

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO

Júlia Pires Camargo da Silveira

**O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO CONTRATO DE TRABALHO:
DESAFIOS E IMPLICAÇÕES LEGAIS PARA A RELAÇÃO TRABALHISTA**

Capão da Canoa
2025

Júlia Pires Camargo da Silveira

**O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO CONTRATO DE TRABALHO:
DESAFIOS E IMPLICAÇÕES LEGAIS PARA A RELAÇÃO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de
Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul,
campus Capão da Canoa, para obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Eduardo Peres Pereira

Capão da Canoa

2025

Dedico esse trabalho a todos que
contribuíram para que esse sonho
se tornasse realidade.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meu Deus, primeiramente, pelos dias que nos concede e, em seguida, pelas provas e obstáculos que sabiamente coloca em nosso caminho, pois, sem eles, jamais experimentaríamos os sentimentos de felicidade, paz e conquista.

A minha família, especialmente meus pais, Paulo da Silveira e Nádia Pires Camargo da Silveira e minha irmã, Paula Pires Camargo da Silveira, que estão sempre ao meu lado me incentivando e me apoiando. Além de terem me oportunizado o ingresso ao Curso de Graduação em Direito.

Aos meus amigos e demais familiares, que torcem pelo meu sucesso e pelas minhas realizações.

Aos meus colegas, que tive a oportunidade de dividir as noites, e compartilhar conhecimentos, em especial a Dani, minha dupla, que esteve diariamente comigo, na estrada até Capão da Canoa, que compartilhou angústias e fofocas, que dividia os lanches, que fazia os trabalhos e provas comigo. Contigo essa caminhada se tornou mais leve e prazerosa.

Ao meu orientador, querido Professor Eduardo Peres Pereira, pela atenção que dedicou a mim ao longo desta reta final do curso, principalmente pelos apontamentos e orientações com o trabalho, sempre muito solícito e prestativo. Sempre lembrarei de ti com muito carinho.

Também agradeço à Coordenadora do Curso Aline Burin Cella, que desde o início me prestou todo auxílio, para que minha transferência fosse feita da forma mais leve possível, aos professores que me acompanharam ao longo do curso e que, com empenho, se dedicam à arte de ensinar.

RESUMO

O tema desta monografia é o impacto das redes sociais no contrato de trabalho, e o seu objetivo geral é analisar o impacto das redes sociais no contrato de trabalho, devido a sua utilização dentro e fora do ambiente laboral, além de tratar sobre os desafios e as implicações legais para a relação trabalhista, levando em consideração aspectos de responsabilidade, privacidade, vigilância e liberdade de expressão. Possui como metodologia a pesquisa descritiva, com uma abordagem qualitativa, e o método utilizado foi o hipotético dedutivo, e como procedimentos metodológicos a análise bibliográfica, documental e jurisprudencial. A problemática do trabalho é o limite entre a liberdade de expressão e a presunção da boa-fé na relação trabalhista, pois embora o direito de liberdade de expressão esteja previsto em Lei, como na Constituição Federal de 1988, contratos de trabalho, regras internas, acordos e convenções coletivas veem sendo firmados com restrições ao uso das redes sociais por parte dos empregados no ambiente laboral, objetivando o bom rendimento do empregado e também a manutenção da boa imagem e reputação empresarial, diante da sociedade. A vigilância sobre a vida privada do trabalhador, em suas redes sociais, está resultando em punições e demissões, por vezes de forma equivocada por parte do empregador. Por isso, se analisará também jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região do Tribunal Regional da 3ª Região e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, com decisões sobre demissões resultantes de publicações e manifestações em redes sociais. Por fim, percebe-se que as relações trabalhistas seguem regras cada vez mais rigorosas, e que existe uma linha muito tênue entre a liberdade de expressão e a presunção da boa-fé nos contratos de trabalho. Conclui-se que a temática desta pesquisa está em pleno desenvolvimento, pois no mundo contemporâneo aliar a legislação à velocidade das tecnologias, especialmente no Direito é um grande desafio.

Palavras-chave: Boa-fé. Contrato de trabalho. Demissão. Liberdade de expressão. Redes sociais.

ABSTRACT

The theme of this monograph is the impact of social networks on the employment contract, and its general objective is to analyze the impact of social networks on the employment contract, due to their use inside and outside the work environment, in addition to addressing the challenges and legal implications for the employment relationship, taking into account aspects of responsibility, privacy, surveillance and freedom of expression. Its methodology is descriptive research, with a qualitative approach, and the method used was the hypothetical deductive method, and as methodological procedures the bibliographic, documentary and jurisprudential analysis. The problem at work is the limit between freedom of expression and the presumption of good faith in the employment relationship, because although the right to freedom of expression is provided for by law, such as in the Federal Constitution of 1988, employment contracts, internal rules, agreements and collective agreements have been signed with restrictions on the use of social networks by employees in the workplace, aiming at the good performance of the employee and also at maintaining a good image and corporate reputation before society. Surveillance of workers' private lives on social media is resulting in punishments and dismissals, sometimes wrongly by employers. Therefore, we will also analyze case law from the Superior Labor Court, the Regional Labor Court of the 4th Region, the Regional Court of the 3rd Region, and the Court of Justice of the Federal District and Territories, with decisions on dismissals resulting from publications and statements on social media. Finally, we can see that labor relations follow increasingly strict rules, and that there is a very fine line between freedom of expression and the presumption of good faith in employment contracts. We conclude that the theme of this research is in full development, because in the contemporary world, combining legislation with the speed of technology, especially in Law, is a great challenge.

Keywords: Good faith. Employment contract. Dismissal. Freedom of expression. Social networks.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	07
2	O SURGIMENTO DAS REDES SOCIAIS NO BRASIL	09
2.1	As redes sociais nos dias atuais	12
2.2	Os direitos fundamentais	15
2.3	As redes sociais no ambiente de trabalho	17
3	OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	21
3.1	O poder diretivo patronal	27
3.2	O princípio da boa-fé e o dever de fidelidade	29
3.3	Os limites do poder fiscalizatório patronal	34
4	ASPECTOS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS DA RELAÇÃO TRABALHISTA	37
4.1	Os direitos do empregador.....	39
4.2	Os direitos do empregado.....	45
	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como tema o impacto das redes sociais no contrato de trabalho, e o seu objetivo é analisar o impacto das redes sociais no contrato de trabalho, devido a sua utilização dentro e fora do ambiente laboral, além de tratar sobre os desafios e as implicações legais para a relação trabalhista, levando em consideração aspectos de responsabilidade, privacidade, vigilância e liberdade de expressão.

O trabalho tem como problemática o limite entre a liberdade de expressão e a presunção da boa-fé na relação trabalhista, pois embora o direito de liberdade de expressão esteja previsto em Lei, como na Constituição Federal de 1988, contratos de trabalho, regras internas, acordos e convenções coletivas veem sendo firmados com restrições ao uso das redes sociais por parte dos empregados no ambiente laboral, objetivando o bom rendimento do empregado e também a manutenção da boa imagem e reputação empresarial, diante da sociedade.

A metodologia é a de finalidade básica pura, objetivando uma pesquisa descritiva, com uma abordagem qualitativa, e o método utilizado foi o hipotético dedutivo, e como procedimentos metodológicos a análise bibliográfica, documental e jurisprudencial.

Dessa forma, o primeiro capítulo, irá trazer um breve histórico do surgimento das redes sociais e sua evolução até os dias atuais, pontuando aspectos importantes nessa trajetória. Abordará sobre os direitos fundamentais da pessoa humana e sua previsão legal, relacionando com a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho.

