imagem**

A imagem, como expressão da personalidade humana, ocupa posição de destaque entre os direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico brasileiro. Ela pode ser definida como a representação visual ou conceitual do indivíduo, incluindo aspectos físicos e atributos morais, que constituem a identidade e personalidade individual. Ela se manifesta tanto no aspecto material como fotografias, vídeos ou reproduções físicas quanto no aspecto imaterial, englobando a reputação, o caráter e os valores associados ao indivíduo. Visto que o conceito de imagem evoluiu ao longo do tempo, especialmente com os avanços tecnológicos, e hoje abrange não apenas a fisionomia do indivíduo, mas também aspectos sociais e morais que se refletem na forma como a imagem é percebida pela sociedade (Castro, 2002).

A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 5º, inciso X, a inviolabilidade da imagem, relacionando-a com os direitos à privacidade, honra e dignidade (Brasil, 1988). Sendo assim, o direito à imagem configura-se como um direito de personalidade essencial para o indivíduo, sendo protegido constitucionalmente como um dos direitos fundamentais. Concomitante, em seu artigo 20, o Código Civil de 2002 declara que qualquer pessoa tem o controle sobre a divulgação ou a utilização da sua imagem, incumbindo indenização por danos morais, se houver violação à dignidade da pessoa ou for usado para fins comerciais (Brasil,

2002). Com isto, é visivelmente claro o reconhecimento da imagem como um bem intelectual, sendo necessário a autorização para a sua utilização comercial.

Autores como Silvio de Salvo Venosa (2022) e Cristiano Chaves de Farias (2019) sustentam que o direito à imagem é intransmissível, irrenunciável e imprescritível, caracterizando-se como um dos pilares do regime dos direitos da personalidade. Ademais, a imagem, como parte dos direitos de personalidade, está intrinsecamente ligada à proteção da dignidade humana. Nesse sentido, qualquer violação ao direito à imagem sem o consentimento do titular configura ofensa à sua dignidade, ensejando responsabilidade civil, uma vez que esses preceitos devem garantir e assegurar a dignidade do ser humano em suas diversas manifestações, seja no âmbito privado ou público.

Portanto, a proteção jurídica conferida ao direito à imagem não apenas assegura a integridade moral e a autonomia da pessoa, mas também impede a sua exploração indevida em contextos que possam violar sua dignidade. Nesse sentido, “a imagem é manifestação da personalidade, com conteúdo visual, e sua proteção jurídica tem por fim impedir a exposição indevida ou exploração não autorizada da pessoa” (Zanin, 2022, p. 22). Assim, o reconhecimento da imagem como um direito fundamental reforça o compromisso do ordenamento jurídico brasileiro com a salvaguarda dos direitos da personalidade, funcionando como um mecanismo essencial de proteção contra abusos que comprometam a esfera íntima e moral do ser humano.

### **2.2.3 Imagem retrato**

O direito à imagem-retrato refere-se à representação física e visual de um indivíduo, englobando fotografias, vídeos e outros registros que capturam a aparência pessoal. Na esfera laboral, a imagem-retrato do empregado adquire especial relevância, principalmente diante do aumento do uso das mídias digitais e da frequente utilização de fotografias e vídeos para fins promocionais e comerciais por parte das empresas.

A proteção jurídica à imagem-retrato no ambiente de trabalho está consolidada em disposições civilistas, que exigem consentimento para o uso da imagem de qualquer pessoa, estabelecendo a possibilidade de compensação em casos de uso inadequado. O Código Civil, ao regular essa questão, enfatiza que a exploração de imagem com finalidades comerciais ou publicitárias, sem a autorização expressa do trabalhador, caracteriza uma violação aos direitos de personalidade, sujeitando o empregador a responsabilidades civis, incluindo indenização por danos materiais e morais, desde que evidenciada a lesão ao direito fundamental do empregado (Nascimento, 2017).

Ademais, o uso da imagem-retrato no contexto trabalhista deve observar com rigor o escopo e a finalidade previamente acordados com o trabalhador, pois uma exposição excessiva ou que ultrapasse o contexto pactuado pode prejudicar sua dignidade e privacidade. Conforme Delgado (2013), o vínculo de subordinação do empregado em relação ao empregador não implica em cessão irrestrita de sua imagem, sendo necessário estabelecer um equilíbrio que preserve ao trabalhador a autonomia sobre sua representação visual, mesmo em um ambiente hierarquicamente estruturado.

