

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
MONOGRAFIA JURÍDICA

MATHEUS DUARTE RIBEIRO

**O USO E VEICULAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO PELO
EMPREGADOR NO CENÁRIO DA ERA DIGITAL**

VOLTA REDONDA

2024

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITARIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**O USO E VEICULAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO PELO
EMPREGADOR NO CENÁRIO DA ERA DIGITAL**

Monografia jurídica apresentada para
conclusão do Bacharelado em Direito pelo
Centro Universitário de Volta Redonda –
UniFOA.

Aluno: Matheus Duarte Ribeiro

Orientadora: Prof.^a Ms.Tania Cristina

VOLTA REDONDA

2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

O USO E VEICULAÇÃO DA IMAGEM DO EMPREGADO PELO EMPREGADOR NO CENÁRIO DA ERA DIGITAL

Elaborado por Matheus Duarte Ribeiro, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovado em 04 de dezembro de 2024.

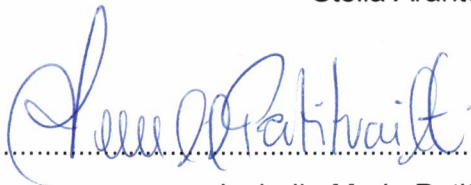
Banca Avaliadora:



Tânia Cristina Prado - UniFOA



Stella Arantes Aragão - UniFOA



Izabelle Maria Patitucci de Azevedo - UniFOA

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar as formas de veiculação da imagem do empregado, realizada nas redes sociais da empresa. Será, portanto, como hipótese de estudo, traçado um panorama das resultantes advindas da era digital no âmbito das relações de trabalho, através de uma análise qualitativa e materialista de como essa realidade material dos trabalhadores se dá, apesar do instituto do direito de imagem proibir a veiculação de imagens de empregados para fins comerciais, de modo que tal divergência se demonstrará como questão norteadora. Para tanto, serão observados os conceitos de dados pessoais, consentimento, bem como as bases legais comuns previstas no Código Civil e Constituição Federal e suas aplicações no direito do trabalho, além de utilizar como efetivo referencial, livros, doutrinas, artigos e jurisprudências no âmbito dos danos ao direito de personalidade, visando ao final, como objetivo específico a proposição de uma solução meramente de cunho remuneratório pelo uso da imagem do trabalhador nas redes sociais das empresas.

Palavras-chave: Direito de imagem; relações de trabalho; uso de imagem; redes sociais.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the ways in which employees' images are disseminated on the company's social networks. Therefore, as a hypothesis of the study, an overview of the results arising from the digital era in the context of labor relations will be outlined, through a qualitative and materialist analysis of how this material reality of workers occurs, despite the institution of image rights prohibiting the dissemination of images of employees for commercial purposes, so that such divergence will be demonstrated as the guiding question. To this end, the concepts of personal data, consent, as well as the common legal bases provided for in the Civil Code and Brazilian Federal Constitution and their applications in labor law will be observed, in addition to using as a theoretical reference, books, doctrines, articles and case law in the context of damages to personality rights, aiming at the end, as a specific objective, proposing a solution of a purely remunerative nature for the use of the employee's image on the companies' social networks.

Keywords: Image rights; employment relations; usage of images; social medias.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art. – Artigo

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CC – Código Civil

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados

OIT – Organização internacional do Trabalho

PIS – Programa de Integração Social

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Vídeos de vendedores fazendo palhaçadas viralizam nas redes sociais — Foto: Reprodução/TikTok.....	26
Figura 2 - Repositores de estoque da rede de mercados Sol Maior cantando cantiga da rede em vídeo viral.....	27

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	ASPECTOS JURÍDICOS DA IMAGEM	13
2.1	DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	13
2.1.1	Conceito.....	13
2.1.2	O que é Direito de Imagem?.....	18
2.1.3	Direito à Privacidade.....	14
2.1.4	Danos aos Direitos da Personalidade.....	21
2.1.5	A insuficiência na reparabilidade dos Danos à Imagem do trabalhador frente à indeletável Era Digital.....	22
3	NOVAS ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS PROVENIENTES DA REFORMULAÇÃO DA ERA DIGITAL	24
3.1	O Trabalhador Influencer e ' <i>TikToker</i> '.....	25
3.2	Noções fundamentais das Relações de Trabalho.....	29
3.2.1	Sujeitos da relação de emprego e o requisito para sua caracterização.....	30
3.2.2	O poder diretivo e a subordinação do empregado.....	34
4	O DIREITO DE IMAGEM NO ÂMBITO TRABALHISTA E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS	41
4.1	a coleta de dados pelo empregador e a concepção tratativa da imagem do empregado enquanto dado pessoal.....	41
4.2	Uso da imagem do empregado para fins internos e externos.....	43
4.3	Entendimento dos tribunais sobre o uso da imagem do empregado.....	48
4.4	Repercussões do uso indevido da imagem do empregado.....	51
5	PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE REMUNERAÇÃO PELO USO DE IMAGEM....	533
5.1	Base jurídica.....	54
5.2	Modalidades.....	55

5.3 Adicional por uso de imagem de forma orgânica.....	56
5.3.1 Da remuneração por postagem orgânica.....	56
5.4 Adicional por uso da imagem de forma economicamente impulsionada.....	57
5.4.1 Da remuneração quando economicamente impulsionada....	57
5.5 Remuneração proporcional à receita do conteúdo monetizado pelo empregador.....	58
5.5.1 Da remuneração pelo proporcional proveniente de receita de conteúdo monetizado.....	59
6 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	63

1 INTRODUÇÃO

Diante de um novo cenário da era digital, os papéis enfrentados pelas diversas profissões existentes vêm sofrendo fortes transformações, não somente em relação aos trabalhos exercidos na informalidade, como também aos que se exercem na formalidade. Nesse sentido, tem-se observado no mercado de trabalho novas necessidades trazidas pela exposição cotidiana nas redes sociais, exigindo, portanto, uma adaptação virtual destes trabalhadores.

A internet, que no âmbito publicitário costumava ser majoritariamente ocupada por grandes conglomerados empresariais, hoje tem efetuado um papel de grande importância, ao proporcionar um maior alcance de publicações nas redes sociais, especialmente para pequenas e médias empresas, que veem no barateamento do chamado 'tráfego pago', um grande incentivo em investir na veiculação de publicidade nestas redes.

Deste modo, é relevante analisar quais os novos padrões e implicações reais advindas deste modelo de exposição do trabalhador em redes sociais do empregador, em especial no que tange o uso e veiculação de sua imagem em redes que, hoje possibilitam um alcance imensurável, dadas as novas formas de compartilhamento instantâneo, podendo inclusive tomar proporções até mesmo fora do controle dos autores das postagens. Tal descontrole na exposição de trabalhadores vem se tornando cada vez mais comum, através do que é comumente conhecido como 'postagens viralizadas'. Sejam elas impulsionadas por tráfego pago ou meramente atingindo elevadas métricas de forma natural e orgânica, demonstrando evidentemente que a relação entre empregado-empregador carece de um respaldo jurídico protecionista voltado à atuação ou exposição de imagem *online*, bem como uma forma de remuneração, seja ela durante ou após o contrato de trabalho.

Neste sentido, ao longo deste estudo será possível observar uma tentativa de solução a ser apresentada para estas lacunas jurídicas, de modo a sugerir meios para que haja uma menor precarização nas relações de trabalho, especificamente no que diz respeito à veiculação dessas imagens de promoção empresarial, dado o fato de

que, inúmeras vezes elas são realizadas através de contratos de trabalhos que, sequer mencionam o uso da imagem do trabalhador, ou forma de remuneração pela imagem.

É importante ressaltar que, a imagem, se trata de um bem jurídico que é tutelado pela mais alta proteção constitucional, ao ser elencada pelo art. 5º da Constituição Federal enquanto um direito fundamental. Não obstante, o nosso Código Civil define o direito de imagem como um dos direitos da personalidade, o que lhe confere em seu artigo 20, proteção sobre a veiculação da imagem de uma pessoa, quando atingidas a honra e/ou boa fama. Entretanto, é comum observar empresas em geral realizando divulgação de fotografias e vídeos de seus empregados na realização de suas funções, a fim de publicizar o ato ali realizado. Embora permitida a coleta e tratamento destes dados de seus empregados, há de se observar alguns limites, em especial no que diz respeito a dados sensíveis.

O uso da imagem do trabalhador, para fins comerciais, encontra-se em inadequação para o tratamento de dados permitido ao empregador. Logo, há de se analisar tal conduta à luz de nosso ordenamento jurídico. Para tanto, devemos levar em consideração eventuais repercussões negativas – em diversos âmbitos da vida – que recaem sobre o trabalhador, caso haja o uso indevido de seus dados.

Para realização da presente monografia, foi realizada pesquisa bibliográfica e qualitativa, sendo utilizado o método materialista, uma vez que as ideias estudadas são também analisadas pelas realidades enfrentadas, colocadas em um contexto social do qual não podem se desvencilhar materialmente de suas correlações.

Assim, o presente trabalho tem como objetivo analisar as consequências diretas da era digital nas relações de trabalho e, como suas resultantes ocasionaram lacunas nos mecanismos de proteção dos trabalhadores, que observam na realidade fática de suas atividades, o impacto deixado pela evolução das redes de comunicação que invadiram o seu dia-a-dia.

Como instrumentos da pesquisa, serão utilizados artigos científicos, jurisprudências, a legislação nacional e livros, para conclusão e fundamentação do questionamento principal. Neste sentido, trata-se de uma pesquisa do gênero

bibliográfico, uma vez que a análise de todas as questões, se darão a partir de material já existente e publicado, de livros, artigos e internet, realizada de forma qualitativa, em que após identificado o problema, foi feita revisão de literatura a respeito dos assuntos pretendidos, além de se ter chegado a soluções a partir de hipóteses que foram criadas, bem como da reunião de fundamentações. Neste sentido, a introdução compõe-se como breve síntese dos tópicos e pontos abordados.

O primeiro capítulo, aborda os aspectos jurídicos basilares do direito de imagem, em especial os conceitos compreendidos pela constituição federal, que o elenca enquanto um direito fundamental da pessoa humana. O segundo capítulo, visa explicitar contextualmente o atual cenário das relações de trabalho e suas alterações com o passar do tempo no que tange as atividades laborais, que sofrem influência direta de como determinada sociedade interage em determinado tempo e, como dessa interação surgem novas necessidades laborais, abrindo precedentes para novos mecanismos de proteção do direito de imagem. O terceiro capítulo, visa aprofundar-se nos entendimentos jurisprudenciais acerca de formas de veiculação da imagem do empregado, bem como na conceituação de coleta de dados no âmbito trabalhista à luz da Lei Geral de Proteção de Dados e as repercussões negativas provenientes do uso indevido da imagem do empregado. O quarto capítulo, mediante fatos expostos a partir da realidade fática dos trabalhadores, busca trazer uma proposta de solução para a lacuna deixada pela naturalização da exposição online, proveniente da ascensão das redes sociais e telecomunicações, onde através de mecanismos remuneratórios de incentivo, almeja harmonizar a relação trabalhista de forma econômico-participativa, proporcionando ao trabalhador maior compreensão sobre sua contribuição para além de mero cumprimento de atividade sequer contratualmente existente.

Por fim, em conclusão, se demonstrará quais foram os caminhos traçados e a linha de raciocínio utilizada para execução das propostas encontradas.

2 ASPECTOS JURÍDICOS DA IMAGEM

A imagem é um direito que é resguardado pela Constituição Federal, sendo parte integrante dos direitos da personalidade, também protegido pelo Código Civil, que para legitimação de seu uso necessita do consentimento de seu titular, salvo em situações de interesse público (Diniz, 2019).

Recentemente, a Lei Geral de Proteção de Dados (nº 13.709/2018), tem se mostrado como o mais novo dispositivo jurídico que versa sobre dados pessoais, pois considera a imagem um dado pessoal sensível que possibilitaria inclusive a identificação de um indivíduo, bem como a extração de outras informações a partir de um vídeo ou fotografia, tornando-se de suma importância para o estudo da imagem compreendida pelo ordenamento jurídico.

2.1 Direitos da Personalidade

Preliminarmente, vale ressaltar que o direito a imagem compõe o rol de direitos da personalidade, inclusive estes reconhecidos pelo Estado enquanto direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federativa. Para que seja possível estudar de que forma se dão tais proteções, é necessário compreendê-las desde sua origem à sua destinação.

2.1.1 Conceito

Os direitos da personalidade são aqueles que fazem parte da condição essencial do indivíduo. De acordo com Marmelstein (2019), trata-se de:

[...] uma série de direitos com objetivo de criar uma espécie de redoma protetora em torno da pessoa dentro da qual não cabe, em regra, a intervenção de terceiros, permitindo com isso o livre desenvolvimento da individualidade física e espiritual do ser humano (Marmelstein, 2019, p.137).

Resumidamente, a ideia central seria de que a vida pessoal de cada indivíduo deve ser ao máximo resguardada, no sentido de que sequer o Estado ou a sociedade em geral pode invadir essa esfera. Portanto, os direitos da personalidade são direitos subjetivos inerentes à pessoa humana. De tal forma que, eles são absolutos, indisponíveis, inalienáveis, intransmissíveis, imprescritíveis, irrenunciáveis e impenhoráveis (Correa, 2007).

Neste sentido, podemos observar que o direito da personalidade é o direito do livre e espontâneo desenvolvimento da pessoa humana, sem interferência externa de forma a moldar padrões que não sejam pertinentes ao indivíduo.