O segundo capítulo tratará sobre os sujeitos do contrato de trabalho, quem são e quais as suas obrigações legais. Ao falar sobre o empregador, discorrer-se-á sobre o poder diretivo patronal, o que é e quais são seus limites, além de tratar dos limites do poder fiscalizatório patronal e sua previsão legal. Sobre o empregado serão abordados temas como o princípio da boa-fé e o dever de fidelidade que se presume entre empregado e empregador ao firmar um contrato de trabalho.

No terceiro capítulo, serão abordados os aspectos legais e jurisprudenciais da relação trabalhista, o que cada um dos sujeitos do contrato de trabalho tem direito perante a Lei. Pelo lado do empregador, serão apresentadas jurisprudências de

julgados do TST, TRT4, TRT4, TJDFT, que exemplificarão as responsabilidades dele perante o seu empregado, com as duas visões, as positivas e negativas para ambos os lados, serão apresentados casos de pedidos de reparação por danos morais, onde a empresa foi lesada por funcionário, e onde o empregado foi lesado pela empresa ou dentro dela. Já na parte do empregador, serão trazidos casos de pedidos de reversão de justa causa por postagem de conteúdo em redes sociais, novamente com os dois resultados, positivos e negativos.

O estudo do tema em comento é de fundamental importância, visto que não há uma regra padrão a ser seguida quando se trata de Redes Sociais e a relação trabalhista, pois muito embora existam procedimentos padrão a serem seguidos, como a assinatura do contrato de trabalho, regras internas, acordos e convenções coletivas, será visto que mesmo assim, ao partir para uma esfera judicial, cada caso é analisado individualmente e terá as suas especificidades.

2 O SURGIMENTO DAS REDES SOCIAIS NO BRASIL

Na década de 1960, nos Estados Unidos da América, surgia uma novidade, a Internet, inicialmente criada para o envio de informações entre centros de pesquisas e instalações militares com o Pentágono, sede do Departamento de Defesa do país. Alguns anos depois, na década de 1980, teve seu uso expandido para fins comerciais e privados, e no ano de 1988 chegou ao Brasil, porém só foi liberada para uso privado e comercial em 1995. Nesse norte, Prado (2011, p. 48) faz uma observação:

A Internet no Brasil só passa a ser comercial a partir de 1995. Assim, em janeiro de 1996 havia apenas 851 domínios ".br", e em dezembro de 2009, 1.949.461 domínios, com um crescimento médio em torno de 16.361,78% entre 1996 e 2009.

Após a criação da Internet, começaram a surgir as primeiras redes sociais em seu país pioneiro, como a Usenet que apresentava recursos completamente inovadores para a época, como perfil, lista de amigos, informações sobre escolaridade e muito mais, a *Classmates* que oferecia acesso a arquivos de anuários desde a década de 1920 até 1980, a *Six Degrees* que conectava pessoas a desconhecidos, para que criassem amizades, o *LinkedIn* que tinha o objetivo de conectar contatos profissionais, o *MySpace* que permitia que usuários personalizassem suas páginas, além de receber updates de músicas, fotos e um blog para ser atualizado pelos usuários, entre outros.

A agregação de algumas centenas de milhões de indivíduos em redes sociais na internet não apenas constitui um fenômeno sem precedentes, como também se encontra em processo de intensificação. Cresce o número de usuários que se espalham pela superfície do planeta na mesma medida em que aumenta a presença dessas redes na vida cotidiana deles. (SANTOS; CYPRIANO, 2014, p. 63).

Já no Brasil, a primeira grande rede social a fazer sucesso foi o *Orkut*, por volta do ano de 2004, muito embora tenha sido criada nos EUA, veio a fazer sucesso aqui. Correia (v. 15 - n.30 - p. 104 a 116 - jan./jun. 2015) sintetiza que:

O caso mais emblemático dessas plataformas é, sem dúvida, o Orkut, criado pela Google, que apesar de não ter conseguido gerar uma base

sustentável de utilizadores nos Estados Unidos da América, no Brasil obteve um sucesso tão retumbante que se tornou o site de rede social nacional.

A rede permitia a criação de perfis, a interação com amigos e conhecidos, a postagem de depoimentos, a participação de comunidades, jogar jogos, fazendo com que pessoas do mundo inteiro pudessem interagir entre si. Segurado (2011, p. 48) destaca:

A interatividade é uma das características que mais diferenciam a Internet dos outros meios de comunicação. Enquanto os meios de comunicação tradicionais se baseiam no paradigma clássico da relação unidirecional entre emissor e receptor, com possibilidades limitadas de interação, a rede se notabiliza pela diversificação de ferramentas comunicacionais. O aspecto multidirecional proporcionado pela rede redimensiona as tradicionais formas de comunicações permitindo fóruns de discussão, cujo uso crescente proporciona a potencialização de redes sociais. Ferramentas como blogs, sites, Orkut, Twitter são exemplos concretos da dinamização das formas de comunicação entre indivíduos e entre coletivos.

O seu sucesso foi tão grande que por anos o Brasil representava o maior índice de usuários da plataforma. Porém no ano de 2010, surgiu uma nova rede social, o *Facebook*, que rapidamente foi tirando o lugar do *Orkut* e fazendo com que as pessoas abandonassem a antiga rede e migrassem para essa nova.

O *Facebook* foi criado por Mark Zuckerberg e mais dois amigos, na época aluno da Universidade de *Harvard*, o que ajudou a alavancar o lançamento da rede. Kirkpatrick (2010, p. 39) cita:

Harvard ofereceu a Zuckerberg recursos únicos para o desenvolvimento de seu negócio. “Em Harvard as pessoas estavam criando websites com frequência”. Disse Moskovitz. “Mesmo um impressionante fundo especulativo – as pessoas estavam fazendo isso como universitários. Então não era tão louco assim dizer ‘meu colega de quarto gosta de fazer esses grandes websites’.

Conclui-se segundo Tomaél Marteleto (2006, p.76), que “No ambiente das redes, o compartilhamento de informação e de conhecimento entre as pessoas é constante, pois as pessoas frequentemente gostam de compartilhar o que sabem”.

Podemos citar dezenas de nomes de empresas de redes sociais e comunicação que marcaram gerações, como o *MSN* que foi um app de comunicação em tempo real, o *Orkut* que permitia a criação de perfis pessoais, álbuns de fotos, comunidades e trocas de recados, o *Email* que permite a troca de

mensagens, podendo incluir textos, fotos, vídeos, documentos, e é considerado um meio mais formal de troca de informações, o *Facebook* que é uma rede social que conecta pessoas de todo mundo, o *Snapchat* que é uma rede social e aplicativo de mensagens que permite enviar fotos, vídeos e mensagens instantâneas, o *Twitter* que é uma rede social que permite aos usuários publicar e interagir com mensagens curtas, chamadas tweets, o *Whatsapp* maior app de comunicação da atualidade, o *Youtube* que permite a visualização de milhares de vídeos, o *Tiktok* que é uma plataforma muito conhecida principalmente por jovens, que publicam vídeos de coreografias, a *Netflix* uma das maiores plataformas de streaming, com vídeos e séries, todas grandes empresas que fizeram e fazem um sucesso enorme, conquistam milhares de usuários, e que se atualizam diariamente, para manter a sua popularidade.

Nas palavras de Freire e Almeida (2015, p. 23), “a Internet e inúmeras outras novas tecnologias da informação e comunicação eletrônica estão a abrir novos caminhos para transformar a forma como vivemos, trabalhamos, aprendemos e nos comunicamos”.