Dessa forma, os contratos de trabalho devem incluir, de maneira clara e explícita, as condições e os limites para o uso da imagem-retrato do trabalhador, prevenindo eventuais abusos e garantindo que o empregado seja devidamente informado e tenha controle sobre a forma como sua imagem será utilizada. Tais disposições são fundamentais para evitar conflitos e para assegurar que o direito à imagem do trabalhador seja respeitado integralmente, promovendo um ambiente de trabalho pautado pelo respeito aos direitos individuais e à ética nas relações laborais (Fachin, 2020).

#### **2.2.4 Imagem atributo**

O conceito de "imagem-atributo" abrange a forma como o indivíduo é visto e representado no que diz respeito a qualidades morais e éticas, incluindo valores relacionados à sua reputação e integridade. Enquanto a imagem-retrato trata da representação física do trabalhador, a imagem-atributo refere-se ao conjunto de percepções associadas ao seu caráter, atributos pessoais e profissionais e à maneira como ele é reconhecido socialmente. Para Diniz (2004), o direito à imagem transcende a proteção da integridade física, estendendo-se aos aspectos intangíveis que configuram a essência da personalidade e dignidade individual.

No contexto das relações laborais, a imagem-atributo assume uma função essencial para a preservação da dignidade e reputação do trabalhador. Esse aspecto da imagem não envolve apenas a exposição direta em campanhas ou materiais de divulgação, mas também se relaciona ao reflexo das atitudes e valores pessoais do trabalhador na imagem pública da empresa. O uso inadequado da imagem-atributo pode afetar profundamente a moral do trabalhador e a sua percepção social, uma vez que, em um ambiente de subordinação, ele pode ser pressionado a ceder aspectos de sua personalidade para fins corporativos (Gonçalves, 2014).

Adicionalmente, às disposições legais conferem proteção à imagem em sentido amplo, abordando tanto a exposição física quanto a dimensão moral ligada à representação do indivíduo. O Código Civil estabelece que a pessoa possui o controle sobre o uso de sua imagem,

permitindo a reparação em casos de utilização indevida que comprometam sua honra e dignidade. No âmbito das relações de trabalho, ao conceder o uso de sua imagem-atributo, o trabalhador deve assegurar que o contrato contempla cláusulas que protejam esse direito essencial, minimizando riscos de exposição moral que possam decorrer de práticas empresariais.

Contudo, a ausência de regulamentação específica sobre o uso da imagem-atributo nas relações de trabalho configura uma área de incerteza, onde o empregador pode influenciar indevidamente as características pessoais do empregado. Tal cenário reforça a necessidade de cláusulas bem delineadas nos contratos de trabalho, que estabeleçam os limites para o uso da imagem-atributo, garantindo ao trabalhador o controle sobre aspectos fundamentais de sua identidade e moralidade (Fachin, 2020).

## **2.2.5 Direitos da personalidade e poder diretivo**

### **2.2.5.1 Natureza assimétrica da relação de emprego**

A relação de emprego, juridicamente formalizada por meio do contrato de trabalho, é marcada por elementos essenciais como pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Conforme Luciano Martinez (2013), esse contrato configura-se como um negócio jurídico no qual uma pessoa física obriga-se a prestar serviços pessoais e contínuos, com remuneração, assumindo o empregador os riscos da atividade. Trata-se de um contrato sinalagmático, consensual e de trato sucessivo, em que a prestação laboral se realiza sob dependência hierárquica, revelando-se, portanto, a estrutura verticalizada da relação empregatícia e a natureza essencialmente assimétrica dessa relação jurídica.

A relação empregatícia possui estrutura contratual marcada por profunda assimetria entre as partes, uma vez que o trabalhador, economicamente hipossuficiente, submete-se às ordens do empregador em troca de subsistência. Conforme observa a doutrina, “a subordinação está presente em todos os contratos de trabalho, de forma mais acentuada ou diluída” e caracteriza-se por conferir ao empregador prerrogativas que moldam o desempenho laboral (Carneiro, 2014, p. 74). Essa estrutura contratual legitima o poder diretivo, mas impõe a necessidade de limitar sua atuação para que não viole os direitos fundamentais do trabalhador, entre eles, o direito à imagem.

