

**A RELAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O DIREITO À
IMAGEM DO EMPREGADO: uma análise à luz da imposição da participação do
empregado na produção de conteúdos digitais para divulgação da atividade empresarial
nas redes sociais.**

Carolina Silva¹

Artur Wagner Faria Mascarenhas²

Resumo: A presente pesquisa analisa os limites do poder diretivo do empregador frente ao direito à imagem do empregado nas relações de trabalho contemporâneas. O estudo examina a utilização da imagem do trabalhador em campanhas institucionais e conteúdos digitais, especialmente nas redes sociais, diante da crescente expansão das estratégias de marketing empresarial em plataformas como Instagram, Facebook e Tik Tok. A pesquisa fundamenta-se na Constituição Federal, no Código Civil, na doutrina trabalhista e na análise jurisprudencial, evidenciando que a utilização da imagem do empregado exige consentimento prévio, expresso e inequívoco. Conclui-se que a subordinação jurídica e a dependência econômica podem comprometer a liberdade de manifestação da vontade do trabalhador, tornando ilícita a exploração de sua imagem sem autorização válida. Verificou-se, ainda, a existência de entendimentos jurisprudenciais divergentes, circunstância que reforça a necessidade de delimitação normativa mais objetiva acerca da proteção do direito à imagem nas relações laborais contemporâneas.

Palavras-Chave: Poder diretivo do empregador; Direito à imagem; Relação de emprego; Direitos da personalidade.

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Afya de Sete Lagoas/MG

² Mestrando no PPGD Stricto Sensu em Proteção dos Direitos Fundamentais – UIT. Bacharel em Direito pela Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas e Bacharel em Geografia pela Universidade Federal de Viçosa.

Sumário: Introdução; 2. A utilização da imagem do empregado: análise de caso concretos; 3. Noções acerca do poder diretivo do empregador e seus limites nas relações de trabalho; 4. Direito à imagem: um direito fundamental aplicado às relações de trabalho; Considerações Finais; Referências; Agradecimentos.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho contemporâneas vêm passando por profundas transformações em razão do avanço das tecnologias digitais e da crescente utilização das redes sociais como instrumentos de promoção empresarial. Nesse contexto, tornou-se cada vez mais frequente a inserção de empregados em campanhas institucionais, vídeos promocionais e conteúdos digitais destinados à divulgação da atividade econômica das empresas em plataformas como Instagram, TikTok e demais redes sociais. Tal realidade ampliou as hipóteses de utilização da imagem do trabalhador no ambiente laboral e trouxe novos desafios para a delimitação dos limites jurídicos da atuação patronal.

A discussão ultrapassa a mera utilização de ferramentas digitais pelas empresas e insere-se em problemática mais ampla relacionada à tensão existente entre o exercício do poder diretivo do empregador e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Embora o empregador possua prerrogativas necessárias à organização, fiscalização e disciplina da atividade econômica, o exercício desse poder encontra limites nos direitos da personalidade assegurados ao empregado, entre os quais se destaca o direito à imagem. Assim, a utilização da imagem do trabalhador para fins institucionais, publicitários ou mercadológicos exige análise cuidadosa acerca da compatibilidade entre os interesses empresariais e a tutela da dignidade da pessoa humana.

O poder diretivo, conforme leciona Delgado (2019), constitui prerrogativa inerente ao empregador para organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação de serviços, viabilizando o funcionamento da atividade econômica. Todavia, esse poder não possui caráter absoluto, devendo ser exercido em conformidade com os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador pela Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando proteção jurídica aos direitos da personalidade também no âmbito das relações privadas, inclusive nas relações de trabalho.

A problemática torna-se ainda mais sensível diante da desigualdade estrutural existente na relação de emprego. A subordinação jurídica e a dependência econômica do trabalhador frequentemente comprometem o exercício de sua vontade autônoma, especialmente quando a

participação em conteúdos digitais passa a ser exigida, ainda que de forma indireta, como expectativa inerente ao ambiente de trabalho. Conforme destaca Sérgio Pinto Martins (2013), a subordinação limita significativamente a liberdade do empregado, circunstância que exige interpretação restritiva sempre que houver risco de violação aos seus direitos fundamentais.

Sob essa perspectiva, a utilização da imagem do empregado não pode ser presumida como consequência natural do contrato de trabalho. Roxana Borges (2010) sustenta que os direitos da personalidade permanecem vinculados ao seu titular e não podem sofrer limitações incompatíveis com a dignidade da pessoa humana. Assim, a autorização para utilização da imagem exige consentimento livre, específico e inequívoco, sobretudo quando destinada à exploração econômica ou à divulgação institucional da empresa.

A relevância da presente pesquisa justifica-se pela ausência de regulamentação específica na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da utilização da imagem do trabalhador em ambiente digital, circunstância que contribui para a formação de entendimentos jurisprudenciais divergentes e para significativa insegurança jurídica nas relações laborais contemporâneas. Além disso, o crescimento das estratégias de marketing digital intensificou situações em que empregados passaram a ser utilizados como instrumentos de promoção empresarial, muitas vezes sem plena liberdade para recusar sua participação em conteúdos destinados às redes sociais corporativas.

Diante disso, o presente trabalho possui como objetivo analisar a relação entre o poder diretivo do empregador e o direito à imagem do empregado, especialmente à luz da imposição da participação do trabalhador na produção de conteúdos digitais destinados à divulgação da atividade empresarial nas redes sociais. Busca-se compreender os fundamentos jurídicos do poder diretivo do empregador e seus limites constitucionais, bem como examinar a proteção conferida ao direito à imagem enquanto direito da personalidade aplicável às relações de trabalho. Também se busca examinar criticamente os impactos das novas tecnologias e das redes sociais nas relações de trabalho, com enfoque na validade do consentimento do empregado diante da subordinação jurídica e da dependência econômica características do vínculo empregatício.

