



DO UNIFORME AO STORY: A VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NA EXIGÊNCIA DE CONTEÚDOS PARA REDE SOCIAL CORPORATIVA

DEL UNIFORME AL STORY: LA VIOLACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA EXIGENCIA DE CONTEUDOS PARA REDES SOCIALES CORPORATIVAS

Isabella Pozza Gonçalves ¹

Sheila Stolz ²

RESUMO

O presente trabalho tem como tema central a imposição sofrida pelo empregado ao ser forçado a participar da criação de conteúdo digital para a rede social corporativa. O objetivo central é analisar tal exploração sob a ótica dos Direitos Fundamentais, sobretudo, no que tange ao direito de imagem e garantias trabalhistas. Para tal, a metodologia utilizada foi revisão bibliográfica e análise documental, em obras buscadas na biblioteca digital da Universidade Federal do Rio Grande, artigos científicos acessados pelo Google Acadêmico, além de notícias que veiculam essa temática. Em síntese, foi possível identificar que a prática abusiva que força o trabalhador a se expor em redes sociais corporativas, em busca que divulgação da empresa, constitui medida ilegal, a qual viola um extenso rol de direitos, cabendo indenização para reparar os danos do empregado, além de compensar financeiramente o uso de imagem do funcionário.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Direitos Humanos; Exploração; Exposição; Rede Social.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como tema central la imposición que sufre el empleado al ser obligado a participar en la creación de contenido digital para la red social corporativa. El objetivo principal es analizar dicha explotación desde la perspectiva de los Derechos Fundamentales, especialmente en lo que respecta a la privacidad, la imagen y las garantías laborales. Para ello, la metodología utilizada fue la revisión

¹ Mestranda em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande. Email: isabella.pozza01@gmail.com

² Professora e Coordenadora do Mestrado de Direito e Justiça Social da Universidade Federal do Rio Grande. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS), com bolsa do Programa de Doutorado Sanduíche no Exterior (PDSE-CAPES) realizado na Facultad de Derecho da Universidad Complutense de Madrid (UCM/Madri/Espanha). E-mail: sheilastolz@gmail.com.



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

bibliográfica y el análisis documental, en obras consultadas en la biblioteca digital de la Universidad Federal de Rio Grande, artículos científicos accesibles a través de Google Académico y Scientific Electronic Library Online (SciELO), además de noticias que abordan esta temática. En síntesis, fue posible identificar que la práctica abusiva que obliga al trabajador a exponerse en redes sociales corporativas, con el fin de promover la empresa, constituye una medida ilegal que vulnera un extenso conjunto de derechos humanos y laborales, correspondiendo la indemnización para reparar los daños al empleado, además de compensar económicamente el uso de la imagen del trabajador..

Palabras clave: Derecho Laboral; Derechos Humanos; Exploración; Exposición; Red Social.

1 INTRODUÇÃO

A globalização e o avanço tecnológico, possibilitaram o desenvolvimento e popularização de *smartphones* e aplicativos de interação social, permitindo a criação de espaços virtuais de exposição e comunicação, popularmente conhecidos como redes sociais. Estes aplicativos de comunicação foram acatados pela grande massa, segundo informações veiculados pelo Jornal CNN (2025) em reportagem redigida por Marien Ramos, atualmente no Brasil, há 111,3 milhões de usuários cadastrados no TikTok, uma famosa rede social movimentada por vídeos curtos. Conforme expõe a CNN (2025) o Brasil é o terceiro país com maior público, ficando atrás somente dos Estados Unidos e Indonésia.

Tanto público nesse espaço virtual, abre margem para o canal de comunicação massiva ser utilizado como ferramenta de propaganda. Empresas passaram a se cadastrar nesse ambiente e criar perfis profissionais, visando divulgar seus itens ou prestação de serviços, para prospectar novos clientes. A partir disso, surgem questões trabalhistas relevantes, uma vez que os funcionários são compelidos a participarem ativamente dos vídeos corporativos, sem o percebimento de indenização financeira e independentemente de concordância.

2 ACÚMULO E DESVIO DE FUNÇÃO: O EMPREGADO FORÇADO PELO EMPREGADOR A CRIAR CONTEÚDO DIGITAL



A priori, frisa-se que a gravação constitui uma tarefa extra, para além daquela que ensejou a contratação do funcionário. Portanto, deve ser analisada sob o prisma de desvio e acúmulo de função. Para Martins (2024, p. 397) o desvio de função ocorre quando o funcionário desempenha outra atividade, diferente da que foi contratado, e não há remuneração para tal.

Enquanto que o acúmulo de função é conceituado por Martins (2024, p. 322) como acumulação de funções por um único empregado. Isto é, cada cargo tem funções definidas, tarefas que deve exercer ao longo do turno de trabalho, assim a acumulação ocorre quando um funcionário faz função de mais de um cargo, mesmo que dentro de sua jornada de trabalho de oito horas diárias. Nesses casos de acúmulo de função, o empregado faz jus ao recebimento de adicional, em categorias específicas, como o caso de radialistas, Martins (2024, p. 322) aduz que o adicional é calculado de acordo com o desgaste do trabalhador pelo acúmulo de função, podendo variar entre 10%, 20% ou 40% do salário do trabalhador.