A desarmonia entre empregado e empregador revela-se principalmente pela subordinação jurídica, elemento caracterizador do vínculo empregatício. Segundo Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 22), essa subordinação compreende a sujeição do trabalhador

à vontade do empregador, que exerce poder de direção, fiscalização, regulamentação e disciplina. Tal desequilíbrio de forças limita significativamente a autonomia da vontade do trabalhador, especialmente em razão da sua dependência econômica, sendo muitas vezes compelido a aceitar imposições contratuais sem qualquer margem de negociação, o que leva à necessidade de forte intervenção protetiva do Estado nas relações laborais.

A subordinação jurídica, embora reconhecida como pilar da relação de emprego, não autoriza o empregador a desconsiderar a dignidade do empregado, tampouco a instrumentalizá-lo como meio de promoção mercadológica. Assim, “a dependência econômica do empregado ao empregador e a subordinação jurídica daquele em face deste” podem comprometer o caráter livre do consentimento, quando este for exigido para o uso de sua imagem (Carneiro, 2014). A doutrina destaca que o consentimento tácito não é suficiente quando há risco de coação implícita, devendo prevalecer a proteção da dignidade e autonomia do trabalhador.

Nesse cenário de desigualdade estrutural, impõe-se a observância rigorosa dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho, com destaque para o direito à imagem. Estes direitos, por sua natureza inalienável, imprescritível e intransmissível, não podem ser negociados ou limitados no curso da relação empregatícia. Como aponta Borges (2005), os direitos de personalidade visam proteger o que é próprio do ser humano, incluindo sua integridade física, intelectual e moral. Assim, a utilização da imagem do trabalhador, sem o devido consentimento, não apenas configura ato ilícito, como também ofende sua dignidade, fundamento central do ordenamento constitucional brasileiro.

O poder diretivo do empregador, embora necessário para a organização produtiva, deve observar limites impostos pelo ordenamento jurídico e pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da boa-fé. Como explica Delgado (2013), esse poder consiste em prerrogativas relativas à direção, regulamentação e disciplina no âmbito interno da empresa, mas não se reveste de caráter absoluto. Sempre que seu exercício implicar violação aos direitos da personalidade, como ocorre no uso indevido da imagem, voz ou nome do empregado, estará configurado o abuso de direito, vedado pelo artigo 187 do Código Civil e pelos princípios constitucionais do trabalho.

#### 2.2.5.2 Subordinação versus autonomia da vontade

A relação de emprego é marcada por um desequilíbrio estrutural entre as partes contratantes, no qual o poder de comando do empregador se impõe à vontade do trabalhador. Nesse contexto, a chamada autoridade jurídica, tradicionalmente denominada subordinação, corresponde à sujeição do empregado ao poder de direção do empregador, abrangendo ordens,

fiscalização e sanções. Conforme aponta Rúbia Zanotelli de Alvarenga, “é por intermédio do exercício do poder empregatício que se concretiza a subordinação jurídica no contexto da relação de emprego” (Alvarenga, 2013). Tal autoridade se apresenta como uma característica essencial do vínculo empregatício, autorizando o empregador a direcionar o trabalho dentro dos limites legais, sem, no entanto, extrapolar para o cerceamento da dignidade e da liberdade do empregado.

Essa assimetria jurídica reflete diretamente na limitação da autonomia da vontade do trabalhador. Delgado (1996). sustenta que:

a liberdade na relação de emprego é sabidamente limitada. Ultrapassada a manifestação de vontade em aderir ao contrato empregatício, o trabalhador tem restringida, substantivamente, a margem de atuação de sua vontade ao longo do vínculo de emprego. (Delgado, 1996, p. 105)

Ou seja, embora haja uma aparência de voluntariedade na celebração do contrato, a prática revela que essa autonomia é severamente condicionada pelas exigências e determinações do empregador. O contrato de trabalho, nesses moldes, aproxima-se de um contrato de adesão, onde a margem de negociação é praticamente inexistente.

