

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**IVALDO RIBEIRO DE CASTRO**

**USO DAS MÍDIAS SOCIAIS E JUSTA CAUSA OBREIRA:  
LIMITES E POSSIBILIDADES DO EXERCÍCIO DO  
PODER DISCIPLINAR PATRONAL**

VITÓRIA  
2019

EVALDO RIBEIRO DE CASTRO

**USO DAS MÍDIAS SOCIAIS E JUSTA CAUSA OBREIRA:  
LIMITES E POSSIBILIDADES DO EXERCÍCIO DO  
PODER DISCIPLINAR PATRONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito da  
Faculdade de Direito de Vitória – FDV,  
como requisito parcial para obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Mestre Francisca  
Jeane Martins.

VITÓRIA

2019

IVALDO RIBEIRO DE CASTRO

**USO DAS MÍDIAS SOCIAIS E JUSTA CAUSA OBREIRA:  
LIMITES E POSSIBILIDADES DO EXERCÍCIO DO  
PODER DISCIPLINAR PATRONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória – FDV, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_ de dezembro de 2019.

COMISSÃO EXAMINADORA

Martins.

---

Prof. Orientadora Francisca Jeane

Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Profº  
Faculdade de Direito de Vitória

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>03</b>
<b>1 REPERCUSSÕES DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>06</b>
1. 1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO.....	08
1. 2 O USO DAS MÍDIAS SOCIAIS PELO EMPREGADO.....	10
1. 2. 1 REPERCUSSÃO DO COMPORTAMENTO DO EMPREGADO NO MUNDO VIRTUAL NO CONTRATO DE TRABALHO.....	13
<b>2 OS PODERES DO EMPREGADOR E O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO.....</b>	<b>15</b>
2. 1 LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO X PODER FISCALIZATÓRIO: A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	16
2. 1. 1 OS LIMITES DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR DIANTE DO COMPORTAMENTO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: (IM)POSSIBILIDADE DE JUSTA CAUSA?.....	21
<b>CONSIDERAÇÕES GERAIS.....</b>	<b>28</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>30</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho brasileiro, desde suas origens, sempre esteve em constante transformação, evoluindo junto à sociedade, consagrando esta característica, a tendência *in fieri* no texto constitucional (art. 7º, caput, CR/88). Apesar de todas as mudanças, este ramo do Direito é marcado por ser de cunho tuitivo e intervencionista. Dessa forma, o legislador deixou clara a política governamental pautada em proteger o obreiro, hipossuficiente se comparado ao empregador, bem como em intervir nas relações de trabalho, inclusive quando firmadas apenas entre particulares.

Após a chamada Lei da Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017, o caráter intervencionista do Estado sobre as relações de trabalho foi atenuado. Anteriormente à referida lei, o Estado fez-se presente em um grau máximo, mas atualmente permite, por exemplo, a possibilidade dos particulares negociarem seus contratos de trabalho, vide art. 444, parágrafo único, da CLT. Então, neste contexto neoliberal das leis trabalhistas, os poderes patronais ganham novo destaque.

A partir disso, é imprescindível destacar que as mudanças ocorridas no âmbito legislativo possuem o objetivo de harmonização dos dispositivos legais com as necessidades da atual sociedade, cujas transformações acontecem de maneira muito mais rápida.

Nessa perspectiva, com a invenção e propagação do uso em massa da internet, que não somente proporcionou uma maior comunicação entre os governos e seus cidadãos, mas também entre os próprios particulares, gerando um acesso à informação de modo nunca antes visto, o que impactou os mais diversos âmbitos da vida humana. Todavia, dentre as consequências positivas e negativas, a internet, ao poder e alcance de milhões de pessoas, se transformou em uma útil ferramenta da cidadania, ao fortalecer o direito à livre expressão, mas que, paradoxalmente, também gerou um maior controle sobre as mesmas.

Essa situação repercutiu em particular no âmbito das relações de trabalho, o que será aqui analisado. Isto se justifica devido ao fato incontestável de que o ambiente de trabalho se modificou, pois seja nas relações particulares ou profissionais, as redes sociais se tornaram palco de embate de ideias e da livre manifestação de opiniões.

Dessa forma, apesar da livre expressão ser um direito constitucionalmente protegido, este encontra limites principalmente nas relações trabalhistas. Tais limites são facilmente verificáveis, frente a um possível encontro entre este direito supracitado do empregado, de expressar-se, e o poder disciplinar do empregador. Isto porque, se aplicado incorretamente, este poder pode resultar na preterição de determinado empregado à uma promoção na carreira, por exemplo, ou até mesmo na dispensa de seus serviços.

Entretanto, essas sanções impostas aos trabalhadores devem ser fundamentadas, sob risco de serem anuladas, bem como gerar o direito à indenização destes. Assim, o exercício do direito do poder disciplinar patronal deve ser coerente, harmonizando-se com a liberdade de expressão, conforme os parâmetros legais.

Para tanto, faz-se mister a reanálise de institutos existentes no Direito do Trabalho, a exemplo da dispensa por justa causa, quando esta estiver fundamentada na atividade cibernética dos obreiros, tendo em vista que tal instituto se configura como o exercício máximo do poder disciplinar patronal.

Assim, é nesse contexto que surge o problema aqui investigado: "A dispensa por justa causa, por postagens feitas pelo empregado nas mídias sociais, é exercício regular do poder disciplinar empregatício ou representa violação à liberdade de expressão do obreiro, direito fundamental consagrado na Constituição da República de 1988?"

A hipótese inicial nessa pesquisa é a de que existirá a violação da liberdade de expressão do empregado, caso o empregador utilize a dispensa por justa causa para cercear o obreiro. Entretanto, tal violação não existirá na hipótese

em que o empregado manifestadamente se insurgir de maneira ofensiva para com seu chefe, empresa, ou até minorias.

Para introduzir o tema serão abordadas e investigadas as repercussões das novas tecnologias no mundo do trabalho, bem como seu uso por todos ali envolvidos, inclusive durante as horas de lazer, culminando na análise geral da repercussão do comportamento virtual dos obreiros.

Em seguida, serão apontadas as mais diversas situações enfrentadas no cotidiano dos trabalhadores em decorrência da utilização das redes sociais. Nesse tópico, a pesquisa analisará o embate entre o direito fundamental à livre expressão do obreiro, previsto no art. 5º, IX, da CR/88, frente ao direito do exercício regular do poder disciplinar patronal.

Por fim, a tensão entre os direitos supracitados será analisada, à luz da dialética, em face a necessidade de regulação empresarial sobre a utilização das redes sociais dentro e fora do ambiente de trabalho, e os limites e possibilidades do monitoramento das condutas virtuais do empregado.