É justamente dentro desta esfera protetiva a qual se denomina direito de personalidade, que os indivíduos possuem a capacidade de exprimir suas vontades e, esse raciocínio se correlaciona ao presente trabalho, que versa sobre o direito de imagem no âmbito trabalhista. Ademais, conseguiremos perceber que, dentro deste mecanismo protecionista, lacunas têm sido abertas no sentido decisório de exposição seletiva do que se compreende como direito imagem, que abordar-se-á na subseção seguinte.

2.1.2 O que é o direito de imagem?

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro é possível se reconhecer duas espécies de imagens, a primeira sendo a imagem-retrato, que corresponde ao aspecto físico da pessoa, e a outra como sendo a imagem-atributo, que diz respeito à exteriorização da personalidade do indivíduo, logo, a forma que ele é visto socialmente (Magalhães, 2014). Ao longo deste trabalho, será reiterada sobretudo, a imagem-retrato.

Preliminarmente, se observa na imagem-atributo, que se refere a imagens que não necessariamente exprimem de forma retratada uma pessoa específica, porém, que estão associadas a características que esta pessoa pode representar. Por sua vez, no caso da imagem-retrato, esta diz respeito a uma forma de expressão mais

direta e visualmente se refere a uma representação de uma pessoa, tornando-a reconhecível através de suas características pessoais físicas.

De acordo com Cunha Junior (2012, p. 687), “a imagem é a representação de alguma coisa ou pessoa pelo desenho, pintura, fotografia ou outro meio de caracterização de seus atributos físicos”. Para ele, o direito à imagem possui justamente o objetivo de resguardar os aspectos físicos de alguém, impedindo sua divulgação.

Portanto, verifica-se que, usualmente a doutrina versa a respeito do direito de imagem como sendo um instituto cujo uso é vedado a terceiros, se realizado de forma a tornar possível o reconhecimento do indivíduo. Por outro lado, se observada a análise pelo entendimento da imagem-atributo, que é capaz de descaracterizar o indivíduo, a veiculação torna-se, portanto, redundante em relação ao direito de imagem, por ser capaz de resguardar os aspectos físicos individuais da pessoa humana.

A princípio, no surgimento dos direitos da personalidade, o direito à imagem sequer era visto como um direito autônomo, mas sim como um simples instrumento da violação de outros direitos da personalidade. Portanto, apenas era concebida a proibição da exposição da imagem, acaso fosse atingida sua honra, boa fama ou respeitabilidade (Schreiber, 2013). Assim inclusive, é o entendimento no que dispõe o artigo 20¹ do Código Civil.

Neste sentido, verifica-se como a própria compreensão de direito de imagem sofre mudanças com o tempo e como as novas necessidades são advindas especialmente das evoluções concebidas na esfera da comunicação, que desde a introdução da primeira imagem, surte efeitos na sociedade e no direito de imagem, enquanto uma tentativa de organização dos regramentos civis.

¹ Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. (Vide ADIN 4815) (Brasil, 2002)

Entretanto, conforme também defende Schreiber (2013), o direito à imagem independe do direito à honra em nosso ordenamento brasileiro, portanto, o direito de imagem, por se encontrar enquanto um direito fundamental autônomo, protegido pelo artigo 5º, inciso X² da Constituição Federal, o uso não consentido da representação externa de uma pessoa configura uma violação, ainda que sequer haja dano à honra.

É aqui que se verifica na prática a efetividade do direito da personalidade e seus efeitos, pois este, como anteriormente mencionado, por se basear no princípio da não interferência externa em questões internas e inerentes ao ser humano, ao ser promovido sem seu devido consentimento, ainda que não trazendo imediato prejuízo, recai no âmbito da violação jurídica.

Como observado, além da Constituição Federal, outros diplomas legais também relatam sobre a proteção da imagem, como é o caso do Código Civil em seus artigos 11³ e 20, definindo a imagem como um dos direitos da personalidade, vedando a divulgação e exposição, salvo sob autorização ou exigência da Justiça para manutenção da ordem. Não obstante, o Código Penal em seu artigo 218-C⁴ especifica as situações nas quais o uso indevido da imagem é previsto enquanto crime, como no caso da exposição de conteúdo sexual (Brasil, 1940).

Deste modo, constata-se a relevância e abrangência do mesmo instituto em diversos dispositivos legais, isto porque, o descumprimento de um direito fundamental enseja penalidades em esferas administrativas, cíveis, penais, e inclusive trabalhistas.

² Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988).

³ Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. (BRASIL, 2002).

⁴ Art. 218-C. Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, vender ou expor à venda, distribuir, publicar ou divulgar, por qualquer meio - inclusive por meio de comunicação de massa ou sistema de informática ou telemática -, fotografia, vídeo ou outro registro audiovisual que contenha cena de estupro ou de estupro de vulnerável ou que faça apologia ou induza a sua prática, ou, sem o consentimento da vítima, cena de sexo, nudez ou pornografia: (Incluído pela Lei nº 13.718, de 2018). (BRASIL, 1940).

A proteção conferida ao indivíduo, no que diz respeito ao exercício de seu direito de personalidade, é uma concepção basilar criada para que não seja possível a replicação de seu conteúdo individual e característico de forma a restringir o arbítrio consensual de um indivíduo.

Logo, nota-se a importância concebida pela legislação brasileira aos instrumentos de proteção à imagem do indivíduo. E é pelo mesmo motivo que nasce enquanto um direito autônomo, o direito à imagem, tendo este desenvolvido dentro de nosso ordenamento cada vez mais força, em razão do aumento significativo da exploração da imagem de forma comercial, que vem se intensificando na sociedade capitalista (Almeida et al., 2021).

No mesmo sentido, verifica-se que, o aumento significativo do uso da imagem na sociedade atual, não se restringe apenas ao âmbito publicitário, pois a veiculação da imagem vem tomando uma forma quase que desumanizada, onde mesmo quando conferidas características individuais de alguém na forma de imagem ou vídeo, o que permite a possibilidade de identificação de um indivíduo, tal veiculação tem passado por uma reformulação e quase um menosprezo à importância do direito de se abster a um certo anonimato, ou privacidade, como se abordará no tópico adiante.

Vale ressaltar a importância de compreender que, “o direito à imagem confere à pessoa a faculdade de usar a própria imagem, dispor dela e reproduzi-la, podendo haver caráter comercial ou não na utilização” (Teffé, 2016). Portanto, apesar do direito de imagem apresentar um caráter intransmissível, cada indivíduo possui ampla autonomia sobre sua imagem, gozando do direito de decisão do que fazer sobre ela, logo, é válida a permissão ou concessão do uso da imagem, estando explícita à vontade do titular em contrato próprio.

Apesar disto, excedendo-se os limites de uso pactuados, resultará na configuração da violação do direito de imagem, sendo devida indenização, e conforme se demonstrará nos capítulos seguintes, por muitas vezes essa autonomia na transmissibilidade do uso da imagem do indivíduo vem sido utilizada de forma indiscriminada e redundante, no sentido de estarem sendo pactuados na esfera

trabalhista inúmeros contratos verbais de concessão de seu uso, de forma a induzir pela aceitação, pelos meios que serão posteriormente expostos.

2.1.3 Direito à Privacidade

Importante ressaltar que o direito de imagem possui uma estrita relação com o direito à privacidade, pois ambos são amparados pelo inciso X do referido art. 5º da nossa Constituição Federal, englobando em ambos o gênero de direitos da personalidade, ou seja, tudo o que individualiza um indivíduo perante a sociedade (Machado; Azevedo, 2022).

Portanto, essa individualização corresponde a todas as formas capazes de tornar um indivíduo único dentro de um contexto social, estando o direito à privacidade diretamente ligado à promoção de uma defesa contra exposição indevida deste conglomerado de características pessoais. A exploração destas características individuais, devem preceder às vontades individuais para tanto, restando evidente que ambos os direitos de imagem e direito à privacidade não são apenas complementares, mas fundamentais no sentido de garantia de respeito bem como de uma valorização acerca da identidade individual.

É notável como a doutrina é majoritária na reiteração desse mesmo entendimento, pois para Coni Jr e Pamplona, o direito à privacidade tem por objetivo:

[...] proteger o indivíduo de invasões de terceiros na sua esfera íntima e pessoal, abrangendo também o direito à intimidade que tutela o contexto psíquico da pessoa, para resguardar a privacidade em seus múltiplos aspectos, sejam eles pessoais, particulares, ou íntimos da vida da pessoa, em sua consciência, ou em seu círculo próprio, compreendendo seu lar, a sua família, sua correspondência e até mesmo aspectos negociais. (Coni JR.; Pamplona Filho, 2022, p.92).

A privacidade é um direito essencial na formação do indivíduo e reflete diretamente na forma como este se desenvolve e se correlaciona com o restante da

sociedade, portanto, o asseguramento da privacidade do indivíduo vai diretamente ao encontro da proteção da dignidade da pessoa humana (Cancelier, 2017).

Neste sentido, a preservação da privacidade não somente garante a proteção da esfera pessoal e individual, mas também serve como garantia para a dignidade da pessoa humana, que é certamente o valor central pelo qual todos os outros direitos concebidos pela Constituição Federal circundam.

O direito de privacidade era comumente compreendido como o “direito de ser deixado só”, por possibilitar que fosse exigido do Estado e outros indivíduos que não se envolvessem em sua vida pessoal e privada (Gaspar, 2022).

Consequente a isso, também é um direito que permite ao indivíduo usufruir de sua vida íntima, blindando-a contra invasão externa, bem como possibilitando seu livre desenvolvimento sem a regência de pressões sociais ou influências, pois garante a liberdade de escolha sobre o que ocultar ou compartilhar de suas particularidades.

Vale reiterar, que dentro deste escopo de escolhas, coexiste o direito de imagem, pois é através desta escolha de ocultação de si e de suas características, que se faz verdadeiramente valor destes institutos como direitos fundamentais.

No entanto, tal noção de privacidade foi relativizada pelo constante avanço das tecnologias e o surgimento da internet, pois foram capazes de reformar e ampliar a forma com a qual as pessoas interagem entre si, sendo capaz de fornecer a cada indivíduo uma infinidade de informações (Cancelier, 2017).

Com o advento da era digital, que adiante se exporá de forma mais aprofundada, tais aspectos trazidos por esta facilidade, na troca de informações e de dados na forma de imagem, infringiram reflexos diretos sobre a esfera de exercício destes pilares basilares dos direitos da imagem, personalidade e privacidade, pois foi capaz de provocar reflexões e recentes avanços legislativos, como é o caso da Lei Geral de Proteção de Dados que será abordada nos próximos capítulos.

É relevante entender, acerca do que é conhecido como Sociedade da Informação, é que esta nasceu de “um período em que a troca de dados, as informações e o

conhecimento vêm ocorrendo em nível mundial, a velocidade antes nunca concebidas e a custos cada vez menores” (Martins; Jorgetto; Sutti, 2019).

Neste sentido, destaca-se que inúmeras concepções acerca do instituto da privacidade atualmente, tornaram-se cada vez mais banalizadas, pois devido a constante exposição pessoal midiática, ou seja, através de mídias digitais na forma de fotografias ou vídeos nas redes sociais, vem conseguindo moldar nossa sociedade de uma forma quase filosófica, pois a própria exposição digital vem sendo indiretamente incentivada como novo estilo de vida padrão.

Dentro dessa nova sociedade, o direito à privacidade passou por turbulências que o trouxeram um novo sentido, sendo este:

[...] o direito que toda pessoa tem de dispor com exclusividade sobre as próprias informações mesmo quando disponíveis em banco de dados. (Martins; Jorgetto; Sutti, 2019, p. 711).

A imagem, em se tratando de um dado pessoal, é uma informação que para além do senso comum, pode ser juntada em um banco de dados⁵, que se utilizada de forma indevida, representa uma interferência na privacidade de seu titular.

Posteriormente neste trabalho, o âmbito do tratamento de dados será tratado de forma mais aprofundada, porém vale ressaltar que, a partir do momento em que a imagem ou dado se torna catalogável, e suas características podem, portanto, ser extraídas em grandes quantidades, obtemos o que se conhece por banco de dados.

É importante correlacionar por exemplo, as redes sociais - parte do tema deste trabalho – com a concepção de gratuidade na nossa fruição das mesmas, pois se possui majoritariamente o senso comum de que estas redes obtêm seus lucros unicamente de propagandas, quando na verdade, ao se inscrever em uma rede social, são dados pessoais que estão sendo vendidos às empresas que fazem seu uso em anúncios.

⁵ IV - banco de dados: conjunto estruturado de dados pessoais, estabelecido em um ou em vários locais, em suporte eletrônico ou físico; (art. 5º, IV, LGPD).

Neste mesmo sentido, ruma a questão de proteção de dados à luz do direito da privacidade, pois é o instituto capaz de que tais dados em posse da empresa sejam tornados públicos, alinhado com a Lei Geral de Proteção de Dados que abordaremos em capítulos seguintes.

2.1.4 Danos aos direitos da personalidade

É sabido que violações aos direitos da personalidade podem ocasionar inúmeras consequências na vida de um indivíduo, podendo até mesmo atingir danos em sua reputação em diversos graus de gravidade. Portanto, além de a Constituição Federal assegurar em seu artigo 5º, V⁶, o direito de resposta, ela também disponibiliza a possibilidade de indenização àquele que foi lesado de tal forma.

Este direito de resposta é capaz de permitir à pessoa cuja imagem tenha sido utilizada sem seu consentimento, defender-se do que foi exposto, e inclusive conforme menciona Marmelstein:

[...] diante de informações falsas ou mentirosas divulgadas no exercício da liberdade de expressão capazes de ferir a reputação de determinado indivíduo, possa a vítima obter, no mesmo espaço onde foi publicada a ofensa, o direito de manifestar sua versão para os fatos, de modo a corrigir as informações que foram eventualmente distorcidas pelo emissor da mensagem originária. (Marmelstein, 2019, p.138).

