

**II CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO E INTELIGÊNCIA
ARTIFICIAL**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

R382

Relações de Trabalho e Tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial: Skema Business School – Belo Horizonte;

Coordenadores: Ana Carolina Reis Paes Leme; Leonardo Vieira Wandelli; Rômulo Soares Valentini. – Belo Horizonte:Skema Business School, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-271-2

Modo de acesso: www.conpedi.org.br

Tema: Um olhar do Direito sobre a Tecnologia

1. Direito. 2. Inteligência Artificial. 3. Tecnologia. II. Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (1:2021 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



II CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

Renovando o compromisso assumido com os pesquisadores de Direito e tecnologia do Brasil, é com grande satisfação que a SKEMA Business School e o CONPEDI – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito apresentam à comunidade científica os 12 livros produzidos a partir dos Grupos de Trabalho do II Congresso Internacional de Direito e Inteligência Artificial (II CIDIA). As discussões ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 27 e 28 de maio de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área em cinco painéis temáticos e o SKEMA Dialogue, além de 354 inscritos no total. Continuamos a promover aquele que é, pelo segundo ano, o maior evento científico de Direito e Tecnologia do Brasil.

Trata-se de coletânea composta pelos 255 trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito Grupos de Trabalho originais, diante da grande demanda, se transformaram em doze e contaram com a participação de pesquisadores de vinte e um Estados da federação brasileira e do Distrito Federal. São cerca de 1.700 páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre a relação da inteligência artificial e da tecnologia com os temas acesso à justiça, Direitos Humanos, proteção de dados, relações de trabalho, Administração Pública, meio ambiente, formas de solução de conflitos, Direito Penal e responsabilidade civil.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de 36 proeminentes professoras e professores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, os quais indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores que coordenaram cada grupo. Sem dúvida, houve uma troca intensa de saberes e a produção de conhecimento de alto nível foi, mais uma vez, o grande legado do evento.

Neste norte, a coletânea que ora torna-se pública é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e fomentar o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais. Fomentou-se, ainda, a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e os vários

campos da tecnologia, notadamente o da ciência da informação, haja vista o expressivo número de graduandos que participaram efetivamente, com o devido protagonismo, das atividades.

A SKEMA Business School é entidade francesa sem fins lucrativos, com estrutura multicampi em cinco países de continentes diferentes (França, EUA, China, Brasil e África do Sul) e com três importantes creditações internacionais (AMBA, EQUIS e AACSB), que demonstram sua vocação para pesquisa de excelência no universo da economia do conhecimento. A SKEMA acredita, mais do que nunca, que um mundo digital necessita de uma abordagem transdisciplinar.

Agradecemos a participação de todos neste grandioso evento e convidamos a comunidade científica a conhecer nossos projetos no campo do Direito e da tecnologia. Já está em funcionamento o projeto Nanodegrees, um conjunto de cursos práticos e avançados, de curta duração, acessíveis aos estudantes tanto de graduação, quanto de pós-graduação. Em breve, será lançada a pioneira pós-graduação lato sensu de Direito e Inteligência Artificial, com destacados professores da área. A SKEMA estrutura, ainda, um grupo de pesquisa em Direito e Inteligência Artificial e planeja o lançamento de um periódico científico sobre o tema.

Agradecemos ainda a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 09 de junho de 2021.

Prof^a. Dr^a. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School

UM ENSAIO SOBRE AS ELEMENTARES CONEXÕES DO DIREITO DIGITAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

UNA PRUEBA DE LAS CONEXIONES ELEMENTALES DEL DERECHO DIGITAL EN LAS RELACIONES LABORALES

Bruna de França Hungaro ¹

Resumo

O presente resumo expandido tem por objetivo realizar uma análise das principais relações estabelecidas entre o direito digital e o direito do trabalho, tendo como base o estudo da Desembargadora Leila Aparecida Chevtchuk e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Desta forma, por meio da utilização do método dedutivo e por uma pesquisa bibliográfica, se analisar-se-á o trabalhador digital, o direito à liberdade de expressão e opinião do trabalhador, inclusive os impactos da sua vida pessoal no direito processual trabalhista.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Direito digital, Lei geral de proteção de dados

Abstract/Resumen/Résumé

Este resumen ampliado tiene como objetivo realizar un análisis de las principales relaciones que se establecen entre el derecho digital y el derecho laboral, a partir del estudio de la jueza Leila Aparecida Chevtchuk y la Ley General de Protección de Datos Personales (LGPD). De esta forma, mediante el uso del método deductivo y mediante una búsqueda bibliográfica, se analizará el trabajador digital, el derecho a la libertad de expresión y la opinión del trabajador, incluyendo los impactos de su vida personal en el derecho procesal laboral.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Directo del trabajo, Derecho digital, Ley general de protección de datos

¹ Pós-graduanda lato sensu em Direito Digital pela Damásio Educacional. Bacharela em Direito pela Universidade Cesumar.