Para tanto, a pesquisa desenvolve-se a partir da análise doutrinária, constitucional e jurisprudencial acerca do tema, com especial enfoque nas novas formas de exposição do trabalhador no ambiente digital. Pretende-se demonstrar que a utilização da imagem do empregado sem autorização válida configura violação aos direitos da personalidade e abuso do poder diretivo, ensejando responsabilização civil do empregador e reafirmando a necessidade de proteção da dignidade da pessoa humana nas relações laborais contemporâneas.

A presente pesquisa caracteriza-se como estudo de natureza qualitativa, desenvolvido por meio do método dedutivo, a partir da análise da relação entre o poder diretivo do empregador e o direito à imagem do empregado no contexto das relações laborais contemporâneas. O trabalho possui caráter bibliográfico, documental e jurisprudencial, fundamentando-se na interpretação de dispositivos constitucionais, normas infraconstitucionais, doutrina trabalhista e civilista, bem como na análise de decisões judiciais relacionadas à utilização da imagem do trabalhador em conteúdos digitais e campanhas institucionais.

A pesquisa bibliográfica foi realizada com base em obras de autores relevantes do Direito do Trabalho e dos direitos da personalidade, dentre os quais Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Sergio Pinto Martins, Roxana Borges e Maria Cristina Zainaghi, permitindo a construção do referencial teórico acerca dos limites do poder diretivo do empregador e da proteção jurídica conferida ao direito à imagem nas relações de emprego.

Além disso, utilizou-se a pesquisa documental mediante análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, do Código Civil e de entendimentos jurisprudenciais proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Superior Tribunal de Justiça, especialmente em casos envolvendo utilização da imagem do empregado para fins econômicos e publicitários.

Nesta pesquisa, ferramentas de Inteligência Artificial (IA) foram estrategicamente integradas para elevar a eficiência, a qualidade e a precisão do processo científico. O Chat GPT, desenvolvido pela OpenAI, foi utilizado para sugerir a estrutura das ideias, análise e visualização de dados, permitindo o processamento eficiente de grandes conjuntos de informações. É importante ressaltar que o conteúdo desta pesquisa é autoral, com a ferramenta de IA desempenhando um papel de suporte, otimizando fluxos de trabalho e reforçando o rigor científico, sem substituir a autoria ou a originalidade do estudo.

2 A UTILIZAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO: análise de caso concreto

A análise da utilização da imagem do empregado no ambiente laboral exige, como ponto de partida, a observação de situações concretas que evidenciem o conflito existente entre o exercício do poder diretivo do empregador e a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador. Nesse contexto, a jurisprudência trabalhista desempenha papel fundamental na construção de parâmetros jurídicos capazes de delimitar a atuação patronal, especialmente diante do aumento de demandas relacionadas à exposição da imagem do empregado.

A evolução das dinâmicas empresariais, impulsionada pela intensificação das estratégias de marketing e pela ampliação do uso de ferramentas digitais, expandiu significativamente a utilização da imagem do trabalhador para além das finalidades estritamente laborais. Se anteriormente essa prática se restringia, em regra, a campanhas publicitárias pontuais, atualmente observa-se a inserção contínua do empregado em conteúdos institucionais vinculados às redes sociais e plataformas digitais da empresa. Tal realidade evidencia a necessidade de uma análise jurídica mais criteriosa, sobretudo quando a exposição ocorre sem autorização válida.

A crescente utilização da imagem de empregados em campanhas institucionais, redes sociais corporativas e estratégias de marketing empresarial intensificou os debates acerca dos limites do poder diretivo do empregador e da efetiva proteção dos direitos da personalidade nas relações de trabalho. Embora a Constituição Federal de 1988 assegure expressamente a inviolabilidade da imagem, da intimidade e da vida privada, nos termos do artigo 5º, inciso X (CRFB/1988), ainda inexiste disciplina específica na Consolidação das Leis do Trabalho acerca da utilização da imagem do trabalhador em contexto laboral, circunstância que contribui para a formação de entendimentos jurisprudenciais divergentes e para significativa insegurança jurídica sobre a matéria.

Nesse cenário, a análise de decisões judiciais revela importante oscilação interpretativa quanto aos requisitos necessários para caracterização da violação ao direito à imagem do empregado. Em casos envolvendo situações fáticas semelhantes, os tribunais trabalhistas têm adotado soluções distintas, especialmente no que se refere à validade do consentimento do trabalhador e à configuração do dano moral decorrente da utilização indevida de sua imagem.

A primeira decisão analisada refere-se à Reclamação Trabalhista nº 0001544-79.2024.5.07.0028, julgada pela 2ª Vara do Trabalho da Região do Cariri. Na demanda, a reclamante sustentou que sua imagem permaneceu sendo utilizada nas redes sociais da empresa após o encerramento do vínculo empregatício, sem autorização expressa, requerendo indenização por danos morais em razão da violação ao direito à imagem e aos direitos da personalidade. Em sua defesa, a reclamada alegou a existência de autorização tácita, argumentando que a trabalhadora participou espontaneamente das fotografias e possuía ciência acerca da finalidade institucional e publicitária das imagens divulgadas. Ao apreciar a controvérsia, o juízo reconheceu que a utilização indevida da imagem do trabalhador, sem autorização, configura violação aos direitos da personalidade e pode ensejar reparação civil. Todavia, entendeu que, no caso concreto, não teria havido ofensa apta a justificar indenização, conforme demonstrado no trecho abaixo:

[...] 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).

