


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

**Autor(res)**

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