Acerca da Constituição Federal, esses casos em que as empresas obrigam funcionários a produzirem conteúdo para alimentar as redes sociais, também viola direito de imagem, consagrado pela Constituição como um direito fundamental. Este direito, positivado no artigo 5º do referido diploma legal, protege a imagem do cidadão, definindo como inviolável direito de imagem, em caso de violação assegura reparação do dano causado. Oliveira et. al. (2024, p. 2) destacam que quando o uso de imagem é para fins comerciais é indispensável o consentimento do uso de imagem.

Todavia, o consentimento de um empregado para com o seu empregador constitui uma linha tênue de difícil expressão e análise, haja vista a existência de hierarquia, o trabalhador ocupa posição inferior ao chefe, logo há um descompasso financeiro, além da submissão entre as partes. Essa distinção entre o empregado e empregador impossibilita que a parte mais frágil expresse seu verdadeiro sentimento. Desse modo, Oliveira et. al. (2025, p. 3) esclarecem que na atualidade muitos trabalhadores são obrigados a participarem de conteúdos corporativos, sem remuneração compatível, por medo de represálias.

Embora, legalmente o empregado não possa sofrer consequências por essa recusa, a prática cotidiana é bem diferente. Na rotina das empresas privadas, a



demissão é utilizada como uma punição legítima aos que se recusam a atender a vontade dos superiores. Nesse cenário, o empregado ao negar seu direito de imagem ao empregador, coloca em risco sua fonte de renda, portanto sua sobrevivência. Dizer não ao empregador significa aceitar a ampliação de sua vulnerabilidade social, e por vezes, assentir com a violação de outros direitos humanos básicos, como alimentação, saúde e até mesmo a dignidade.

De igual modo, quando há anuência do trabalhador, esta é permeada por ingenuidade. Segundo matéria divulgada pelo Portal G1 (2025) é comum que os funcionários acatem a gravação de vídeos como um momento de descontração da seriedade do ambiente laboral, por isso aceitam participar da atividade. Resta claro que o empregado não possui consciência plena da concessão do direito fundamental de imagem em prol da empresa, apenas busca se refugiar da rotina de trabalho avassaladora que o acomete.

A título de exemplo, Oliveira et. al. (2025, p. 17) relembram o caso de uma empresa que obrigava seus funcionários a gravarem vídeos para o perfil profissional no TikTok, em caso de recusa havia sanção interna. A trabalhadora ajuizou ação trabalhista e a empresa foi condenada a reparar os danos causados a empregada, uma vez que feriu a dignidade humana e desrespeitou o direito de imagem. De igual modo, o Portal G1, traz à baila caso judicial que condenou uma loja de móveis a reparar os danos causados a uma funcionária grávida, pois obrigavam-na a gravar vídeos vexatórios para divulgar a empresa nas redes sociais.

Ante todo o exposto, uma solução imediata para cessar as violações praticadas pelas empresas que ignoram a dignidade e direito de imagem dos funcionários em prol do aumento de lucro, é a busca de tutela jurisdicional por parte dos empregados. Com objetivo de limitar a atuação degradante das empresas, e transformar os lucros auferidos às custas da publicidade ilegítima realizada pelos funcionários em indenização para classe trabalhadora.

5 CONCLUSÃO



PPGD
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM DIREITO • UNESC



fapesc
Fundação de Amparo à
Pesquisa e Inovação do
Estado de Santa Catarina

A atuação dos funcionários nesses vídeos corporativos é ilegítima, pois viola diretrizes legais trabalhistas e normas constitucionais. Mesmo que haja consentimento nessa relação de exploração-dominação, esta deve ser considerada nula, vez que o empregado não consegue exprimir sua verdadeira vontade, em razão de sua posição hierárquica inferior ao empregador, bem como pela submissão que rege o vínculo de trabalho.

Por fim, diante da ausência de liberdade na manifestação de vontade do trabalhador, evidencia-se a imposição de gravação de vídeos e publicações em redes sociais corporativas. Tal prática configura violação de direitos e deve ser reparada mediante indenização financeira pelos danos ocasionados. Nesse contexto, torna-se imprescindível que o empregado busque a tutela jurisdicional, tanto para obter a devida reparação, quanto para limitar a exploração abusiva promovida pelo empregador.

REFERÊNCIAS

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. p.397. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 15 ago. 2025.

MOURA, Rayane. Trabalhador é obrigado a gravar vídeos para o TikTok da empresa? Entenda o que diz a lei. **Portal G1**, 9 de janeiro de 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/01/09/entenda-se-o-trabalhador-e-obrigado-a-gravar-ideos-para-o-tiktok-da-empresa.ghtml>. Acesso em: 15 ago. 2025.

OLIVEIRA, Paulo Bruno Michele de; DEUS, Emilly Oliveira de; NASCIMENTO, Nicolle Maria Menezes do; FARIAS, Consuelo Pinheiro de. Exposição do empregado nas redes sociais da empresa: quando a subordinação ultrapassa os limites. **Revista Foco**, v. 18, n. 5, p. e8549, 2025. DOI: 10.54751/revistafoco.v18n5-077. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/8549>. Acesso em: 15 ago. 2025.

RAMOS, Marien. TikTok Shop deve chegar em breve ao Brasil com desafios ao varejo. **CNN Brasil**, 7 de abril de 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/tiktok-shop-deve-chegar-em-breve-ao-brasil-com-desafios-ao-varejo/>. Acesso em: 15 ago. 2025.