Embora a própria sentença tenha reconhecido que o uso indevido da imagem sem autorização constitui violação ao direito da personalidade, nos termos do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, bem como dos artigos 20 e 186 do Código Civil de 2002, o pedido foi julgado improcedente sob o fundamento de que a reclamante aparecia “sorridente” nas fotografias e exercia função institucional relacionada à divulgação do curso ofertado pela empresa.

Entende-se que tal posicionamento do juízo revela interpretação excessivamente subjetiva acerca da manifestação de vontade do trabalhador, sobretudo porque a ausência de oposição expressa não pode ser automaticamente convertida em autorização válida para exploração econômica da imagem. A decisão desconsidera a desigualdade estrutural inerente à relação empregatícia e ignora que a subordinação jurídica compromete, em muitos casos, a liberdade real de manifestação de vontade do empregado.

Nesse sentido, entende-se que a mera participação do trabalhador em fotografias institucionais não possui aptidão suficiente para legitimar a utilização continuada de sua imagem para fins promocionais, especialmente após o encerramento do vínculo empregatício. A interpretação adotada na decisão acaba relativizando a proteção constitucional conferida aos direitos da personalidade, reduzindo o consentimento a uma presunção incompatível com os princípios da dignidade da pessoa humana e da autonomia privada.

Conforme sustenta Rocha (2015), a imagem constitui projeção da própria personalidade humana, razão pela qual sua utilização exige tutela jurídica rigorosa, sobretudo nas relações laborais, marcadas por evidente desequilíbrio entre empregado e empregador. Sob essa perspectiva, defende-se que a inexistência de autorização expressa, objetiva e específica deveria conduzir ao reconhecimento da ilicitude da conduta patronal, independentemente de eventual interpretação subjetiva acerca da expressão corporal da trabalhadora nas imagens divulgadas.

Em sentido diverso, a segunda decisão analisada, proferida nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0001045-68.2024.5.07.0037, pela 3ª Vara do Trabalho da Região do Cariri, adotou posicionamento mais compatível com a proteção constitucional dos direitos da personalidade e com os limites impostos ao exercício do poder diretivo patronal. Na hipótese, a reclamante alegou que sua imagem foi utilizada pela empresa em vídeos e publicações divulgados na rede social Instagram, com finalidade eminentemente comercial e voltada à captação de clientela, sem que houvesse autorização expressa para tal utilização. Ao apreciar o caso concreto, o magistrado reconheceu que a exploração da imagem da trabalhadora extrapolou os limites do poder diretivo, sobretudo diante da ausência de consentimento específico e da permanência da divulgação mesmo após manifestação contrária da empregada, conforme se observa no seguinte trecho da decisão:

[...] 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)

Ao apreciar o caso, o magistrado reconheceu que a empresa utilizou a imagem da empregada em campanhas publicitárias durante e após o vínculo empregatício sem

comprovação de consentimento formal. Restou demonstrado, ainda, que a trabalhadora notificou extrajudicialmente a empresa para cessar a divulgação de sua imagem, sem que a conduta ilícita fosse interrompida. Diante desse contexto, a sentença reconheceu a configuração do dano moral decorrente da própria violação ao direito da personalidade, aplicando entendimento consolidado na Súmula 403 do Superior Tribunal de Justiça, segundo a qual independe de prova do prejuízo a indenização decorrente da publicação não autorizada da imagem de pessoa com finalidade econômica.

Entende-se que a segunda decisão mostra-se mais adequada à ordem constitucional contemporânea, especialmente porque reconhece que a utilização da imagem do trabalhador para fins mercadológicos exige consentimento expresso, específico e inequívoco. Além disso, confere centralidade à dignidade da pessoa humana e à proteção dos direitos da personalidade, afastando a possibilidade de relativização do consentimento em razão da subordinação jurídica existente na relação de emprego.

O contraste entre as decisões evidencia a persistência de significativa insegurança jurídica acerca do tema. Conforme observam Dias e Buzato (2023), a ausência de regulamentação específica sobre a utilização da imagem do empregado nas relações de trabalho favorece interpretações divergentes, frequentemente baseadas em critérios subjetivos e incompatíveis com a proteção constitucional da personalidade.

Essa problemática torna-se ainda mais relevante diante das transformações tecnológicas e da crescente inserção das redes sociais no ambiente empresarial. A intensificação das estratégias de marketing digital ampliou significativamente as hipóteses em que empregados passam a ser utilizados como instrumentos de promoção institucional, muitas vezes sem plena consciência das consequências decorrentes da divulgação permanente de sua imagem em ambientes virtuais.

Nessas hipóteses, o consentimento assume papel central. Todavia, não se pode ignorar que a autonomia da vontade do empregado encontra-se substancialmente limitada pela própria estrutura da relação empregatícia. Conforme destaca Maria Cristina Zainaghi (2022), a utilização da imagem do trabalhador exige consentimento livre e inequívoco, circunstância incompatível com situações marcadas por formas diretas ou indiretas de coerção decorrentes da subordinação jurídica.

Além disso, a exploração econômica da imagem do trabalhador sem autorização específica representa verdadeiro desvio da finalidade do contrato de trabalho. A força de trabalho contratada não se confunde com os atributos da personalidade do empregado, razão pela qual a utilização de sua imagem extrapola os limites ordinários da prestação laboral. Nesse

contexto, a exigência de participação em vídeos promocionais, campanhas institucionais ou conteúdos digitais destinados à publicidade empresarial não pode ser considerada obrigação implícita do contrato de emprego.