A teoria contratualista clássica cede espaço à necessidade de proteção estatal do trabalhador diante de sua hipossuficiência. Sergio Pinto Martins destaca que “em muitos casos, o empregado aceita as imposições do empregador em virtude da dependência econômica que perpassa, majoritariamente, às relações de emprego” (Martins, 2013, p. 103). Diante desse cenário, as normas trabalhistas, de natureza cogente, limitam a atuação do empregador em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. A autonomia da vontade, por essa razão, deve ser compreendida como relativa, sendo sempre mediada pela função social do contrato de trabalho e pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção da parte vulnerável.

Por fim, mesmo diante de eventual autorização para uso da imagem, é imprescindível que essa manifestação de vontade seja livre, informada e específica. Roxana Borges ressalta que “a imagem não se separa do seu titular original, assim como a intimidade”, razão pela qual a cessão de uso deve observar os limites da dignidade da pessoa humana e da boa-fé (Borges, 2010, p. 241). Logo, ainda que o empregado consinta com a utilização de sua imagem, esse consentimento não pode ser presumido ou decorrente de imposição, sob pena de nulidade do ato e responsabilização do empregador. A proteção à imagem, nesse contexto, torna-se um freio necessário ao exercício do poder diretivo, impedindo abusos e assegurando a efetividade dos direitos da personalidade no ambiente laboral.

## 2.3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A utilização da imagem do trabalhador por parte do empregador, sem autorização expressa, continua sendo tema de controvérsia no Judiciário trabalhista brasileiro. A ausência de previsão específica na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca da proteção do direito à imagem em contexto laboral contribui para a formação de entendimentos divergentes, o que demonstra uma margem considerável de insegurança jurídica sobre o tema. As duas sentenças que serão analisadas, ambas contendo pedidos de dano moral em decorrência de veiculação da imagem da empregada sem autorização expressa, conduziram desfechos completamente distintos, embora envolvessem fatos semelhantes.

Desse modo, é demonstrado na sentença da ação trabalhista nº 0001544-79.2024.5.07.0028, proferida na 2ª Vara do Trabalho da Região do Cariri:

“[...] a Reclamante alega que a Reclamada continuou a usar, de forma indevida, o nome e imagem da Reclamante nas suas redes sociais como Instagram, violando direitos da personalidade, em especial o personalíssimo à imagem. Em sua defesa, a Reclamada alega que a instituição apenas procedeu com uso da imagem da autora para publicidade em seus canais de comunicação, situação que foi devidamente autorizada tacitamente pela Reclamante, que tinha total conhecimento da destinação das imagens, pelo que aceitou realizar as fotografias, e não havendo ainda que se falar em dano ocasionado com a publicização das fotos nas redes sociais da Reclamada. A Reclamante, ao negar a referida autorização, como no presente caso, transfere o ônus de provar à prévia autorização de utilização de sua imagem ao empregador. A alegação de autorização tácita, por parte da empresa, não é suficiente para desconstituir o direito da autora. O uso indevido da imagem do trabalhador, sem qualquer autorização do titular, constitui violação desse direito, e, via de consequência, um dano, o qual é passível de reparação civil, nos termos dos artigos 5º, X, da Constituição Federal arts 20 e 186 do Código Civil. Contudo, é de se destacar que a autora junta aos autos uma única foto, durante o período da prestação de serviços que foi publicada no instagram (15c5f47). Nessa foto, a autora, sorridente, está ao lado de alunos. Não custa lembrar que a autora como coordenadora de um único tinha papel de divulgar e promover o curso. A meu ver, a publicação da reclamada não ofendeu a imagem da obreira e muito menos prejudica-a. Ao contrário, a sua divulgação promove a autora como profissional. Diante disso, julgo improcedente.” (TRT 7º, Ação trabalhista nº 0001544-79.2024.5.07.0028, Noelia Kally. 03/09/2024, p. 16).

No caso, a reclamante alegou o uso indevido de sua imagem institucional após o encerramento do vínculo empregatício, sem consentimento, solicitando indenização por danos morais. A empresa, em sua defesa, sustentou a existência de anuência tácita, uma vez que a trabalhadora participou espontaneamente das fotos e, supostamente, sabia da finalidade promocional das imagens.