# 1 REPERCUSSÕES DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO MUNDO DO TRABALHO

O atual sistema democrático em que vive a sociedade brasileira continua passando por diversas mudanças ao longo dos anos, apesar de poder ser considerada uma democracia jovem, com pouco mais de 30 anos, e moderna, cuja Constituição da República aborda diversas ideologias em seu texto cidadão, isto é, detém um texto que garante diversos direitos aos seus cidadãos e que deve ser colocado em prática.

Dentre os diversos direitos por ela elencados, o direito digital do cidadão, de acesso às novas tecnologias, reflete não somente princípios gerais constitucionais, como o da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CR/88), bem como objetivos da República brasileira, a exemplo de erradicar a pobreza e a marginalização, além de reduzir as desigualdades sociais e regionais, vide artigo 3º, III, da CR/88 (BUSTILLO, 2017, p. 120)<sup>1</sup>.

Para Martins (2005, p. 43)<sup>2</sup>, “se a Constituição é obra do Poder Constituinte, superior aos demais, justificada está a relação de supremacia desse documento em relação às normas infraconstitucionais”. É nesse contexto que Bustillo e Nascimento (2017, p. 120)<sup>3</sup> interpretaram a mudança legislativa, em meio a crescente atenção legislativa para o mundo virtual:

"Assim, em 2015, a Emenda Constitucional n.º 85 tratou de tentar traçar diretrizes condizentes com as novas tecnologias presentes no cotiando. Uma modificação importante foi adicionar a determinação de ser de competência material (ou administrativa) comum de todos os entes federais (União, Estados, Distrito Federal e Municípios),

---

<sup>1</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 120, mai./ago. 2017.

<sup>2</sup> MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. O controle de constitucionalidade das leis municipais: limites e possibilidades. Orientador: Daury Cesar Fabríz. 2005. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2005.

<sup>3</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 120, mai./ago. 2017.

prover também meios de acesso à tecnologia e a pesquisa e inovação, além de à cultura, à educação, à ciência, como antes apenas constava no artigo 23, inciso V."

Deste modo, estas mudanças propõem-se a resolver as atuais crises ocorridas no modelo democrático brasileiro que, por sua vez, não se tratam, basicamente, de transformações no sistema de leis vigente, e sim quanto à legitimidade de seus cidadãos para com a classe política, afim de afirmar a soberania popular (TEIXEIRA, 2012, p.17)<sup>4</sup>.

Nessa perspectiva, a tecnologia, em nossa sociedade, deverá ser usada de forma democrática, com usuários conectados, a fim de se erradicar a exclusão digital. Isto porque, segundo Bustillo e Nascimento (2017, p. 117)<sup>5</sup>:

"[...] quem não possui um mínimo de acesso e controle sobre tais recursos poderá ter cerceada sua participação no mercado de trabalho (tendo como reservados, neste, apenas subempregos, por exemplo), assim como em outras facetas da vida, num ciclo vicioso que, se não amparado por políticas públicas, apenas acirrará desigualdades."

Por conseguinte, introduzido este contexto inicial sobre a repercussão destas novas tecnologias para o mundo do trabalho, propõe-se, neste capítulo, uma visão crítica para, assim, avaliar como estas podem contribuir para uma sociedade mais democrática, cuja integração e debate são essenciais. No entanto, não se trata de emitir juízos de valor quanto às novas tecnologias, e sim como utilizá-las para promoção de uma participação ativa e responsável de todos.

A avaliação supramencionada ganha maior relevância quando estas tecnologias influenciam direitos humanos protegidos pela Constituição da República, quais sejam, o direito ao trabalho, à livre expressão e aos poderes

---

<sup>4</sup> TEIXEIRA, Bruno Costa. Cidadania em rede: A inteligência coletiva enquanto potência recriadora da democracia participativa. Vitória, 2012, p. 17.

<sup>5</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 117, mai./ago. 2017.

empregatícios, os quais devem ser balanceados frente uns aos outros. Isto posto, Farenzena (2013, p. 23)<sup>6</sup>, também entendeu que:

“[...] os direitos humanos se encontram em situação paradoxal: de um lado, proclamam-se em diversos textos legais um número crescente, de outro lado, esses mesmos direitos transformam-se em ideais utópicos, na medida em que são sistematicamente desrespeitados”.

Portanto, analisar-se-á o impacto destas novas tecnologias, seja no uso das mídias sociais pelo empregado e suas repercussões para o contrato de trabalho mediante seu comportamento virtual, ainda que sem a pretensão de esgotar tal tema, a ser tratado também nos capítulos subsequentes.

## 1. 1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO

As novas tecnologias empregadas atualmente em nossa sociedade, sobretudo no âmbito da comunicação, da interação e, conseqüentemente, da informação, promoveram diversas alterações e impactos, sejam nas relações profissionais ou particulares, o que, de certa forma, já é sabido pelo “senso comum”. Isto porque visam aumentar a produção, bem como diminuir o tempo gasto nas atividades laborais, elevar taxas de lucro, etc (BUSTILLO, 2017, p. 112)<sup>7</sup>.

Dessa forma, Faria e Boff (2011, p. 15)<sup>8</sup> analisam que:

“[...] o desenvolvimento é um processo que, ao avançar, incorporou novas etapas, inclusive a jurídica, com a criação de direitos e deveres dele decorrentes. Isso se refletiu na geração de direitos e, conseqüentemente, de garantias de implementação, além de proteção por meio de princípios e normas. A evolução do conceito de desenvolvimento se mostrou agregadora, ou seja, à medida que se modificava, componentes foram se somando, como econômicos, sociais, políticos e jurídicos. Como num

---

<sup>6</sup> FARENZENA, Suélen. A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos: a dignidade humana, para além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, v. 14, n. 2, p. 13-47, jul./dez. 2013.

<sup>7</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 112, mai./ago. 2017.

<sup>8</sup> FARIA, Josiane Petry; BOFF, Salete Oro. O direito fundamental à tecnocidadania: algumas reflexões acerca do capital social, do desenvolvimento e da participação sociopolítica. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, n. 9, p. 15, jan./jun. 2011.

sistema, as partes não podem ser isoladas sob pena de perderem o significado. O desenvolvimento se conserva íntegro somente com a coexistência de todas as suas faces."

Assim, considerada a base constitucional para seu fomento, explicitada no item anterior, há de se cumprir o que seu texto propõe. No entanto, surgiram problemas relacionados ao Direito do Trabalho, com claras repercussões sociais e que devem ser observados.