INTRODUÇÃO

As relações de trabalho têm se adaptado ao direito digital há anos, principalmente com o novo modelo de trabalhador digital (teletrabalho). Outrossim, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) trouxe no seu art. 5º, os principais fundamentos da proteção de dados pessoais, desta forma, o presente resumo expandido realizará uma abordagem dedutiva a fim de analisar os fundamentos da LGPD no direito trabalhista.

A Desembargadora Leila Aparecida Chevtchuck, analisando o direito digital e o direito do trabalho, evidenciou como principais pontos a necessidade de revisão dos contratos em função do direito à privacidade, à imagem e à privacidade do empregado; demissão por justa causa em relação as publicações ofensivas nas redes sociais; e o conjunto probatório no direito trabalhista. Isto posto, diante do estudo da desembargadora, exsurgiu-se a necessidade de entender os principais desafios no direito do trabalho com a nova lei de proteção de dados, sendo assim, sua pesquisa é o marco para o desenvolvimento desse estudo.

Enfim, o trabalhador é considerado titular dos seus dados pessoais e o empregador controlador dos dados pessoais, por isso que existe a necessidade de conciliar os principais fundamentos e normas da LGPD com a própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a finalidade de esclarecer como os doutrinadores e os juristas têm entendido essas relações trabalhistas.

DESENVOLVIMENTO

O avanço da tecnologia na sociedade proporcionou novas formas de estabelecer relações sociais, inclusive nas relações de trabalho. De toda sorte, a própria Consolidação de Leis do Trabalho (CLT) tem se adaptado às mudanças nas relações de trabalho decorrentes da era digital, especialmente com a regulamentação do teletrabalho e do *crowdworker*.

Calvo¹ ensina que o trabalhador ‘digital’ é aquele que exerce teletrabalho, ou seja, “trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa”.

O teletrabalho pode ser conceituado como “um novo modelo de prestação de trabalho atípico, a distância, descentrado, externalizado e flexível, com o uso dos instrumentos da telemática”². A Reforma Trabalhista trouxe o teletrabalho como sendo:

¹ CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 42.

² Ibid., p. 42.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Outrossim, dentre as principais características do teletrabalho, podemos ressaltar uma das características trazidas à baila pelo Martinez citando Pedreira³, que diz que o “empregador não pode fisicamente fiscalizar a execução da prestação de serviços”, porém a fiscalização normalmente ocorre por meio dos próprios aparelhos informáticos.

O *crowdworker*, por sua vez,

acaba por ser um trabalhador, detentor dos seus meios de produção, que, com personalidade, oferece, abertamente, mas na medida de suas próprias disponibilidades, os seus serviços individuais para diferentes requerentes, mediante um preço fixado segundo as regras de mercado, através da intermediação eletrônica, que somente se realiza por conta da expertise tecnológica de uma empresa que criou uma plataforma digital para intermediar as ofertas de trabalho e as demandas pontuais (curtas e limitadas) de clientes que se cadastram como interessados.⁴

No mais, a adaptação do direito do trabalho com o direito digital é bastante ampla quando passamos a analisar os direitos do empregado em relação ao seu direito de imagem, privacidade, intimidade e direito ao acesso à internet. Na realidade, até mesmo o direito processual do trabalho encontra seus desafios quando existe a obtenção de provas digitais.

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) trouxe novas regulamentações sobre o tratamento de dados pessoais e dados pessoais sensíveis, dispondo que a pessoa tem direito de ter seus dados preservados de terceiros. No direito do trabalho podemos verificar a captação de dados pessoais pelo empregador principalmente no momento de elaboração do contrato de trabalho, pelo qual são detidas informações relacionadas a pessoa natural.

Art. 41 - Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

O art. 5º., inc. II da LGPD, inclui como rolamento de dados sensíveis a filiação a sindicato, então, veja-se que o direito à proteção de dados pessoais, inclusive das sensíveis,

³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 387.