Contudo, embora o próprio juiz tenha reconhecido que o uso indevido da imagem, sem autorização, constitui violação a direito da personalidade e enseja reparação nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, e dos artigos 20 e 186 do Código Civil, a decisão final foi pela improcedência do pedido. A justificativa foi de que a autora aparece sorridente na imagem, ao lado de alunos, e que sua função como professora e coordenadora institucional

legitimaria a divulgação. Essa decisão incorre em uma interpretação subjetiva do que constituiria consentimento, além de ignorar o fato de que a simples ausência de oposição expressa não configura autorização tácita, especialmente quando se está diante de uma relação de trabalho marcada por notória desigualdade entre as partes.

Na visão de Rocha (2015), a imagem deve ser compreendida como uma manifestação da personalidade e, portanto, merece proteção jurídica plena contra qualquer forma de apropriação indevida, sobretudo nas relações de trabalho, marcadas por profunda desigualdade entre as partes. Nesse contexto, a ausência de um contrato que regulamente expressamente o uso da imagem, bem como a inexistência de comprovação de que a reclamante concordou, por escrito, com a veiculação de sua imagem em redes sociais, deveria ter conduzido a um juízo de procedência do pedido, considerando a violação a um direito personalíssimo.

Em contrapartida, a segunda sentença apresenta uma compreensão mais alinhada com os direitos da personalidade e com os princípios constitucionais da dignidade humana e da inviolabilidade da imagem, ela é apresentada na sentença da ação trabalhista nº 0001045-68.2024.5.07.0037, proferida na 3ª Vara do Trabalho da Região do Cariri:

“[...] A reclamante, Maria Camily Laurindo de Sousa, alega que durante o período laboral, houve o uso de sua imagem sem a sua autorização expressa e com finalidade comercial. Afirma que os vídeos que produziu foram utilizados para a captação de clientela por meio da rede social "Instagram", destacando que a utilização e a permanência de sua imagem dependiam de autorização expressa, sendo que a atitude da empresa violou seu direito à personalidade. Requer, com base em tais afirmações, o pagamento de indenização por dano moral. O reclamado não impugnou os fatos alegados. Analisando a prova documental juntada aos autos (fls. 42), verifico que a reclamante teve sua imagem utilizada pela empresa, não havendo prova de que essa veiculação fora autorizada pela ex-empregada. Verifico também que a reclamante notificou extrajudicialmente a reclamada, por mensagens de whatsapp, para que esta cessasse a veiculação de sua imagem, mas mesmo ciente, a reclamada insistiu na conduta. A indenização por danos morais está prevista e assegurada no artigo 5º, X, da Constituição Federal e artigo 159, do Código Civil. [...] É importante destacar que o dano neste caso é considerado evidente, pois viola um direito constitucionalmente protegido da personalidade, conforme estabelecido na Súmula 403 do Superior Tribunal de Justiça (STJ). No caso em questão, é incontestável que a empresa demandada utilizou a imagem da reclamante em campanha publicitária durante e após o término do contrato de trabalho, visando lucro comercial. Nessa linha, estando presente o abuso do direito, pois sem autorização específica e inexistente contraprestação para o uso de campanhas publicitárias, evidenciada está a lesão à personalidade da reclamante, fazendo jus à indenização por danos morais.” (TRT 7º, Ação trabalhista nº 0001045-68.2024.5.07.0037, Naira Pinheiro. 20/09/2024, p. 4)

O magistrado, ao apreciar o caso, reconheceu que a veiculação da imagem da trabalhadora em redes sociais da empresa, com nítida finalidade publicitária, mesmo após a notificação extrajudicial enviada pela reclamante requerendo a cessação imediata da exposição, configurou violação ao direito à imagem, protegido constitucionalmente pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, e regulamentado pelo artigo 20 do Código Civil. A decisão judicial

conferiu centralidade à proteção do direito da personalidade da empregada, reconhecendo a gravidade da conduta da empresa ao manter a divulgação indevida mesmo ciente da ausência de autorização formal. Diante da inexistência de consentimento expresso e da exploração econômica evidenciada, o juízo entendeu configurado o dano moral *in re ipsa*, isto é, presumido pela própria violação, determinando a condenação do empregador ao pagamento de indenização. Tal posicionamento evidencia uma interpretação mais alinhada com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da inviolabilidade dos direitos personalíssimos, conferindo efetividade à tutela jurídica do trabalhador frente a práticas abusivas no âmbito das relações laborais.