Entretanto, nem sempre se faz possível através deste direito de resposta recompor integralmente a reputação que foi violada, o que faz nascer o direito à indenização pelos danos, sejam eles materiais, morais ou à sua imagem.

O dano material, é aquele que tende a causar prejuízos de ordem financeira, em contrapartida o dano moral é aquele que causa sofrimento ao indivíduo ou resultantes negativas sobre sua reputação.

⁶ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. (Brasil, 1988).

Já o dano a imagem, apesar de ser visto sob a ótica do Código Civil enquanto um gênero de dano moral, como anteriormente mencionado, tornou-se indenizável de forma autônoma, conforme é o entendimento do Supremo Tribunal Federal em sede do Recurso Especial 215.984/RJ:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. DANO MORAL: FOTOGRAFIA: PUBLICAÇÃO NÃO CONSENTIDA: INDENIZAÇÃO: CUMULAÇÃO COM O DANO MATERIAL: POSSIBILIDADE. Constituição Federal, art. 5º, X. I. Para a reparação do dano moral não se exige a ocorrência de ofensa à reputação do indivíduo. O que acontece é que, de regra, a publicação da fotografia de alguém, com intuito comercial ou não, causa desconforto, aborrecimento ou constrangimento, não importando o tamanho desse desconforto, desse aborrecimento ou desse constrangimento. Desde que ele exista, há o dano moral, que deve ser reparado, manda a Constituição, art. 5º, X. II. – R.E. conhecido e provido (STF, RE 215.984/RJ, rel. Min. Carlos Velloso, j. 4/6/2004).

Portanto, a reparação de dano causado por utilização indevida da imagem demonstra a importância das ferramentas que são capazes de protegê-la, tanto é, que a imagem, por possibilitar a identificação de um indivíduo, foi incluída na recente Lei Geral de Proteção de Dados.

2.1.5 A insuficiência na reparabilidade dos danos à Imagem do trabalhador frente à indeletável era digital

Diante tamanha facilidade na atualidade para realização de divulgações publicitárias, as redes sociais se tornaram o epicentro da internet quando o assunto é promover a divulgação de produtos e serviços. Neste sentido, a internet apresenta uma característica perigosa, que nenhum outro meio de comunicação possui; a imprevisibilidade. De acordo com Zuboff:

O ambiente digital permite que postagens em redes sociais se espalhem de maneira exponencial, ultrapassando o controle de quem as cria. Devido ao compartilhamento viral, à replicação de conteúdos e ao uso de algoritmos que ampliam o alcance, os usuários muitas vezes perdem a capacidade de

gerenciar o impacto de suas publicações, que podem chegar a audiências inesperadas e em escala global. (Zuboff, 2019, p. 67).

Apesar das redes sociais oferecerem regulamentações que buscam impor limites de abusos cibernéticos como a prática do *bullying* e similares, tal como relata Zuboff, a internet é a única rede de telecomunicação da qual não se tem total controle, devido sua característica de exponencialidade e infinidade nas possíveis replicações do mesmo conteúdo.

Neste sentido, nada impede que um conteúdo de teor vexatório à imagem do trabalhador, mesmo após ter sido removido, continue a circular nas redes sociais. O que de certo modo, torna a característica advinda desta dificuldade de apagamento muito mais tendenciosa a recair sobre o empregado, pois este, por sua vez, atua diretamente no polo ativo de participação midiática em redes sociais da empresa. Tal característica reitera que, em terrenos virtuais o consentimento deve ser imprescindível, frente à fragilidade do trabalhador em relação ao seu empregador nas questões decisórias dos meios e fluxos de trabalho remoto, e tal fragilidade se observa advinda também da subordinação em tempos de grande evolução tecnológica das comunicações, que foi capaz de abocanhar grande parte do setor empregatício mundial, frente às já precedentes forças hierárquicas somadas a atual banalização da exposição online, em especial àquela que faz uso da imagem do trabalhador.

Neste sentido, o próximo capítulo aborda justamente esse entendimento, consonante que o advento de tamanho exponencial evolutivo trouxe consequências e mudanças diretas no dia-a-dia do trabalhador, que anteriormente sequer pensava haver possibilidade de atuar de forma a publicizar seus atos, serviços ou produtos ofertados.

3 NOVAS ATRIBUIÇÕES PROFISSIONAIS PROVENIENTES DE REFORMULAÇÕES DA ERA DIGITAL

Com as mais recentes transformações trazidas pela evolução das comunicações, lentamente o mercado de trabalho foi também sugado pelas tendências de exposição em massa nas redes. Essas tendências, perpassam até mesmo pelos trabalhadores informais, que veem nas redes sociais uma ferramenta de potencial quase infinito de divulgação de serviços e produtos.

Nesta mesma direção, vem rumando as pequenas e médias empresas, ao trazer funcionários à frente das câmeras em vídeos, fotos e nas chamadas 'lives', muitas vezes utilizando-se das inúmeras ferramentas de preço vil para divulgação em massa nas plataformas de tráfego pago dos gigantes digitais. Este é precisamente o caso da *META*, empresa dona do *Facebook*, *Instagram* e *WhatsApp*, que oferece formas de impulsionamento⁷ à critério de quem paga poder escolher como, quando e onde se darão as visitas às publicações.

Com a mesma motivação publicitária, as postagens orgânicas – que são aquelas que não possuem investimento econômico para impulsionamento – podem se tornar virais, ainda que as empresas não as tomem mais como mera publicidade, mas sim, a rotina de um dia-a-dia usual de milhares trabalhadores que expõem sua imagem à serviço da empresa em que trabalham.

Tamanha praticidade na publicização de serviços oferecidos, tornou possível que mesmo de forma menos formal, tais publicações, sejam elas em fotografias, vídeos, ou as mais recentes 'lives'⁸, estivessem unicamente sob responsabilidade do trabalhador para serem realizadas, seja enquanto orador e mediador, ou em participação coletiva nos mais diversos gêneros de aparição de funcionários nas redes

⁷ MACONDO PROPAGANDA. **O que é impulsionamento? A diferença entre o conceito e anúncio.** Macondo Propaganda. Disponível em: <<https://www.macondopropaganda.com/o-que-e-impulsionamento-descubra-a-diferenca-entre-esse-conceito-e-anuncio/>>. Acesso em: 20 out. 2024.

⁸ *Live*: transmissão de vídeo ao vivo realizada pela internet, que possibilita a interação entre o transmissor e o público em tempo real.

das empresas, como no caso de danças coletivas, cantigas de *merchandising* da empresa, entre outras formas de aparição nas redes.

De acordo com Fabriel Wanderlei⁹, este histórico do uso da imagem de funcionários em exposição através “dancinhas virais”, ou realizando *lives* em redes sociais das empresas, se deu com os tempos de confinamento surgidos da pandemia de Covid-19, em que, por estarmos mais reclusos em casa, a atenção dos possíveis consumidores estava totalmente direcionada às redes sociais, e tal oportunidade de atenção direcionada não passou despercebida pelos mais diversos conglomerados micro ou macro-empresariais.

Passadas as mazelas vividas na pandemia, vem sendo finalmente observado com mais cautela este fenômeno de ‘dancinhas’ de funcionários, quando inúmeras manchetes em jornais como O Globo¹⁰, G1¹¹, entre outros, começaram virar suas atenções para criação de matérias a respeito deste tipo de publicidade viral, demonstrando como trata-se de um evento progressivo que foi amplamente disseminado nacionalmente como o novo normal generalizado.

3.1 O trabalhador influencer e ‘TikToker’

Dentro deste novo contexto digital, uma nova peculiaridade das relações trabalhistas encontrada é a necessidade da digitalização das atividades, em especial

⁹ FABRIEL. **Empresa pode obrigar a fazer dança em âmbito de trabalho?** Fabrielwanderlei.com.br. Disponível em: <<https://fabrielwanderlei.com.br/2021/09/10/empresa-pode-obrigar-a-fazer-danca-em-ambito-de-trabalho/>>. Acesso em: 19 out. 2024.

¹⁰ REIS, Luana. **Funcionários são obrigados a fazer dancinhas no TikTok da empresa? Entenda.** O Globo. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/12/20/funcionarios-sao-obrigados-a-fazer-dancinhas-no-tiktok-da-empresa-entenda.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2024.

¹¹ VIEIRA, Malu. **Funcionários de loja no interior da Bahia fazem “dancinha da folga” e ganham liberação do chefe após vídeo viralizar; entenda caso.** G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/12/13/funcionarios-ganham-folga-na-ba.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2024.

no que diz respeito à exposição dos meios ou fins ofertados por uma empresa, seja através da demonstração do funcionamento do processo de determinado setor ou na promoção do produto ou serviço final oferecido, podendo se dar através de tom humorístico, quando realizada por trabalhador 'TikToker', ou com mais seriedade, quando realizada por trabalhador 'influencer'. Essa adaptação forçada do mercado atinge diretamente os trabalhadores, eis que comenta Lemos:

Com a digitalização do trabalho, tornou-se comum que empresas solicitem a seus funcionários a participação ativa nas redes sociais, expondo suas imagens e associando suas identidades à promoção de produtos e serviços. Esse fenômeno, que antes era restrito a figuras públicas, agora atinge trabalhadores comuns, que, mesmo na posição de empregados, acabam por representar publicamente a marca, muitas vezes sem uma compensação adicional pelo uso de sua imagem (Lemos, 2020, p.42).

Esse fenômeno se mostra ainda mais comum no comércio varejista, como no caso de famosas redes de supermercado como '*Supermarket*' ou a varejista '*Havan*', onde a primeira possui conta na rede social '*TikTok*' inteiramente dedicada à exposição dos funcionários demonstrando quedas de preços, promoções e afins.

Figura 1 - Vídeos de vendedores fazendo palhaçadas viralizam nas redes sociais — Foto: Reprodução/TikTok



Fonte: Jornal O Globo.

Através de papéis de destaque, seja no comando de lives de sorteios, realização de 'dancinhas' ou cantigas em conjunto, o trabalhador expõe sua imagem em atividades promocionais nas redes das empresas.

Embora, na maioria das vezes o ambiente aparentar confortável, em diversos casos pode-se observar inúmeras vezes feições de desconforto no trabalhador, como é o caso do vídeo¹² viral da pequena rede de mercados ‘Sol Maior’, que demonstrando o incontrolável potencial de descontrol e alcance das redes sociais, o vídeo conta com inúmeras replicações em dezenas de milhares de contas diferentes, que em conjunto somam milhões de curtidas e 40 mil compartilhamentos em apenas uma fonte do mesmo vídeo viral, além 20 mil comentários mencionando a dancinha e a ausência de animação dos trabalhadores, em contrariedade à letra cantada que dizia “*estou tão feliz com a mega promoção*”.

Figura 2 - Repositores de estoque da rede de mercados Sol Maior cantando cantiga da rede em vídeo viral.



Fonte: *TikTok*.

¹² TikTok. Publicação. Disponível em:
<https://www.tiktok.com/@andre.martins/video/7023108779621354757?_t=8s5j7Vfb9Gw&_r=1>.
Acesso em: 25 out. 2024.

Márcio Ayer, presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio de Janeiro (SEC RJ), comenta ao jornal O Globo¹³, que o que a princípio pode parecer engraçado ou até de valorização do trabalhador, na verdade vem embutido de uma enorme pressão para exercer uma função para qual o trabalhador não foi contratado; logo acúmulo de função.

Em contrapartida, Luciana Carvalho, CEO da *RH Chiefs*, conta ao mesmo jornal, que enquanto presidente de uma empresa voltada ao setor de recursos humanos, ela aconselha ao trabalhador que se sentir desconfortável com pedidos de exposição, que este venha a se posicionar de forma firme e educada, no sentido de expor seu descontentamento, mas se disponibilizando à execução de outras atividades.

Todavia, esta última linha de raciocínio, apesar de ser evidentemente necessária e demonstrar-se como uma forma responsável de lidar com a situação, a negativa na participação em atividades estipuladas poderia ocasionar ao trabalhador, devido ao senso comum disseminado pela pressão hierárquica advinda das relações de trabalho, que tal atitude decisória lhe impute sob os olhos de seu superior, uma percepção de que este trabalhador por sua vez, possua eventual desinteresse ou falta de comprometimento ao trabalho. Tendo em vista que, com a constante evolução das necessidades de trabalho, o direito de autotutela da imagem do trabalhador talvez não tenha ainda avançado o suficiente enquanto uma informação notória ou amplamente conhecida.

A rápida escalada mundial das redes sociais, possibilitou uma ascensão jamais antes vista em oportunidades para os pequenos negócios, neste mesmo sentido comenta Kotler (2012):

¹³ REIS, Luana. **Funcionários são obrigados a fazer dancinhas no TikTok da empresa? Entenda.** O Globo. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/12/20/funcionarios-sao-obrigados-a-fazer-dancinhas-no-tiktok-da-empresa-entenda.ghtml>>. Acesso em: 25 out. 2024.

As mídias sociais permitiram que pequenos e médios negócios atingissem novos consumidores de forma eficiente e econômica, criando oportunidades para engajamento e visibilidade que antes estavam limitadas às grandes empresas. (KOTLER, 2012, p. 548).

E evidentemente, inúmeros negócios obtiveram crescimento avassalador, tendo como único propulsor o uso das redes sociais, pois tamanho alcance jamais poderia ser alcançado anteriormente senão através de canais televisivos, tornando muito atrativo para o gestor de porte pequeno e médio adentrar neste universo, trazendo inúmeras vezes consigo seus empregados.