Conforme leciona Roxana Borges (2010), os direitos da personalidade possuem natureza extrapatrimonial e não podem sofrer limitações incompatíveis com a dignidade da pessoa humana. Assim, ainda que exista autorização para utilização da imagem, ela deve ser interpretada restritivamente, observando finalidade específica, limitação temporal e respeito à integridade moral do trabalhador.

Ademais, a circulação de imagens em plataformas digitais amplia significativamente os riscos de exposição indevida, constrangimentos públicos e perpetuação do conteúdo em ambientes virtuais, circunstâncias que tornam ainda mais necessária a observância rigorosa aos limites impostos pelos direitos fundamentais.

Diante disso, verifica-se que o direito à imagem do empregado constitui importante mecanismo de contenção do poder diretivo patronal, impedindo que o trabalhador seja reduzido a mero instrumento de exploração econômica ou de promoção mercadológica da empresa. A legitimidade do poder diretivo não decorre exclusivamente de sua previsão legal, mas sobretudo da forma como é exercido, devendo sempre observar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proporcionalidade, da boa-fé e da proteção aos direitos da personalidade.

Evidencia-se a necessidade de construção de parâmetros normativos objetivos acerca da utilização da imagem do trabalhador nas relações laborais contemporâneas. A criação de disciplina específica no âmbito da legislação trabalhista contribuiria para reduzir interpretações arbitrárias e fortalecer a segurança jurídica, assegurando proteção mais efetiva aos direitos fundamentais do empregado frente às novas formas de exploração econômica decorrentes do ambiente digital.

O presente trabalho comunga da perspectiva de que a exigência de autorização para utilização da imagem não constitui mera formalidade contratual, mas verdadeiro instrumento de tutela da autonomia individual do empregado frente à desigualdade estrutural característica da relação de emprego. Fato que, no contexto contemporâneo das relações de trabalho, marcado pela subordinação jurídica e pela dependência econômica do empregado, o consentimento nem sempre se manifesta de maneira plenamente livre.

A incorporação dos direitos fundamentais às relações de trabalho impõe, portanto, uma releitura da própria noção de subordinação jurídica. A limitação da liberdade do empregado no âmbito da relação laboral evidencia a necessidade de proteção de seus direitos fundamentais

diante do exercício do poder empregatício. Nesse sentido, Delgado (1996, p. 105) afirma que “A liberdade na relação de emprego é sabidamente limitada.”

Tal assertiva evidencia que a própria estrutura da relação empregatícia estabelece cenário de vulnerabilidade jurídica e econômica capaz de comprometer, em determinadas circunstâncias, a livre manifestação da vontade do trabalhador. Por essa razão, o exercício do poder diretivo deve ser interpretado à luz dos direitos fundamentais e dos direitos da personalidade do empregado, especialmente quando o empregador extrapola os limites da organização e da fiscalização da atividade laboral para alcançar aspectos inerentes à esfera pessoal do trabalhador. Essa problemática torna-se ainda mais sensível nas hipóteses de utilização da imagem do empregado para fins econômicos, publicitários ou institucionais.

No contexto das relações laborais contemporâneas, é cada vez mais frequente a inserção de empregados em conteúdos digitais destinados à promoção empresarial em plataformas como Instagram, TikTok e demais redes sociais. Contudo, em diversas situações, a participação do trabalhador não decorre de manifestação de vontade plenamente livre, mas do receio de sofrer consequências negativas no ambiente de trabalho, como restrições profissionais, constrangimentos internos ou até mesmo a perda do emprego. A desigualdade estrutural característica da relação empregatícia, somada à subordinação jurídica inerente ao vínculo laboral, fragiliza a autonomia do empregado e compromete a validade do consentimento eventualmente concedido para utilização de sua imagem.

Nessas circunstâncias, evidencia-se a ilicitude da exploração da imagem do trabalhador quando ausente autorização livre, específica e inequívoca. As premissas firmadas pelo entendimento jurisprudencial anteriormente analisado mostram-se plenamente aplicáveis às práticas empresariais contemporâneas relacionadas à gravação de vídeos promocionais, participação em campanhas institucionais e produção de conteúdos digitais voltados ao fortalecimento da marca corporativa. Embora frequentemente justificadas como estratégias legítimas de marketing e posicionamento empresarial, tais práticas não podem se sobrepor aos direitos da personalidade do empregado nem legitimar a utilização de sua imagem sem observância dos requisitos legais e constitucionais de proteção à dignidade da pessoa humana.

A exigência, ainda que indireta, de participação do trabalhador em conteúdos destinados à divulgação da empresa revela manifestação contemporânea de abuso do poder diretivo, na medida em que a exposição da imagem passa a integrar, de forma implícita, as expectativas do ambiente laboral. Todavia, a prestação de serviços não se confunde com cessão automática dos direitos da personalidade do empregado, inexistindo autorização tácita decorrente da própria relação de emprego. O contrato de trabalho não possui aptidão para afastar garantias

fundamentais asseguradas constitucionalmente, sobretudo aquelas relacionadas à proteção da imagem, da intimidade e da dignidade do trabalhador.

Desse modo, a controvérsia analisada não deve ser compreendida como situação isolada, mas como expressão de problemática estrutural intensificada pelo avanço das tecnologias digitais e pela crescente inserção das redes sociais no ambiente corporativo. Ainda que sob novas formas de exposição e divulgação, a utilização indevida da imagem do empregado preserva a mesma essência jurídica: a violação de direito da personalidade mediante exploração econômica não autorizada de forma plena, inequívoca e livre de vícios.