⁴ Ibid., p. 254.

também é direcionado ao empregador, que, por sua vez, deverá manter sua conduta compatível com os preceitos da LGPD em relação ao tratamento de dados pessoais do seu empregado, consubstanciado no seu direito à privacidade e a autodeterminação informativa, nos termos do art. 2º., inc. I e II da lei supra.

O direito à liberdade de expressão, de informação e de opinião, previsto no art. 2º., inc. III da LGPD, também encontra aplicação no direito do trabalho, na medida que o empregado não pode ser discriminado por motivo de religião, opinião política ou atuação sindical, analogicamente nos termos do art. 510-B, inc. V da CLT.

Assim sendo, o empregado deve se sentir livre para manifestar sua opinião em meios eletrônicos, sem que haja prejuízos na sua relação de trabalho. Nesse sentido, Alves⁵ colabora afirmando que em regra, existe uma “indiferença relativa à vida do empregado fora da empresa, onde em princípio, não há atuação do poder do empregador”. Enfim, claro está, portanto, que:

Os objetos da liberdade de expressão são todos aspectos da vida que não tenham conexão com a relação de emprego, sejam eles de cunho cultural, comportamental, filosófico, de orientação sexual, religioso ou político. Tudo o que disser respeito à vida íntima, privada ou pessoal do empregado e que possa ser exteriorizado sem qualquer conexão com a relação de emprego é objeto de tutela desse direito fundamental cuja titularidade é assumida pelo empregado.⁶

Veja-se que esses direitos são resguardados há tempos pelo direito do trabalho, porém a LGPD acabou por suprir algumas lacunas legislativas, na medida que abrangeu as relações de trabalho, pois o empregador é considerado controlador dos dados pessoais do empregado. Desta forma, o controlador não poderá valer-se de informações pessoais do seu empregado como forma de ganhar vantagem ou exercer seu poder diretivo de forma abusiva.

No direito do trabalho o art. 2º., inc. III da LGPD, tem íntima relação com o que a doutrina chama de direito de crítica do empregado, que é a discussão de “que medida esse trabalhador se acha obrigado a não exprimir opiniões que possam perturbar o ambiente de trabalho ou prejudicar os fins da empresa”, porém, aqui, as opiniões são relativas àquelas que fazem menção direta ao empregador.

⁵ ALVES, 2001, p. 136, apud SILVA, Dawis Paulino. **Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, 2013, p. 137. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/publico/Dissertacao_Final_INTEGRAL_Dawis_Paulino_da_Silva.pdf.

⁶ SILVA, Dawis Paulino. **Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, 2013, p. 137. Disponível em:

https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/publico/Dissertacao_Final_INTEGRAL_Dawis_Paulino_da_Silva.pdf.

O Min. Luis Felipe Salomão do Superior Tribunal de Justiça, entendeu que o exercício do direito à liberdade de pensamento e de expressão é garantido ao empregado, porém “o uso desse direito não pode extrapolar o limite do razoável e violar o respeito aos direitos e à reputação das demais pessoas”. Em suas palavras,

É norma fundamental de toda sociedade civilizada o dever de não prejudicar a outrem. Essa 'regra de moral elementar', de conteúdo mais amplo do que o do princípio da liberdade individual é, forçosamente, limitativa das faculdades que o exercício desta comporta. Abuso de direito é, para nós, todo ato que, autorizado em princípio, legalmente, se não conforme, ou em si mesmo ou pelo modo empregado, a essa limitação. Há, ninguém duvida, um direito de prejudicar. Mas, para que se possa exercer, é preciso estar autorizado por interesse jurídico-social prevalente, em relação ao sujeito passivo da ação prejudicial.⁷

Ipsis litteris, a ementa publicada pelo STJ disse que:

RECURSO ESPECIAL. DIREITO DE INFORMAÇÃO, EXPRESSÃO E LIBERDADE DE IMPRENSA. DIREITOS NÃO ABSOLUTOS. COMPROMISSO COM A ÉTICA, A VERDADE E O INTERESSE PÚBLICO. VEDAÇÃO À CRÍTICA DIFAMATÓRIA E QUE COMPROMETA OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. ABUSO DO DIREITO E CORRESPONDENTE RESPONSABILIZAÇÃO. CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ARBITRAMENTO. MÉTODO BIFÁSICO.⁸

Enfim, por mais que a própria LGPD assegure ao empregado os direitos de liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião, suas publicações não devem extrapolar o limite do razoável e violar o direito à reputação de seu empregador, porém, rechaça-se que o direito de crítica do empregado é assegurado.