Segundo Lemos (2010), o poder de disseminação dos posts virais pode ser tão amplo, que uma vez publicados tornam-se praticamente impossíveis de controlar ou apagar, gerando repercussões que ultrapassam os limites das redes e impactam a vida real de forma inesperada” (Lemos, 2010, p. 79).

E é justamente esse risco, que o trabalhador passa a assumir quando participa de campanhas publicitárias no chamado ‘*feed*’ das páginas da empresa, - uma espécie de catálogo – onde todo o conjunto de serviços catalogado da empresa é exposto em conjunto com a imagem dos empregados.

Anteriormente quando se abordava a temática de riscos no âmbito trabalhista, se pensava apenas na questão econômico-financeira atravessada pelo lojista por exemplo, porém, com o advento das mídias sociais, em especial nas tratativas contratuais que sequer mencionam tal atividade de exposição, inúmeros trabalhadores vêm seguido ativamente na participação destas postagens, sequer sendo remunerados para tal atividade.

3.2 NOÇÕES FUNDAMENTAIS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Uma relação empregatícia possui alguns conceitos específicos do gênero do direito do trabalho, trazendo consigo características que ocasionam a análise desta relação sendo bastante diferente da que é realizada no direito civil. Neste sentido, a

LGPD¹⁴, que é a Lei Geral de Proteção de Dados, compreende a imagem do empregado como dado individual, pois através dela é possível identificar um indivíduo, portanto, trata-se de base legal que autoriza o tratamento de dados, com peculiaridades em relação ao direito do trabalho.

Para melhor compreensão da forma que a LGPD é capaz de se aplicar o direito laboral, é necessário que de antemão compreenda-se alguns conceitos que são próprios das relações trabalhistas, conforme se expõe a seguir.

3.2.1 Sujeitos da relação de emprego e o requisito para sua caracterização

Preliminarmente, é importante conceituar a relação de emprego e seus requisitos de caracterização.

A relação empregatícia, à *priori*, é uma relação jurídica que possui quatro elementos basilares: sujeito passivo, sujeito ativo, vínculo de atributividade e objeto.

O sujeito ativo é aquele considerado como principal beneficiário de uma relação e no contexto do direito do trabalho é caracterizado como empregador, enquanto o sujeito passivo se caracteriza por sendo o devedor de determinada prestação principal, na forma do empregado. Já o vínculo de atributividade, se enquadra enquanto elemento capaz de ligar um indivíduo a outro, logo, o contrato de emprego. Por último, o objeto de uma relação empregatícia nada mais é do que a prestação de trabalho pessoal, intransferível, subordinado e não eventual (Martinez, 2020).

Para que efetivamente seja estabelecida uma relação de emprego, se faz indispensável a cumulação de alguns requisitos, vislumbrados na relação entre sujeitos ativo e passivo, tal como dispõe o art. 3^o¹⁵ da CLT. Eles se compreendem

¹⁴ A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), sancionada em 14 de agosto de 2018, estabelece normas para a coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, visando proteger a privacidade dos indivíduos e garantir maior controle sobre suas informações (Brasil, 2018).

¹⁵ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 1943).

por: pessoalidade, onerosidade, a não assunção, pelo prestador dos eventuais riscos da atividade do tomador de serviços, a duração contínua ou não eventual, bem como a subordinação (Delgado, 2019).

Logo, para configuração de um vínculo empregatício, todos estes requisitos precisam estar preenchidos e, portanto, são indispensáveis na formação deste vínculo.

Iniciando pela pessoalidade, ela define a impossibilidade da substituição do trabalhador, tendo em vista que este é contratado ao serem consideradas suas qualidades e qualificações específicas. Já a onerosidade é o pressuposto de que mediante todo trabalho haverá executado haverá uma retribuição, na forma de salário, que é uma contraprestação que é devida após a extração da mais-valia¹⁶ do trabalho do empregado, expressada na forma de lucro excedente que retorna ao empregador.

Outro requisito é a estipulação que o empregado não assuma os riscos financeiros daquela atividade que vier a exercer, também comumente denominado de princípio da alteridade. A duração não eventual trata-se de uma noção de prazo determinado na estadia ou presença do empregado em determinada atividade, pois sabendo que se tratando de uma relação de emprego, o labor deve ocorrer regularmente, não sendo permitido que seja realizado de forma esporádica. (Martinez, 2020).

Ou seja, por meio destes quatro pilares, é formada a compreensão de vínculo, onde também, posteriormente, se verificará advindos desta mesma formação basilar, em específico no que diz respeito à subordinação do poder diretivo que será discutido em tópico adiante. Algumas consequências sobre à concessão verbal do direito de imagem do empregado, que muitas vezes inclusive sequer é verbalizada, se dará sob uma ótica de comprometimento ao vínculo hierárquico de poder mais fraco do empregado.

¹⁶ Mais-valia: um conceito da teoria marxista que representa o valor excedente produzido pelo trabalho do empregado e apropriado pelo empregador, constituindo a base da exploração no sistema capitalista.

Por fim, abordando a questão da subordinação, que conforme reitera Martinez (2020):

[...] evidenciada na medida em que o tomador de serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) determina o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado. Entende-se como determinação de tempo toda interferência do tomador de serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como determinação de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada). (Martinez, 2020, p. 250).

Logo, a subordinação é a forma imposta de sujeição do empregado às diretrizes do empregador, nascendo também dela a definição hierárquica das relações de trabalho. Devido ao nível de dependência financeira advindo também da relação de trabalho, o empregado se subordina ao empregador, acarretando justamente em uma complacência de decisões ao trabalhador impostas e/ou sugeridas, como no caso da concessão ao uso de sua imagem através de aparição em fotografias ou vídeos.

Após observados e preenchidos os elementos acima descritos, observar-se-á caracterizada a relação empregatícia e dela nascerá as figuras de empregado e empregador. Um conceito mais direto de empregado é definido pelo art. 3º da CLT¹⁷, porém, Delgado (2019, p. 419) também o denomina enquanto “toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

No que diz respeito ao empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho, através do caput do art. 2º, enquanto “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo, os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (Brasil, 1943).

Portanto, o empregador é aquele que oferece a oportunidade do trabalho, podendo este ser tanto pessoa física como jurídica e em outros casos até mesmo se

¹⁷ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Brasil, 1943)

apresentar na forma de ente despersonalizado, como por exemplo a massa falida, condomínios, espólio e afins.

Essa concepção também é compreendida no mesmo sentido por Delgado (2018), que afirma que o empregador não deve ser a empresa, na maneira que nossa legislação define de forma literal, uma vez que este ente não configura em nossa ordem jurídica, um sujeito de direitos.

E no mesmo sentido, a exposição da imagem do empregado pode se dar através de todas as formas possíveis de definidas pelo empregador, aquele que detém o poder hierárquico sobre o empregado, num sentido diretivo e decisório.

Como dispõe o art. 2º da CLT, “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço” (Brasil, 1943).

O empregador é quem assume os riscos da atividade desenvolvida e orienta a forma como devem ser executadas as tarefas (Martinez, 2020). Juntamente com a característica da despersonalização, esta é também uma outra que identifica o empregador. Aquela diz respeito à possibilidade de se alterar o sujeito passivo da relação de emprego, sem prejuízo da preservação completa do contrato de emprego vigente.

Logo, é exatamente o contrário, portanto, a caracterização de empregado, onde é inviável a substituição da pessoa. Sobre os riscos e sua assunção, compreende-se que são fatores inerentes de toda atividade econômica, sendo de única responsabilidade do empregador. Tal assunção, é exatamente o que é capaz de reiterar a posição de direção que o empregador assume; o poder diretivo.

Pode-se assim entender que o poder diretivo que tem o empregador é justamente o que possibilita tornar suscetível o empregado no que tange a exposição de sua imagem nas redes sociais das empresas, independente de finalidade comercial ou não. Portanto, pode-se concluir que, independentemente de prévia estipulação contratual, tal poder diretivo por si só tem o condão de sugerir novas atividades para o trabalhador, inclusive no que se refere à exposição de sua imagem, que atualmente,

tem se tornado uma realidade frequente no âmbito da relação empregatícia. Diante disso, no próximo tópico faz-se uma abordagem acerca do poder diretivo do empregador em contraponto à subordinação do empregado.

3.2.2 O poder diretivo e a subordinação do empregado

O poder diretivo do empregador trata da capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa.

Logo, este poder é capaz de definir por quais meios e formas também se darão as atividades do empregado, podendo especificar categoricamente, em especial nos dias atuais, se eles se darão de forma virtualizada, quais atividades serão expostas, se acompanharão a voz ou imagem do empregado, entre outras atribuições que podem ser conferidas.

Por outro lado, Martinez (2020, p. 410) compreende o poder diretivo como “prerrogativa dada ao empregador na exigência de determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos estabelecidos”. Ou seja, nada mais que um manual específico de atividades laborais com fulcro em efetividade e auferimento de lucro de forma ordenada. Desta forma, a subordinação do empregado se caracteriza diretamente a partir deste poder diretivo, onde ditados os meios estipulados em contrato ou de forma verbal, tais ordens serão seguidas.

Não muito longe deste sentido, se constatará neste capítulo que a força do poder diretivo, somada à subordinação do empregado, especialmente em tempos de crises econômicas com aumentos de demanda em meio à escassez de poder aquisitivo, tornam muito mais propenso que o empregado acate decisões a fim de diminuir as chances de sua substituição em seu cargo. Portanto, ocorre que, não só na teoria é possível observar tal fenômeno, mas também na materialidade fática, onde justamente pela quantidade massiva de postos de trabalho atuantes em exposição online, é possível perceber também o desamparo de disposições contratuais para tanto, pelo qual se remonta o atual cenário empregatício.

Em conclusão, outra definição é a de Delgado (2019), que compreende que o poder diretivo, ou empregatício, como denomina em sua obra, é:

[...] o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (Delgado, 2019, p. 790).

Este poder é dividido entre os poderes de organização, fiscalização e poder disciplinar. Sendo o poder de organização aquele que possibilita ao empregador ditar comandos informativos acerca da maneira como as atividades da empresa devem se realizar. O poder de fiscalização possibilita o controle e supervisão da maneira de execução das atividades que executam seus empregados.

E por último, o poder disciplinar possibilita ao empregador a imposição de diversas formas de sanção aos empregados que eventualmente se desalinharem das condutas e normas estabelecidas no trabalho, dentro dos limites da lei (Martinez, 2020).

Portanto, conforme se desenvolverá em capítulos seguintes, este poder diretivo elencados por estes doutrinadores, serão de essencial motivação para que as atividades de cunho para além da previsão contratual sejam realizadas pelo empregado, ainda que havendo desconforto por sua parte no que diz respeito à exposição de sua imagem para tanto.

É através deste poder que o empregador goza do papel de determinador e regulador da atividade da forma que melhor compreender. Por meio deste poder diretivo nas mãos do empregador, os empregados se tornam, de acordo com Zavanella:

[...] juridicamente subordinados, devendo agir seja a partir de ordens diretas, seja por meio do engajamento em estrutura previamente organizada pelo empregador que, por si, conduza o empregado no exercício das suas atividades laborais (subordinação estrutural). (Zavanella; Maistro Junior, 2022, p. 299).

Ocorre que tal liberdade na livre escolha de estabelecimento de diretrizes deve sempre se atentar a um limite, afinal, dentro de uma relação de trabalho se lida diretamente com a existência da hipossuficiência do empregado, já que este mantém uma relação de dependência financeira com o empregador, se tornando a peça vulnerável nesta relação. É devido a este conflito de poderes nesta relação empregado e empregador, que surgem as lesões aos direitos da personalidade deste trabalhador, pois em inúmeros casos, sobrecargas na atuação dos empregados são acatadas no sentido de zelar pela sua estabilidade empregatícia, devido à facilidade de mão de obra ociosa disponível no mercado.

Ademais, destaca-se que tal conceito de vulnerabilidade do empregado vem recentemente sofrendo alterações, não sendo mais tão somente compreendido como uma questão puramente econômica.

A fragilidade do empregado está necessariamente ligada à posição da subordinação a qual ocupa, sendo esta nascida pela necessidade de cumprimento de ordens, pela fiscalização, por trabalhar em um ambiente no qual os meios de produção são pertencentes à parte mais forte da relação jurídica, dentre outros fatores (Wyzykowski, 2019). Tal fragilidade acontece, portanto, pois conforme afirmam Roxo e Mollicone (2022):

[...] os contratos de trabalho são considerados verdadeiros “contratos de adesão” porque, na maioria das situações, os empregados não possuem autonomia e liberdade para discutir, rever e modificar as cláusulas contratuais que definem as condições em que os serviços serão prestados. (Roxo e Mollicone, 2022, p. 233).

Seguindo o mesmo raciocínio, a vulnerabilidade do empregado pode, portanto ser definida enquanto situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial.

Além do que se observa na relação empregatícia, tal fragilidade do empregado também advém da realidade observada no país, que conta com um “sistema opressor onde as desigualdades sociais são marcantes e o desemprego é uma marca constante” (Wyzykowski, 2019, p. 125).

Logo, conclui-se que a vulnerabilidade está para além de questões meramente financeiras, mas perpassa todo um contexto social brasileiro, onde sequer pairam-se dúvidas a este respeito, sendo notório em nossa sociedade a forte importância sobre o conceito de trabalho, ainda que as condições materiais e remuneratórias não compadeçam satisfatórias ou suficientes.

É por essa assimetria presente no contrato de trabalho que a proteção ao empregado passou a ser um princípio chave no direito do trabalho. Conforme o mesmo princípio, o Direito do Trabalho é responsável por uma:

“[...] teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação de emprego – o obreiro -, visando retificar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.” (Delgado, 2019, p. 233).