Algumas redes sociais já não existem mais, pois com o surgimento de novas redes, com novas atualizações e novos atrativos, elas acabaram caindo no esquecimento, mas com a certeza que tiveram grande relevância para a criação de algo melhor, e que marcaram uma geração. Santos (2010, p.7), refere que:

Não consumimos individualmente um objeto, mas uma modelização (uma idéia ou sistema) que vem junto com ele. Nesse caso, o consumo não é algo individual, mas uma instituição social, “sistema de valores que assegura a ordenação dos signos e a integração do grupo”, constituindo uma moral e um sistema de comunicação (idem, *ibid.*, p.91). Não há liberdade no consumo, pois os indivíduos são coagidos inconscientemente pelo sistema de valores e pela estrutura social a consumir. Explicações como o prazer ou a necessidade, ou ainda a utilidade, alicerçados em uma espécie de “ordem natural” são descartados por Baudrillard, que vê o consumo como expressão da ordem social de valores e da hierarquia próprias da esfera cultural, formando um sistema arbitrário e coerente de signos globalmente distribuídos.

A criação dos smartphones foi outro grande facilitador para o uso das redes sociais, o fácil acesso a aplicativos, a utilização de qualquer lugar, a conexão via wi-fi ou com os dados móveis, tornam o acesso muito mais democrático para a população. Porém diferente do que muitos acreditam, o primeiro aplicativo para smartphone, foi o lançamento do App do Facebook para iphone, no ano de 2008, e a

partir daí então, começaram a comercializar os outros aplicativos. Segundo o site Echosis (2019):

Em 2008 o Facebook lançou um aplicativo para iPhone. Até então, só era possível entrar na rede social pelo navegador do celular, mas o acesso era lento e com menos opções do que a versão para computadores. Esse foi o pontapé para que todos os smartphones viessem com aplicativos para acesso as redes sociais.

2.1 As redes sociais nos dias atuais

Hoje em dia, a maioria da população está conectada, como afirma a reportagem da UOL, os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Tecnologia da Informação e Comunicação 2023, a Pnad TIC, e foram divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O Brasil alcançou a marca de 164,5 milhões de habitantes conectados em 2023, o equivalente a 88,0% da população de 10 anos ou mais de idade, estimada em 186,9 milhões de pessoas. Entre os internautas, 94,3% declararam que usavam a internet todos os dias.

O fato é que o mundo de hoje é globalizado e conectado, grande parte da população faz uso da Internet e suas tecnologias, para acessar notícias, ouvir músicas, se conectar com outras pessoas, fora que muitas pessoas fazem de lá o seu ganha pão, trabalham com produção de conteúdo, divulgação de produtos, venda de serviços e itens de consumo e muito mais.

Em entrevista para o jornal Folha de São Paulo, ao falar da regulamentação da Internet, Lemos (2010) mencionou que “o acesso à internet é requisito ao exercício da cidadania no mundo de hoje”. Mas, é importante destacar que estar “na rede” além de todas as suas vantagens, também nos deixa expostos a um número incerto de visualizações, o que pode ter um impacto positivo ou negativo, dependendo da publicação ou comentário, e essa exposição por vezes não é intencional. Teixeira, Lobosco e Morais, (2013, p.5) afirmam que:

Pessoas são seres sociais que confiam em suas habilidades ou influenciam os outros e interagem com eles para sobreviver, a comunicação nas mídias sociais possibilita a disseminação do pensamento e ideias em grande escala, onde as barreiras geográficas, culturais e políticas são quebradas, produzindo conteúdos e interações por meio das ferramentas da web 2.0.

Por isso, é de suma importância que os usuários tenham consciência sobre o alcance que as postagens podem ter e os possíveis desdobramentos de suas interações na internet. Bauman (2013, p. 19) comenta que “estamos permanentemente checados, monitorados, testados, avaliados, apreciados e julgados”.

O Instagram por exemplo, é uma das redes sociais mais populares do mundo, nela se pode compartilhar fotos e vídeos, postar stories, que são postagens que ficam disponíveis por 24 horas, pode interagir com outros usuários, fazer compras online, realizar ligações de áudio e vídeo entre outros. Pode-se optar pela privacidade da sua conta, se ela será pública ou privada, ou seja, se qualquer pessoa pode ter acesso ao seu conteúdo, ou se apenas pessoas autorizadas terão, e isso já é um ponto importante para se destacar. Silva (2013, p.25) reforça que:

A ideia inicial do aplicativo sempre foi a magia de poder compartilhar momentos especiais, imagens marcantes, o poder de divulgar o que quisesse ao alcance de suas mãos, e inevitavelmente, usado para exibir o cotidiano. Não é difícil de encontrar em meio ao feed fotografias de usuários fazendo coisas corriqueiras. São fotografias feitas para mostrar aspectos do dia-a-dia, como a maquiagem, a roupa utilizada, o famoso look do dia, colocando seu cotidiano em destaque, autorretratos, comidas, animais de estimação.

Acontece que com o passar dos anos, essa ideia inicial da criação do Instagram, foi aos poucos se perdendo. A expansão da rede trouxe desafios significativos, entre eles o risco à segurança digital, segurança física, psicológica, disseminação de desinformação e violação de privacidade. Ainda há pessoas que utilizam a rede para postar momentos corriqueiros do seu dia, sem se preocupar com beleza, projeto de corpo perfeito, falta de maquiagem, comentários e etc, porém há outras que utilizam para se inspirar em tendências, dicas de moda, beleza, ou até mesmo se comparar com outras pessoas, e isso pode virar um problema quando não é bem administrado. Silva destaca, (2013, p. 3):

Essa busca incessante pela felicidade e perfeição, metaforicamente mostradas pelas fotos que são postadas nas redes sociais seria comum caso não fosse fundamentada em uma fantasia narcísica que está baseada na realização imediata do desejo, fazendo com que o mercado sempre seja a sua solução, uma vez que o indivíduo pode ter o que quiser a qualquer hora, ao menos no plano do desejo. Nessa vontade de possuir, há uma forma de preencher um vazio da vida. O que acontece de maneira ilusória,

dando uma sensação imediata de prazer seguida da falta de algo, gerando um ciclo vicioso de estar sempre consumindo.

A cobrança por se comparar com pessoas e acontecimentos que muitas vezes nem são reais, acabaram criando um padrão, que milhares de pessoas querem seguir, para “se encaixar” em algo que muitas vezes é até mesmo inexistente.

O ponto nevrálgico de tudo isso, é o sistema de algoritmo avançado que a plataforma utiliza para prender a atenção dos seus milhares de usuários, com ele os conteúdos são personalizados de acordo com a individualidade e os interesses de cada um, e quando ele percebe que o usuário está perdendo o interesse, reformula os dados e volta a entregar o que você quer ver, fazendo com que o mesmo passe horas navegando.

Em 2020, a plataforma de *Streaming Netflix*, lançou o documentário “O Dilema da Redes”, dirigido por Jeff Orlowski, e que tem a participação de ex-funcionários e executivos de grandes empresas, como o *Twitter*, *Google* e *Facebook*, que falam abertamente sobre os perigos causados pelas redes sociais e escancaram o domínio que elas exercem no dia a dia da sociedade, influenciando na forma como se age, se vive e se pensa.

O documentário expõe a necessidade de se atentar para a gratuidade dos aplicativos de redes sociais, uma vez que, como disse o ex-designer do Google, Tristan Harris, no Documentário o Dilema das Redes (2020): “se você não está pagando pelo produto, então você é o produto”.

As redes sociais possuem uma política de uso rigorosa, principalmente no controle de idade dos seus usuários, visando proteger a identidade e a integridade deles. Como afirma Marfim (2017, p. 01):

O Instagram é a Rede Social mais propensa a provocar ansiedade, depressão, má qualidade de sono e insatisfação com o próprio corpo nos jovens. A informação vem de um estudo do Royal Society for Public Health (RSPH), chamado Status of Mind que teve foco em entender de que forma e em que medida as redes sociais estão afetando a mente dos jovens — maioria dos usuários em todas as plataformas. Para isso, as Redes Sociais analisadas foram as mais populares: YouTube, Twitter, Facebook, Snapchat e Instagram.

