

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI BUENOS AIRES –  
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS  
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE  
DO TRABALHO I**

**ADRIANA GOULART DE SENA ORSINI**

**PAULO CEZAR DIAS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Adriana Goulart de Sena Orsini; Paulo Cezar Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-769-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA**

### **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I**

---

#### **Apresentação**

É com especial alegria e satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado "Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho 1", do XII Congresso Internacional do CONPEDI BUENOS AIRES, ARGENTINA, renomado evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a Universidade de Buenos Aires (UBA), com enfoque na temática "DERECHO, DEMOCRACIA, DESARROLLO E INTEGRACIÓN", o evento foi realizado nos dias 12, 13 e 14 de outubro de 2023 na Faculdade de Direito, no Campus da Universidade de Buenos Aires, sito Av. Pres. Figueroa Alcorta 2263, C1425 CABA, Argentina.

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação, em especial do Brasil e da Argentina, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes atinentes ao Direito do Trabalho e a eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente de Trabalho.

Objetivou dar visibilidade para os debates que envolvem a complexidade das experiências dos grupos e pessoas submetidos a regimes de exploração, opressão e de invisibilidade histórica no meio ambiente de trabalho, decorrentes de distintos e entrançados marcadores sociais que se perpetuam no tempo, chegando neste século XXI em flagrantes situações de neoescravidão. Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa.

Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes. A coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito, com intuito de garantir uma sociedade, justa fraterna e solidária.

Destacou-se, neste contexto, a formulação, execução, acompanhamento e avaliação de políticas públicas internacionais, nacionais, regionais ou locais, capazes de proteger e atenuar os impactos dos grupos, em especial, aqueles em situação de vulnerabilidade.

Assim, os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica, capaz de reconhecer tais problemáticas como lutas coletivas e históricas.

A coletânea reúne gama de artigos que apontam questões relativas ao atuação do Poder Judiciário trabalhista da 3a Região durante a pandemia do SarsCov2, a precarização do trabalho, ao "dumping social", à discriminação e suas diversas formas, ao "burnout out", ao assédio laboral, à vigilância e ao controle na relação de emprego, ao dano existencial, à LGPD, aos dados sensíveis, às revoluções industriais, às novas tecnologias, à denominada "uberização" do trabalho. Veja-se, pelos temas destacados, a atualidade e o nível das pesquisas que foram apresentadas no 34o GT do XII Congresso Internacional do Conpedi. Sem dúvida, trata-se de evento se destaca no cenário nacional e internacional.

Foram realizadas trocas de experiências entre todos os participantes com a Coordenadora e o Coordenador do Grupo de Trabalho, o que permitiu integração entre os participantes, além de aquisição de novos conhecimentos. Todos os artigos foram apresentados, discutidos e receberam colaboração agregada nas ideias de cada pesquisador, com o intuito de colaborar para a efetividade de uma política pública eficaz, em especial quando se pesquisa direitos fundamentais no ambiente de trabalho.

Na oportunidade, os coordenadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI) e da Universidade de Buenos Aires (UBA) por sua Faculdade de Direito e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

E, por fim, os Professores Doutores, Adriana Goulart de Sena Orsini, Programa de Pós-graduação em Direito e Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, Minas Gerais e Paulo Cezar Dias, do Centro Universitário Eurípides de Marília-SP, externam desejos que todos tenham uma excelente leitura!

**LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (LGPD) E IMAGEM DO TRABALHADOR DURANTE CONTRATO DE TRABALHO RELACIONADA COMO DADOS SENSÍVEIS E SUA EXPOSIÇÃO**

**GENERAL PERSONAL DATA PROTECTION LAW (LGPD) AND WORKER'S IMAGE DURING EMPLOYMENT CONTRACT RELATED TO SENSITIVE DATA AND THEIR EXPOSURE**

**Kenia Cova Tripolone  
Paulo Alessandro Padilha De Oliveira Silva**

**Resumo**

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) introduziu no ordenamento jurídico brasileiro inúmeras exigências acerca do tratamento e processamento de dados das pessoas físicas pelas empresas. Porém, inobstante a LGPD introduzir importantes aspectos à sociedade em sentido amplo, as relações de trabalho empregatício não foram objeto de delimitação específica na mencionada legislação. Chama a atenção como elemento motivador do presente estudo o histórico natural das relações de trabalho, as quais por definição são marcadas pela supremacia do capital do empregador acima da força de trabalho do empregado, implicando em natural relação subordinada e, por consequência, desequilibrada em razão da disparidade de recursos entre ambos, o que historicamente justificou a atuação estatal na tentativa de restabelecer elementos personalíssimos e indissolúveis dos empregados, mediante o estabelecimento de normatização legal acerca das balizar da relação empregatícia. E por este histórico cenário surge a necessidade de aprofundamento acerca do aspecto 'privacidade', objeto protegido pela LGPD, no ambiente empregatício, sobre o qual se debruça este trabalho.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho, Lgpd, Imagem do trabalhador, Dados sensíveis e lei

**Abstract/Resumen/Résumé**

The General Data Protection Law (LGPD) introduced numerous requirements into the Brazilian legal system regarding the handling and processing of individuals' data by companies. However, although the LGPD introduces important aspects to society in a broad sense, employment relationships were not specifically delimited in the aforementioned legislation. The natural history of employment relationships, which by definition are marked by the supremacy of the employer's capital over the employee's workforce, implies a natural subordinate relationship and, consequently, an unbalanced one due to the disparity in resources between the two, which has historically justified state action in an attempt to re-establish the very personal and indissoluble elements of employees, through the establishment of legal regulations on the boundaries of the employment relationship. And because of this historical scenario, there is a need to delve deeper into the aspect of 'privacy', which is protected by the GDPR, in the employment environment, which is the subject of this paper.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Employment contract, Lgpd, Worker image, sensitive data and the law

## INTRODUÇÃO

A relação de trabalho na modalidade empregatícia historicamente é marcada pela relação entre a oferta da força de trabalho pelo empregado em contrapartida ao pagamento de valor em espécie pelo empregador. Porém, a evolução da relação de trabalho empregatícia fixou elementos a tal relação, tais como o balizamento da jornada de trabalho, das condições de trabalho, de aspectos salariais, institutos vinculados à isonomia entre os indivíduos para a obtenção de postos de trabalho, o direito de imagem propriamente dito e, tema deste estudo, a proteção e tratamento dos dados dos empregados em relação ao poder diretivo, de mando e gestão do empregador.