Portanto, imprescindível citar a nova figura trazida para o direito trabalhista, através da Lei nº 13.467 de 2017, comumente denominada de Reforma Trabalhista.

Neste sentido, empregado hipersuficiente é aquele que se entende como recebedor de salário superior ao dobro do teto do benefício previdenciário (RGPS – Regime Geral de Previdência Social) e possuidor de curso superior completo, conforme art. 444, parágrafo único da CLT¹⁸. Este empregado em específico é denominado desta maneira pois “possui o mesmo poder de negociação que a entidade coletiva trabalhista, podendo este negociar de forma individual seus direitos trabalhistas aos mesmos moldes do art. 611-A da CLT¹⁹”. (Wyzykowski, 2019, p. 153). De tal maneira, se pode estabelecer a criação de certa igualdade entre os sujeitos contratuais, empregados e empregadores.

Todavia, faz-se necessário reiterar que, conforme Wyzykowski (2019), a vulnerabilidade do empregado decorre da união de diversos fatores, tal como aduz:

¹⁸ Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões da autoridades competentes. (Brasil, 1943).

¹⁹ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (Brasil, 1943).

A vulnerabilidade econômica é uma marca do vínculo empregatício na medida em que os frutos do trabalho do empregado são explorados por outrem, tornando-se propriedade do empregador. Pode ensejar uma noção de dependência econômica, em face da possibilidade fática de ser aquela atividade a única ou a principal fonte de renda do empregado. Nota-se que o patamar salarial estabelecido pela CLT, embora alto para os padrões de mercado brasileiro, não elimina a circunstância fática de ser o empregado economicamente dependente daquele emprego, encontrando-se numa posição de vulnerabilidade econômica. Em verdade, os intitulados de hipersuficientes ainda estariam ainda em patamar de vulnerabilidade acentuado diante da subordinação jurídica, que promove um desequilíbrio de forças em razão do exercício do poder diretivo do empregador. Não há, no sistema jurídico trabalhista, diferenciação protetiva no tocante ao empregado subordinado, de sorte que este merece proteção que o exercício do poder diretivo e dê em linha mais tênue. A apropriação do poderio econômico ocorre para qualquer empregado, independentemente de uma submissão maior ou menor ao poder diretivo. (Wyzykowski, 2019, p.162).

Portanto, tal classificação de um empregado como hipersuficiente, por si só não significa uma invulnerabilidade empregatícia para com o seu empregador, em razão de que o empregado, mesmo no preenchimento dos requisitos elencados, depende do emprego que exerce, além de se subordinar ao empregador, ocasionando que ainda assim se encontre enquanto a parte mais fraca da relação. Portanto, não restam dúvidas acerca da necessidade da existência de mecanismos e parâmetros que possam tornar essa relação mais harmônica, não no sentido de equiparação econômica, mas numa remuneração equiparada às suas atividades realizadas.

De acordo com Vale (2015), estes hipersuficientes acabariam inclusive por serem ainda mais subordinados, visto que “detém um padrão financeiro que é mais raro de ser encontrado no mercado, e logo, para mantê-lo suportam todos os dissabores perpetrados pelo empregador” (Vale, 2015, p.1).

Logo, se compreende que, sendo hipo ou hipersuficiente, o empregado ainda está posicionado em situação de vulnerabilidade em relação ao empregador. Isto é importante de ser reiterado, pois há quem pense que em razão de melhor remuneração salarial, tal empregado não dispõe de uma certa desarmonia na relação empregatícia no que diz respeito também ao quesito remuneratório. Neste sentido, independentemente do montante salarial recebido pelo empregado, este pode vir a ser pressionado pela existência dessa disparidade econômica, em inúmeros sentidos, até mesmo na estipulação de que este atue em atividade que sequer havia

anteriormente acordado, tudo isto para que seja perpetuado seu bem remunerado papel de labor.

Através deste cenário múltiplo, se observa a imprescindibilidade de haver limites no que tange o poder diretivo do empregador, não podendo este estar em absoluto, almejando de tal forma o resguardo de direitos fundamentais supracitados nos capítulos anteriores, bem como buscando maior harmonia para esta relação de emprego.

Ou seja, o empregador, portanto, não pode exigir de seu empregado por exemplo, nenhum ato manifestamente ilegal, ou que seja capaz de violar seus direitos fundamentais assegurados em lei (Delgado, 2019). Porém, o que se concebe no papel, ou melhor dizendo, no âmbito legislativo, não se torna imediatamente realidade material ainda que se tenham passado quatro décadas desde a CF/88. Neste sentido, mecanismos protecionistas como o que se propõe a ser o do presente trabalho, no sentido de resguardar os riscos acometidos pela exposição do empregado nas redes sociais do empregador, se mostram cada vez mais necessários para a intentada harmonia trabalhista que aqui se almeja alcançar.

E de forma conclusiva, merece menção o entendimento de Silva (2007), ao afirmar que:

[...] a natureza jurídica do poder direito do empregador já não tem sido vista pela doutrina como um direito potestativo (significando que contra seu exercício nada se possa opor), mas com natureza jurídica de direito-função (que limita a amplitude do poder patronal de direção, pela participação dos trabalhadores nas decisões da empresa). (Silva, 2007, p. 273).

Desse modo, por meio deste mesmo entendimento que será estudado mais adiante, a possibilidade do empregador, por exemplo, impor ao empregado que este realize determinadas atividades, como a exposição ou cessão de sua imagem, uma vez que como supracitado nos capítulos anteriores, a imagem se trata de um direito fundamental.

Deste modo, denota-se imprescindível a compreensão do instituto da subordinação do empregado e, portanto, a vulnerabilidade dela decorrente, de forma a então observar como se daria a aplicação da LGPD ao direito do trabalho, obtendo-

se então maior embasamento da problemática no que tange à aplicação destas bases legais para tratamento de dados do empregado. A base legal do consentimento, é por exemplo uma questão amplamente discutida no âmbito do direito do trabalho, devido às divergências entre os sujeitos, de tal modo que estas diferenças serão mais bem discutidas no próximo capítulo.

4 O DIREITO DE IMAGEM NO ÂMBITO TRABALHISTA E DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

É sabido que em razão das mudanças advindas da era digital, os empregadores têm realizado a coleta de dados de candidatos e empregados ao longo das últimas décadas por diversos motivos, seja para simples cumprimento de lei, realização de recrutamentos, treinamentos, entre outros. (OIT, 1997). De antemão, vale salientar que a Lei Geral de Proteção de Dados, denominada por LGPD é aplicável a qualquer tipo de tratamento de dados, inclusive no que diz respeito ao tratamento realizado por pessoa jurídica do direito privado.

Neste sentido, se observa necessária a compreensão da importância da aplicação das disposições da LGPD às relações empregatícias, em especial no que versa sobre a coleta de dados de imagens entre outros.

4.1 A coleta de dados pelo empregador e a concepção tratativa da imagem do empregado enquanto dado pessoal

Desde a regulamentação das relações trabalhistas no Brasil, existe a coleta, o armazenamento e o compartilhamento de dados pessoais dos empregados. Essa coleta é realizada “porque os empregadores estão sujeitos a diversas obrigações legais e regulatórias e para cumpri-las há a necessidade de realizar o tratamento de diversos dados de seus empregados” (Roxo; Mollicone, 2022).

Um grande exemplo desta situação é a própria existência da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), capaz de garantir aos empregados o acesso direto a alguns direitos trabalhistas, que ocorrem através de uma rede que realiza o compartilhamento de dados dos trabalhadores entre empresa e o governo, pois através deste compartilhamento de dados, são capazes de realizar o desenvolvimento de políticas públicas direcionadas ao mercado de trabalho, bem como na criação de novos empregos e de renda, como é o caso da Relação Anual de Informações Sociais

(RAIS)²⁰, do Cadastro Geral de Empregos e Desempregados (CAGED)²¹, bem como o Programa de Integração Social (PIS)²², entre outros.

Estes programas, são exemplos do que se enquadra na seção de coleta de dados para fins legais, consonante com o que dispõe o art. 7º, II²³ da LGPD. No que diz respeito ao tratamento na relação empregatícia, as bases legais mais utilizadas são a de execução de contrato de trabalho para o exercício de direitos em processos judiciais e administrativos. Quanto ao tratamento de dados na execução do contrato, vale ressaltar que acontece em todas as fases do vínculo empregatício, seja na fase pré-contratual, que é composta pela seleção e recrutamento; a fase contratual propriamente dita; e a fase pós contratual.

No que diz respeito à fase de seleção inicial de recrutamento, é importante salientar que inúmeras vezes se coletam mais informações que o necessário para efetiva contratação do empregado. Desde esta parte, a coleta excessiva já se demonstra como uma preocupação, devendo ser evitada. É importante salientar que o empregador pode optar por manter os dados do candidato após a dispensa, desde que previamente seja o candidato informado para tanto, havendo como requisito o consentimento para armazenamento destes dados (Lima, 2021).

Porém, na fase pós-contratual, que versa sobre o desligamento do funcionário, o dever de zelo pelos dados do empregado não se esvai, pelo menos nos primeiros dois anos, em razão da decadência de eventual ajuizamento de reclamação trabalhista (Lima, 2021).

²⁰ A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um instrumento de coleta de dados que tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no Brasil; o provimento de dados para elaboração de estatísticas do trabalho; disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

²¹ O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) foi criado como registro permanente de admissões e dispensa de empregados, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

²² Através da Lei Complementar nº 7/1970, foi criado o Programa de Integração Social (PIS). Ele busca a integração do empregado no setor privado com o desenvolvimento da empresa.

²³ Art. 7º - O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:

II – para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador; (Brasil, 2019).

Neste mesmo sentido, verifica-se, portanto, que há razão para coleta de dados em diversas fases de uma relação empregatícia, tendo a LGPD previsto as hipóteses em que são autorizadas tais coletas e tratamento de informações. Como mencionado, a coleta de dados não é apenas mera informação documental ou textual, podendo ela se demonstrar enquanto imagem fotográfica bem como vídeos capazes da identificação de um indivíduo.

Naturalmente, as mesmas fases de tratamento de dados regidas pela LGPD; pré-contratual e pós contratual, podem adentrar, portanto, mesmo à esfera publicitária, pois não se afasta a possibilidade de que o tratamento de imagens do empregado seja também regido pela Lei Geral de Proteção de Dados, como visto anteriormente, conforme será abordado mais à frente.

4.2 Uso da imagem do empregado para fins internos e externos

Como anteriormente mencionado, dentro da relação empregatícia, o tratamento de dados também é capaz de englobar a imagem do empregado. Neste sentido, importante salientar que tal uso se subdivide em duas hipóteses de finalidade de tratamento de imagem; aquela que são para fins internos, e as que são para fins externos. Se compreende por fins internos aqueles onde a imagem do empregado é veiculada somente no âmbito do recinto empresarial, como no caso da captação da imagem por câmeras de segurança ou na utilização de suas fotografias para meros panfletos de teor informativo, que são comumente entregues aos outros funcionários, registro interno de confraternização do pessoal da empresa, entre outros.

Já no caso da utilização destes dados gráficos, sejam eles imagens ou vídeos dos empregados, para fins externos, este tipo de tratamento consiste naquele em que a imagem do obreiro é divulgada em veículos de acesso público, portanto, redes sociais, propagandas, *outdoors*, entre outros locais. Estas duplas hipóteses são compreendidas pela doutrina e jurisprudência de formas diferentes, conforme se exporá a seguir.

É possível, todavia, que o empregador queira, por exemplo, realizar a instalação de um sistema de câmeras em seu estabelecimento, buscando trazer mais segurança ao seu negócio. Neste caso, compreende-se não haver qualquer irregularidade na utilização deste dado (Maia, 2022), afinal, as câmeras estariam sendo utilizadas para atender legítimo interesse de proteção patrimonial, fiscalização da forma de prestação de serviços, entre outros, o que por consequência traz mais segurança até mesmo aos próprios empregados. Neste mesmo sentido, inclusive o Tribunal Superior do Trabalho, responsável pelo proferimento da decisão no processo de nº 0021162-51.2015.5.04.0014 também preferiu decisão, compreendendo que as câmeras não fossem instaladas em locais destinados por exemplo ao repouso ou nos quais pudessem expor intimidade pessoal do empregado, como em banheiros (TST, 2020).

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. Decisão Regional em que adotado o entendimento de que o monitoramento dos trabalhadores por meio de câmera acarreta dano moral coletivo. Aparente violação do art. 5º, X, da CF, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUTA. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmeras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada a desativar e retirar as câmeras de filmagem instaladas no interior de suas dependências onde houvesse execução de atividades por empregados e onde não existisse a possibilidade de acesso por terceiros invasores, sob pena de multa diária. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que "O monitoramento permanente das atividades dos empregados gera indiscutível desconforto a estes, incita a desconfiança mútua, bem como desrespeita o critério da confiança recíproca que deve informar as relações contratuais entre empregados e empregadores, disso resultando grave ofensa à

dignidade dos trabalhadores, inclusive porque parte do princípio de que o empregado pode ser desonesto". 4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. 5. Nessa medida, não é possível exigir que a empregadora desative as câmeras de vigilância. 6. Configurada a ofensa ao art. 2º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA RESSARCITÓRIA. MONITORAMENTO DAS ATIVIDADES DOS EMPREGADOS POR MEIO DE CÂMERA. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE ILICITUDE DA CONDUITA. AUSÊNCIA DE DANO. 1. Trata-se de Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho denuncia irregularidades praticadas pela reclamada, relativas à vigilância constante de seus empregados por meio de câmeras instaladas em suas dependências, com exceção dos banheiros. 2. Constata-se do acórdão do Tribunal Regional o seguinte: resta incontroverso, na hipótese vertente, que a demandada mantém câmeras de monitoramento nos locais em que seus empregados executam suas tarefas laborais; é incontroverso que não havia câmeras em vestiários e banheiros, conforme, inclusive, deixou claro a inicial. 3. Em primeira instância, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos fixada em cinco milhões de reais. O Tribunal Regional manteve a condenação sob o fundamento de que "a reclamada causou lesão à esfera moral de uma determinada comunidade, sendo nítida a prática de ato ilícito de sua parte, traduzindo dano principalmente à dignidade dos trabalhadores envolvidos, ensejando a reparação civil deduzida pelo Ministério Público". 4. Contudo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia no acórdão do Tribunal Regional a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em recintos que fossem destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador. Ainda, o procedimento não ocasiona significativo constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral. 5. Nessa medida, não é possível impor indenização por dano moral coletivo, pois ausente à ilicitude da conduta e o dano. 6. Configurada a ofensa ao art. 5º, X, da CF. Recurso de revista conhecido e provido.