Assim, a jurisprudência examinada fornece relevante fundamento para a delimitação dos contornos jurídicos do poder diretivo do empregador, demonstrando que seu exercício encontra limites claros quando confrontado com os direitos fundamentais do trabalhador. A partir dessa compreensão, torna-se possível avançar para a análise teórica do poder diretivo e de suas limitações, bem como para o aprofundamento do direito à imagem enquanto direito da personalidade, temas que serão desenvolvidos nos capítulos seguintes, com especial atenção às novas formas de utilização da imagem no contexto digital e às repercussões jurídicas decorrentes dessa prática.

3 NOÇÕES ACERCA DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SEUS LIMITES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A compreensão do poder diretivo do empregador exige, inicialmente, a análise da própria estrutura da relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro. O vínculo empregatício caracteriza-se pela presença dos elementos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica, esta última considerada elemento distintivo das relações de trabalho subordinado.

Nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943), compete ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, bem como dirigir a prestação pessoal de serviços. Dessa previsão decorre o denominado poder diretivo, entendido como o conjunto de prerrogativas atribuídas ao empregador para organizar, fiscalizar e disciplinar a atividade laboral, visando à adequada execução do empreendimento econômico.

Nesse sentido, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 660-664) sustenta que o poder diretivo decorre da própria lógica organizacional da empresa, constituindo instrumento indispensável à coordenação da atividade produtiva. Trata-se, portanto, de poder jurídico funcional, cuja finalidade consiste em viabilizar a organização do trabalho e assegurar a consecução dos objetivos empresariais.

A doutrina trabalhista tradicionalmente identifica três principais manifestações do poder diretivo patronal: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. Conforme leciona Delgado (2019), o poder diretivo desdobra-se em funções organizativa, fiscalizatória e disciplinar, permitindo ao empregador conduzir a prestação de serviços dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

O poder de organização refere-se à prerrogativa patronal de estruturar a dinâmica empresarial, definir funções, estabelecer hierarquias, fixar rotinas internas e distribuir tarefas entre os empregados. Tal dimensão revela-se essencial para a racionalização da atividade econômica, possibilitando a coordenação eficiente do ambiente produtivo.

Por sua vez, o poder de controle autoriza o empregador a fiscalizar a execução dos serviços, verificando o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pelo trabalhador. Essa fiscalização pode ocorrer por diferentes meios, desde supervisão direta até instrumentos tecnológicos de monitoramento, desde que observados os limites impostos pela legislação e pelos direitos fundamentais do empregado. Nesse contexto, as transformações tecnológicas ampliaram significativamente os mecanismos de controle no ambiente laboral, exigindo maior cautela no exercício dessa prerrogativa, sobretudo para evitar violações à intimidade, à privacidade e à dignidade do trabalhador.

Já o poder disciplinar consiste na possibilidade de aplicação de sanções em razão do descumprimento de deveres contratuais ou normas internas da empresa. Advertências, suspensões e dispensa por justa causa constituem manifestações desse poder, cuja finalidade é preservar a ordem interna e assegurar o regular funcionamento das atividades empresariais. Todavia, o exercício do poder disciplinar não possui natureza absoluta, devendo observar critérios de proporcionalidade, razoabilidade e respeito à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016) afirma que o direito de punir do empregador encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, vedando-se a imposição de medidas arbitrárias ou abusivas.

Embora o poder diretivo seja inerente à relação de emprego, sua legitimidade não autoriza a restrição ilimitada dos direitos da personalidade do trabalhador. A Constituição Federal de 1988 promoveu significativa mudança paradigmática ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, conforme dispõe o art. 1º, inciso III. A partir desse marco constitucional, as relações de trabalho passaram a ser interpretadas sob perspectiva humanizada, incorporando a tutela dos direitos fundamentais no âmbito das relações privadas.

Dentre esses direitos, destacam-se aqueles previstos no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, que asseguram a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.

Tais garantias produzem efeitos diretos nas relações empregatícias, funcionando como limites ao exercício do poder diretivo do empregador.

Rocha (2015, p. 19) ressalta que a imagem constitui projeção da própria personalidade humana, razão pela qual sua proteção se revela indispensável nas relações laborais, marcadas por evidente desigualdade estrutural entre empregado e empregador. Assim, embora o empregador detenha prerrogativas de direção e fiscalização da atividade laboral, não lhe é permitido instrumentalizar o trabalhador como mero objeto da atividade econômica ou submetê-lo a situações de exposição incompatíveis com sua dignidade.

A relação empregatícia caracteriza-se precisamente por essa assimetria estrutural. A subordinação jurídica, elemento essencial do vínculo de emprego, traduz a sujeição do trabalhador ao poder de comando patronal. Conforme observa Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2013, p. 22), a subordinação compreende a sujeição do empregado ao poder de direção, fiscalização, regulamentação e disciplina exercido pelo empregador.

Todavia, essa subordinação não pode ser interpretada como submissão absoluta do trabalhador à vontade do empregador. O empregado não se sujeita ao empregador enquanto pessoa, mas apenas nos limites da execução das atividades contratualmente pactuadas e dentro dos limites fixados pela ordem jurídica. A moderna compreensão constitucional das relações de trabalho afasta qualquer interpretação que legitime restrições desproporcionais aos direitos fundamentais do empregado.

A limitação da autonomia da vontade manifesta-se de forma particularmente sensível no contrato de trabalho. Delgado (1996, p. 105) sustenta que a liberdade do empregado sofre significativa redução após a celebração do vínculo empregatício, uma vez que a margem de manifestação volitiva do trabalhador torna-se substancialmente condicionada pelas determinações patronais. Em razão disso, o contrato de trabalho aproxima-se, em muitos aspectos, de um contrato de adesão, marcado pela reduzida capacidade negocial do empregado.