Nos últimos anos, cresceu muito o índice de pessoas que sofrem com o *Cyberbulling* e os discursos de ódio na internet, às vezes, uma simples postagem, pode receber uma enxurrada de comentários maldosos. Há casos de usuários que

chegaram a atentar contra sua própria vida, por não suportarem a pressão e a exposição as redes. Segundo Filho (2024):

Com o advento desses canais e de sua disseminação na sociedade, a prática do bullying, antes limitada a ambientes físicos, se estendeu ao plano virtual. O alcance dos ataques desse tipo ganhou uma nova dimensão e, por consequência, os efeitos nocivos se multiplicaram. Assim, a difamação atingiu a velocidade da luz e o Brasil passou a ocupar um espaço negativo em outro ranking do universo digital: é o segundo país no mundo com maior incidência de episódios de cyberbullying.

Não são apenas os índices de bullying e discurso de ódio, mas também os casos de vazamento de dados, o rastreamento de atividades online, a disseminação de *fake news*, são acontecimentos bastante frequentes nos dias atuais. Logo, os usos das plataformas de entretenimento trazem também riscos intrínsecos ao uso individual, pois nos casos de vazamentos de dados e rastreamento online, o usuário é como se pode dizer, uma vítima.

2.2 Os Direitos Fundamentais

Diante de tal problema, no ano de 2014 foi promulgada a lei nº 12.965, também conhecida como Marco Civil da Internet, que regula o uso da internet no Brasil, e tem os seguintes princípios:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:
I - garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;
II - proteção da privacidade;
III - proteção dos dados pessoais, na forma da lei;
IV - preservação e garantia da neutralidade de rede;
V - preservação da estabilidade, segurança e funcionalidade da rede, por meio de medidas técnicas compatíveis com os padrões internacionais e pelo estímulo ao uso de boas práticas;
VI - responsabilização dos agentes de acordo com suas atividades, nos termos da lei;
VII - preservação da natureza participativa da rede;
VIII - liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei. (Marco Civil da Internet, 2014).

E no ano de 2018, foi promulgada a lei nº 13.709, também conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados, que tinha como objetivo regular o tratamento e manuseio de dados pessoais, por empresas e órgãos públicos, visando trazer uma

maior segurança para as informações pessoais dos usuários da internet. A Lei destaca:

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

- I - mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;
- II - para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;
- III - pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;
- IV - para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;
- V - quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;
- VI - para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem) ;
- VII - para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro; (LGPD, 2018).

Essas foram algumas das medidas adotadas com o objetivo de tornar a rede um lugar mais seguro, através delas os usuários passaram a ter direitos resguardados em Lei, e caso tenham algum incidente, podem buscar os seus direitos de uma forma com maiores garantias.

A Constituição Federal de 1988, já estabelecia que todos são iguais perante a lei, e que os direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade são invioláveis¹. (Constituição Federal 1988).

Já em seu artigo 220, a Constituição Federal assegura: “A manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, observado o disposto nesta Constituição”.

¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença;

X – São invioláveis à intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

XI - a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.

Tanto os cidadãos como os usuários das redes sociais, possuem Direitos e Deveres perante a Lei, que devem ser respeitados, não apenas porque caso os descumpram podem receber uma punição, mas também pelo fato de respeitar o outro, independentemente se é pessoalmente ou por trás de uma tela, por uma rede social, se deve sempre agir com respeito e responsabilidade.

2.3 As redes sociais no ambiente de trabalho

Como se vê, o uso da internet e das mídias/redes sociais, estão presentes no dia a dia das pessoas e eles transformaram a maneira como as pessoas interagem e se comunicam, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Cabe ressaltar, que essas tecnologias revolucionaram as formas de interação laboral, facilitando o desempenho das atividades, e é primordial o uso dessas tecnologias para a execução dos trabalhos, na atualidade.

Em razão desta utilização cada vez mais intensa do computador e da internet no ambiente de trabalho, questiona-se se o empregado desfruta de ampla liberdade de usar estes instrumentos computacionais durante o trabalho, inclusive para suas comunicações particulares, ou se o empregador detém o direito de estabelecer normas sobre o uso da correspondência eletrônica, e, ainda de monitorá-la, ou proibi-la, dentro da empresa, sem que isto seja ofensivo ao direito do empregado de se comunicar e deter preservada a sua privacidade e o sigilo de sua correspondência. (NASCIMENTO, 2009, p. 135).

Nesse cenário, os usos de computadores, especialmente com acesso à internet, tornaram-se um instrumento indispensável a praticamente todos os trabalhos. Para os colaboradores por exemplo, as redes sociais oferecem oportunidades de networking, desenvolvimento profissional, possibilidade de capacitações, e até mesmo é um facilitador em busca por novas oportunidades de emprego.

O bom uso das redes sociais e e-mails pode acelerar os resultados, melhorar e corrigir falhas nos processos e dar dinamismo às atividades. Não há dúvida de que o networking, através dos meios digitais, contribui para identificar oportunidades de negócios. O perigo está na falta de discernimento, que pode levar à dispersão e à queda de rendimento no trabalho. (O GLOBO, 2014).

Elas também servem como fonte de relaxamento e descontração, durante as pausas e intervalos na jornada de trabalho, o que contribui diretamente para a saúde e o bem-estar, não só físico como mental do trabalhador, porém, o uso inadequado dessas redes sociais no ambiente de trabalho, podem resultar em consequências negativas.

Colaboradores que passam muito tempo em redes sociais podem enfrentar problemas de produtividade e desempenho, o que pode resultar em avaliações de desempenho negativas ou até mesmo em demissões.

(...) verificado que esse tempo gasto em redes sociais é um tempo em que o empregado deveria estar desempenhando suas funções, tem-se que este é um tempo em que o empregador está pagando o empregado para que o mesmo fique desfrutando de momento de lazer, sem qualquer produção. (DOS SANTOS; GARCIA, 2013, p.21).

Uma das principais queixas dos empregadores, é a diminuição do rendimento por causa do uso das redes sociais em horário de serviço, por isso, muitas empresas tem adotados métodos rigorosos de fiscalização e as vezes até bloqueio de acesso as redes, em computadores da empresa. Segundo Marcelo Oliveira Rocha (2005, p. 169-170).

Trata-se de um problema trabalhista decorrente da mais nova tecnologia conhecida. A polêmica vem crescendo rapidamente nos países avançados, onde a grande maioria das pessoas trabalha no computador. Na realidade brasileira esse problema também se encontra acentuado. Extrai-se das informações obtidas pelos meios de comunicação, inclusive da própria Internet, revelações de usos mais absurdos, que vão desde a pornografia até os negócios pessoais, passando pelos bate-papos, piadinhas, notícias dos sindicatos, convites para reuniões, divulgação de poesias, receitas culinárias, temas de espiritualismo, comunicações de aniversários, nascimentos, casamentos e falecimentos, dentre outros. Existem vários problemas gerados pelo uso indevido dos computadores. O primeiro deles é a sobrecarga da memória e da rede. Em segundo lugar, há o tempo subtraído do trabalho que é usado para preparar e enviar mensagens ou “surfar” na Internet. Em terceiro lugar, o tempo gasto por todos os empregados que têm de ler enormes quantidades de mensagens. Tudo isso reduz a produtividade do trabalho.

Já o Site Pontotel (2024) destaca que:

Um dos principais riscos é a perda de produtividade, pois os funcionários podem passar tempo excessivo em redes sociais em vez de focar suas tarefas. Outro risco significativo é a exposição da empresa a danos de reputação.