O relator do processo, Ministro Hugo Scheuermann, entendeu como válido o monitoramento, aduzindo que:

[...] não ocasiona significativo constrangimento ao empregado nem revela tratamento abusivo do empregador, uma vez que o monitoramento é feito indistintamente. Dessa forma, não afeta valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral (TST, 2020, p.2).

Importante reiterar que, para ser válido o previsto no art. 6º, VI, da LGPD, o empregado deve ser informado, por meio de cláusula no contrato de trabalho ou política interna de privacidade, além de sinalização no ambiente, sobre a existência de câmeras de fiscalização.

Outrossim, quando se menciona utilização interna da imagem, o empregador pode fazer uso de fotografias de seu pessoal para divulgação interna, como reconhecimento de conquistas, confraternizações, buscando a humanização das relações empresariais (Rezende, 2009, p.1). Porém, se faz interessante que o empregador previamente estipule em política interna o uso, a fim de cumprir com transparência os deveres elencados pela LGPD.

Deste modo, verifica-se que a utilização da imagem do empregado para meros fins internos é plenamente possível e amparado pela base legal da execução de contrato.

A respeito do tratamento dos dados na fase pré-contratual, como mencionado, em específico no que diz respeito a imagem, é imprescindível que seja trazida à discussão a questão de exigência de fotografias de candidatos apresentadas por seus currículos.

Na atualidade, esta é uma prática bastante comum entre os empregadores, que na abertura dos processos seletivos de candidaturas, solicitam inúmeras vezes que seja anexada ao seu currículo uma fotografia pessoal. Entretanto, tal prática causa constrangimento ao empregado, que eventualmente seria julgado por sua aparência, levando a discriminação. Ressalta-se que a CLT especificamente elenca em seu art. 1º a vedação de práticas discriminatórias no acesso ao emprego, porém não faz proibição expressa quanto às fotografias solicitadas pelo empregador. Tal lacuna foi inclusive razão do Projeto de Lei 187/2021, que visou inserir na CLT dispositivo que proíbe exigência de fotografias em fichas de inscrição (Machado; Doederlein, 2021).

Inclusive, a respeito desta mesma temática, podemos destacar o famoso caso da marca estadunidense *Abercrombie&Fitch*, que de acordo com o próprio CEO da empresa, apenas realizava contratação de pessoas convencionalmente bonitas,

magras, jovens e brancas. Em um caso que foi levado à julgamento na corte estadunidense, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização no valor de US\$ 20 mil à Samantha Elauf, uma mulher de origem muçulmana que por possuir vestes em lenço *hijab*, não foi contratada para o trabalho (EEOC, 2015).

Por fim, vale ressaltar a viabilidade da utilização da imagem do empregado para fins comerciais, quando esta for uma questão central especificada em contrato de trabalho, englobando situações em que o empregado já foi contratado no sentido de desempenhar suas funções no entorno de sua imagem e divulgação. É justamente o exemplo de contratação de modelos para que se realize campanha publicitária para determinada empresa. Merrone (2021) compreende que em tais casos, havendo o empregado explicitamente concordado na prestação de tal tarefa, não poderá este em oportunidade futura pleitear por indenização em razão do descumprimento de direito fundamental que já abordamos basilar o direito da imagem.

Ademais, é importante reiterar a importância para que a utilização desta imagem do empregado para tais fins, esteja expressamente prevista no contrato de trabalho, desde o momento de sua contratação, dando-lhe ciência do tratamento do referido dado fotográfico. Caso inexista sua previsão contratual, seria possível o reconhecimento do desvio de função, devido ao fato de que nestas condições, o empregado estaria realizando tarefas que sequer estavam originalmente em seu contrato de trabalho, e que tampouco fazem jus à sua função.

Há ainda, majoritariamente, casos nos quais o empregador faz uso da imagem de seu empregado para obter ganho próprio, que é justamente a temática deste trabalho, ao realizar publicação de fotografias e vídeos enquanto material publicitário em redes sociais, com a intenção de maximizar sua exposição empresarial e consequentemente obtendo lucro, sem que o empregado seja remunerado por tal exposição.

Desta forma, o indivíduo sofre danos de natureza pessoal e patrimonial, os quais devem ser reparados. Esta é justamente a questão central deste trabalho, que será abordada no próximo subcapítulo.

4.3 Entendimento dos tribunais sobre o uso da imagem do empregado

Como reiterado anteriormente, não é ilícita a utilização da imagem do empregador para fins internos, como através de divulgação da imagem dos funcionários em panfletos para outros funcionários. Este foi o entendimento do TST dentro do processo de nº 0020049-37.2015.5.04.0281, onde a 4ª Turma entendeu que não deve haver condenação indenizatória por dano moral a um motorista que teve sua imagem divulgada no manual do motorista da empresa em que trabalha, por tratar-se de circulação interna. A Ministra Maria Assis Calsing, em seu relatório, entendeu não haver o dano moral configurado, devido ao conteúdo informativo e de orientação de procedimento internos da empresa, não havendo intenções econômicas ou comerciais em sua distribuição (TRT-4, 2017).

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DO NOVO CPC. DANOS MORAIS. USO INDEVIDO DA IMAGEM. INFORMATIVO INTERNO DA EMPRESA. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. O uso indevido e não autorizado da imagem do Obreiro caracteriza violação do seu direito resguardado constitucionalmente, surgindo o dever de indenizar, em especial quando é utilizada para fins comerciais ou publicitários, pois viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo. Contudo, na hipótese dos autos, o Reclamante teve sua imagem divulgada no manual do motorista, de circulação interna, de contexto estritamente informativo e de orientação quanto aos procedimentos internos da empresa, sem qualquer finalidade econômica ou comercial. Não se trata, portanto, de conduta ilícita decorrente de abuso de poder diretivo da Reclamada, que utiliza da imagem do empregado para fins comerciais e obtenção de lucros, a ensejar o pagamento de indenização por danos morais, uma vez que não houve exploração econômica da sua imagem. Recurso de Revista conhecido e provido.

Em relação a utilização da imagem do empregado para fins de âmbitos comerciais, como a divulgação massiva em redes sociais, através de campanhas com 'dancinhas', cantigas ou mediação de *lives*, resta evidente que a prática de divulgação nas redes mundiais de comunicação já ocorria muito antes de existência de lei específica que regule a proteção dos dados, como foi a LGPD em 2018.

Todavia os tribunais já entendiam tal prática como abusiva, devido ao direito fundamental à imagem. É justamente o que aconteceu no processo de número 0000867-21.2014.5.05.0492, julgado pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. No presente caso estudado, a empregadora cometeu abuso do direito

de imagem, pois divulgou com finalidade econômica, imagens do autor em campanha publicitária à nível externo, objetivando aumentar o número de investidores da poupança naquela rede bancária. Eis sua ementa:

DANO MORAL. DIREITO DE IMAGEM. USO INDEVIDO. CAMPANHA PROMOCIONAL. AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO EMPREGADO. AUSÊNCIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A empregadora veiculou a imagem do autor com finalidade econômica, valendo-se de publicidade que não se restringiu ao âmbito interno da instituição financeira, mas teve como alvo o público externo com o objetivo de fomentar os investimentos em caderneta de poupança. O procedimento patronal constituiu exploração ilegal e abusiva da figura do empregado em propaganda ou campanha publicitária, com finalidade comercial, porque não contou com sua autorização prévia expressa e nem qualquer contrapartida remuneratória, ainda que o obreiro não tenha manifestado posteriormente proibição na veiculação de vídeos nos quais participou nem seja o caso de exposição negativa, pejorativa, vexatória ou ofensiva na divulgação da imagem do trabalhador. Mesmo que o reclamante não tenha insurgido contra o uso da imagem à época da sua divulgação em televisão e página da internet, não se pode admitir que esta conduta implique a ocorrência de autorização ou anuência tácita apta a eximir a empregadora da indenização por danos morais ora pleiteada. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTIFICAÇÃO. PARÂMETROS. VALOR RAZOÁVEL. Os critérios que devem nortear a fixação do quantum da indenização perseguida em razão dos danos morais são: o tipo de dano, a gravidade deste, a natureza e a intensidade de sua repercussão e o caráter da indenização, que deve servir de conforto para a vítima e ser pedagógica para o empregador, sem, entretanto, ser objeto de enriquecimento do ofendido. No caso, o valor da reparação pelos danos morais fixado pela Juíza de primeiro grau não destoa desses critérios, se releva suficiente para compensar o prejuízo causado ao autor e para inibir a conduta irregular da empregadora, razões pelas quais confirma-se a sentença neste aspecto. Processo 0000867-21.2014.5.05.0492, Origem PJE, Relator Desembargador JEFERSON ALVES SILVA MURICY, Quinta Turma, DJ 18/12/2016.

Importante mencionar que, conforme preceitua Meireles (2005, p. 22), o abuso de direito é o “exercício de um direito que excede manifestamente os limites impostos na lei, pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé e pelos bons costumes, decorrente de ato comissivo ou omissivo”.

No presente caso, os julgadores da Turma tiveram seu entendimento no sentido de reconhecer ter havido exploração ilegal do empregado, tendo em vista que este sequer deu autorização prévia, tampouco recebeu qualquer tipo de remuneração. Ratifica-se ter havido, portanto:

[...] dano ainda que o obreiro não tenha manifestado posteriormente proibição na veiculação dos vídeos nos quais participou nem seja o caso de exposição negativa, pejorativa, vexatória ou ofensiva na divulgação da imagem do trabalhador. Mesmo que o reclamante não tenha se insurgido contra o uso da imagem à época da sua divulgação em televisão e página de internet, não se pode admitir que esta conduta implique a ocorrência de autorização ou anuência tácita apta a eximir a empregadora da indenização por danos morais ora pleiteada. (TRT, 2016).

Logo, entendeu-se julgar cabível indenização a título de danos morais a ser paga ao empregado, tendo seu *quantum* sido estipulado de acordo com o tipo de dano, sua gravidade e intensidade na repercussão. Importante salientar que como mencionado anteriormente, a repercussão de divulgação em redes sociais pode acarretar um incalculável e problemático exponencial alcance, pois sendo a internet uma rede de infinitas replicações, pode acarretar inclusive na dificuldade de remoção de conteúdo, uma vez tendo este sido publicado, pode ser compartilhado e salvo milhares de vezes em inúmeras fontes. No presente caso, a veiculação pôde facilmente ser cessada.

Em outro processo similar julgado pela 3ª Turma do TRT da 15ª Região, os julgadores entenderam que há ilicitude na divulgação da imagem do empregado sem que haja sua anuência, ainda que sequer traga dano à sua integridade moral, visto que há violação à intimidade, leia-se:

DIREITO DE IMAGEM. USO INDEVIDO PARA FINS COMERCIAIS SEM AUTORIZAÇÃO DA FOTOGRAFADA. Ainda que o uso da imagem não traga danificação à personalidade e à integridade moral da pessoa, a inviolabilidade da intimidade da vida privada, representada pela publicação de fotografia com fins comerciais, sem autorização do fotógrafo, caracteriza-se como locupletamento ilícito à custa de outrem, o que importa em reparação ao dano causado. Inteligência dos artigos 5º, inciso X da Constituição Federal, c/c os artigos 18, 20 e 186 do Código Civil. Recurso Improvido. (TRT 15ª Região, Proc. nº 01674.2002.094.15.01.03 RO, 3ª Turma, Relator Juiz Lourival Ferreira dos Santos, Publicação DJSP: 08/04/2005).

Por fim, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, manteve a condenação da reclamada ao pagamento da devida indenização pelo uso indevido da imagem da trabalhadora, quando publicou, pela internet, com finalidade de divulgação um anuário da empresa.

Portanto, se conclui que a exploração comercial da imagem de trabalhador, sem sua devida anuência sempre foi considerada uma atitude ilícita, porém, a utilização de fotografias sem o recebimento de qualquer remuneração é algo que passou a ser considerado. Não obstante, a LGPD foi capaz de trazer alguns aparatos a respeito desta utilização, como já comentado questão do consentimento enquanto base legal.

4.4 Repercussões do uso indevido da imagem do empregado

O uso inadequado da imagem de um sujeito, além de danos à honra, pode ensejar inúmeras repercussões negativas na esfera justralhista. Ao se fazer uso da imagem de um empregado para fins comerciais, sem haver cumprimento do previsto pelo Código Civil, o empregador acaba cometendo enriquecimento ilícito, o que se configura como uma lesão patrimonial ao trabalhador (Almeida *et al.*, 2021).