Em razão do advento da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), se mostrou relevante debruçar-se em estudo acerca dos impactos de tal legislação na relação empregatícia, partindo-se do pressuposto natural que, tal qual em relação aos demais cidadãos, a mencionada legislação colocou novo manto protetor sob os empregados, corolário que é da natural proteção ao hipossuficiente da relação empregatícia, ou seja, o empregado, não detentor dos meios de produção nem de capital acumulado o suficiente para se afastar da relação subordinada ao empregador.

A presente investigação tem com principal objetivo analisar o potencial impacto da LGPD na relação de trabalho, traçando um parâmetro sobre a possibilidade da aplicação da mesma na esfera trabalhista e conseqüente tratamento adequado dos dados dos empregados, inclusive para apropriada divulgação.

Por tais motivos, para analisar o processo de aplicação da LGPD ao contrato de trabalho e sua possível implicação quanto a imagem do trabalhador, necessitamos investigar os relatos históricos, do nascimento da relação contratual trabalhista e obrigação legal da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Isto porque, ao vermos o que dispõe a legislação a respeito do tema e quais as obrigações que trouxe acerca dos dados e sua exposição na internet, poderá se verificar quais as suas aplicações no contrato de trabalho, se são necessárias alterações contratuais em razão das necessidades do mercado, ou ainda o advento de legislações pertinentes e complementares acerca do tema.

O assunto se torna relevante ao identificar que podem ocorrer problemas que culminarão em demandas judiciais em razão da não observância ou observância

incorreta, falta de previsão e divulgação destes dados sem respeitar a lei ou mesmo que não trazendo um prejuízo para a imagem do empregado, em caso de fiscalização da empresa, está ser penalizada. Em primeira análise, se identifica o objeto do estudo como um balizador acerca da necessidade de investimento estatal na regulamentação da mencionada lei ao contrato de trabalho. Em segundo plano, tem-se a delimitação acerca dos potenciais riscos ao qual o empresariado estará submetido quanto ao tema objeto de estudo

Portanto, realizaremos esta investigação utilizando como abordagem metodológica argumentativa dedutiva, mediante realização de pesquisas bibliográficas e análise de textos legislativos, com o objetivo de avaliar a lei de geral de proteção de dados e a possibilidade desta ser utilizada como mecanismo coercitivo para a exibição da imagem do trabalhador, além da consulta jurisprudencial reverenciada em situações correlatas ao objeto de estudo do presente trabalho.

## 1. Breve panorama histórico da utilização de dados e da necessidade da LGPD

As relações de trabalho atualmente vem sendo desenvolvidas com cada vez maior agressividade, ainda que estas tenham saído do plano de fundo do chão de fábrica para outros elementos de mercado. As inovações tecnológicas das últimas décadas vêm sistematicamente extinguindo milhões de postos de trabalho, em decorrência da maior capacidade produtiva dos meios de produção e, por consequência, mediante a exigência de maior qualificação da força de trabalho empregatícia.

Justamente em decorrência das sequenciais revoluções tecnológicas, o mercado de produção ultrapassou fronteiras e barreiras, tornando cada indivíduo, sua força de trabalho e capacidade de consumo um elemento em potencial para as empresas, que por sua vez, vêm investindo cada vez mais recursos na prospecção de novos clientes para oferecimento de novos produtos e serviços, os quais mediante as ferramentas tecnológicas de filtragem e catalogação de dados, conseguem ser cada vez mais precisos e atingirem público-alvo de maior interesse. Em outras palavras, as possibilidades de negócio cresceram exponencialmente para as empresas que, mediante a utilização catalogada de dados de clientes, podem oferecer ao indivíduo exatamente o serviço que ele vai comprar, ainda que o plano de compra sequer seja ponto de interesse do indivíduo.

Para uma adequada análise do tema, é preciso compreender que a análise de dados catalogados pelas empresas torna possível uma infinidade de recursos mediante a utilização de filtros específicos de perfis, preferências e hábitos. Com a disseminação descontrolada de dados tal qual ocorria antes do advento da LGPD possível uma empresa de créditos saber quais eram os clientes que honravam seus compromissos em dia, quais honravam seus compromissos, mas com atraso mediante pagamentos de juros às instituições financeiras e quais não os honravam de qualquer forma e, de posse de tais informações, direcionar os anúncios para este ou aquele consumidor. Igualmente, era possível um filtro tão específico que, apenas a título de exemplo, se mostrava possível que uma empresa, de posse das informações que determinado indivíduo tinha como *hobby* a corrida/caminhada, oferecer um anúncio direcionado e/ou personalizado a ele acerca de determinado acessório que fosse melhorar a experiência da prática de esporte. Em outras palavras, o consumidor era conduzido a produtos e serviços que sequer sabia existir ou precisar e que potencialmente seriam de seu agrado, o que, ao menos em tese, não seria algo necessariamente ruim; o problema de fato adveio com a transubstanciação dos dados individuais em moeda de troca, em produto a ser comercializado entre as empresas, sem qualquer controle de privacidade dos dados ou do alcance da disseminação, muitas vezes esbarrando em mão de obra desqualificada e temerária para o processamento de informações relevantes e importantes, tais quais renda mensal, local de residência, documentos pessoais, entre inúmeros outros.