Algumas investem um pouco mais, e adotam softwares onde o empregador tem acesso em tempo real ao que o colaborador está acessando ou produzindo, sem nem citar o uso de câmeras de segurança, que faz com que as pessoas trabalhem fiscalizadas o tempo todo.

[...] tornou-se extremamente comum a prática de monitorar ou fiscalizar o uso da internet. Tal controle é deveras fácil, já que há a possibilidade de configurar o sistema (administrador) para manter a cópia de arquivos enviados e de acesso dos recebidos. Acrescente-se que muitas vezes o empregado concorda com a possibilidade deste controle, seja por escrito, seja ao acessar pela primeira vez o sistema. (SCHIO, 2012, p. 62).

Outra medida que tem se tornado cada vez mais comum, é a adoção de cláusulas contratuais restringindo o uso e o acesso as redes em horário de serviço, a não apenas, mas também estabelecendo regras sobre postagens e comentários sobre a empresa, buscando preservar a boa imagem e a reputação perante os clientes.

Por isso, postagens inapropriadas, comentários falando mal da empresa, ou até mesmo de colegas de serviço, a divulgação de informações confidenciais, podem levar a sanções disciplinares, ou demissão por justa causa.

Incluir no contrato de trabalho normas [...] e deixar claro ao empregado as condições de uso e as condutas que dele espera, quando utilizam dessa ferramenta, demonstram a preocupação e zelo que as empresas possuem com os dados e informações disponíveis a seus empregados, devido a sua função e, que com este acesso à internet pode ser revelada, criando situações indesejáveis e conflituosas, além de restar claro a quebra do sigilo de informações. (BARTH, B; BARTH, L; COSMO, 2023, p.6).

Vale lembrar que medidas de monitoramento são possíveis, desde que respeitem as leis e normas éticas, principalmente a Lei Geral de Proteção de Dados. Nascimento (2009, p.77) pontua:

O empregador também autolimita o seu poder diretivo quando estabelece normas indicando a maneira como vai exercê-lo. Isto ocorre quando cria regulamento interno na empresa para o fim de regular a atividade empresarial e a prestação de serviços dos empregados que, em razão do contrato de trabalho, colocam sua força de trabalho em prol do empregador, visando a consecução dos objetivos empresariais.

Já para os empregadores, as redes sociais são uma ferramenta valiosa, para criação de conteúdo, produção e envio de orçamentos, contato com o cliente,

ferramentas e tecnologias inovadoras para causar o diferencial no mercado, promovendo a marca da empresa, engajando com os clientes e recrutando novos talentos. Percebe-se que a internet e as redes sociais são benéficas para ambas as partes, desde que utilizadas com prudência.

3 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de falar nos sujeitos no contrato de trabalho, precisa-se entender o seu conceito. O contrato de trabalho é um dos instrumentos jurídicos mais importantes na rotina de qualquer empresa, através dele, o empregado e o empregador estabelecem um vínculo empregatício, visando proporcionar segurança e proteção para ambas as partes.

O contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades. (GAGLIANO, POMPALONA FILHO, 2010, P.47).

Logo, contrato de trabalho é um acordo pré-estabelecido entre a empresa e o funcionário, e que pode ser feito de maneira formal ou informal, nele ficam definidas as regras, obrigações, direito e deveres entre as partes envolvidas. Segundo o art. 442 da CLT, um “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Martinez (2022, p.202) afirma que:

Contrato de emprego é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (o empregado) obriga-se de modo pessoal e intrasferível, mediante o pagamento de uma contraprestação (remuneração), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que assume os riscos da atividade desenvolvida e que subordina juridicamente o prestador.

Ou segundo Delgado (2016, p.559):

Define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Também pode ser definido o contrato empregatício como acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Para que o contrato de trabalho seja válido, ele precisa cumprir os seguintes requisitos: Pessoalidade, o colaborador não pode ser substituído por outro, onerosidade, onde ele recebe um salário pelo serviço prestado, subordinação, ou seja, ele segue as ordens da empresa e a continuidade, o trabalho não pode ser

eventual, ele precisa ter uma continuidade. Sendo assim, se seguidos todos esses requisitos, temos caracterizado um vínculo empregatício. Segundo Garcia (2016, p. 157 e 158):

A prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa. O contrato de trabalho, portanto, é *intuitu personae*. Mesmo assim, a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego. A subordinação, no caso, decorre do contrato de trabalho, referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador. Trata-se, assim, de subordinação jurídica, que é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego.

Existem inúmeros tipos de contrato de trabalho, cada qual com a sua individualidade, como por exemplo o contrato por tempo determinado, que como o próprio nome já diz, ele tem data de início e de fim, o contrato por tempo indeterminado, que não tem data de término, o contrato eventual que é para um tipo determinado de serviço esporádico, o contrato de estágio, o contrato de experiência, o contrato de tele trabalho, o contrato intermitente, e contrato de trabalho autônomo, entre outros. De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos

Destaca-se, que para que sejam realizadas alterações no contrato de trabalho, é necessário o mútuo consentimento. Não pode uma parte realizar

mudanças sem o consentimento e a concordância do outro. Por isso, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 468 dispõe que:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O contrato de trabalho envolve ao menos duas pessoas, precisa-se entender quem são esses sujeitos, quais seus deveres e direitos perante a Lei.

Pois bem, começando pelo empregador, podemos defini-lo como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação” (Delgado, 2016, p. 443). De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O empregador ao abrir um negócio assume alguns riscos, e responsabilidades, dentre elas o de contratar, pois precisa buscar pessoas qualificadas para executar o serviço, o pagamento, pois independentemente do sucesso ou não do negócio, ele precisa arcar com o compromisso do pagamento salarial, a direção pois é ele que administra e controla os serviços dos colaboradores, o de assumir riscos, pois a atividade econômica é inserta, e ele não pode repassar esses riscos para os empregados, a gestão e a liderança, esses dois talvez sejam os mais complicados, pois lidar com pessoas é bastante difícil, e ele precisa apontar caminhos para o bom andamento da empresa e dos serviços. Delgado (2016, p. 446) destaca que:

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato de trabalho empregatício celebrado.

Esses riscos, também podem ser definidos como Alteridade, que basicamente são os riscos da atividade econômica, por parte do empregador, ou seja, positivos quanto os negativos. Calvo (2016, p. 28) conceitua que:

A alteridade, conhecida como ajenidad, significa que o empregado presta seus serviços sem assunção de qualquer risco, que fica por conta do empregador. Portando, o empregado trabalha, por conta alheia, enquanto o trabalhador autônomo trabalha por conta própria. Como regra geral, o empregado pode participar dos lucros, mas não pode dividir os prejuízos com o empregador, pois não corre os riscos do negócio.

O empregador também possui Poder de Direção sobre seus empregados, pois como vimos a relação de trabalho é uma relação de subordinação. Esse poder pode ser dividido em três, como refere Glenia (2018, p. 4).

A doutrina divide o poder de direção em três estruturas: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

1. Poder de organização: representa a vantagem de escolher o ramo de atividade econômica, o mercado consumidor, à forma como o trabalho deve ser realizado etc.

2. Poder de controle: é a faculdade de fiscalizar a prestação dos serviços, como o horário de início e término do trabalho, a utilização de uniformes ou de equipamentos de proteção individual (EPI), etc.

3. Poder disciplinar: caracteriza-se pela prerrogativa de aplicar penalidades ou sanções ao trabalhador no caso de descumprimento do contrato de trabalho ou infringência ao dever de lealdade com a empresa e de urbanidade com os demais colegas de trabalho, vale lembrar que nesse caso não é permitido ao empregador aplicar multa, ou transferir o empregado para outra localidade, rebaixá-lo ou reduzir seu salário.