Não obstante, estará consumado o dano moral quando o empregador fizer uso da imagem do empregado com intenção comercial, por exemplo, através de publicação de mídias fotográficas de um funcionário em redes sociais da empresa, com fins de publicidade. Caso aconteça o descrito, o funcionário para além de requisitar o pagamento da indenização pelo dano que sofrer – o qual deve ser fixado de acordo com o teto do último salário do empregado, conforme estipula o art. 223-G, §1º da CLT²⁴ -, pode ainda pleitear que seja realizada a rescisão indireta, que é quando havendo falta grave pelo empregador, deverão ser pagas as mesmas verbas que as que são advindas no caso da demissão sem justa causa, de acordo com o que prevê o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O uso da imagem do empregado, logo, gera um dever de indenizar, quando realizado de forma que não tenha havido autorização, ou quando esta for mediante

²⁴Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082) § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação. (BRASIL, 1943).

coação. O Código Civil, através de seu art. 927²⁵, já trazia previsão explícita a respeito da responsabilidade civil, elencando sobre a necessidade da reparação do dano quando houver responsável por este. Da mesma forma, o Código Civil também estabelece que todo aquele que comete ato ilícito, causando danos a outrem, responderá por tal lesão. (Meireles, 2022). Logo, o abuso do direito se configura quando o empregador utilizar destes dados em imagens, de forma inadequada, devendo este ao causar danos, ser devidamente reparado.

Ocorre que essa reparabilidade ocorre no âmbito judicial, quando através do indevido uso deste dado ou imagem do empregado, este aciona à justiça para alcançar direitos aos quais faz jus, o que pode perdurar tempo indeterminado. E justamente para evitar o acionamento da esfera judicial, que também a presente proposta a ser apresentada no próximo capítulo se demonstrará como útil e eficaz, pois de antemão se fará possível estabelecer uma noção do quantum remuneratório a qual o empregado que tem sua imagem exposta faz jus. Não somente pleiteando caso surja futuramente um dano moral, mas também já previsto quantidades monetárias advindas de sua atividade de exposição.

²⁵ Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (BRASIL, 2002).

5 PROPOSTA DE CRIAÇÃO DE REMUNERAÇÃO PELO USO DE IMAGEM

Tendo em vista a disparidade de poderes entre o empregado e empregador advindas da subordinação, do poder diretivo e disciplinar do empregador, verifica-se que o uso da imagem é um aspecto capaz de ultrapassar a subordinação tradicional, devido a imagem estar diretamente ligada à sua identidade, possibilitando sua reverberação na vida privada do empregado.

Para Diniz (2020):

[...] o direito à imagem é inalienável e irrenunciável, compondo os direitos da personalidade que protegem a dignidade, a liberdade e a honra da pessoa humana, assegurando ao titular o direito ao consentimento e à compensação pelo uso comercial de sua imagem. (Diniz, 2020, p.95).

Todavia, como salientado ao longo da exposição do trabalho, por inúmeras vezes o uso da imagem do empregado sequer consta em seu contrato de trabalho como uma de suas atribuições, sendo-lhes apenas sugerida sua participação em vídeos ou fotografias para fins externos comerciais, pela disseminada compreensão de normalidade advinda da era digital, que perpetua a naturalização da exposição em todas esferas da vida do indivíduo.

Entretanto, tal naturalização da exposição das atividades laborais com uso da imagem do empregador colide diretamente com os direitos fundamentais, conforme Martinez reitera:

[...] o poder diretivo do empregador encontra barreiras quando se trata dos direitos fundamentais do trabalhador. A utilização da imagem do empregado para promoção empresarial deve ser objeto de ajuste específico e compensação, uma vez que a exposição pública e a repercussão da imagem tocam a esfera da individualidade e vida privada do trabalhador. (Martinez, 2019, p. 325)

Portanto, como forma de saneamento desta reiterada atitude ilegal cometida por diversas empresas e estabelecimentos, a presente proposta de criação de um adicional remuneratório pelo uso da imagem do empregado tem intenção de se

mostrar como hipótese para fins de adequação enquanto forma de compensação, como se exporá de mais profundamente adiante.

5.1 Base Jurídica

A presente proposta de criação de remuneração específica para o uso da imagem do empregado em redes sociais, parte da necessidade de uma compensação adequada ao empregado, por se tratar de atividade majoritariamente não estipulada em contrato. Através dessa proposta, se pretende englobar toda forma de exposição que ocasione eventualmente o enriquecimento do empregador.

Portanto, as bases jurídicas para fundamentação de um adicional por uso de imagem utilizam como referência modelos similares já previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho, como é o caso do 'Adicional de insalubridade' estipulado pelo artigo 189 da CLT:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres àquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (Brasil, 1977).

O adicional de insalubridade teve sua criação destinada a compensar o empregado pelos riscos à sua integridade física, compreendendo que por essa exposição em benefício do empregador, deveria ser remunerado de forma adicional para além de seu salário mensal. O adicional de insalubridade não é único na CLT, o artigo 193 por sua vez, elenca a lista do que se compreende como atividades de periculosidade, buscando também resguardar de forma remuneratória o empregador que realize seu labor sob tais circunstâncias:

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (Brasil, 1977).

Portanto, no mesmo sentido, caminha a presente proposta de adicional pelo uso da imagem do empregado, pois é notório que em inúmeros casos, o empregado

é exposto a situações que extrapolam suas atividades previstas em contrato, como no caso do uso de sua imagem enquanto atividade laboral, em especial com o advento das redes sociais, na era digital, onde seu alcance e impactos possuem o poder de repercussão direta sobre a vida pessoal do empregado, seja ela de forma negativa ou positiva.

5.2 Modalidades

Através da presente proposta, a compensação ao empregado se dará através de três modalidades distintas de percentual remuneratório, tomando como inspiração os adicionais por insalubridade e periculosidade já previstos na CLT, e portanto, a depender do tipo de veiculação de sua imagem, este percentual remuneratório irá variar, bem como também haverá diferentes graus de remuneração dentro de cada modalidade, sendo que na última modalidade, se dará pelo quantum remuneratório advindo do montante recebido pelo administrador do perfil na forma de monetização, pois postagens virais são geram visualizações, que por sua vez, são capazes de gerarem considerável receita mensal.

Utiliza-se como base de cálculo, a intensidade e impacto potencial da veiculação da imagem do empregado, portanto, as modalidades são elaboradas e definidas sob um contexto a critério de sua magnitude e repercussões possíveis sobre a esfera da vida pessoal do empregado.

5.3 Adicional por uso da imagem de forma orgânica

É importante enfatizar que se denomina postagem orgânica, aquela que tenha sido realizada de forma natural nas redes sociais, sem o uso de impulsionamento pago para ampliação do seu alcance, bem como sem a intervenção de terceiros que possam amplificar tal alcance.

No presente estudo, o uso da imagem do empregado em uma postagem orgânica se compreende como toda publicação em páginas da empresa que contiver

a imagem do empregado, ainda que não haja fins necessariamente comerciais ou econômicos, como é o caso de publicações de datas comemorativas ou eventos internos da empresa que contenham imagens do empregado expostas.

Como já abordado em capítulos anteriores, o entendimento dos tribunais é de que a mera divulgação da imagem do empregado para fins não comerciais, se internos na própria empresa e entre os outros funcionários, não configura indenização por dano moral, o que é justamente o oposto do que aqui se observa; a partir da veiculação, ainda que meramente comemorativa, se realizada em âmbito digital, ou seja, através de redes sociais, deverá ser pago adicional pelo uso e circulação destas imagens nas redes, conforme se exporá adiante.

5.3.1 Da remuneração por postagem orgânica

Como mencionado, a proposta do presente adicional por “uso da imagem de forma orgânica” e seguintes, tratam de um percentual adicional calculado progressivamente a depender do grau de exposição do empregado, inspirado nos adicionais de insalubridade e periculosidade, que se dará pela quantidade de vezes em que a imagem do empregado é veiculada nas redes sociais, compreendendo que dessa veiculação advém riscos que podem recair na esfera privada do empregado.

Inicialmente, o grau mínimo de exposição ensejará adicional calculado em 10% sobre o salário-mínimo vigente, quando houver até um único uso e veiculação da imagem do empregado dentro de um período de 30 dias, nas redes sociais da empresa.

Por sua vez, o grau médio de exposição do empregado eleva o percentual remuneratório para 15% sobre o salário-mínimo vigente, e se configura quando são realizadas de 2 a 3 exposições por uso da imagem nas redes sociais da empresa.

E por fim, o grau máximo de exposição eleva o percentual remuneratório para 20% sobre o salário-mínimo vigente, configurando-se quando houver mais de 3 exposições por uso de imagem nas redes sociais da empresa.

Portanto, se o salário-mínimo vigente for de R\$1.412,00, havendo uma única publicação dentro do período mensal, o cálculo adicional remuneratório pelo uso da

imagem do empregado seria de grau mínimo, fixado em 10%, resultando em R\$142, em forma de incentivo compensatório.

5.4 Adicional por uso da imagem de forma economicamente impulsionada

Denomina-se postagem economicamente impulsionada, aquela que tenha sido realizada de forma a ter seu alcance amplificado e amplamente controlado a critério do pagador. Maior fonte de renda das redes sociais, o impulsionamento, de acordo com o SEBRAE²⁶, também conhecido como 'tráfego pago', é aquele utilizado para promoção de conteúdo para fins comerciais, podendo se escolher a localidade, gostos e até mesmo o gênero e a idade dos espectadores do conteúdo publicado.

Neste sentido, havendo o impulsionamento econômico da publicação, não se trataria apenas de postagem habitual no feed da rede social da empresa, mas sim, de um grau ainda maior de exposição, que por sua vez, carecerá de olhar mais atento para aqueles empregados que de tal forma sua imagem exposta, e que, portanto, gozem também um maior grau de incentivo remuneratório devido aumento exponencial do alcance, e as consequências em sua vida pessoal advindas com ele.

5.4.1 Da remuneração quando economicamente impulsionada

O adicional por “uso de imagem de forma economicamente impulsionada”, por sua vez, é um percentual adicional, que se dará pela quantidade de vezes em que a imagem do empregado é veiculada nas redes sociais através do tráfego pago, ou seja, de forma impulsionada, que é quando se investe valor monetário para elevar o alcance da publicação.

²⁶ ²⁶ **Tráfego pago: O que é, como funciona e principais ferramentas - Sebrae.** Sebrae.com.br. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/conteudo_uf/trafego-pago-o-que-e-como-funciona-e-principais-ferramentas,7e189fd861968810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 29 out. 2024.

Neste gênero de publicação, o grau de exposição é relativamente maior, podendo gerar centenas ou milhares de vezes mais visualizações do que as postagens orgânicas. Portanto, não há o que se falar em progressividade, tendo em vista que este gênero de postagem em redes sociais, por si só, é capaz de tornar seu alcance de exposição incalculável.

Logo, havendo a mera exposição da imagem do empregado através de publicação economicamente impulsionada, compreende ser razoável o adicional remuneratório ser fixado no valor fixo de um salário-mínimo vigente, como valor compensatório pela exposição da imagem de empregado que não possuir devida descrição em seu contrato de trabalho.

5.5 Remuneração proporcional à receita do conteúdo monetizado pelo empregador

Nesta última modalidade, o quantum remuneratório se dará sobre o montante da receita advinda da veiculação de conteúdo em redes sociais que tenha alcançado mais de 10.000 visualizações, pois a partir deste patamar, considera-se que o conteúdo atinge um público considerável, estando a imagem do empregado contribuindo diretamente para o engajamento e monetização promovida pela exposição.

Este adicional busca, portanto, associar a remuneração recebida pelo empregador na forma de monetização, ao impacto real que a imagem do empregado gerou na forma de rentabilidade ao empregador.

Não necessariamente um perfil cujas visualizações sejam altas e consideráveis, é um perfil cujo sistema de monetização está ativado. A ativação desta função, ocorre, portanto, quando existem sucessivos conteúdos com contador de visualização em números relevantes tal com 10.000 visualizações, portanto, parte-se deste princípio quantitativo.

5.5.1 Da remuneração pelo proporcional proveniente de receita de conteúdo monetizado

A presente forma de remuneração se dará como compensação econômica pela participação no processo que resultou em monetização na forma de receita. Se compreenderá como forma de participação ativa do empregado nos lucros advindos de sua exposição, logo, não se trata de mero adicional, mas sim, de participação econômica direta nos resultados provenientes da exposição de sua imagem nos perfis da empresa.

Nesta modalidade, o percentual devido atinge 50% do montante advindo de monetização, o qual será igualmente dividido entre cada empregado participante nas atividades audiovisuais que contenham sua imagem exposta nas mais diversas redes sociais da empresa veiculadora de tal mídia.

Se compreende enquanto proporcional justo ao que se refere à mídia veiculada, que contribuindo para o enriquecimento da empresa, devem os empregados autores das mídias, participarem economicamente, de modo, não só a terem resguardadas sua imagem, bem como as eventuais resultantes de sua exposição midiática, visto que seus efeitos podem refletir diretamente na esfera da vida pessoal do empregado, fazendo este, portanto, jus à parte econômica proveniente de seu trabalho.

Neste sentido, após os estudos pertinentes à questão e na tentativa de se encontrar uma solução para a problemática apresentada em face da exposição da imagem do empregado, arvorou-se aqui, na intenção de efetuar-se uma proposta de solução a permitir a tentativa atenuação dos entraves então delineados em face da falta de regulamentação legal.

6 CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou abordar, como a evolução tecnológica das comunicações demonstrou no surgimento das redes sociais uma das precursoras do que se conhece como era digital, bem como analisar as transformações sociais de publicidades advindas das redes de comunicação que possibilitaram a exposição do empregado em escalas anteriormente jamais vistas. Neste mesmo rumo, observou-se que as relações de trabalho também foram sugadas pelo ritmo da acelerada evolução das técnicas mercadológicas, em especial pela publicidade e práticas de exposição das atividades laborais, por meio das novas ferramentas desenvolvidas.