Para tanto, necessário lembrar que se perde diversos postos de trabalhos, pela forma como utilizada as novas tecnologias, seja pela ausência da necessidade de mão-de-obra frente a automação de diversos componentes do setor produtivo, ou pela ausência de qualificação para manuseio destas tecnologias, refletem em uma nova organização do trabalho que, de acordo com Bustillo e Nascimento (2017, p. 124)<sup>9</sup>:

"[...] apenas consegue a incorporação de uma pequena minoria de trabalhadores de maneira estável, o que gera, para o excedente, um processo de precarização das relações de emprego, constatado por meio do aumento de contratos temporários, avulsos, de tempo parcial, aumento de cargos de subempregos e, por fim, mesmo o desemprego. Este panorama apenas agrava a exclusão social em nível macro, gatilho de um ciclo de desigualdade social que tende a se agravar."

Nesse panorama, de inserção de novas tecnologias e precarização de mão de obra, ocorre a exclusão de diversos perfis de trabalhadores, devido a sua não adaptação ou conhecimento quanto às tecnologias que se tornam necessárias para suas atividades.

Essas situações foram analisadas por Bustillo e Nascimento (2017, p. 123-124)<sup>10</sup>, que assim concluíram:

"Isso é realmente preocupante, pois, como exposto, o trabalho é um direito inerente à dignidade da pessoa humana e sua ausência não tem pequenas consequências. [...] Frise-se que os grupos

---

<sup>9</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 124, mai./ago. 2017.

<sup>10</sup> BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 123-124, mai./ago. 2017.

digitalmente excluídos são compostos, não por acaso, de pessoas de maior faixa etária e pessoas hipossuficiente, ou de classes sociais mais baixas, por conta de diversos fatores, como o custo de computadores e produtos relacionados à internet (moldem, fios, etc.) e a dificuldade de adquirir este tipo de letramento em certa idade."

Portanto, trazido um pouco das consequências quanto ao atual uso da tecnologia, e suas consequências frente ao mundo do trabalho e a sociedade, ainda que de maneira reduzida, ajudam a construir o cenário vivido pelos empregados remanescentes, a seguir.

## 1. 2 O USO DAS MÍDIAS SOCIAIS PELO EMPREGADO

As novas tecnologias, considerada a inserção destas no dia a dia, adentrou a vida de empregados e empregadores, seja na vida privada, seja no trabalho e, por conseguinte, mudaram as relações interpessoais.

Primeiramente cabe destacar que toda a organização do trabalho sofreu modificações, uma reorganização devido a implementação das novas tecnologias e, quem nela permaneceu, ou se inseriu, deve se acostumar com novas formas de pensar, redes de cooperação, dentre outros (BUSTILLO; NASCIMENTO, 2017, p. 125).

Neste sentido, o obreiro que ainda permanece nas relações empregatícias, o faz "em troca de uma precária garantia de segurança no emprego" (BUSTILLO; NASCIMENTO, 2017, p. 125). Assim:

"A parcela que se vê incluída nos quadros empresariais, igualmente, sofre consequências da mencionada reorganização. Apenas porque conseguiram subsistir na nova lógica imposta pelas mudanças retratadas, não significa que tenham seus direitos resguardados e condições absolutamente dignas no trabalho. " (BUSTILLO; NASCIMENTO, 2017, p. 125)

Entretanto, como exposto, o obreiro ainda goza de direitos e condições dignas de trabalho. Estes deverão ser preservados, uma vez que influenciam na obtenção de uma vida digna para o empregado e sua respectiva família. Nessa

perspectiva, é de suma importância trazer o conceito de rede social (RECUERO, 2009, p.12)<sup>11</sup>:

"sites de redes sociais foram definidos por Boyd & Ellison (2007) como aqueles sistemas que permitem i) a construção de uma persona através de um perfil ou página pessoal; ii) a interação através de comentários; e iii) a exposição pública da rede social de cada ator."

Para tanto, adentrando no conteúdo gerado pelo uso das mídias sociais do obreiro, essa se faz num cenário em que, apesar das publicações serem voluntárias, o controle e a fiscalização são maiores que nunca, quase instantâneas, devido à internet.

Em outras palavras, explica Lílana Minardi Paesani (2012, p. 21)<sup>12</sup>:

"A explosão da Internet determinou uma transformação qualitativa e quantitativa das informações e a possibilidade de comunicação imediata criou um novo domínio social do indivíduo: o *poder informático*. A Internet introduziu um outro elemento inovador: tornou a sociedade efetivamente transparente, possibilitando a qualquer pessoa o acesso a uma quantidade máxima de informações em relação a qualquer aspecto da vida social"

Neste cenário, ressalta-se o direito à privacidade e liberdade de expressão dos obreiros nesse espaço virtual. Isto porque, respeitando os limites do profissional e pessoal, o obreiro deverá sofrer o mínimo de intervenções em sua vida privada, sendo as redes sociais, um reflexo disso. Consoante ao exposto, entende-se que:

[...] o direito à vida privada consiste essencialmente em poder se levar sua vida como se entende com o mínimo de ingerências. Ele diz respeito à vida privada, à vida familiar e à vida do lar, à integridade física e moral, à honra e à reputação, ao fato de não ser apresentado sob um falso aspecto, à não divulgação de fatos inúteis e embaraçosos, à publicação sem autorização de fotografias privadas, à proteção contra espionagem e às indiscrições injustificáveis ou inadmissíveis, à proteção contra a utilização abusiva de comunicações privadas, à proteção contra a divulgação de informações comunicadas ou recebidas confidencialmente por um

---

<sup>11</sup> RECUERO, Raquel. Redes sociais na internet. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 12

<sup>12</sup> PAESANI, Lílana Minardi. **Direito e Internet**: Liberdade de informação, privacidade e responsabilidade civil. 5ª ed. – São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 21.

particular.<sup>13</sup>

Sob esta ótica, é mister o mínimo de ingerências sobre a vida privada do empregado. Em desacordo com isso, a referida nova organização do trabalho mostra uma extensão dos poderes patronais, tendo em vista a possibilidade do alcance, pelo empregador, do obreiro, ainda que fora da jornada de trabalho e do ambiente em que o labor se desenvolve.

A mínima ingerência, intervenção na vida privada, já não ocorre atualmente, e por isso, deve ainda ser alcançada, "do contrário, será indigno, inconstitucional, ilegal e, em última análise, prestará um desserviço ao processo emancipatório das pessoas e às bases de sustentação do paradigma do estado democrático de direito" (FONSECA; LEITE, 2014, p. 11)<sup>14</sup>.

A conexão ao trabalho, ou seja, à atividade econômica na figura do empregador, é facilitada justamente por decorrência das redes sociais, que trouxe ao trabalhador muitas consequências negativas, verificáveis abaixo:

"Realmente, o trabalho nos dias atuais ganhou nova roupagem, sobretudo em virtude do avanço da tecnologia, que facilitou o desenvolvimento dos processos e promoveu a comunicação entre as pessoas, nos mais variados horários, independentemente do local onde se encontrem. Por outro lado, a facilidade de comunicação, que passou a ser imediata, ocasionou uma vinculação quase de constante do trabalhador em relação ao trabalho. Essa conexão exagerada, porém, vem acarretando sérias consequências físicas e psíquicas na saúde do trabalhador, comprometendo seu relacionamento familiar, suas atividades de lazer e, conseqüentemente a sua felicidade e sadia qualidade de vida (NASCIMENTO; BÔAS, 2016, p. 34)<sup>15</sup>."