Através do poder disciplinar o empregador pode aplicar algumas penalidades no seu funcionário, como a advertência, que é quando o empregado não precisa paralisar suas atividades laborais, mas recebe um aviso preventivo, e a suspensão que aí sim o empregado fica afastado das atividades laborais e tem desconto no salário correspondente, esta por um prazo máximo de 30 dias, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Essas medidas disciplinares precisam estar previstas na legislação trabalhista ou no contrato de trabalho. E não necessariamente o empregador precisa ir

aplicando penalidades aos poucos, dependendo da gravidade do fato, o empregado pode logo receber uma punição mais séria. Garcia (2016, p. 386), explica que:

Não se exige que penalidades sejam aplicadas de forma gradual, pois uma falta de elevada gravidade pode, por si só, conforme as circunstâncias, justificar a imposição de pena mais drástica (como a suspensão ou a própria dispensa por justa causa).

Sobre as medidas de punição mais sérias, que no caso seria a demissão por justa causa, o art. 482 da CLT, reforça que:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Quanto ao empregado, ele pode ser definido como o trabalhador contratado para prestar serviço, durante determinada carga horário e mediante o pagamento de um salário. Para Martins (2016, p. 226). “empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que está pregado na empresa, o que é por ela utilizado”. Ou também como dispõe a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu art. 3º:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de

emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Como dito anteriormente o empregado precisa cumprir alguns requisitos para consolidar o vínculo empregatício, são eles a pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade. Sobre esse último requisito, algumas pessoas o chamam de não eventualidade, e consideram a regularidade na prestação do serviço. Como afirma Martins (2016, p. 227).

No contrato de trabalho, há a habitualidade, regularidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços.

Outras observações sobre o empregado, é que salvo exceções ele precisa ter idade mínima de 16 anos e a relação de trabalho precisa ser remunerada. Conforme o art. 402 da CLT, “É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”. No entendimento de Martins (2016, p. 234), “o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa”.

O empregado não é obrigado a cumprir sua jornada de trabalho na empresa, porém isso precisa estar estabelecido no contrato de trabalho, a CLT pontua em seu art. 6º que, “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.

De mesmo modo o poder diretivo do empregador não se limita apenas as paredes da empresa, pois como o serviço pode ser realizado de forma remota, a fiscalização também pode, através de meios telemáticos ou informatizados, utilizados inclusive para controle da jornada de trabalho. Sobre o trabalho remoto, a CLT pontua em seu art. 75-B, que:

Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Compreendidos quem são os sujeitos do contrato de trabalho, suas individualidades, deveres e direitos, se pode seguir um pouco mais a diante e focar no poder diretivo, pois se precisa entender quais são os limites desse poder, até onde o empregador pode controlar o empregado, e quais são as suas limitações legais.

3.1 O poder diretivo patronal

O poder diretivo pode ser exercido de três formas, através do poder disciplinar, de fiscalização ou de direção. Para Nascimento (2009, p.73):

Estuda-se o poder de controle como uma faculdade na qual o empregador pode comandar todas as atividades laborativas fixadas em contrato de trabalho fiscalizando e controlando a prestação de serviço avaliando a conduta do empregado de todos os critérios o poder de controle é o que mais se aproxima da geração de conflitos com os direitos fundamentais.

Exemplifica-se como formas de controle do empregador revistas pessoais, que são aquelas feitas na entrada e na saída do funcionário, examinando o conteúdo de suas bolsas e mochilas, monitoramento de correio eletrônico e circuito interno, controle e monitoramento de acesso a alguns sites e aplicativos. Em alguns casos os responsáveis por esse controle são os gerentes, chefes, supervisores, coordenadores, apontadores, etc.

Porém, embora para a atuação empresarial seja indispensável, o poder precisa ser utilizado respeitando os direitos fundamentais do empregado, e não pode ultrapassar os limites da vida íntima e privada do mesmo. Nascimento (2009, p.73) destaca que, “O poder de controle é inerente ao empregador. No entanto, embora seja indispensável à atuação empresarial, o seu exercício não é absoluto ou incondicionado”.

O poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana. A atividade do trabalhador na empresa está protegida pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e cidadãos e envolve respeito à sua intimidade, vida privada, imagem. (NASCIMENTO, 2009, p.75).

O poder de controle assume um papel de suma importância no dia a dia da empresa, pois através dele o empregador consegue organizar a empresa e controlar

a prestação de serviços, visando principalmente o desenvolvimento das atividades empresariais. Mas sempre lembrando de respeitar os limites legais e tratando o empregado com respeito.

O Empregado, ainda que sujeito ao poder diretivo, atributo indeclinável da empresa, e mesmo estando vinculado ao dever de obediência às ordens que se originam do contrato de trabalho, deve ser tratado pelo empregador como respeito e educação. (NASCIMENTO, 2009, p.75).

Muito embora a empresa e o empregador tenham direitos, o empregado também e ambos devem ser respeitados. Os direitos fundamentais do empregado, estão diretamente ligados à liberdade, à vida, à intimidade, e esses direitos andam lado a lado com a relação laboral. O empregado por sua vez, também tem seus direitos resguardados, caso sinta-se lesado com essa cobrança excessiva. CLT, art. 483.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

Todas as regras de cobrança e punibilidade, devem estar estabelecidas no contrato de trabalho, em convenção coletiva ou mesmo regulamentos profissionais, ou seja, devem ser acordadas previamente, nenhuma medida punitiva pode ser tomada, sem prévia combinação.

Segundo Calcine e Morais (2022): "O assunto é polêmico, afinal, segundo pesquisa realizada pela Data Lawyer Insights, no ano de 2022 haviam 157 processos no país que mencionam as expressões "rede social" e a "dispensa por justa causa.". Já hoje (Abril/2025), ao realizar uma busca no site do TRT 4, encontra-se apenas no Estado do Rio Grande do Sul, mais de 380 processos com as mesmas expressões. O que comprova que o assunto teve uma crescente nos últimos anos, tornando-se cada vez mais comum e frequente tanto na relação trabalhista como no poder judiciário.

3.2 O princípio da boa-fé e o dever de fidelidade

Ao firmar um contrato, espera-se uma conduta das partes, para que elas sejam honestas, leais e não prejudiquem o outro. Isso não apenas no Direito do Trabalho, mas em qualquer contrato. A empresa deve sempre informar o que espera do funcionário, quais serão suas funções e quais as regras do ambiente de trabalho, e o empregado sempre deve informar as suas expectativas e limites quanto a função laboral. Carneiro (2007, p.90) pontua que:

[...] faz-se necessário em homenagem à boa-fé contratual, que o empregador informe – por meio do contrato de trabalho, de normas coletivas ou de regulamentos internos da empresa – as regras de uso da internet; o que será e o que não será aceito como conduta nas comunicações eletrônicas; as responsabilidades dos trabalhadores quanto ao sigilo de dados relativos à empresa. Deve avisar que o e-mail é monitorável e de propriedade da empresa; que são proibidas as transmissões de mensagens pessoais pelo correio eletrônico laboral, em especial as de conotação sexual, racista, política, religiosa, difamatória, agressiva, ilegal ou moralmente repreensível de qualquer modo, bem como a transmissão de informações corporativas confidenciais a terceiros desautorizados; que é proibido o uso do computador para acesso não autorizado a qualquer outro computador, rede, banco de dados ou informações guardadas eletronicamente.