Em outras palavras, a atividade do capital se fez tão predatória quanto possível e ultrapassou os limites da livre concorrência e da relação capital-trabalho, historicamente já vencidos na batalha travada contra os meios de produção e alcançou uma nova esfera que, até então, não havia sido de possível exploração em razão da inexistência de ferramentas tecnológicas para tanto, mas que se mostrou talvez o mais importante elemento para a adequada prospecção de clientes e vendas de serviços: a predação dos dados pessoais dos indivíduos como um todo através de mecanismos de tratamento de grandes quantidades de dados e estabelecimento de filtros amplos para obtenção de projeções personalíssimas para cada um dos indivíduos.

Por consequência, se fez necessária a intermediação do Estado com o advento da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei 13.709/2018), a qual teve como finalidade o

balizamento do tratamento dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com o objetivo específico e delimitado de proteger os direitos fundamentais de liberdade, de privacidade e o de livre desenvolvimento da pessoa natural.

Tem-se como panorama, portanto, que a internet e o movimento de globalização entendido como indústria 4.0, trouxe inovação, desenvolvimento tecnológico em diversos setores, inclusive produtivos e também de conhecimento mas adveio junto a tais inovações e notável avanço tecnológico, informático e telemático, uma invasão à esfera íntima dos indivíduos, decorrente da inapropriada, invasiva e indevida obtenção e transferência de dados pessoais como um todo.

Em razão de tal situação, após diversas Leis esparsas, bem como um grande processo para elaboração de uma norma que atendesse melhor toda a questão gerada em razão do tratamento abusivo e exploratório de dados das pessoas naturais, apenas em 2018 de fato houve a promulgação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Neste sentido, dispõe Bonini a respeito da Lei:

Após quase uma década de debates, o Brasil finalmente aprovou uma Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Pelo menos desde 2010, é possível colher registros de debates públicos sobre o tema, como é o caso: a) do I Seminário de Proteção à Privacidade e aos Dados Pessoais, realizado em setembro pelo Comitê Gestor da Internet/CGI.br e o Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR/NIC.br<sup>114</sup>; e b) da primeira consulta pública de um anteprojeto de lei que foi conduzida pelo Ministério da Justiça em novembro daquele ano<sup>115</sup>. (pág. 131, Bonini).

Ou seja, a Lei passou por diversos processos de discussão até que se chegasse o formato atual que somente em agosto de 2018 foi promulgada, a qual, merece destaque, mesmo após o relatado intenso debate entre sociedade e poderes públicos e legislação prévia e esparsa, já sofreu modificações por medida provisória e por outras leis que, no curto intervalo de 3 anos de sua promulgação, introduziram alterações e acréscimos na redação original.

A Lei 13.709, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, também conhecida como LGPD, teve como objetivo trazer parâmetros de prevenção ao tratamento e armazenamento de dados, estabelecendo medidas a serem adotadas pelas empresas com a finalidade de garantir segurança e oferecer proteção às informações dos terceiros, inclusive com a previsão de punições em caso de descumprimento da mencionada lei,

sanções estas cuja aplicabilidade teve início a partir de 2021, em razão do período de adaptação da sociedade ao texto da mencionada lei.

Seu objeto é naturalmente protecionista e tem aplicabilidade para toda e qualquer pessoa que tenha seus dados armazenados ou tratados por qualquer empresa, independente da motivação, justificativa ou fundamentação da exigência para recepção de dados e informações pessoais, conforme previsto no texto do artigo 3º da já referida legislação.

A este respeito dispõe Bonini:

O titular dos dados pessoais alçou papel de protagonista a partir da segunda geração de leis de proteção de dados pessoais. Naquele momento, optou-se por uma estratégia regulatória que nele depositava a responsabilidade de autoprotger as suas informações pessoais. Essa diretriz normativa foi fundada a partir do direito de o indivíduo controlar os seus dados pessoais, socorrendo-se, por isso, à técnica legislativa de exigir o consentimento<sup>129</sup> do titular dos dados pessoais para que eles fossem coletados, utilizados, compartilhados, enfim, para toda e qualquer etapa de tratamento de tais informações. (pág.133).

Ou seja, o tanto o consumidor quanto o empregado, deverá ter seus direitos e, especificamente, seus dados devidamente respeitados, tratados, resguardados e amparados em razão da Lei. Ademais, ainda expõe a mesma lei sobre as exceções de aplicação da lei, ou seja, aqueles quais a lei não se aplica, pelo desenvolvimento científico, jornalístico ou mesmo de segurança, ou seja, para fins não econômicos (artigo 4º da Lei).

Portanto, notável que o objetivo central é a proteção da coleta de dados utilizada em meio comercial ou mesmo com finalidade de obtenção lucrativa para tanto. A respeito do tema ainda se faz necessário esclarecer que o artigo 5º da Lei dispõe e qualifica os dados em grupos, sendo eles: Dados Pessoais, Sensíveis e Anonimizados.

Para melhor compreensão do tema, se faz necessário trazer à baila que os dados sensíveis são informativos que levam a uma exposição direta e essencialmente íntima do indivíduo, já os pessoais, são aqueles relacionados à pessoa e que a tornam identificável e que, inobstante sejam pessoais e igualmente privativos, não são íntimos ou que possam causar constrangimento ou exposição direta, sendo ainda os dados anonimizados os sigilosos.

Desta forma defini o artigo 5º da Lei:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

III - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento;

Assim, considera-se para análise de qual exposição, violação ou mesmo falta de proteção e tratamento correto dos dados estamos falando.