Seguem nessa linha de pensamento, Bustillo e Nascimento (2017, p.127):

"O uso de novas tecnologias de informação e comunicação permitem que o trabalhador seja alcançado mesmo fora do ambiente laboral e

---

<sup>13</sup> SZANIAWSKI, Elimar, op. cit., p. 289-290. Segundo o autor, este conceito está disposto na Res. nº 428, de 23 de janeiro de 1970, no § "c", alíneas 2 e 3 da Assembleia Consultiva do Conselho da Europa.

<sup>14</sup> FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 21-22, 2014.

<sup>15</sup> NASCIMENTO, G. A. F.; BÔAS, R. V. V. Trabalho, lazer e felicidade: reflexos do trabalho contemporâneo na vida do trabalhador. In: COSTA, M. M. M.; LEAL, M. (Orgs.). *Fundamentos constitucionais das políticas públicas nos direitos sociais*. Águas de São Pedro: Livronovo, 2016. p. 31-50.

do horário da jornada, dando outros parâmetros à subordinação. Dessa forma, é fácil perceber a potencialidade danosa dessas tecnologias ao lazer e à saúde psicológica do trabalhador, que não consegue se desconectar do trabalho."

Por fim, como analisado, reitera-se a necessidade da mínima intervenção na esfera privada do empregado, mediante a potencialidade danosa dessas intervenções, inclusive à sua saúde. Ainda sim, o direito à privacidade, relativizado nas redes sociais, devido ao caráter público dos *posts*, geram repercussões, sendo algumas delas tratadas no tópico seguinte.

## 1. 2. 1 REPERCUSSÃO DO COMPORTAMENTO DO EMPREGADO NO MUNDO VIRTUAL NO CONTRATO DE TRABALHO

A conduta do empregado nas redes sociais, assim como a de qualquer outro cidadão, deve seguir parâmetros mínimos de convivência social. É sabido que as atitudes de qualquer empregado possuem repercussões e, junto a isso, este tem seu comportamento avaliado.

Por conseguinte, é a partir disso que este tema ganha a devida importância, isto é, justamente pelo fato do comportamento virtual do empregado ressoar em seu contrato de trabalho, que institui responsabilidades mútuas para os contratantes.

Dessa forma, ainda que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traga o contrato de trabalho, em seu art. 442, caput<sup>16</sup>, como "contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego", esta não é suficiente. Sendo assim, imprescindível o conceito de contrato de trabalho *strictu sensu*, de Délio Maranhão (1993, p. 291)<sup>17</sup>:

"[...] o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga a, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a

<sup>16</sup>BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 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: 26 out. 2019.

<sup>17</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. Instituições do direito do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 1993. p. 231.

prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado."

Destarte, este negócio jurídico gera poderes diversos ao empregador, a exemplo do poder fiscalizatório e disciplinar, a serem melhor trabalhados posteriormente, mas que garantem as possíveis repercussões no contrato de trabalho individual.

Esta situação ocorre, pois, a depender do conteúdo postado, o empregado poderá ensejar causas para a rescisão por justa causa, prevista no artigo 482, da CLT.

Assim, se um empregado postar mensagens caluniosas, poderá, além de sofrer repercussões civis e criminais, poderá também ser demitido por ato lesivo à honra, a depender do caso, pelas alíneas "j" ou "k" do artigo supramencionado. Outra possibilidade seria a demissão por desídia, vide art. 482, "e", da CLT, do obreiro que reiteradamente utiliza seu aparelho celular por longos períodos ao longo da jornada de trabalho.

Neste microcosmo trazido, para uma demissão com fulcro no art. 482, CLT, o empregado deverá agir com, ao menos, descuido, chegando ao dolo, quando este envolver casos de ofensa à honra, seja para com a pessoa física do empregador ou a pessoa jurídica da empresa.

Conclui-se que, para maior aprofundamento do tema, ter-se-á uma análise dos poderes do empregador frente ao direito de liberdade de expressão do empregado, no mundo virtual, a fim de determinar os limites dos direitos fundamentais de ambos.

## 2 OS PODERES DO EMPREGADOR E O DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO

Os contratos de trabalho, como já mencionados, produzem uma série de deveres e direitos, para o empregador e para o obreiro. Destarte, surgem para o empregador poderes para comandar seu negócio, da forma que julgar melhor, isto é, estando dentro dos parâmetros previstos no ordenamento jurídico.

No entendimento de Margareth de Freitas Bacellar (2003, p. 43)<sup>18</sup>, essa situação ocorre pois:

"Através dessa relação de colaboração, as atividades do empregado e do empregador se unem numa mesma linha de finalidade para com a empresa; porém, a união de suas atividades não se faz num mesmo plano de igualdade, mas, sim, com subordinação das atividades do empregado às do empregador, através de uma dependência hierárquica, portanto, colaboração subordinada"

Nessa perspectiva, surgem os poderes patronais, segundo Mauricio Godinho Delgado (2019, p.790)<sup>19</sup>:

"Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho consiste, conforme já indicado no capítulo anterior, no poder empregatício. Em suas diversas dimensões — diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar —, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem, regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade."

Por conseguinte, considerada a influência concentrada na figura do empregador, este exercerá os poderes supratranscritos para com seu empregado. Em contrapartida, apesar dos poderes empregatícios consistirem em um dever fundamental, justificados também pelo risco do negócio, estes

---

<sup>18</sup> BACELLAR, Margareth de Freitas. O Direito do Trabalho na Era Virtual. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 43.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. — São Paulo: LTr, 2019. p. 790.

não poderão se sobrepor a dignidade do obreiro, tendo em vista que obreiro possui diversos direitos, dentre eles e, dentro do tema aqui estudado, o de expressar-se livremente, garantido constitucionalmente, a ser analisado em seus contornos.

Essa situação se justifica, sob a perspectiva de Leite<sup>20</sup> (2011, p.45), na medida em que "quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior a sua responsabilidade no tocante à responsabilidade pelas lesões sofridas pelos seus empregados em seus direitos fundamentais em decorrência da relação de emprego".

Eventualmente, conforme observado pela doutrina e jurisprudência brasileira, os direitos e deveres de cada uma das figuras presentes no contrato de trabalho entram em colisão. Esta situação é descrita por Bacellar (2003, p. 61), ao analisar que "É o que, a princípio parece ocorrer com o direito a intimidade (art. 5º, inciso X) e o poder diretivo do empregador, o qual, de acordo com a doutrina, está embasado no direito de propriedade (art. 5º, inciso XXII)".