O contraste entre as decisões revela uma problemática já discutida por Dias e Buzato (2023), que apontam a ausência de uma regulamentação específica na legislação trabalhista quanto ao uso da imagem do empregado como fator de insegurança jurídica. Essa lacuna normativa, segundo as autoras, tem possibilitado interpretações judiciais divergentes, muitas vezes pautadas em elementos subjetivos, como a expressão corporal do trabalhador na imagem ou a alegação de que sua exposição teria contribuído para sua valorização profissional. As autoras também destacam que a imagem deve ser compreendida como um bem intelectual, o que impõe, como requisito indispensável, a obtenção de autorização formal para sua utilização com finalidades comerciais.

Além disso, o entendimento de que a imagem do trabalhador pode ser utilizada por se tratar de “divulgação institucional” ignora a função de proteção atribuída aos direitos da personalidade. A Constituição de 1988 consagra, em seu artigo 1º, inciso III, o princípio da dignidade da pessoa humana, e não admite que o consentimento seja presumido ou extraído do silêncio do empregado. Isso é reforçado pela jurisprudência do STJ, especialmente por meio da Súmula 403, que estabelece que “independe de prova do prejuízo a indenização pela publicação não autorizada da imagem de pessoa com fins econômicos”.

De acordo com Ramos (2022), o uso da imagem do empregado para fins promocionais ou comerciais exige consentimento expresso, livre e documentado, além de compensação financeira proporcional à exposição. Tal exigência visa evitar situações de coação velada, comuns em relações hierarquizadas, em que o trabalhador, temendo represálias, se vê obrigado a participar de campanhas publicitárias sem manifestação clara de vontade.

Por fim, as decisões contrastantes demonstram que o tratamento da imagem do trabalhador nas relações de trabalho ainda carece de critérios normativos mais objetivos. A criação de um marco legal específico no âmbito da CLT poderia reduzir os riscos de interpretações arbitrárias e garantir segurança jurídica tanto para empregados quanto para

empregadores. Enquanto isso não ocorre, decisões como a que desconsidera a ausência de autorização expressa, sob o argumento da “aparência amigável” da imagem, acabam por enfraquecer os direitos fundamentais do trabalhador e banalizar a proteção à sua dignidade pessoal.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo central examinar a proteção jurídica conferida ao direito à imagem nas relações de trabalho, analisando o conflito entre a autonomia da vontade do trabalhador e o poder diretivo do empregador. Partiu-se da hipótese de que a utilização da imagem do empregado para fins institucionais ou comerciais, sem consentimento expresse, constitui violação aos direitos da personalidade e enseja responsabilização civil por danos morais. Ao longo da pesquisa, foram utilizados dispositivos constitucionais e civis, bem como decisões judiciais contrastantes, que permitiram comprovar a hipótese inicial de forma substancial. Observou-se que, embora a legislação reconheça o direito à imagem como inviolável, a falta de regulamentação trabalhista específica tem produzido decisões judiciais díspares e, por vezes, contraditórias, que prejudicam a uniformidade e a efetividade da proteção jurídica.

Durante a investigação, foi possível observar que o uso da imagem do trabalhador sem autorização formal viola não apenas sua privacidade, mas sua dignidade enquanto sujeito de direito. A jurisprudência analisada revelou casos em que houve reparação por danos morais diante da ausência de autorização e da finalidade comercial da exposição, enquanto outros julgados, mesmo reconhecendo o uso indevido da imagem, afastaram a indenização com base em critérios subjetivos, como o comportamento do trabalhador na imagem divulgada. Essas decisões divergentes ilustram a fragilidade da tutela jurídica em contextos laborais e reforçam a necessidade de que o Judiciário adote critérios mais objetivos, compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da privacidade e da proteção à personalidade.

Verificou-se, também, que o contrato de trabalho, em razão da subordinação e da desigualdade de forças entre as partes, não pode ser interpretado como espaço de plena liberdade contratual no que se refere ao consentimento para o uso da imagem. O simples fato de o trabalhador não se opor à exposição de sua imagem, durante ou após o vínculo empregatício, não pode ser considerado uma autorização tácita, sobretudo diante do temor de retaliações. Como apontado na literatura e na jurisprudência mais garantista, a validade do consentimento exige forma escrita, específica e livre de vícios. Essa exigência não pode ser relativizada com base em supostos benefícios à imagem do trabalhador ou pela função

institucional que exerce. Tal interpretação compromete o núcleo essencial dos direitos da personalidade.