Conforme elucidada ainda:

A LGPD trouxe como foco central a forma como tratar dados pessoais, justificando o tratamento diante de finalidades expressas e claras, além de impor que cada tratamento deverá ter sua base legal, indicando 10 fontes utilizáveis (art. 7º): consentimento (I); cumprimento de obrigação legal ou regulatória (II); execução de políticas públicas (III); estudo por órgão de pesquisa (IV); execução de contrato (V); exercício regular de direito em processo judicial administrativo ou arbitral (VI); proteção da vida (VII); tutela da saúde (VIII); legítimo interesse (IX); proteção ao crédito (X).

Assim, é evidente que além da notável preocupação com vazamento de dados, a Lei tem como objetivo de resguardar a divulgação e outorgar proteção, tratamento e garantir elementos constitucionalmente assegurados ao indivíduo comum, tal qual a privacidade e a intimidade, decorrente naturalmente do contexto histórico de vilipêndio à privacidade decorrente de alta exposição motivada pela internet e pela facilidade na transmissão, catalogação, filtragem e comercialização dos dados personalíssimos, íntimos e privativos dos indivíduos.

## 1.2. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e a proteção à imagem

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem por objetivo máximo à proteção de dados, sendo eles sensíveis ou não, assegurando tratamento correto e regulação de conservação para que não ocorra a exposição ou utilização indevida destes dados. Neste sentido notável que a respectiva lei traz já em seu bojo central a ideia de proteção destinada à intimidade, honra e imagem, ou seja, em seu artigo 2º e 3º Lei já delimita o que deseja assegurar.

Veja que, especificamente sobre a imagem, o 2, IV prevê que a lei assegurará e tem caráter impositivo para sua não exposição.

No entanto, necessário se faz abordar que a legislação dispõe no artigo 5º as diferenciações a respeito dos dados coletados, quem de fato é operador e também o controlador, responsável. Desta forma, ainda que no artigo 2º, inciso IV da Lei 13.709/2018, se refira diretamente à imagem, podemos ainda analisar destacar neste caso à imagem como dados pessoais sensíveis.

Isto porque, em que pese o direito e resguardo à imagem seja amplamente amparado no Direito Civil, Direito do Trabalho e mesmo na Constituição como direito fundamental, prevista no artigo 5º, inciso X, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais trouxe em seus artigos para não permitir qualquer indício de dúvida acerca da tutela de tal elemento no texto normativo.

Notável ainda que a imagem do trabalhador no seu local de trabalho seja para fins publicitários ou mesmo sendo expostos serão de cunha sensível, pois de forma analógica também em esfera consumerista assim se identifica. Em outras palavras, a imagem não é um objeto naturalmente vinculado ao contrato de trabalho, uma vez que ela ultrapassa a força de trabalho que é objeto de negociação entre as partes quando do estabelecimento do contrato de trabalho.

## 2. Contrato de trabalho - Relação empregado e empregador

No Brasil, país escravocrata que era, teve um longo período de transição até a situação atual, criando o Governo Vargas, um compilado das leis vigentes à época a respeito dos direitos trabalhistas a Consolidação das Leis do Trabalho Decreto-Lei 5.452/1943.

O governo da época quis trazer à população a sensação de um governo que pensa no povo. Neste sentido, menciona Sérgio Martins (pág. 26):

A CLT compilou e ordenou os decretos-leis existentes até então. Uns acham que inovou, criou novos direitos e obrigações. Não é um código, por não inovar no Direito do Trabalho. Não trouxe sistematização às normas de Direito do Trabalho, pois juntou textos legais, inclusive fazendo repetições (arts. 10 a 448 da CLT) e contradições. Foi editada no período autoritário e corporativista do governo de Getúlio Vargas. O estabelecimento de direitos trabalhistas foi uma forma de fazer média com a classe trabalhadora, outorgando benefícios aos dirigentes sindicais em troca do sindicato único, da intervenção e interferência no sindicato.

No entanto, o termo contrato de trabalho surge com a Lei 62/1935, mas foi com o surgimento da Consolidação Das Leis Do Trabalho (1943) que se pode entender como o marco maior da efetivação do termo contrato de trabalho regido nos moldes do artigo 2º e 3º da CLT, que foram há pouco tempo alterados pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017.

Ainda importante rememorar que se trata neste caso de contrato de trabalho, aquele que recebe ordens e preenche os requisitos do vínculo empregatício. Neste sentido, descreve Martins, S. (pg.70):

Assim, contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.

Ainda esclarece o mesmo autor que “O contrato de trabalho compreende obrigação de fazer por parte do empregado, de prestar serviços.” Martins, Sérgio (fls.70). Desta forma, restará evidenciado um contrato de trabalho, quando existir entre as partes um negócio jurídico que tenha por objetivo uma contraprestação pecuniária através de uma subordinação.

Portanto, conforme menciona o referido autor, Martins, Sérgio:

A relação se forma entre empregado e empregador, que são as pessoas envolvidas. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador, que é o objeto.

Assim, dentro do contrato de trabalho em si, discute-se a relação entre empregador e empregado, as condições de trabalho, remuneração e demais circunstâncias e obrigações daquela relação. Sendo tal exposição necessária para se entender o porquê no contrato de trabalho que diretamente gera fins lucrativos também se aplica a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

### 3.Exposição ou exploração da imagem do empregado.

A imagem do empregado quando durante o pacto laboral, se for para sua exploração ou mesmo exposição deverá obrigatoriamente ser consentida. No entanto, quando da captação dos dados sensíveis como imagens para exposição em cartazes ou

mesmo exploração em propaganda interna são poucos os contratos que se atentam não só a autorização, mas também a divulgação desta imagem do trabalhador.

