



Funcionário ou Influencer? Os Limites da Exposição nas Redes Sociais da Empresa e o Risco de Desvio de Função

Autor(es)

Gladson Barros Resplandes
Ana Paula Dos Santos Silva

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE IMPERATRIZ

Introdução

No cenário digital atual, muitas empresas utilizam redes sociais para fortalecer sua marca, e os funcionários acabam sendo convidados ou pressionados a participar da produção de vídeos e campanhas online. No entanto, essa prática possui limites legais, pois a Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X, protege a intimidade, a vida privada e a imagem, garantindo o direito à indenização em caso de violação. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) oferece mecanismos de proteção contra práticas abusivas por parte do empregador, assegurando que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e prevenindo imposições que possam prejudicar sua privacidade ou dignidade.

Objetivo

Abordar os direitos dos trabalhadores diante da exigência de gravação de vídeos para redes sociais da empresa, analisando os limites legais e as possíveis implicações trabalhistas

Material e Métodos

A presente pesquisa foi conduzida com base na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943) e nos preceitos constitucionais. Além de uma revisão bibliográfica, foram realizadas pesquisas qualitativas para identificar as práticas adotadas pelas empresas e as possíveis violações aos direitos de imagem e à privacidade dos trabalhadores, visando entender o equilíbrio entre os interesses empresariais e a proteção dos direitos dos empregados.

Resultados e Discussão

A Lei Geral de Proteção de Dados (2018), em seu Art. 1º, estabelece que o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, de modo que se proteja os direitos fundamentais da pessoa natural. No contexto trabalhista, quando uma empresa solicita a um funcionário que realize atividades não previstas em seu contrato de trabalho, como a produção de conteúdo para redes sociais, surge a necessidade de analisar se há desvio de função.

Conforme a CLT, qualquer alteração nas condições de trabalho deve ser consentida pelo empregado. O artigo 468 estabelece que modificações contratuais são válidas apenas quando há concordância mútua entre empregador e



empregado, desde que não resultem em prejuízo para o trabalhador. Dessa forma, é imprescindível que a participação do funcionário em atividades fora de sua função original seja acordada de forma clara, respeitando seus direitos e evitando possíveis violações, tanto no âmbito trabalhista quanto na proteção de seus dados pessoais.

Conclusão

Diante do exposto, o uso da imagem do trabalhador deve ser sempre uma escolha voluntária e respeitosa, garantindo a preservação da sua dignidade. Caso a empresa exija essa participação, é essencial que tal condição esteja claramente estabelecida no contrato de trabalho, com a devida compensação e garantias legais. Dessa forma, assegura-se não apenas os direitos do trabalhador, mas também o respeito à sua privacidade e dignidade, evitando qualquer tipo de exploração ou imposição indevida.

Referências

- ALVES, Amauri Cesar; ESTRELA, Catarina Galvão. Consentimento do trabalhador para o tratamento de seus dados pelo empregador: análise da subordinação jurídica, da higidez da manifestação de vontade e da vulnerabilidade do trabalhador no contexto da LGPD. Síntese. V. 31, n. 375, 2020. p. 25-39.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26/03/2025
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26/03/2025