A dependência econômica existente nas relações laborais intensifica esse desequilíbrio. Conforme destaca Sérgio Pinto Martins (2013, p. 103), frequentemente o trabalhador aceita imposições patronais em razão da necessidade de manutenção do emprego e da própria subsistência. Nesse cenário, a intervenção protetiva do Direito do Trabalho revela-se indispensável para impedir abusos decorrentes da desigualdade material entre as partes.

Essa limitação da autonomia da vontade adquire especial relevância quando analisada sob a perspectiva do direito à imagem do empregado. Conforme leciona Roxana Borges (2010, p. 241), a imagem permanece vinculada à personalidade de seu titular, razão pela qual sua utilização deve observar os limites impostos pela dignidade da pessoa humana e pela boa-fé.

Assim, o consentimento do empregado não pode decorrer de pressões implícitas relacionadas à subordinação jurídica ou ao temor de prejuízos profissionais.

Nessa perspectiva, a dependência econômica e a posição de vulnerabilidade do trabalhador podem comprometer a liberdade real de manifestação da vontade, especialmente em situações nas quais o empregado se vê compelido a participar de campanhas institucionais, vídeos corporativos ou estratégias de marketing empresarial como condição implícita de manutenção do vínculo empregatício.

Desse modo, o exercício do poder diretivo encontra limites não apenas na legislação infraconstitucional, mas também nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da boa-fé e da proteção aos direitos da personalidade.

Ademais, o artigo 187 do Código Civil de 2002 estabelece que comete ato ilícito aquele que, ao exercer um direito, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes, disposição plenamente aplicável às relações de trabalho.

Assim, práticas empresariais que impliquem exposição indevida, constrangimento ou utilização não consentida da imagem do empregado configuram abuso do exercício do poder diretivo patronal, sobretudo quando desconsideram a condição de vulnerabilidade inerente à relação de emprego. O poder diretivo do empregador, embora necessário à organização da atividade econômica, não pode converter-se em instrumento de violação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Diante das transformações tecnológicas e da crescente utilização das redes sociais como ferramentas de promoção empresarial, torna-se ainda mais necessária a delimitação dos limites do poder empregatício no tocante à utilização da imagem do empregado. A expansão das estratégias de marketing digital intensificou situações em que trabalhadores passaram a ser utilizados institucionalmente como instrumentos de publicidade empresarial, circunstância que reforça a necessidade de proteção efetiva dos direitos da personalidade nas relações laborais contemporâneas.

4 DIREITO À IMAGEM: um direito fundamental aplicado às relações de trabalho

A imagem constitui uma das mais relevantes projeções da personalidade humana, por meio da qual o indivíduo se apresenta, é identificado e reconhecido socialmente. Mais do que uma simples representação física, ela integra a própria identidade da pessoa, refletindo características que permitem sua individualização perante a coletividade. Em razão dessa estreita vinculação com a dignidade da pessoa humana, a imagem recebe proteção específica

do ordenamento jurídico brasileiro, sendo reconhecida simultaneamente como direito fundamental e direito da personalidade.

A proteção jurídica da imagem encontra seu fundamento inicial na Constituição Federal de 1988, que assegura, em seu artigo 5º, inciso X, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. Ao elevar a proteção da imagem ao plano constitucional, o constituinte reconheceu que a imagem integra o núcleo essencial dos direitos fundamentais, garantindo ao indivíduo o controle sobre a forma como será identificado, exposto e representado perante terceiros. Trata-se de tutela que ultrapassa eventual dimensão patrimonial relacionada à exploração econômica da imagem, alcançando sua dimensão existencial, diretamente vinculada à autonomia individual e à dignidade da pessoa humana.

A proteção constitucional da imagem também se insere no âmbito dos direitos da personalidade, categoria jurídica destinada à tutela dos atributos essenciais da pessoa humana. Conforme leciona Gonçalves (2023), os direitos da personalidade abrangem valores físicos, morais e intelectuais indispensáveis ao livre desenvolvimento da individualidade, razão pela qual merecem proteção especial do ordenamento jurídico. Nesse contexto, a imagem constitui verdadeiro atributo da personalidade, cuja utilização depende, em regra, da anuência de seu titular. Tal exigência decorre do reconhecimento de que determinados aspectos da pessoa humana possuem valor próprio e não podem ser livremente apropriados, utilizados ou explorados por terceiros sem observância dos limites jurídicos estabelecidos para sua proteção.

Sob essa perspectiva, o consentimento assume papel central na tutela jurídica da imagem. A possibilidade de autorizar sua utilização representa manifestação da autonomia privada e do poder de autodeterminação assegurado a cada indivíduo. Por essa razão, a autorização para uso da imagem não pode ser compreendida como mera formalidade documental, mas como expressão consciente da vontade do titular acerca da forma, da finalidade e da extensão da utilização pretendida. O consentimento constitui, portanto, instrumento de proteção da liberdade individual, garantindo que a exposição da imagem ocorra em conformidade com os interesses e escolhas daquele a quem ela pertence.

A exigência de consentimento adquire contornos ainda mais relevantes quando a utilização da imagem ocorre no âmbito das relações de trabalho. Conforme destaca Zainaghi (2022), a autorização para utilização da imagem do empregado deve resultar de manifestação livre e inequívoca de vontade, uma vez que a posição de dependência característica da relação empregatícia pode comprometer o exercício pleno da autonomia individual no que se refere aos direitos da personalidade. Nessa perspectiva, a exigência de consentimento não se destina apenas a legitimar juridicamente a utilização da imagem, mas também a impedir que a posição

de superioridade jurídica e econômica do empregador converta um direito personalíssimo em instrumento de exploração desvinculado da vontade efetiva de seu titular.