Veja que, um dos princípios basilares da Lei, é exatamente o consentimento expresso do uso de tal situação, assim descreve Bonini:

Terceiro, porque há uma série de disposições que dão um regramento específico para concretizar, orientar e, em última análise, reforçar o controle dos dados pessoais por meio do consentimento. Por exemplo: a) consentimento deveria ser extraído por meio de “cláusulas contratuais destacadas”<sup>124</sup>; b) autorizações genéricas (sem uma finalidade determinada) seriam nulas<sup>125</sup>; e, principalmente, c) nas hipóteses em que não há consentimento se deveriam observar os direitos e princípios da LGPD<sup>126</sup>, de modo que haja a possibilidade de o titular dos dados pessoais se opor ao tratamento de seus dados<sup>127</sup>. (pág.131, Bonini)

Notável inclusive que poderia o funcionário optar pela não exposição de sua imagem ou concessão da mesma, especialmente ao se considerar que a força de trabalho não fica vinculada à imagem, ainda que o empregado naturalmente tenha a obrigação de zelar apropriadamente da própria imagem, justamente de forma a proteger a imagem do empregador que naturalmente lhe figura em plano de fundo. Tanto é que a Consolidação das Leis do Trabalho admite hipótese de demissão por justa causa do empregado a prática de atos que, ainda que desvinculados da empresa ou da atividade de trabalho, possam afigurar prejuízo direto ou indireto à atividade empresarial, tais quais a condenação penal transitada em julgado sem suspensão do processo, a prática de jogos de azar, a embriaguez habitual, entre outros.

Conforme reforçado anteriormente, a imagem, além de consubstanciar direito fundamental, ainda poderá ser considerada como dado sensível, sendo que a sua exploração ou mesmo falta de conservação poderia gerar danos não só de esfera moral, mas material.

Quando se pensa em um contrato de trabalho regido nos termos do artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é importante destacar que as exposições do trabalhador geram impactos em pactos laborais futuros e na dignidade da pessoa humana, afinal, o trabalho por si só, é mecanismo de subsistência.

Na prática, tem-se um cenário no qual o lucro é conduzido quase que numa visão puramente utilitarista, o qual pode ser apropriadamente compreendido na lição de

Jeremy Bentham, apresentada em sua obra 'An introduction to the Principles of Morals and Legislation:

Nature has placed mankind under the governance of two sovereign masters, pain and pleasure. It is for them alone to point out what we ought to do, as well as to determine what we shall do. On the one hand the standard of right and wrong, on the other the chain of causes and effects, are fastened to their throne. They govern us in all we do, in all we say, in all we think: every effort we can make to throw off our subjection, will serve but to demonstrate and confirm it. In words a man may pretend to abjure their empire: but in reality he will remain. Subject to it all the while. The principle of utility recognizes this subjection, and assumes it for the foundation of that system, the object of which is to rear the fabric of felicity by the hands of reason and of law. Systems which attempt to question it, deal in sounds instead of sense, in caprice instead of reason, in darkness instead of light. (BENTHAM, 1781).

Além disto, é de ser apontado que as empresas dispõem de bancos de dados personalíssimos e de potencial interesse comercial, possuindo não raramente 2, 3, 5, 10 mil perfil delimitados de empregados e parentes correlatos, fazendo com que tal numeração facilmente alcança um total indireto de 30, 40 mil pessoas cujos dados pessoais e informações sensíveis sejam potencialmente comercializados indevidamente mediante um perfil altamente traçado e delimitado de forma individual e por longos intervalos de tempo, face à natural continuidade dos contratos de trabalho. Ou seja: os bancos de dados das empresas possuem, na prática, informações precisas, escalonadas, personalíssimas, próprias e familiares dos empregados, as quais também ficam protegidas pela LGPD, conforme abordado em linhas anteriores.

Ainda notável que o trabalho é direito social, posto na Constituição Federal no artigo 6º ao lado de direitos que também garantem a dignidade humana. Justamente por tal cenário é que se tem que a violação da imagem neste aspecto ou mesmo seu não consentimento de exposição, ou como alguns contratos expõe a sua quase obrigação para contratação o aceite de tal cláusula contratual, gera não só a violação Constitucional, violação em esfera trabalhista dos direitos e possibilidade de aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais.

Portanto, ainda que a aplicação da multa poderia inclusive ser analisada por meio de ação civil pública, notável que poderá se entender pela violação e aplicação da LGPD em cenário e ação de reclamação trabalhista.

Ademais, conclui-se que na relação de emprego, a imagem do empregado, enquanto de potencial reflexo à imagem da empresa, é de possível intervenção pelo empregador, inclusive mediante a aplicação da justa causa caso a conduta do empregado, ou seja, a imagem que o empregado transmite, seja contrária àquilo que pretenda a empresa transmitir como imagem própria. Desta forma, conclui-se que a imagem do empregado, se por um lado não pode ser utilizada como fonte de lucro da empresa, também não deverá gerar prejuízo, facultando o estado pelo texto positivado na CLT que a empresa adote punição disciplinar de forma a minimizar tal prejuízo.

#### 4.Exposição da imagem do trabalhador – vazamento de dados sensíveis.

Conforme explorado até este tópico a divulgação ou não proteção dos dados sensíveis, neste caso imagens dos trabalhadores, é passível de apuração pela LGPD. A imagem poderá ser considerada como dados sensíveis dispostos no artigo 5º da Lei Geral de Proteção de Dados, isto porque fere não só a sua dignidade como também direito fundamental.

Veja que se uma grande empresa se utilizar das faces de seus funcionários e não tratar ou comercializar sem autorização tais dados, poderá ser penalizada por isso.