Assim sendo, estudar-se-á a extensão da liberdade de expressão do empregado em face do poder fiscalizatório do patrão. Não obstante, será tratado o dever do empregador de respeitar a pessoa de seu empregado, bem como a extensão de seu poder disciplinar.

## 2. 1 LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO X PODER FISCALIZATÓRIO: A EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais são uma longa conquista de um processo democrático, advindo de um Estado de Direito, e possuem o condão de proporcionar uma vida digna, respeitando parâmetros mínimos para a vida humana, seja na seara profissional ou pessoal.

---

<sup>20</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. Revista Brasileira de Direito Constitucional, v. 17, n. 1, p. 45, 2011.

Inicialmente, os direitos fundamentais foram essenciais para a sociedade contemporânea na medida em que, tendo em vista a chamada eficácia vertical, estes direitos foram cruciais para uma relação mais digna entre o Estado e a sociedade, garantindo aos cidadãos direitos como a liberdade, propriedade, vida, entre outros (LEITE, 2011, p. 35)<sup>21</sup>.

Por outro lado, num segundo momento, o Estado começa a interferir nas relações particulares, para a promoção dos chamados direitos sociais, previstos no artigo 6º da Carta Constitucional Brasileira (BRASIL, 1988)<sup>22</sup>. Neste contexto é que surge a chamada eficácia horizontal:

"A eficácia horizontal dos direitos fundamentais, também chamada de eficácia dos direitos fundamentais entre terceiros ou de eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, decorre do reconhecimento de que as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre o Estado e os particulares, como também entre os próprios particulares, o que passa a empolgar um novo pensar dos estudiosos da ciência jurídica a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais no âmbito das relações entre os particulares." (LEITE, 2011, p. 36)<sup>23</sup>

Saliente-se, portanto, que não somente o Estado deve atuar na proteção e promoção dos direitos fundamentais, devendo estes também serem promovidos nas relações entre os próprios particulares, sendo então um reflexo da cidadania.

Nessa perspectiva, adentrando o tema desta pesquisa, este dever se estende a uma necessidade de equilíbrio nas relações particulares, sobretudo no contrato de trabalho, em que há grandes possibilidades de aplicação. Isto porque, na relação empregatícia, sabidamente o empregado é hipossuficiente, jurídica e economicamente, frente a seu empregador.

---

<sup>21</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. Revista Brasileira de Direito Constitucional, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011.

<sup>22</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 out. 2019.

<sup>23</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. Revista Brasileira de Direito Constitucional, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011.

Dessa maneira, analisar-se-á o direito a liberdade de expressão do obreiro em face do poder fiscalizatório patronal, pelo viés da técnica de ponderação, devendo prevalecer um sobre o outro em situações razoáveis, da maneira menos prejudicial possível.

Assim, importante considerar que o poder fiscalizatório, imprescindível à atividade empresarial, consiste na possibilidade do empregador fiscalizar o modo em que o empregado realizará suas atividades, sendo então um dever e um poder garantido ao patrão.

Este poder, efeito do contrato de trabalho, possui limitações, seja no "mundo virtual" quanto no "mundo real", em relação a forma como deve ser exercido. Tais limitações, segundo a jurisprudência dominante, devem respeitar a dignidade do trabalhador e, obviamente, não poderá resultar em abusos ao trabalhador.

Consoante ao exposto, há de se reafirmar que a busca pelo lucro, direito do empregador, não poderá se sobrepor, juridicamente, à dignidade da pessoa humana na figura do obreiro, sendo este importante figura para o empreendimento econômico o qual se encontra vinculado pelo contrato de trabalho individual (SILVA, 2013, p. 173)<sup>24</sup>.

Deste modo, ao empregador é permitido exigir a marcação de ponto, a instalação de câmeras de vídeo dentro do estabelecimento comercial afim de monitorar seus funcionários, como também lhe é permitido a revista pessoal ao final do expediente (LEITE, 2018, p. 281)<sup>25</sup>.

Verifica-se que o exercício desse poder, além de ser intrínseco à livre iniciativa e ao contrato de trabalho, é de notório conhecimento do empregado, que já

---

<sup>24</sup> SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. Privacidade da Pessoa Humana no Ambiente de Trabalho: limites e restrições. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 14, n. 2, p. 173, jul./dez. 2013.

<sup>25</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 281.

possui a ciência da sua subordinação quanto às atividades desenvolvidas no ambiente laboral (LEITE, 2018, p. 282)<sup>26</sup>.

Dessa maneira, é perceptível o fato de que se o empregado pode ser alvo do poder fiscalizatório por suas ações fora da Internet, por consequência, este poder também terá limitações no “mundo virtual”, devendo preservar a liberdade do mesmo.

Por conseguinte, alerta Pedro Henrique Abreu Benatto (2019, p. 216)<sup>27</sup>:

"Voltando ao bom e velho bom senso, é importante ressaltar que a relação de trabalho e conseqüentemente seu contrato deve ser embasado em encontrar um equilíbrio nesse aspecto, ressaltando a imprevisibilidade de fatos que podem ocorrer durante tal relação"

Dessa forma, conforme já trabalhado, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais deverá ser aqui aplicada, uma vez que a proteção e promoção destes direitos também cabem aos particulares em suas relações com outros particulares, ou seja, esses direitos, quando efetivados, geram equilíbrio à relação contratual de trabalho.

Nesse contexto, Bolzan (2019, p. 222)<sup>28</sup> analisa o direito de livre expressão, conforme abaixo:

"Este direito fundamental visa tutelar, nas palavras de Barroso (2007, p. 80) “o direito de externar ideias, opiniões, juízos de valor, em suma, qualquer manifestação do pensamento humano”. Nesta concepção, permitir que o indivíduo exponha suas opiniões é considerado primado básico do estado democrático de direito, e não se questiona seu valor. Esta liberdade é fundamental no desenvolvimento da personalidade, servindo também de fundamento para o exercício de outras liberdades (BARROSO, 2007). Pode-se dizer ainda que a liberdade antecede a própria noção de Estado, não sendo permitido a este, na concepção moderna de liberdade, interferir

---

<sup>26</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 282.

<sup>27</sup> BENATTO, Pedro Henrique Abreu. A internet nos contratos de trabalho e no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 204. Ano 45. p. 216. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019.

<sup>28</sup> SILVA, Rosane Leal da; BOLZAN, Bárbara Eleonora Taschetto, CIGANA, Paula Fabíola. A LIBERDADE DE EXPRESSÃO E SEUS LIMITES NA INTERNET: UMA ANÁLISE A PARTIR DA PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 20, n. 1, p. 219-250, jan./abr. 2019.

ou criar impedimentos ao indivíduo na prática de uma conduta (MEYER-PFLUG, 2009)."