A boa fé deve estar presente em todos os atos da relação trabalhista, desde a contratação, a execução e a extinção do contrato, pois a má fé deve ser punida pelo abuso e rejeitada pelo direito. O Código Civil em seus artigos 186 e 187, prevê que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

A boa-fé pode ser objetiva e subjetiva, Bomfim (2017, p. 227-228), fala sobre cada uma delas:

A objetiva determina que a pessoa siga uma conduta pautada pela ética, com caráter, honestidade, lealdade e probidade. Exige um agir de acordo com os padrões sociais reconhecidos como ideais de conduta considerando os fatos e não a vontade do agente. A boa-fé subjetiva comprova o estado de consciência, o psicológico e a íntima convicção do agente. Na sua conduta manifesta sua vontade e crê que ela seja correta acerca do negócio que realiza. Tem noção do conhecimento ou desconhecimento da situação.

O Código Civil de 2002 prestigiou a boa-fé objetiva, por ser mais fácil a sua constatação e aderida perfeitamente no Direito do Trabalho nos contratos e deve ser respeitada no ajuste, na execução e na extinção do contrato de trabalho.

Já para Giordani (2011, p. 181-185):

A boa-fé objetiva diz com o dever de agir com correção e de maneira honesta, observando os padrões de conduta que a sociedade espera e aguarda de uma pessoa, nos seus compromissos e maneira de agir com os demais, de modo a não frustrar a expectativa de outra pessoa. Assim, a boa-fé objetiva não tem ligação direta com o que se passa no íntimo do indivíduo, mas atine ao seu modo de agir externo, como o faz, no meio em que vive e interage com os outros (...). O princípio da boa-fé é tido como sendo de rasgo constitucional, quer por conta da cláusula geral de dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da CF/1988, quer como consectário do art. 3º, I, que fixa ser objetivo fundamental entre nós, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sendo, justamente, essa solidariedade que dá embasamento, que dá vida, a boa-fé, o que fica fácil de se aceitar e compreender, diante do já referido nas linhas transatas, e que atesta a sua relevância para a sociedade e para o direito nos dias que correm.

Plá Rodriguez (2015, p.422) sustenta: “a boa-fé, entendida no significado objetivo de cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais, se distingue da boa-fé subjetiva ou psicológica abrangente do erro ou falsa crença”.

Logo, independentemente do tipo de boa-fé, se objetiva ou subjetiva, espera-se condutas básicas de ambos os lados, como por exemplo por parte do empregador, o pagamento correto dos salários e benefícios, oferecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável, não demitir por perseguição ou discriminação, cumprir com as promessas feitas ao trabalhador, como as de promoções, aumentos e bonificações.

Já por parte do empregado espera-se que ele cumpra com as funções com responsabilidade e eficiência, não minta sobre qualificações e/ou atestados médicos, aja com lealdade, sem concorrência desleal ou vazamento de informações sigilosas. Diante disso, Vilella (2012, p.56) destaca que:

No âmbito da relação de emprego, é dever de ambos os titulares (empregado e empregador) agirem uns com os outros com lealdade e boa-fé contratuais, buscando honrar com suas respectivas obrigações e corresponder à expectativa da parte contrária, norteadas pelo critério da razoabilidade.

Adentrando no assunto principal do trabalho, sobre o uso das redes sociais no ambiente de trabalho, o princípio da boa-fé é importantíssimo, pois como visto, o que é postado nas redes sociais, pode atingir um número incalculável e inimaginável de pessoas, e causar danos tanto para o funcionário como para a empresa.

Pois bem, imagine um funcionário insatisfeito com algo que aconteceu no ambiente de trabalho, como por exemplo um descumprimento de promessa por parte do empregador, ele chega em casa muito chateado e publica um tweet, queixando-se sobre o acontecimento, e conclui chamando seu patrão de algo ofensivo e difamando a reputação da empresa. Ou uma funcionária que tirou uma foto durante o expediente de trabalho, e no fundo aparecia algo confidencial da empresa, ela posta essa foto e acaba estragando um lançamento super esperado e inédito. As possibilidades são inúmeras, porém, estes casos devem ser punidos. Para Mello (2015, p. 125):

O Exercício do direito de crítica do empregado nas redes sociais, sem cometimento de crimes e evitando o abuso com a utilização de termos excessivos, insultuosos e desnecessários, tendentes a afetar o regular funcionamento da organização do trabalho ou o correto cumprimento do contrato, é pleno, dada a importância da liberdade de expressão no Estado Democrático, como refração do pensamento e da consciência, e para a preservação do direito de identidade do empregado.

Agora imagine o empregador, ou o responsável por determinado setor da empresa, abrir a rede social e ver que o seu lançamento, que renderia milhões de reais para a empresa, foi divulgado previamente por uma funcionária, ou entrar na internet e ver que a empresa viralizou por comentários negativos, de dezenas, centenas e até milhares de pessoas, por algum acontecimento interno que desagradou um funcionário. Ao tomar conhecimento dos fatos, o empregador toma as medidas punitivas, às vezes, dependendo da gravidade, pode chegar à demissão por justa causa. Segundo Theodoro Junior (2016, p. 92):

Agir, destarte, com observância da boa-fé e lealdade processuais representa nada menos que a necessidade incontrolável de reconhecer e respeitar a dignidade existente entre os sujeitos do processo, que impede, categoricamente, sejam eles instrumentalizados e utilizados para fins antiéticos, já que semelhante comportamento representaria, sem dúvida, uma ofensa e lesão à dignidade daqueles que viessem a ser envolvidos e prejudicados.

Ambos os exemplos, as partes não agiram com o princípio da boa-fé, inicialmente por agir por impulso e difamar a empresa na rede social, e depois por aplicar uma punição, que pode ser até mais grave do que o que de fato aconteceu. Por isso é tão importante que as partes acordem isso previamente, que a empresa alerte seus colaboradores sobre o uso das redes sociais e os impactos que elas causam. A ausência de limites implica em opinião, como elucida Judith Martins-Costa (2015, p. 11) com o antigo provérbio: “Quando as margens são ultrapassadas, caem todos os limites”.

Visando minimizar danos e preservar a reputação da empresa, é pode-se criar de um código de ética transparente, que defina o que é considerado comportamento aceitável no uso das redes sociais. Além de ser um dever da empresa criar e divulgar políticas clara, estabelecendo as consequências para o uso inadequado. Outra medida que pode e deve ser adotada, são treinamentos regulares, para ajudar os colaboradores a entender a importância do uso responsável das redes e evitarem comportamentos que possam vir a prejudicar a empresa. Sobre isso, Aieta (2006, p. 86) pontua que:

[...] pode-se vislumbrar situações nas quais seja possível que a empresa mantenha um nível satisfatório de segurança da informação e produtividade sem o monitoramento eletrônico dos empregados, através de processo preventivo. O empregador pode, por exemplo, adotar programas que venham impedir o envio de mensagens para destinatários não predeterminados; pode também optar por criar ferramentas com a finalidade de se obstruir a transmissão de mensagens que ultrapassem sua política de segurança.

É muito importante que o empregado tenha a sua liberdade de expressão respeitada, porém é fundamental que ele aja com o princípio da boa-fé em relação ao trato com a empresa que mantém vínculo empregatício. Diante disso, é importante destacar também o Dever de Fidelidade, que se espera do empregado em relação ao empregador. Esse dever de certa forma já vem implícito no contrato de trabalho e no princípio da boa-fé, mas ele possui algumas características diferentes. A partir dele, espera-se do funcionário lealdade, ética e boa-fé em relação ao empregador, visando a confiança mútua entre as partes.

Neste sentido, Barros (2017) explica que as obrigações geradas pelo contrato de trabalho, não possuem cunho estritamente patrimonial, vez que, o dever de fidelidade é incisivo exemplo de demonstração de encargo trabalhista de cunho

peçoal. Para a autora, este dever está intrinsecamente relacionado à conduta humana honrada, bem como ao agir com retidão, visando não só a continuidade da relação empregatícia, mas também a harmonia organizacional, como se a empresa comunidade fosse.