Ainda neste sentido importante rememorar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, ainda em 2017, sem que houvesse a regulamentação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, o Relator Geraldo de Oliveira afirmou e entendeu pela condenação da empresa em razão da afetação da intimidade. Vejamos:

**DIVULGAÇÃO DE DADOS PESSOAIS PELO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.** A exposição de dados pessoais do trabalhador pelo empregador, fora das hipóteses de permissão legal e dos limites da razoabilidade, gera constrangimentos decorrentes da imediata afetação da intimidade e vida privada do laborista, valores resguardados constitucionalmente (art. 5º, X, da CF), ensejando a indenização por danos morais pretendida (arts. 186 e 927 do CC) (TRT-3, 2ª Turma, RO 00116538520175030101 0011653-85.2017.5.03.0101, Rel. Sebastiao Geraldo de Oliveira)

Também importante destacar que quanto ao fato de divulgação indevida da imagem o TST (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO) se posiciona de forma a reprimir que seja a mesma divulgada sem a devida autorização, com caráter punitivo em razão do atingir a esfera moral. Vejamos:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. USO DA IMAGEM DO EMPREGADO SEM A SUA PRÉVIA AUTORIZAÇÃO.** O Regional deferiu a indenização por dano moral pelo uso indevido da imagem, sob o fundamento de que

ficou comprovado que a reclamada se utilizou da imagem do autor no âmbito interno da relação de trabalho, em que pese a ausência de prova de sua anuência. Ficou consignado que, ainda que não se trate de peça publicitária externa, a ausência de autorização do reclamante para uso de sua imagem pela reclamada autoriza a indenização pretendida. Tal como proferido, o v. acórdão regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, segundo a qual o uso da imagem de empregado em vídeo institucional da empresa sem prévia autorização enseja o pagamento de indenização por danos morais. Incidem, portanto, a Súmula 333 desta Corte e o artigo 896, § 7º, da CLT como óbices ao prosseguimento da revista, a pretexto da alegada ofensa aos dispositivos apontados, bem como da divergência jurisprudencial transcrita. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 206003220155040761, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 15/08/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018)

## RECURSO DE REVISTA. DIREITO À IMAGEM: DIREITO DA PERSONALIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À DIGNIDADE

DA PESSOA HUMANA. EXPOSIÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO NA INTERNET. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. USO INDEVIDO DE IMAGEM. INDENIZAÇÃO CABÍVEL. Trata-se o direito à imagem de um direito da personalidade que goza de proteção constitucional (art. 5º, V e X, da CF) em virtude do próprio respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF). O conceito de imagem traduz a ideia de projeção da pessoa em seus relacionamentos próximos e na comunidade mais ampla. A Constituição tutela a imagem da pessoa, situando-a dentro do patrimônio moral do indivíduo (a imagem, como se sabe, situa-se também dentro do patrimônio imaterial das pessoas jurídicas, porém não a honra, a intimidade, a vida privada e outros bens e valores estritamente atávicos à pessoa humana). A imagem da pessoa humana trabalhadora pode ser violada de duas maneiras: de um lado, por meio da agressão ao próprio patrimônio moral do ser humano, de modo a lhe atingir também a imagem, sua projeção em relacionamentos próximos e no cenário da comunidade (é o que ocorreria, por exemplo, com injusta e despropositada acusação de ato ilícito feita pelo empregador a seu empregado); de outro lado, por meio da utilização não autorizada ou não retribuída da imagem do indivíduo. É o que prevê o art. 20 do CCB/2002, que estipula indenização pelo uso irregular da imagem: 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 destinarem a fins comerciais (grifos acrescidos). O preceito legal menciona, como se percebe, três condutas mais próximas de ocorrência no contrato de emprego: a) condutas que violam a imagem, em face de agredi-la; b) condutas que se utilizam da imagem – sem a ofender, é claro -, porém sem autorização; c) condutas que se utilizam da imagem – também sem ofensas -, mas sem autorização e com fins comerciais. Segundo o Código Civil, é cabível falar-se em reparação indenizatória em qualquer desses três casos hipotéticos. Na hipótese dos autos,

mostrou-se incontroverso que a Reclamada exibia, em sítio da internet, o plateau de assistência da empresa (local onde trabalhava o Reclamante), permitindo a visualização da imagem dos seus empregados em atividade, de forma a viabilizar o acompanhamento do seu funcionamento pelos clientes. Salta aos olhos a finalidade comercial de tal procedimento, uma vez que contribui para a construção da imagem de uma empresa diligente, comprometida com a transparência, objetivando, assim, uma maior captação de mercado. Também ficou incontroverso que, somente após a instalação das webcams e seu regular funcionamento, a Ré expediu, internamente, um comunicado aos seus empregados sobre a implantação das câmeras e sua finalidade, o qual foi assinado pelo Reclamante. Vê-se, então, que a Reclamada, em momento algum, pediu a autorização do Reclamante para expor sua imagem, tendo se limitado a expedir simples comunicado após já ter havido a instalação e a ativação das câmeras, bem como o acesso às imagens pela internet. Isso porque autorização é algo que se requer previamente, de forma a permitir o contraditório, não podendo a simples assinatura do Reclamante no bojo do referido comunicado significar sua autorização para a exposição da sua imagem. Tal assinatura teve o condão de comprovar apenas a ciência a posteriori do Reclamante acerca do procedimento adotado pela Reclamada e, não, propriamente uma autorização de uso de sua imagem. Utilizada, então, a imagem do Reclamante de forma indevida pela Reclamada, visto que sem a autorização expressa do trabalhador, fica evidente o direito do Autor à indenização daí decorrente. Acrescente-se que, mesmo que se considere existente a autorização expressa do Reclamante quanto ao uso de sua imagem, é imprescindível, para garantir a igualdade processual das partes, a imposição à Reclamada do encargo de provar que a referida autorização deu-se de forma livre e desimpedida, sem quaisquer vícios, ônus do qual não se desincumbiu a Ré, tendo a egrégia Corte Regional decidido de forma correta ao presumir inválida a concordância dada pelo Reclamante na vigência do contrato de trabalho. Plenamente devida, portanto, a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização pelo uso indevido da imagem do Reclamante. Ressalte-se, inclusive, que a doutrina civilista é assente em afirmar que a proteção da imagem independe da existência de afronta à honra, sendo o simples uso indevido da imagem de alguém suficiente para o surgimento da obrigação de reparação. Isso é confirmado pela própria redação do art. 20 do CCB/2002 e da Súmula 403/STJ, que orientam no sentido de que o uso indevido da imagem de alguém para fins comerciais causa, por si só, um dano indenizável, compreendendo-se como indevido o uso feito sem autorização da pessoa cuja imagem é objeto de exposição. Considerando-se que, no âmbito trabalhista, o uso da imagem do empregado pelo empregador não encontra permissão no contrato de trabalho, sempre será necessária a expressa e livre autorização do trabalhador para tanto, sob pena de tal utilização de sua imagem ser considerada indevida. Recurso de revista conhecido mas não provido. (TST - RR: 2484008720005020064, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 08/11/2013)