Por fim, o direito à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem são outros direitos previstos como fundamento no art. 2º., da LGPD, que possuem aplicação no direito do trabalho. Sobre o direito à imagem do empregado, Silva Neto⁹ explica que “com recurso ao art. 5º, X, é admissível a propositura da ação de indenização pelo empregado que teve a sua imagem-retrato indevidamente divulgada pelo empregador, resolvendo-se a questão nos domínios da reparação do dano material”.

⁷ DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 683-690.

⁸ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Quarta Turma). Recurso Especial nº 1897338 – DF. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão, 24 de novembro de 2019. **DJe**: 24 de novembro de 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STJ/attachments/STJ_RESP_1897338_73a24.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1618167200&Signature=%2Fh%2B1ZpjA59u0a%2FYu8aud7DJ87y0%3D.

⁹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. **A proteção constitucional à imagem do empregado e da empresa**. Rev. TST, Brasília, v. 69, jan./jun., 2003, p. 68. Disponível em: https://julsaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3840/2003_silva_net0_prot0cao_constitucional.pdf?sequence=1.

Inexiste, aqui, qualquer vantagem constituída de que as imagens do empregado são de livre circulação do empregador, ao contrário. A jurisprudência assim entende que quando o empregador, ora controlador dos dados referentes à imagem do empregado, utilize-as sem o consentimento do titular, os danos morais são *in re ipsa*, ou seja, são presumidos.

Outrossim, no direito processual trabalhista a intimidade do empregado é usada, muitas vezes, como prova de relações íntimas entre a testemunha e o reclamante, sendo considerada obtenção de prova lícita, a saber:

PROVA TESTEMUNHAL. CONTRADITA. AMIZADE ÍNTIMA COMPROVADA POR CONVERSAS EM REDE SOCIAL ("FACEBOOK"). CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA NÃO VERIFICADO. AUSÊNCIA DE NULIDADE PROCESSUAL. Neste limiar de novo século, tem-se vislumbrado novas formas de manifestação, relacionamento e "convivência" entre os cidadãos, rompendo-se os paradigmas convencionais outrora observados. Reflexos dessas intensas transformações tecnológicas podem ser facilmente aferidos no comportamento humano hodierno: as pessoas preocupam-se em manter uma extensa rede de amizades "on-line", na qual compartilham seus momentos de lazer, suas conquistas profissionais e até mesmo seus afazeres domésticos mais comezinhos, concebendo uma "realidade virtual" que, muitas vezes, não guarda a menor correspondência com a realidade efetiva (e afetiva). É o chamado "Paradoxo da Internet", marcado pela contradição entre a maior possibilidade de se manter contato com outras pessoas e a real ausência de contato humano. Com efeito, o simples fato de se rotular duas pessoas como "amigas" em uma rede social, tal qual o "Facebook", não tem o condão de configurar, juridicamente, a amizade íntima que a lei menciona como fator obstativo à produção de prova testemunhal isenta de ânimos (art. 447, § 3º, I, do CPC e art. 829 da CLT). Em verdade, o próprio termo "amigo" tem sido utilizado de maneira corriqueira, merecendo detida análise por parte do intérprete. Todavia, ainda que válidas tais premissas, o relacionamento entre a Autora e a testemunha extrapola a mera "amizade" utilizada em redes sociais, pois demonstra um relacionamento próximo, íntimo, que vai além, igualmente, do coleguismo decorrente da relação de trabalho, com dizeres de explícita e inequívoca demonstração de afeto, tais como: "Amiga??? Esqueceu q sou sua irmã? Te amo!!!", "Deslumbrante essa minha amiga!! Amooooo!!!" , e "Vc que é amiga". Não se questiona a dificuldade prática em distinguir o relacionamento meramente profissional da amizade verdadeiramente íntima. No entanto, a relação entre a Reclamante e a testemunha levada em Juízo suplanta o mero "coleguismo" próprio do ambiente de trabalho, configurando verdadeira amizade íntima, impondo-se o acolhimento da contradita por suspeição da testemunha.¹⁰

Enfim, apesar de ser assegurado o direito à intimidade do trabalhador, ninguém, incluindo o trabalhador, está sujeito à proteção absoluta pelo tratador de dados. No caso das redes sociais, não há como o controlador fornecer a garantia de que suas publicações se limitem a chegar nas pessoas que o titular autoriza ver seu conteúdo. O *facebook*, por exemplo, na sua Política de Privacidade diz que:

¹⁰ BRASIL. TRT da 9ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001117-21.2015.5.09.0003 PR**. Relator: Ubirajara Carlos Mendes, 25 de abril de 2019. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/708239546/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11172120155090003-pr>.