Ademais, de inegável importância, esse direito é demasiado custoso ao trabalhador que, antes mesmo de ser um trabalhador, é um cidadão e merece uma vida digna. Por isso, o respeito à diferentes opiniões, ideias e ideologias é pilar fundamental do Estado Democrático de Direito.

Em sentido contrário, caso infringida a liberdade de expressão obreira, este estaria se desfazendo não somente de sua força de trabalho, bem como de seu corpo, de sua privacidade (CAMPELLO, 2019, p. 150)<sup>29</sup>. Essa postura, portanto, mostrar-se-ia sobreabundante, tendenciosa a ferir direitos da personalidade.

Acrescente-se que tal comportamento do empregador, ensejaria a transferência do controle da imagem do empreendimento ao obreiro, que obrigado a ter duas identidades, uma de caráter empresarial, e outra pessoal, esta última a ser minimizada pois o caráter empresarial é o que mantém a sua subsistência (CAMPELLO, 2019, p. 152)<sup>30</sup>.

Com efeito, a liberdade de expressão obreira fundamentalmente consistirá em uma das limitações a esse poder fiscalizatório patronal. Sob essa ótica, expôs Campello (2019, p. 150)<sup>31</sup>:

"Questiona-se, a partir da análise do poder diretivo, sobretudo do seu desdobramento ao poder de fiscalização, quais seriam os seus limites ao definir a conduta do empregado e controlar suas opiniões postadas publicamente nas suas redes sociais pessoais, já que a liberdade de expressão é um direito fundamental garantido constitucionalmente e que se faz necessário à observância da dignidade da pessoa humana. Utilizar-se desse poder para restringir indevidamente o direito fundamental de se expressar livremente por

---

<sup>29</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 150. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

<sup>30</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 152. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

<sup>31</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 150. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

certo representa um exercício de violência contra o empregado, na medida em que rechaça a fiel observância da sua autorrealização."

Mediante o exposto e, considerado o conflito entre esses direitos fundamentais, tratar-se-á, neste momento, do dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais de personalidade do obreiro, no contexto da relação de emprego, isto é, do contrato de trabalho, a fim de determinar a possibilidade ou não da rescisão por justa causa, prevista no art. 482, da CLT.

## 2. 1. 1 OS LIMITES DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR DIANTE DO COMPORTAMENTO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: (IM)POSSIBILIDADE DE JUSTA CAUSA?

Naturalmente, como tratado no tópico anterior, o empregado poderá ser responsabilizado pelo conteúdo postado em suas mídias sociais, uma vez que seu direito de liberdade de expressão encontra limites, seja pelos poderes patronais, seja pela convivência social.

Neste sentido, este tópico analisará a especificidade da utilização do conteúdo proveniente das redes sociais para legitimar a punição considerada de grau máximo ao trabalhador, qual seja, a demissão por justa causa.

Nessa perspectiva, essa pesquisa apresentará a utilização de mídias sociais dentro e fora do ambiente laboral, criticando a necessidade de uma regulação empresarial mais concreta deste tema. Dessa maneira, observar-se-á os limites e possibilidades do poder fiscalizatório patronal quanto ao monitoramento de seus funcionários.

No exercício de seu trabalho, o empregado eventualmente fará a utilização de suas mídias sociais, seja para fins profissionais, seja para fins pessoais, por meio de aparelho celular ou computadores que possuam acesso à Internet.

Em vista disso, necessária a especificação e indicação, seja realizada pessoalmente, seja presente no regulamento da empresa, da forma correta

para utilização de suas mídias sociais, justamente pela possível gravidade das consequências para o trabalhador.

A referida preocupação acima tratada se justifica perante os riscos que a restrição de sua liberdade, de expressar-se, bem como seu direito à desconexão, uma vez que estes são prejudicados por práticas trabalhistas abusivas, que comprometem a saúde física e mental do obreiro, bem como a obtenção de uma vida digna.

Nesse sentido, ensina Campello (2019, p. 159)<sup>32</sup>:

"Torna-se indispensável, portanto, a preocupação com condições laborais que sejam desfavoráveis à saúde e o bem-estar dos operários, tendo de ser observado se, na existência de excessos do poder diretivo, não se estará expondo o trabalhador a agentes de riscos prejudiciais à sua vivência plena e saudável, visto que cercear suas liberdades e seu direito à desconexão viola direitos fundamentais."

Assim, a extinção do contrato de trabalho individual pela modalidade da justa causa é a punição máxima dada ao trabalhador e só deverá ser utilizada em circunstâncias graves, na medida em que os prejuízos advindos desta modalidade são altos.

Os referidos prejuízos ocorrem não somente no aspecto moral para o indivíduo, como também ocorrem em seu respectivo patrimônio. Com efeito, nesta hipótese, o empregado deverá receber apenas as férias vencidas e o saldo de salário, excluindo, portanto, aviso prévio, 13º e até mesmo a indenização se este for estável (LEITE, 2018, p. 609)<sup>33</sup>.

Reitera-se, por conseguinte, as situações autorizadoras da justa causa, isto é, a improbidade, a incontinência de conduta, o mau procedimento, a negociação habitual, a condenação criminal sem sursis, a desídia, a embriaguez, a violação

---

<sup>32</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 158. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

<sup>33</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 609.

de segredo, a indisciplina, a insubordinação, o ato lesivo à honra, dentre outros previstos nas alíneas do artigo 482, da CLT.

Nessa perspectiva, sob a ótica dos limites ao poder disciplinar patronal quanto às redes sociais, o empregador, para aplicar a justa causa, deverá verificar, portanto, a ocorrência da utilização das mídias sociais, por exemplo, a desídia, ou seja, o comportamento reiterado de atos de desleixo ou indisciplina, como o uso reiterado do aparelho celular no ambiente laboral.

Sob o viés das publicações, realizadas fora de sua jornada de trabalho, o empregado, a fim de justificar a aplicação da justa causa, teria que, para tanto, agir revelando segredos da empresa ao qual encontra-se vinculado ou, inclusive, promover publicações ofensivas contra qualquer colega de trabalho ou contra seus superiores hierárquicos (LEITE, 2018, p. 612)<sup>34</sup>.

Entretanto, a dispensa por justa causa fulcrada no ato lesivo à honra e à boa fama, ainda no contexto da Internet e fora do ambiente laboral, justificar-se-ia por ato cometido quanto apenas aos seus superiores hierárquicos. Ainda sim, publicações de cunho racista ou homofóbicos, por exemplo, que afetam claramente a moral da empresa, frente à sociedade, justificariam tal desligamento.