Notável que a indenização é completamente cabível, mas poderá também a empresa ser penalizada além da indenização, mas também com multa a ser apurada de

acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Neste sentido, de forma análoga, trazendo condenação recente e mais precisa de imagem de terceiros, houve a condenação na Ação Civil Pública da empresa de Metrô da Linha Amarela de São Paulo, que opera as portas rotativas, pela comercialização irregular dos dados sensíveis dos consumidores, vejamos:

APELAÇÕES. Ação civil pública. Concessionária da Linha 4 do Metrô de São Paulo S .A. (Via Quatro) que opera, por meio das "Portas Interativas Digitais" dos trens da linha de metrô coletando diversos dados e informações dos consumidores usuários. Captação das imagens que eram utilizadas para fins publicitários e comerciais, tendo-se em vista que se buscava detectar as principais características dos indivíduos que circulavam em determinados locais e horários. Ausência de prévia autorização para captação das imagens que demonstra conduta muito reprovável caracterizando dano moral coletivo, principalmente considerando o incalculável número de passageiros que transitam pela plataforma da ré todos os dias. Entendimento do C. STJ de que o dano moral coletivo é aferível "in re ipsa", de forma que a sua constatação decorre da apuração da prática ilícita que viole direitos da coletividade, de conteúdo extrapatrimonial. Conquanto inexista fórmula matemática para a apuração do "quantum" devido a título de danos morais coletivos, cediço que deve guardar correspondência com a gravidade do fato, condição de vulnerabilidade dos consumidores usuários e a conduta da causadora do dano, evitando-se, assim, a reiteração da prática ilícita. Necessidade de condenação da ré ao pagamento de indenização no valor de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), que se mostra suficiente para reparar o dano moral coletivo e prevenir a prática do mesmo tipo de ilícito. RECURSOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO, DO IDEC – INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA AO CONSUMIDOR E DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE SÃO PAULO PROVIDOS EM PARTE APENAS PARA MAJORAR O VALOR DO DANO MORAL COLETIVO E NEGADO PROVIMENTO AO RECURSO DA CONCESSIONÁRIA DA LINHA 4 DO METRÔ DE SÃO PAULO S.A. (VIA QUATRO). (TJ-SP - AC: 10906634220188260100 São Paulo, Relator: Antonio Celso Faria, Data de Julgamento: 10/05/2023, 8ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 12/05/2023)

Neste caso a violação abrangia o direito consumerista, a ação foi proposta com objetivo de punir a empresa em razão dos dados utilizados sem previsão ou expressa autorização.

No entanto, atualmente, de forma semelhante a este caso, são diversos os contratos de trabalho que não preveem ou mencionam de forma equivocada para que e como farão a coleta destes dados sensíveis e até mesmo da imagem do trabalhador, afirmando ou fazendo com que o trabalhador concorde sem que a cláusula seja coerente e verdadeiramente passível de oposição.

Veja que, não só a não autorização desta exposição ou comercialização gerou a multa acima imposta a empresa, mas também a inexistência de consentimento.

Ainda há que se esclarecer que a abordagem vai além da comercialização e também não previsão contratual, mas tem o condão de se questionar que a conservação da imagem e a regularidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais destes dados do trabalhador também geram a aplicação das sanções previstas na LGPD.

Inclusive, poderia se analisar que sobre este fato contratual caberia ainda a análise pelo Ministério Público do Trabalho em até uma ação coletiva. Afinal, conforme informado anteriormente, esses vazamentos prejudicam não só os direitos da personalidade, mas muitas vezes podem ferir outros contratos de trabalho com outra empresa que o empregado tenha durante o mesmo ano ou que possa querer ascender em outro trabalho.

Notável que uma aplicação possível ao contrato de trabalho seria sua rescisão de forma indireta, nos moldes do artigo da Consolidação das Leis do Trabalho.

A este respeito afirmam também Lima e Alcassa, pág. 23:

A não observância de qualquer disposição da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais implicará em responsabilidade exclusiva do empregador, podendo inclusive ensejar nas penalidades de rescisão indireta pelo empregado, nos termos da alínea d do art. 483 da CLT, se não o empregador cumprir as obrigações do contrato.

Sendo assim, além dos direitos a indenização passíveis em razão da esfera moral atingida, também poderia se manifestar a aplicação das multas da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, inclusive prevista no artigo 4º e 52. Talvez ainda seja necessário se analisar se tal indenização poderia ser requerida em esfera trabalhista e ser revertida ao funcionário atingido pelo dano, como forma correccional para a empresa que cometeu além do ato ilícito.