A relevância dessa discussão torna-se ainda mais evidente diante das transformações verificadas nas formas contemporâneas de organização e divulgação das atividades empresariais. O avanço das tecnologias digitais e a crescente utilização das redes sociais pelas empresas ampliaram significativamente as possibilidades de exploração da imagem dos trabalhadores, inserindo-os em estratégias de marketing, publicidade e promoção comercial. A participação de empregados em fotografias, campanhas publicitárias, vídeos promocionais e conteúdos destinados a plataformas digitais tornou-se prática cada vez mais frequente.

Nesse contexto, o trabalhador deixa de figurar apenas como prestador de serviços para assumir, muitas vezes, a condição de elemento de promoção da atividade econômica desenvolvida pela empresa. Tal circunstância potencializa os riscos de violação aos direitos da personalidade e impõe maior rigor na análise dos requisitos necessários à utilização legítima da imagem. Isso porque a crescente valorização econômica da imagem não altera sua natureza jurídica nem afasta a proteção conferida pelos direitos fundamentais e pelos direitos da personalidade.

A problemática revela-se ainda mais sensível quando se observa que a relação de emprego é marcada por uma desigualdade estrutural entre as partes. Embora o trabalhador permaneça titular de seus direitos fundamentais durante toda a execução do contrato, a subordinação jurídica característica do vínculo empregatício pode influenciar o exercício de sua autonomia privada. Fatores como dependência econômica, receio de repercussões negativas no ambiente de trabalho e necessidade de preservação do emprego podem comprometer a espontaneidade da manifestação de vontade do empregado. Por essa razão, a validade da autorização para utilização da imagem exige análise especialmente criteriosa, sobretudo quando vinculada à satisfação de interesses econômicos do empregador ou à promoção da atividade empresarial.

A circunstância de o empregado integrar a estrutura organizacional da empresa não autoriza a incorporação automática de sua imagem ao patrimônio econômico do empregador. A prestação laboral contratada tem por objeto a atividade profissional desempenhada pelo trabalhador, e não a cessão irrestrita dos atributos inerentes à sua personalidade. Ainda que a utilização da imagem possa gerar benefícios econômicos à atividade empresarial, sua exploração permanece condicionada à observância dos direitos fundamentais do empregado. Conforme leciona Delgado (2019), a celebração do contrato de trabalho não implica renúncia aos direitos fundamentais do trabalhador, os quais permanecem plenamente exigíveis durante

toda a relação contratual. Assim, o exercício do poder empregatício encontra limites nos direitos da personalidade do empregado, entre os quais se destaca o direito à imagem.

Diante desse cenário, verifica-se que a proteção jurídica da imagem desempenha papel fundamental na preservação da dignidade da pessoa humana no contexto das relações de trabalho. Embora o empregador detenha prerrogativas indispensáveis à organização, direção e fiscalização da atividade econômica, tais poderes não possuem caráter absoluto e encontram restrições nos direitos fundamentais assegurados ao trabalhador. A utilização da imagem para fins institucionais, publicitários ou comerciais exige consentimento prévio, livre e inequívoco, sob pena de violação aos direitos da personalidade e eventual responsabilização do empregador. Assim, a tutela da imagem não representa obstáculo ao desenvolvimento da atividade empresarial, mas instrumento indispensável para assegurar que a busca por resultados econômicos ocorra em conformidade com os valores constitucionais que orientam a proteção da pessoa humana e limitam o exercício do poder empregatício nas relações laborais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo analisar os limites do poder diretivo do empregador em face do direito à imagem do empregado, especialmente diante das transformações promovidas pelas novas dinâmicas de comunicação empresarial e pela crescente utilização das redes sociais como instrumentos de divulgação institucional e marketing. A investigação partiu da constatação de que a ampliação da exposição da imagem do trabalhador em conteúdos corporativos tem intensificado discussões acerca da compatibilidade entre as prerrogativas inerentes ao poder empregatício e a tutela dos direitos fundamentais assegurados ao empregado.

A análise desenvolvida ao longo do estudo permitiu verificar que a utilização da imagem do trabalhador constitui tema que ainda suscita relevantes controvérsias no âmbito jurídico, especialmente em razão da inexistência de regulamentação específica capaz de estabelecer critérios objetivos para a validade do consentimento e para a responsabilização decorrente de sua utilização indevida. A pesquisa jurisprudencial demonstrou a existência de entendimentos distintos sobre a matéria, evidenciando a necessidade de uma interpretação pautada pelos princípios constitucionais que orientam a proteção da pessoa humana nas relações de trabalho.

Nesse contexto, constatou-se que o poder diretivo representa instrumento indispensável à organização, coordenação e fiscalização da atividade empresarial, legitimando o empregador a conduzir a prestação dos serviços de acordo com os interesses da empresa. Todavia, verificou-se que o exercício dessa prerrogativa encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador,

não podendo servir como fundamento para intervenções arbitrárias em sua esfera jurídica pessoal. Isso porque a subordinação jurídica, embora constitua elemento caracterizador da relação de emprego, não afasta a condição do empregado como sujeito de direitos, titular de garantias fundamentais que permanecem plenamente protegidas durante a execução do contrato de trabalho.