Igualmente importante, para a melhor compreensão do exposto, a análise de casos concretos, afim de determinar a correta utilização da supracitada modalidade de extinção contratual. Depreende-se, portanto, a necessidade da observação de julgados atuais provenientes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme colacionados abaixo:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. 1. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. [...] embora incontroversa a discussão com a gerente, **ter sido demonstrado que o uso do celular para fim profissional era permitido, e isso era o que o reclamante fazia no momento da advertência, não tendo sido comprovada nenhuma falta grave.** 2.

---

<sup>34</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 612.

[...] (AIRR-1472-92.2015.5.09.0015, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 11/05/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO EM JUÍZO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. [...]

No caso em tela, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, reverteu a justa causa aplicada, consignando a inexistência de razoabilidade entre a aplicação da penalidade e a falta cometida, qual seja, a utilização do telefone celular durante a execução do serviço. Observe-se, neste aspecto, que não houve sequer a comprovação, de maneira objetiva, por parte da Empregadora, do alegado declínio de produção do Reclamante em face do suposto uso exagerado do celular para fins particulares - fato que, consoante se infere do acórdão regional, ensejou a dispensa por justa causa. [...]. (AIRR-847-72.2015.5.09.0657, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27/04/2018).

Ante os julgados expostos, dentro do ambiente laboral, o uso restrito do celular é medida justa e garantidora do risco do negócio. Entretanto, percebe-se tamanha confusão dos empregadores quanto ao uso de mídias sociais quando até mesmo a utilização destas ocorre em seu próprio favor.

Consequentemente, a mera utilização de aparelhos com conexão à internet não enseja a desídia, por exemplo, sendo revertida conforme visto. Por outro lado, há de se reiterar as hipóteses de demissão por justa causa pelo conteúdo postado aqui tratadas, fora da jornada de trabalho, como em casos de ofensas direcionadas à superiores hierárquicos ou a grupos sociais existentes na sociedade.

Certamente as liberdades individuais não são absolutas, o contexto e a forma como a exposição das opiniões do empregado devem ser levadas em consideração, bem como o mesmo deverá pensar em possíveis consequências para a imagem da empresa (CAMPELLO, 2019, p. 153)<sup>35</sup>, a exemplo de ofensas ocorridas entre funcionários.

Entende-se que a mera exposição de opinião contrária ao esperado pelo empregador, tal como a exposição de críticas justificadas e expostas dentro de um contexto existentes, nada mais é do que o exercício da livre expressão,

---

<sup>35</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 153. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

bem como pode-se dizer que, tratando-se de informações ou fatos verídicos, este também se encaixaria no princípio da primazia da realidade.

Consoante ao microcosmo trazido, decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, em sede de agravo de instrumento em recurso de revista, que a mera liberdade de expressão do obreiro nas redes sociais não enseja a caracterização da justa causa, conforme abaixo:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DIREITO DO EMPREGADO A LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS REDES SOCIAIS EM CONTRAPOSIÇÃO AO DIREITO À HONRA E À IMAGEM DA EMPRESA - JUSTA CAUSA DESCARACTERIZADA - AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA OFENSIVA E A PENA MÁXIMA DE DISPENSA.

**No caso dos autos , verifica-se que o fato, por si só, de a empregada emitir opinião pessoal nas redes sociais** sobre a qualidade da alimentação fornecida pela empresa, em configuração de privacidade restrita ao seu círculo de amizade , e na condição de consumidora dos serviços hospitalares da demandada, **não configura gravidade suficiente a ensejar a dispensa por justa causa**, mormente quando não consignadas outras faltas cometidas pela autora em sua grade curricular, nem observada a gradação de penas para legitimar a resolução contratual, que se dera, com efeito, de forma abrupta, **em decorrência do único fato referido, que não se demonstra grave o bastante para a dissolução do liame empregatício existente entre as partes - frise-se. [...]. Ao contrário, a conduta da reclamante insere-se no exercício do direito de liberdade de expressão de opinião e pensamento, assegurado constitucionalmente no art. 5º, IV, da Carta Política de 1988.** Precedentes. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-2361-81.2015.5.02.0034, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 29/06/2018).

Compreende-se que o mero desagrado do empregador quanto ao conteúdo postado por seus subordinados não pode ensejar o desligamento por justa causa destes. Deverá, portanto, a empresa realizar avaliações, mediante um estudo jurídico, a fim de respeitar os limites de sua atuação frente aos direitos de seus trabalhadores.

Para tanto, em vista de uma melhor avaliação empresarial sobre cada caso, escreveu Benatto (2019, p. 218)<sup>36</sup>:

---

<sup>36</sup> BENATTO, Pedro Henrique Abreu. **A internet nos contratos de trabalho e no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 204. Ano 45. p. 216. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019.

"O Ministro Alexandre Agra Belmonte frisa que são três critérios necessários para cercear a liberdade de pensamento do empregado: regra, adequação e proporcionalidade ao caso concreto.

Dessa forma, é necessário analisar a empresa, qual efeito uma exposição de um funcionário pode causar, qual tipo de manifestação do empregado é aceitável; se não há exposição de qualquer funcionário que abale a estrutura da empresa, não há de se falar em cerceamento, o empregado ficará livre para expressar seu pensamento da forma que lhe convier, ficando, portanto, seu direito fundamental de liberdade garantido"

Coerentemente ao estudado nessa pesquisa, a empresa no exercício de seu poder empregatício, com foco no poder fiscalizatório, esta só utilizar deste mediante a total ciência do obreiro.

Nesse contexto, interessante trazer a situação advinda dos e-mails corporativos, isto porque, tendo em vista que ainda que se trate de um meio de comunicação oferecido pela empresa, qualquer sanção a ser infligida ao trabalhador só poderá ocorrer com a ciência desta da fiscalização em curso, bem com junto à existência de regras claras quanto à utilização destes.

Assim sendo, a partir do momento em que o empregador utiliza desta ferramenta de controle, com a edição de regulamento para a empresa, este regulamento encontra-se subordinado à Constituição e às legislações pertinentes. Para melhor compreensão, escreveu Verbicaro (2019, p 159)<sup>37</sup>:

"Vale dizer: ainda que o empregador edite regulamento interno proibindo os empregados de se manifestarem de tal e qual maneira em redes sociais, e mesmo que o empregado tenha supostamente anuído a tais regras, tal regramento não pode prevalecer. E isso porque, como é sabido, o trabalhador não tem qualquer poder de negociação face ao empregador, porquanto a relação contratual [...] é, em verdade, manifestamente não igualitária, seja a nível *econômico*, [...], seja a nível *jurídico* [...]."

Sugere-se, portanto, a orientação de funcionários, seja para os empregados comuns, seja para os empregados que supervisionam os outros, a exemplo dos gerentes, a fim de atingir-se melhor adequação da conduta de cada um

---

<sup>37</sup> CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 159. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

destes, bem como a conscientização dos limites de seu dever e de seu direito, seja obreiro ou empregador, respectivamente.