Assim, é possível afirmar com segurança que ao menos em abstrato, a divulgação, exposição ou vazamento destes dados sensíveis como imagens, inclusive de câmeras internas geram impacto no contrato de trabalho e em possíveis ações de indenização e descumprimento da LGPD, face à violação ao direito personalíssimo da privacidade e que, justamente por tal condição, ocorrerá *in re ipsa* ou seja, pela simples divulgação independente da ocorrência de prejuízo material ou imaterial, em razão do prejuízo ser a divulgação indevida propriamente dita.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após abordagem também do contexto histórico do qual adveio a necessidade da criação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, temos uma abordagem da legislação e também da possibilidade de aplicação da mesma ao contrato de trabalho, além de sua inserção nos termos do artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como se revela possível relacionar o contexto histórico à importância da previsão contratual de forma clara da utilização no contrato de trabalho da imagem do trabalhador.

Ainda vale destacar que ainda que exista legislação que ampare e proteja a divulgação das imagens, dados e informações, ou seja, Lei Geral de Proteção de Dados, fato é que as proteções ou mesmo análise na esfera trabalhista, no contrato de trabalho não estão sendo devidamente observadas em decorrência de práticas comerciais como as usualmente praticadas e ilustradas nas jurisprudências.

Mesmo que o contrato preveja de forma diversa, em caso da empresa não realizar o devido armazenamento ou mesmo gerar a exposição deste dado considerado sensível, a mesma poderá ser acionada não pelo abalo moral, mas também com relação a Lei Geral de Proteção de Dados, a qual dispõe multas e sanções a serem impostas as empresas que não cumprirem as determinações.

Desse modo, notável que os trabalhadores que sequer têm a previsão contratual de tais medidas ou autorização do uso da imagem, ou seja, sem qualquer segurança do tratamento dado a estes dados sensíveis têm não só a sua imagem violada, mas também pratica a empresa irregularidades frente a Legislação aqui tratada e são potencialmente passíveis de indenização.

Portanto, conclui-se com a pesquisa que mesmo existindo a LGPD, notável que aos trabalhadores poucos têm seus dados sensíveis não só resguardados ou mesmo previstos em seu contrato quanto à possibilidade desta utilização, isto porque as empresas sequer analisam tal elemento como precursor de multa, como dado sensível e passível além da indenização quando da exposição, mas também a aplicação de multa tal qual ocorreu na empresa que se utilizou de imagem do consumidor em São Paulo.

Advém daí, portanto, uma enorme necessidade de adequação contratual e postural das empresas em relação aos empregados e práticas de trabalho, sob risco de não o fazendo, tanto violarem os direitos personalíssimos dos empregados e por consequência lhes ferirem a honra, a privacidade e a intimidade, quanto potencialmente serem alvo dos resguardos da legislação trabalhista e da LGPD, que complementou as lacunas trabalhistas e trouxe novos parâmetros e balizas às relações empregatícias, especialmente para aquelas cujos contratos de trabalho não possuíam previsão expressa acerca do alcance de imagem e dos dados dos trabalhadores.

Em síntese, a LGPD não substituiu a legislação trabalhista nem os contratos de trabalho em si, mas os complementou e trouxe importantes parâmetros para as relações empregatícias, as quais devem se submeter em formato estrito ao quanto legislado em formato amplo, garantindo segurança jurídica e econômica a atividade empresaria e garantindo dignidade e privacidade aos empregados.

## REFERÊNCIAS

BATISTA, Mirian Gomes Canavarro. **O direito à imagem nas redes sociais**. 2017. 133 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

BENTHAM, Jeremy. **An introduction to the Principles of Morals and Legislation**. 1781. Batoche Books. Kitchener: 2000.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 3. ed. São Paulo: Gen, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452 de 1º de maio de 1947. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm)>. Acesso em: 13 jun. 2023.

CALEFFI, Isabella Diniz. **A proteção do direito à imagem era da liberdade de imprensa**. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: <[https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/08/isabella\\_caleffi.pdf](https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2020/08/isabella_caleffi.pdf)>. Acesso em 13 jun. 2023.

COSTA, R. B. **A lei geral de proteção de dados pessoais aplicada à internet das coisas: uma revisão sistemática**, 2022. 72 f. Monografia (Graduação em Engenharia da Computação) - Campus de Sobral, Universidade Federal do Ceará, Sobral, 2022.

FERNANDES, Marcelo Eloy. **Fundamentos da lei geral de proteção de dados (LGPD): uma revisão narrativa**. Disponível em: <<https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/34247>>. Acesso em: 13 jun. 2023.

LIMA, Adrienne. **LGPD no direito do trabalho**. São Paulo: Expressa, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 45. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário nº 00116538520175030101. Divulgação de dados pessoais pelo empregador. Indenização por danos morais. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, 03 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1110844025>>. Acesso em 13 jun. 2023.

NETTO. Domingos Franciulli. **A proteção ao direito à imagem e a constituição federal.** Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/informativo/article/view/442/400>>. Acesso em: 13 jun. 2023.

PINTO, Mariana de França Nobre. **Direito de imagem nas mídias sociais.** Disponível em: <<https://revistaelectronica.oabrp.org.br/wp-content/uploads/2021/08/Direito-de-Imagem-nas-M%C3%ADdias-Sociais-Mariana-de-Fran%C3%A7a-Nobre-Pinto-convertido.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2023.

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. Brasília: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, v. 24, n4, 2020.

SANTOS. Flávia Alcassa dos. **A Lei geral de proteção de dados pessoais (LGPD) e a exposição de dados sensíveis nas relações de trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 145-151, jul./dez. 2020.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Apelação cível nº 10906634220188260100. Apelação. Competência recursal. Ação civil pública decorrente de responsabilidade civil do Estado. Relator: Roberto Maia, 10 de junho de 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1709709782>>. Acesso em 13 jun. 2023.

TEIXEIRA, T. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais: comentada artigo por artigo.** 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação S.A., 2022.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 206003220155040761.. Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 15/08/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/08/2018. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em 13 jun. 2023.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. RR 2484008720005020064, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: 08/11/2013. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em 13 jun. 2023.