A pesquisa também demonstrou que o direito à imagem, enquanto direito da personalidade com assento constitucional, possui natureza jurídica diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana, à autodeterminação individual e à proteção da identidade pessoal. Por essa razão, a utilização da imagem do empregado exige consentimento prévio, livre, específico e inequívoco, não sendo admissível presumir autorização em razão da mera existência do vínculo empregatício ou da participação do trabalhador em atividades promovidas pela empresa. A validade do consentimento, nesse cenário, deve ser analisada com especial cautela, considerando a desigualdade estrutural inerente à relação de emprego e os potenciais impactos da subordinação jurídica sobre a liberdade de manifestação da vontade.

A partir dessas premissas, conclui-se que a utilização da imagem do empregado para fins institucionais, promocionais ou publicitários sem autorização válida extrapola os limites juridicamente admitidos para o exercício do poder diretivo, configurando violação aos direitos da personalidade. Embora seja legítimo o interesse empresarial na promoção de sua atividade econômica e no fortalecimento de sua marca perante o mercado, tais objetivos não podem se sobrepor à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, sob pena de esvaziamento das garantias constitucionais que orientam o Estado Democrático de Direito.

Por fim, a pesquisa permitiu concluir que os desafios decorrentes da crescente digitalização das relações de trabalho exigem uma constante releitura dos institutos clássicos do Direito do Trabalho à luz dos direitos fundamentais. Em um cenário marcado pela intensa utilização das redes sociais e pela ampliação das estratégias de marketing empresarial, torna-se imprescindível o estabelecimento de parâmetros jurídicos capazes de assegurar que o exercício do poder empregatício permaneça compatível com a proteção da dignidade humana. Dessa forma, a efetiva tutela do direito à imagem do empregado revela-se não apenas uma garantia individual, mas também um instrumento de concretização dos valores constitucionais que devem orientar as relações laborais contemporâneas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O poder empregatício e os direitos da personalidade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013. Acesso em: 24 mar. 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. Acesso em: 16 maio. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. Acesso em: 25 abr. 2026.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 24 mar. 2026.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: Planalto. Acesso em: 25 abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: Planalto. Acesso em: 25 abr. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. DF, 11 jan. 2002. Disponível em: Planalto. Acesso em: 25 abr. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Acesso em: 25 abr. 2026.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996. Acesso em: 24 mar. 2026.

DIAS, Maria Berenice; BUZATO, Rafael. Direito à imagem e proteção da personalidade nas relações contemporâneas. **Revista Jurídica**, [s.l.], 2023. Acesso em: 14 maio.2026.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria geral do direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2004. Acesso em: 14 maio.2026.

FACHIN, Luiz Edson. **Direitos fundamentais nas relações privadas**. Rio de Janeiro: Renovar, 2020. Acesso em: 16 maio. 2026.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: parte geral**. Salvador: JusPodivm, 2019. Acesso em: 24 mar. 2026.

FERREIRA, Kainê Luíse Alexandre; AZEVEDO, Marcelly Rodrigues Bastos; FERREIRA JÚNIOR, Adiva Cardoso; FERREIRA, Luysa Rocha Guimarães. **A proteção do direito fundamental à imagem do trabalhador no contexto da sociedade digital**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, Vitória da Conquista, v. 22, n. 1, p. 6-22, 2025. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/16900>. Acesso em: 25 maio 2026.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Acesso em: 14 maio.2026.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. 24 mar. 2026. Acesso em: 10 maio. 2026.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. Acesso em: 18 maio. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. Acesso em: 18 maio. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017. 10 maio. 2026. Acesso em: 14 maio. 2026.

ROCHA, Leonardi Costa da. **Direitos da personalidade: imagem, nome, honra e vida privada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Acesso em: 18 maio. 2026.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. Proteção de dados pessoais e direito à imagem na sociedade da informação. **Revista Civilística.com**, Rio de Janeiro, 2016. 10 maio. 2026. Acesso em: 16 maio. 2026.

ZAINAGHI, Maria Cristina. **As mídias sociais desrespeitam o direito à personalidade?** Disponível em: CIDH Coimbra. Acesso em: 26 abr. 2026.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus e à Nossa Senhora Aparecida, por terem guiado meus passos, me concedido força nos momentos difíceis e me sustentado durante toda essa caminhada. Sem fé, coragem e esperança, essa conquista não seria possível.

Ao meu pai, Juliano, agradeço por todo esforço, cuidado e dedicação ao longo dessa trajetória. Obrigada por sempre estar ao meu lado, por nunca medir esforços para me ajudar. Seu apoio foi essencial para que eu chegasse até aqui.

À minha mãe, Bernadete, deixo minha mais profunda gratidão por todo amor, acolhimento e incentivo. Obrigada por acreditar em mim mesmo quando eu duvidei da minha capacidade, por cada palavra de força e por nunca me deixar desistir dos meus sonhos.

À minha irmã, Kamilla, agradeço pelo carinho, companheirismo e apoio em todos os momentos. Sua presença tornou essa trajetória mais leve e especial, principalmente nos dias difíceis em que eu precisei de apoio e incentivo.

À minha avó, Iza, agradeço por todo amor, cuidado e pelos ensinamentos levados para a vida inteira. Sua força e seu carinho sempre serão fonte de inspiração para mim.

Ao meu namorado, Aleff, obrigada pela paciência, compreensão e apoio durante toda essa caminhada. Obrigada por permanecer ao meu lado nos momentos de cansaço, ansiedade e insegurança, sempre me incentivando a seguir em frente.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para essa conquista. Este trabalho representa não apenas a conclusão de uma etapa acadêmica, mas também o resultado de todo amor, apoio e incentivo que recebi ao longo dessa trajetória.