Uma das características mais marcantes da chamada era digital é a velocidade em que as informações são trocadas, além disso, nas últimas duas décadas podemos observar que ela exponencialmente aumentou a níveis capazes de adentrar na maioria dos lares e empresas, levando a uma nova noção de normalidade de exposição, que não mais se apresenta apenas em textos ou fotografias, mas de conteúdos audiovisuais completos na palma das nossas mãos.

Essa lógica da instantaneidade, inserida fortemente nas relações de trabalho na última década, é fruto da exposição cotidiana nas redes sociais, uma vez que também, juntamente rumaram as empresas à normalização na exposição de suas atividades laborais.

Neste sentido, é possível observar uma grande lacuna na aplicação da legislação existente, no que diz respeito a proteção do uso de imagem do trabalhador para fins comerciais. Com o advento de tamanha naturalização, muitos trabalhadores sequer possuem a informação ou o senso crítico, de que apesar de vivenciarmos a era digital, quando se diz respeito ao ambiente laboral, o pessoal e o profissional deveriam estar devidamente separados, em especial no que diz respeito aos direitos fundamentais, como o da imagem, que é o tema central deste trabalho.

Através da abordagem bibliográfica utilizada, expõe-se a conceituação doutrinária dos direitos civis referentes ao direito de imagem, bem como a concepção

trabalhista de subordinação, da relação empregatícia e suas características basilares, embora de ramos distintos, caminham de mãos dadas, sempre se renovando, conforme inclusive com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados instituída recentemente no ano de 2018. No mesmo sentido, apesar de inúmeras lacunas terem sido preenchidas no sentido de buscar resguardar os dados do empregador, bem como seus direitos fundamentais na vedação de exposição de suas imagens para fins comerciais, o cenário global do trabalho, em especial ao que ocorre nas periferias do capitalismo, se mostrou escasso de poder de compra, ao mesmo tempo que, repleto de mão de obra disponível. Em especial, o caso brasileiro, cuja baixa remuneração nacional acarreta numa subordinação cada vez mais distante do empregador, numa escala hierárquica.

Com as jurisprudências apresentadas, verificou-se que o judiciário brasileiro, apesar de buscar resguardar o direito do empregado nos casos de violação por uso de imagem indevido, é pouco acionado em relação à realidade material e fática vivenciada por inúmeros trabalhadores Brasil afora, que, por vezes, acabam se expondo de forma reiterada nas redes sociais das empresas, ou até mesmo em suas próprias redes com intenção única de exposição de suas atividades laborais ou produtos e serviços finais de diversas empresas.

Tentou-se demonstrar na pesquisa, que algumas lacunas ensejam não somente nova legislação, mas também uma forma de materialização efetiva de proteção desses direitos, e através de uma simplificação que leve a disseminação dessas informações, como é o caso da presente proposta que visa inclusive, por sua simplicidade no cálculo remuneratório, indicar um novo padrão de fácil compreensão pelos trabalhadores brasileiros, pois é justamente através da informação que se obtém consciência de seus direitos.

Por fim, com a pesquisa, cujo estudo central deu-se em função de se analisar a realidade material pela qual se dá o uso da imagem do trabalhador na sociedade brasileira, onde independente de sua vontade e segundo o poder hierárquico do qual está imbuído, que torna o empregado ainda mais vulnerável sob o aspecto da subordinação, buscou-se encontrar uma forma de solução para tal questão,

arvorando-se no sentido de sugerir mecanismos de reparabilidade econômica e proporcional.

A presente discussão não esgota por si só a matéria, tal a complexidade que a envolve e que se coloca apenas como um “ponta pé inicial” que com certeza, terá continuidade em oportunidades posteriores em discussões stricto sensu. Logo, a presente proposta teve como objetivo equilibrar essa realidade fática tão pouco maleável de muitos trabalhadores, dentro de uma legislação já existente - a CLT, também direcionando, para tanto, o interesse em harmonizar relações empregatícias onde mera legislação contrária a ilegalidade no uso indevido de imagem, já não se demonstram tão mais eficientes.

Ademais, o presente trabalho também salienta que enquanto houver evolução tecnológica nas áreas de comunicação, haverá também a necessidade de enquadrar o trabalhador em novos polos legislativos que busquem resguardar seus direitos às novas necessidades do mundo do trabalho, pois estas também se encontrarão em constante evolução. Em conclusão, vale reiterar que tão importantes quanto novos mecanismos legislativos protecionistas, é também a disseminação de suas informações, pois majoritariamente o trabalhador carece de entendimento acerca de seus direitos, outro motivo pelo qual o cenário das ilegalidades trabalhistas no âmbito de direito de imagem mostra-se tão naturalizado.

Logo, a mera remuneração adicional não é necessariamente suficiente para sanear o problema, contudo, demonstra-se como uma tentativa em que, sabendo-se da complexidade de atingir as raízes e origens destas disparidades, visa, portanto, minorar os prejuízos causados e advindos desta nova maneira de precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ellyson Wilker Silva Soares de; *et al.* O Uso Indevido da Imagem do Trabalhador com Vistas à Publicidade da Empresa e suas Repercussões Jus Trabalhistas. **Revista FAIPE**, [S. l.], v. 11, n. 1, p. 252-266, 1 jul. 2021. Disponível em: <<https://revistafaipe.com.br/index.php/RFAIPE/article/view/263/182>>. Acesso em 22 out. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. Lei 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em 24 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, CF, ano 139, n.8, p1-74, 11 jan. 2002.

CANCELIER, Mikhail Vieira de Lorenzi Cancelier. **O Direito à Privacidade Hoje: perspectiva histórica e o cenário brasileiro**. Revista Sequência. Florianópolis, n 76, p. 213-240, ago. 2017. Disponível em: <https://scielo.br/j/seq/a/ZNmgsYVR8kfvZGYWW7g6nJD/?format=pdf&lang=pt>.

CONI JR., Vicente Vasconcelos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus Reflexos nas Relações Jurídicas Trabalhistas. In: MIZIARA, Rafael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2022, RB-5.1 a 5.7. E-book.

CORREA, Rui César Publio B. Direito de proteção à imagem nas relações de trabalho. 2007. Tese. **(Doutorado em Direito)**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Orientador: Professor Doutor Paulo Sérgio João.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 16^a. Ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. – São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: direito civil: teoria geral das obrigações**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 7.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: teoria geral do direito civil**. 31. ed. v. 2. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 95.

EEOC. **Abercrombie Resolves Religious Discrimination Case Following Supreme Court Ruling in Favor of EEOC**. 2015. Disponível em: <https://www.eeoc.gov/newsroom/abercrombie-resolves-religious-discrimination-case-following-supreme-court-ruling-favor>. Acesso em: 24 out. 2024.

FABRIEL. **Empresa pode obrigar a fazer dança em âmbito de trabalho?** Fabrielwanderlei.com.br. Disponível em: <https://fabrielwanderlei.com.br/2021/09/10/empresa-pode-obrigar-a-fazer-danca-em-ambito-de-trabalho/>. Acesso em: 19 out. 2024.

GAMA, Tiago Rodrigues Leão de Carvalho. **Danos materiais pela utilização da imagem do obreiro pelo empregador na publicidade**. São Paulo: Conteúdo Jurídico, nov. 2014. Disponível em <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/41967/danos-materiais-pela-utilizacao-da-imagem-do-obreiro-pelo-empregador-na-publicidade>. Acesso em 24 out. 2024.

GASPAR, Gabriela Curi Ramos. LGPD e o tratamento de dados sensíveis nas organizações de tendência. In. MIZIARA, Rafael; MOLLICOLINE, Bianco; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2022, p. 253-283.

GDPR. **Regulamentação Geral de Proteção de Dados**. Disponível em: <https://gdpr-info.eu/>. Acesso em 24 out. 2024.

GOVERNO FEDERAL. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. (CAGED). Publicado em 10/09/2015. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/empregador/caged>. Acesso em 22 out. 2024.

GOVERNO FEDERAL. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. **O que é o PIS**. Disponível em: <https://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/pis/Paginas/default.aspx>. Acesso em 22 out. 2024.

GOVERNO FEDERAL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **O que é RAIS?** Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>. Acesso em 22 out. 2024.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. **Administração de Marketing**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2012. p. 548.

LEMOS, André. Cibercultura: **Tecnologia e Vida Social na Cultura Contemporânea**. Porto Alegre: Sulina, 2020, p. 134).

LIMA, Charlene de Paula. Aplicabilidade da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho. **Repositório Universitário da Ânima**. Nov. 2021. Disponível em <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22496/4/Artigo%20LGPD.pdf>. Acesso em 23 out. 2024.

MACHADO, Daniela Cunha; AZEVEDO, Laura Machado de Souza. **Direitos à Privacidade, à intimidade e à Autodeterminação Informativa**. In: MIZIARA, Rafael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho. 2022, RB-10.1 a 10.7. E-book.

MACONDO PROPAGANDA. **O que é impulsionamento? A diferença entre o conceito e anúncio**. Macondo Propaganda. Disponível em: <https://www.macondopropaganda.com/o-que-e-impulsionamento-descubra-a-diferenca-entre-esse-conceito-e-anuncio/>. Acesso em: 20 out. 2024.

MAGALHÃES, Fabiano Pinto de. Privacidade, imagem-atributo e liberdade de expressão. Colisão e parâmetros de ponderação. Comentários ao acórdão no REsp

nº 1.235.926/SP. **Civilistica.com**. Rio de Janeiro, a.3, n.1, jan-jun-2014. Disponível em: <<https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/download/581/464/>>. Acesso em 21 out 2024.

MAIA, Daniel Azevedo de Oliveira. As Hipóteses Autorizativas de Tratamento de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho sob a Ótica da LGPD e do GDPR. In: MIZIARA, Rafael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2022, p. 216-227.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direito fundamentais**. 8. Ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Direitos Fundamentais e Direito do Trabalho**. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 325.

MARTINS, Marcelo Guerra; JORGETTO, Leonardo de Melo Ribeiro Gomes; SUTTI, Alessandra Cristina Arantes. Big Data e a Proteção do Direito à Privacidade no Contexto da Sociedade da Informação. **Revista Jurídica Cesumar**. v. 19, n. 3, p. 705-725, setembro/dezembro 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/7301/6189>>. Acesso em 25. out. 2024.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo, LTr, 2005.

MEIRELES, Edilton. Responsabilidade Civil na LGPD. In: MIZIARA, Rafael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2022, p. 361-377.

MERRONE, Leticia Iglesias. La tutela de la imagen em el marco de las relaciones de Trabajo, com especial referencia al impacto de las nuevas tecnologias. **Revista LTr**. 85-10/1161. Vol. 85, nº 10, Outubro de 2021.

OIT. **Protection of workers' personal data**. 1997. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/

safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf. Acesso em 23 out. 2024.

REIS, Luana. **Funcionários são obrigados a fazer dancinhas no TikTok da empresa? Entenda.** O Globo. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2023/12/20/funcionarios-sao-obrigados-a-fazer-dancinhas-no-tiktok-da-empresa-entenda.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2024.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade.** 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica Cesumar.** v. 6, n. 1, p. 270-280, setembro/dezembro 2007. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/314/173>>. Acesso em 25. out. 2024.

TEFFÉ, Chiara Antonia Spadaccini de. **A tutela da imagem da pessoa humana na Internet: da identificação do dano à sua compensação.** 2016. 226 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em <https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UERJ_759a843de03cd49456dbb3a9fb43f777>. Acesso em 25 out. 2024.

Tráfego pago: O que é, como funciona e principais ferramentas - Sebrae. Sebrae.com.br. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/conteudo_uf/trafego-pago-o-que-e-como-funciona-e-principais-ferramentas,7e189fd861968810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 29 out. 2024.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4 – **Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0021752-28.2015.5.04.0402.** 5ª Turma. Relator: Clovis Fernando Schuch Santos. Data de Publicação: 27/04/2017. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1104711486>. Acesso em 23 out. 2024.

TRT-4. **Uso de imagem de empregado em informativo interno não gera pagamento de indenização por dano moral.** 2017. Disponível em:

<https://www.trt4.jus.br/portais/escola/modulos/noticias/414034>. Acesso em 24 out. 2024.

TST. **Fiscalização de empregados por meio de câmeras em locais coletivos é considerada lícita**. 2020. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-fiscaliza%C3%A9-considerada-l%C3%ADcita>. Acesso em 24 out. 2024.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente**. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/images/a/aA%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf. Acesso em 24 out. 2024.

VIEIRA, Malu. **Funcionários de loja no interior da Bahia fazem “dancinha da folga” e ganham liberação do chefe após vídeo viralizar; entenda caso**. G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/12/13/funcionarios-ganham-folga-na-ba.ghtml>>. Acesso em: 20 out. 2024.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios e limites para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Tese apresentada ao Programa de Pós Graduação Scricto Sensu – **Doutorado em Direito** da Universidade Federal da Bahia. Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Salvador, 2019.

ZAVANELLA, Fabiano; MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Utilização dos Dados Pessoais do Trabalhador e o Legítimo Interesse do Empregador a partir do Poder de Direção. *In*: MIZIARA, Rafael; MOLLICONE, Bianca; PESSOA, André (Coords.). **Reflexos da LGPD no Direito e no Processo do Trabalho**. 2022. p. 285 a 309.

ZUBOFF, Shoshana. **The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power**. Nova Iorque: PublicAffairs, 2019, p. 252