Você deve ponderar com quem escolhe compartilhar, porque as pessoas que podem visualizar suas atividades em nossos Produtos podem decidir compartilhá-las com terceiros dentro e fora de nossos Produtos, inclusive com pessoas e empresas fora do público com o qual você compartilhou. Por exemplo, quando você compartilha uma publicação ou envia uma mensagem para amigos ou contas específicas, eles podem baixar, fazer uma captura de tela ou compartilhar novamente tal conteúdo com terceiros dentro ou fora de nossos Produtos, pessoalmente ou em experiências de realidade virtual, como o Facebook Spaces. Além disso, quando você comenta a publicação ou reage ao conteúdo de alguém, seu comentário ou reação fica visível para qualquer um que possa ver o conteúdo dessa pessoa, e ela pode alterar o público posteriormente.¹¹

Por isso que as publicações nas redes sociais, sejam restritas ou públicas, podem ser objeto de obtenção de provas nos processos judiciais, tendo em vista que o titular de dados consente que seus dados podem ser compartilhados na rede, quando uma vez publicados. Porém, não se pode olvidar que as opiniões do empregado publicadas nas redes sociais não possuem relação com sua relação de trabalho, conforme explicado anteriormente.

Desta forma, podemos concluir que o direito digital tem contribuído significativamente no direito do trabalho, estabelecendo direitos principalmente ao empregado, que ora fica à mercê do empregador pelo tratamento de seus dados pessoais.

CONCLUSÃO

Por fim, resta plenamente cabível evidenciar a relação íntima entre o direito digital e o direito do trabalho, especificamente entre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Cumpre afirmar que, mesmo nas relações de trabalho, os direitos relacionados os dados pessoais do trabalhador são assegurados, enquanto o trabalhador é o titular dos dados e o empregador o controlador.

De toda sorte, não podemos desconsiderar que o direito do trabalho já vinha regulando as consequências da sociedade tecnológica antes mesmo da promulgação da LGPD, como, à título exemplificativo, o direito de crítica do empregado, que nada mais é que o direito do trabalhador de emitir sua opinião sobre seu empregador publicamente. Porém, por outro lado, os tribunais têm entendido que as postagens sobre a vida íntima do trabalhador nas suas redes sociais podem ser objeto de prova processualmente.

O direito à imagem do trabalhador, nesse sentido, também encontra resguardo constitucional, na medida que ao firmar um contrato de trabalho, o direito de reproduzir a imagem do obreiro não é automática. Enfim, claro está, portanto, que a LGPD trouxe novos

¹¹ **POLÍTICA DE DADOS**. Facebook, 2021. Disponível em: <https://www.facebook.com/policy.php>.

fundamentos na seara trabalhista, principalmente ao trabalhador, que ora é o titular dos dados pessoais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Quarta Turma). Recurso Especial nº 1897338 – DF. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão, 24 de novembro de 2019. **DJe**: 24 de novembro de 2020. Disponível em:

https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STJ/attachments/STJ_RESP_1897338_73a24.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEAO67SMCVA&Expires=1618167200&Signature=%2Fh%2B1ZpjA59u0a%2FYu8aud7DJ87y0%3D.

BRASIL. TRT da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011479-32.2015.5.03.0106 MG 0011479-32.2015.5.03.0106**. Relator: Vitor Salino de Moura Eca, 18 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.escavador.com/diarios/386689/TRT-3/J/2016-11-08/162402971/movimentacao-do-processo-0010855-0920165030086>.

BRASIL. TRT da 9ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001117-21.2015.5.09.0003 PR**. Relator: Ubirajara Carlos Mendes, 25 de abril de 2019. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/708239546/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11172120155090003-pr>.

BRASIL. TRT da 9ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001117-21.2015.5.09.0003 PR**. Relator: Ubirajara Carlos Mendes, 25 de abril de 2019. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/708239546/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11172120155090003-pr>.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 11. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020

POLÍTICA DE DADOS. Facebook, 2021. Disponível em: <https://www.facebook.com/policy.php>.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **A proteção constitucional à imagem do empregado e da empresa**. Rev. TST, Brasília, v. 69, jan./jun., 2003, p. 68. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/3840/2003_silva_net0_protecao_constitucional.pdf?sequence=1.

SILVA, Dawis Paulino. **Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Universidade de São Paulo, 2013, p. 137. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-01092016-141107/publico/Dissertacao_Final_INTEGRAL_Dawis_Paulino_da_Silva.pdf.