Com base nos achados da pesquisa, conclui-se que a ausência de regulamentação específica sobre o uso da imagem do trabalhador contribui para a insegurança jurídica nas relações laborais. Por consequência, recomenda-se ao legislador a inclusão, na Consolidação das Leis do Trabalho, de dispositivos que delimitem o uso da imagem nas relações de emprego, estipulando requisitos formais de consentimento e garantindo compensações em caso de utilização com finalidade econômica. Além disso, sugere-se que os operadores do direito adotem uma postura mais protetiva frente ao trabalhador, especialmente ao julgar ações envolvendo a exploração midiática da imagem em redes sociais e plataformas institucionais. Futuras pesquisas podem aprofundar a discussão sobre a compensação financeira pelo uso reiterado da imagem, assim como investigar os limites da exposição em contratos atípicos, como os dos chamados “influenciadores corporativos”.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2011.

BITTAR, Carlos Alberto. **Direitos da personalidade**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 15/02/2025

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 11 jan. 2002. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2002/lei-10406-10-janeiro-2002-432893-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 18/02/2025

CASTRO, Mônica Neves. **Honra, Imagem, Vida Privada e Intimidade, em Colisão com outros Direitos**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. Disponível em <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:livro:2002;000615776>. Acesso em 23/02/2025

CHAVES DE FARIAS, Cristiano; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: parte geral**. 16. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Poder Empregatício**. São Paulo: LTr, 1994.

DIAS, Gizelle Silva; 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, v. 9, n. 10, p. 1-6, 2023.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2004..

FACHIN, Luiz Edson. **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2017.

RAMOS, Rafael Teixeira. Empregado tem direito pela exposição digital de imagem, voz ou nome? 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/empregadotem-direito-pela-exposicao-digital-imagem-voz-nome-18032022>. Acesso em: 30/03/2025

ROCHA, Círlia Natasha Lucena da; MOURA, Antonio Gleydson Gadelha de Direito à imagem no contrato de trabalho. Natal: 2015. 55 p. Monografia (Especialização)UERN, Faculdade de Direito

ROCHA, Leonardi Costa da. **Direitos da personalidade: imagem, nome, honra e vida privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. 4. ed. São Paulo: Método, 2019.

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). Acesso em: 29/03/2025.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: **direitos reais**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direitos da personalidade**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. (Coleção Direito Civil, v. 1).

WARREN, Samuel D. **The right to privacy**. Harvard Law Review, Cambridge, v. 4, n. 5, p. 193–220, Dec. 1890. Disponível em: <https://www.cs.cornell.edu/~shmat/courses/cs5436/warren-brandeis.pdf>. Acesso em: 20/05/2025.

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](https://www.cidhcoimbra.com/_files/ugd/8f3de9_e279b094b39e4595941ef6c8ef8dccc1.pdf).

Acesso em: 19/02/2023

ZANIN, Leonardo Estevam de Assis. A imagem como direito fundamental e a sua tutela nas relações de trabalho. **Revista de Direitos Sociais e Políticas Públicas**, v. 10, n. 3, p. 85–102, set.–dez. 2022. Disponível em: <https://seer.uniube.br/index.php/rdspp/article/view/13773>.

Acesso em: 22/02/2025.

## APÊNDICE A

### TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA ENTREGA DA VERSÃO FINAL DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC II) DO CURSO DE DIREITO

Eu, KARINNE DE NORÕES MOTA, professor titular do **Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO**, orientador do Trabalho do aluno CAIO MARTINS GALDINO, do Curso de Direito, **AUTORIZO** a **ENTREGA** da versão final do Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) do aluno supracitado, para análise da Banca Avaliadora, uma vez que o mesmo foi por mim acompanhado e orientado, sob o título **DIREITO À IMAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: entre a autonomia da vontade e o poder diretivo**.

Informo ainda que o mesmo não possui plágio, uma vez que eu mesmo passei em um antiplágio.

Juazeiro do Norte-CE, 26/6/2025

Karinne de Norões Mota

Assinatura do professor