Ainda sim, conforme escrito por Verbicaro no trecho supratranscrito, para melhor harmonia entre os direitos aqui trabalhados, deve procurar o empregador, no uso de seu poder empregatício, respeitar os parâmetros legais quanto à fiscalização de seus trabalhadores, bem como os direitos da personalidade destes, com destaque para a liberdade de expressão, justificada mediante a hipossuficiência obreira.

## CONSIDERAÇÕES GERAIS

Como síntese do desenvolvimento da presente pesquisa, esta procurou delimitar a atuação do poder patronal de fiscalização frente à liberdade de expressão do empregado.

Para tanto, considerada a supremacia da Constituição Federal de 1988, bem como a base por ela trazida para os direitos aqui tratados, estes foram analisados sob a perspectiva das novas tecnologias, sob o foco das mídias sociais, com o intuito de melhor compreender a aplicabilidade de cada um destes direitos.

Nessa perspectiva, as novas tecnologias mostraram-se ferramentas de grande poder para interferência nas relações sociais, promovendo uma verdadeira nova organização do trabalho. Esta, por sua vez, fora responsável por uma automação cada vez maior das ferramentas necessárias para execução das atividades laborais.

Por outro lado, tais tecnologias tiveram efeitos negativos. Isto é, além do excedente de mão de obra, uma vez que se requer cada vez menos trabalhadores para a realização das atividades de uma empresa, essas tecnologias promoveram a exclusão de trabalhadores que não possuem o conhecimento necessário para utilizá-las.

Acrescente-se a precarização analisada dos postos de trabalho preenchidos, mediante o crescente poder de fiscalização do empregador frente ao obreiro que, em alguns casos, influenciará o comportamento deste fora da jornada de trabalho, ignorando seu direito à desconexão.

Este cenário, de embate entre direitos fundamentais que, na prática, tende a ser desfavorável ao empregado, levou a situações as quais o direito à livre expressão do obreiro fora restringido pelo empregador, sob pena de extinguir o contrato do mesmo por justa causa.

Essa situação levou ao problema aqui analisado, qual seja "A dispensa por justa causa, por postagens feitas pelo empregado nas mídias sociais, é exercício regular do poder disciplinar empregatício ou representa violação à liberdade de expressão do obreiro, direito fundamental consagrado na Constituição da República de 1988?".

Nesse contexto, a fim de entender os limites de cada um destes direitos aqui trabalhados, utilizou-se critérios como a adequação, proporcionalidade e a existência de regras dentro da empresa.

Assim sendo, considerada a atual jurisprudência, procurou-se erguer limites ao direito de expressão do empregado, que deve condicionar suas publicações *on-line* à parâmetros mínimos sociais, considerando o impacto de sua atividade nas mídias sociais para a empresa a qual encontra-se subordinado, a exemplo dos e-mails corporativos e redes sociais.

Em seguida, analisou-se alternativas para a solução do problema, quais sejam, a edição de regulamento interno da empresa sobre o tema, a ciência do empregado da fiscalização patronal e os limites desta, isto é, reservando o direito do empregado quanto às suas opiniões e ideias, não podendo o caráter empresarial da atividade econômica sobrepor o caráter pessoal.

Por conseguinte, tal qual limites para a liberdade de expressão do trabalhador, ou seja, o empregado deverá não restringir, e sim analisar as consequências de suas publicações para seu empregador, devendo então realizar publicações que não extrapolem o limite da ofensa à honra de outros, bem como não deverá prejudicar sua produtividade por excessiva conexão às mídias sociais.

Por fim, ambos empregados e empregadores são responsáveis pela proteção e promoção de seus direitos, que encontram limites, considerada a eficácia horizontal dos direitos fundamentais tratados e, portanto, atuem em conjunto na busca de um ambiente laboral saudável.

## REFERÊNCIAS

BACELLAR, Margareth de Freitas. **O Direito do Trabalho na Era Virtual**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BENATTO, Pedro Henrique Abreu. **A internet nos contratos de trabalho e no teletrabalho**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 204. Ano 45. p. 209-224. São Paulo: Ed. RT, agosto 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 25 out. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 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: 26 out. 2019.

BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. **LETRAMENTO DIGITAL: REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO**. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 18, n. 2, p. 111-130, mai./ago. 2017.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. Revista de Direito do Trabalho. Vol. 200. Ano 45. p. 145-164. São Paulo: Ed. RT, abril 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. — São Paulo: LTr, 2019.

FARENZENA, Suélen. **A problemática atinente às limitações do mero reconhecimento legal dos direitos humanos**: a dignidade humana, para

além do individualismo liberal, como discurso legitimador sobre os fundamentos morais. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, v. 14, n. 2, p. 13-47, jul./dez. 2013.

FARIA, Josiane Petry; BOFF, Salete Oro. **O direito fundamental à tecnocidadania**: algumas reflexões acerca do capital social, do desenvolvimento e da participação sociopolítica. *R. Dir. Gar. Fund.*, Vitória, n. 9, p. 11-36, jan./jun. 2011.

FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho**. *Derecho y Cambio Social*, v. 11, n. 37, p. 21-22, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego**. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, v. 17, n. 1, p. 33-45, 2011.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O controle de constitucionalidade das leis municipais: limites e possibilidades**. Orientador: Daury Cesar Fabríz. 2005. 132 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2005.

NASCIMENTO, G. A. F.; BÔAS, R. V. V. Trabalho, lazer e felicidade: reflexos do trabalho contemporâneo na vida do trabalhador. In: COSTA, M. M. M.; LEAL, M. (Orgs.). **Fundamentos constitucionais das políticas públicas nos direitos sociais**. Águas de São Pedro: Livronovo, 2016. p. 31-50.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet**: Liberdade de informação, privacidade e responsabilidade civil. 5ª ed. – São Paulo: Editora Atlas, 2012.

RECUERO, Raquel. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

SILVA, Guilherme Augusto Pinto da. **Privacidade da Pessoa Humana no Ambiente de Trabalho**: limites e restrições. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 14, n. 2, p. 169-206, jul./dez. 2013.

SILVA, Rosane Leal da; BOLZAN, Bárbara Eleonora Taschetto, CIGANA, Paula Fabíola. **A Liberdade De Expressão E Seus Limites Na Internet**: Uma Análise a Partir da Perspectiva Da Organização Dos Estados Americanos. R. Dir. Gar. Fund., Vitória, v. 20, n. 1, p. 219-250, jan./abr. 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições do direito do trabalho**. São Paulo: Ed. LTr, 1993. p.231.

TEIXEIRA, Bruno Costa. **Cidadania em rede: A inteligência coletiva enquanto potência recriadora da democracia participativa**. Vitória, 2012.