Em alguns casos, o dever de fidelidade pode ser reforçado em contratos específicos, como os Acordos de Confidencialidade, conhecidos como (NDA- Non Disclosure Agreement), que traduzindo significa acordo de não divulgação, e em cláusulas de acordos internos da empresa.

Espera-se então com relação à fidelidade, que o empregado siga condutas básicas, como a não concorrência com o empregador, ou seja, não prestar serviço para outra empresa, ou abrir a sua própria enquanto mantiver vínculo empregatício com ele, ou até mesmo se vier a abrir a sua empresa, que não venda os mesmos produtos.

Além disso, também se espera que sigilo profissional abranja a proteção de dados e informações, o colaborador deve proteger dados sigilosos da empresa, como as listas de clientes, estratégias comerciais, fórmulas de produtos, entre outros, e esse sigilo deve ser seguido até mesmo após a rescisão contratual, a não prática de atos de deslealdade, do tipo apresentar atestados médicos falsos, furtar produtos ou cometer fraudes internas, desviar clientes ou fazer propaganda da concorrência e o cumprimento das cláusulas contratuais.

Sem falar, na não exposição da empresa e da reputação dos colegas de serviço nas redes sociais. Esse ponto deve ser preservado sempre com um cuidado muito especial. Belmonte (2013, p. 59-65) aponta sobre o tema que:

O relacionamento do trabalhador com a empresa ou seus dirigentes e colegas de trabalho é de natureza pessoal, não lhe cabendo tornar público assuntos que não dizem respeito ao conhecimento alheio. A relação de trabalho é estabelecida com base na reserva de informações e na fíúcia que deve orientar o relacionamento interno. Revelar estratégias, segredos empresarias ou ofender a imagem do empregador podem levar diretamente à despedida, por justa causa.

Por isso é tão importante que o empregado mantenha a relação profissional a mais séria possível, não misturando assuntos da vida pessoal no ambiente de trabalho. Assim, evitando de expor informações confidenciais e importantes da empresa para pessoas de fora dela.

3.3 Os limites do poder fiscalizatório patronal

Como visto anteriormente, o poder fiscalizatório precisa ser utilizado respeitando os direitos fundamentais do empregado, e não pode ultrapassar os limites da vida íntima e privada do mesmo, mas na prática, até onde as redes sociais interferem na vida privada do trabalhador?

Segundo Barros (2017, p. 213):

A subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica.

Conforme pesquisa realizada, pelo site ResumeBuilder.com em 2023, sobre análise de perfil privado na rede social para contratação de funcionários, constata-se que as redes sociais, as publicações, curtidas e comentários, lá feitos, impactam diretamente na escolha dos funcionários na hora da contratação. Veja-se:

Uma pesquisa do ResumeBuilder.com perguntou para 1.013 funcionários que têm poder de contratação com que frequência eles usam as redes sociais para avaliar candidatos. O resultado é que 74% dos entrevistados disseram ver as páginas dos candidatos durante o processo de recrutamento. Segundo a pesquisa, 31% dizem que “sempre” olham para as mídias sociais dos candidatos, enquanto 44% dizem que “às vezes” o fazem e 13% dizem que “raramente”. Apenas 12% dos entrevistados dizem que nunca veem as mídias sociais dos candidatos como parte do processo de avaliação. Entre as pessoas que veem os perfis sociais dos candidatos, 68% disseram que, às vezes, a intenção é descobrir informações que não podem ser solicitadas em entrevistas. Por exemplo: a idade (37%), as opiniões políticas (26%), identidade de gênero (19%), estado civil (19%), raça/etnia (17%), se é uma pessoa ou não com deficiência (17%), a orientação sexual (11%), a religião (11%) e o estado de gravidez (9%).

Pois bem, se antes mesmo de ser contratada a pessoa já está sendo fiscalizada e de certa forma julgada por suas postagens em seu perfil, como é essa fiscalização após a contratação, até que ponto as redes sociais impactam na vida privada do trabalhador? Há empresas que fiscalizam o e-mail corporativo do colaborador, pois alegam que o mesmo deveria ser utilizado apenas para fins empresariais, e não devendo ser utilizado para uso pessoal. Conforme Ribeiro (2014, p. 8):

O monitoramento de e-mails por parte dos empregadores é prática cada vez mais comum no mundo empresarial [...]. O monitoramento de e-mail corporativo é, assim, perfeitamente lícito, desde que respeitada a exigência de comunicação prévia da finalidade estritamente profissional da ferramenta.

Nascimento (2010, p. 323), pontua que:

O empregador tem um poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. A privacidade do empregado é respeitada no serviço e fora dele, mas não configura invasão de privacidade o controle sobre os equipamentos pertencentes ao empregador, e que devem ser utilizados apenas para serviço, e não para fins particulares.

É importante que o funcionário saiba que está sendo monitorado, seja por cláusula no contrato de trabalho, seja por acordo coletivo, convenção, aviso em reuniões, pois tendo conhecimento ele pode tomar mais cuidado ao utilizar as redes. Segundo Balaban (2012, p. 13).

[...] a melhor forma de resolver qualquer problema no pacto laboral envolvendo meios tecnológicos é a necessidade de que seja elaborado um contrato de trabalho escrito entre empregado e empregador, com cláusulas específicas em face do trabalho que será desenvolvido e incluindo os meios tecnológicos que serão utilizados. Ainda, deve ser criado um regulamento interno da empresa que explique exatamente como aquele meio tecnológico deve ser utilizado. O que pode? O que não pode? Como deve ser utilizado? Por fim, após criar os mecanismos acima, os empregadores devem respeitar o seu empregado, tanto em seu íntimo como em sua pessoa, não ultrapassando qualquer limite do que está pactuado, bem como, o empregado deve respeitar os mesmos diplomas para que tenha garantido todos os seus direitos.

Cabe ainda analisar qual a fronteira entre a simples expressão de opinião e de crítica e o comportamento inadequado, desrespeitoso, por parte do empregado. A rede social é privada, ou seja, é algo pessoal, íntimo, embora alguns perfis na internet não tenham restrições para acesso, outro possuem, e apenas pessoas autorizadas conseguem ver o conteúdo que aquela pessoa pública.

Alguns especialistas indicam que os empregados tenham duas redes sociais, uma da sua vida privada, e outra conta profissional, e nesta segunda, postem apenas conteúdos muito bem analisados, para evitar que tenham algum tipo de problema. Pontua Hemilia (2023, p. 5):

Principalmente informações pessoais, que são de caráter privado, não estejam na divulgação pública, ou seja, estejam em contas privadas só para aquelas pessoas diretamente autorizadas. Já em um ambiente profissional, trabalhar com contas públicas e destinadas a este nicho. Esses são pontos que vêm sendo tratados por estudiosos do tema.

O uso das redes sociais no ambiente de trabalho já é por si só um assunto bastante sensível, pois pode interferir no rendimento do trabalhador, prejudicando a sua produção e rendimento, gerando prejuízos ao empregador. Porém, o uso das redes fora do ambiente laboral, torna-se ainda mais delicado, pois o funcionário precisa tomar muito cuidado com o que posta, comenta, compartilha e curte, pois as vezes o simples fato de você curtir, comentar ou repostar uma foto ou publicação da concorrência pode gerar algum tipo de cobrança e desentendimento no ambiente laboral.

4 ASPECTOS LEGAIS E JURISPRUDENCIAIS DA RELAÇÃO TRABALHISTA

O presente capítulo falará sobre os impactos legais do uso das redes sociais no ambiente laboral; tratará sobre os direitos do empregado, em relação ao seu empregador, e também dos direitos do empregador, na figura de personalidade jurídica.

Segundo o disposto no Código Civil de 2002, toda pessoa que causar dano a outra, comete um ato ilícito, e ao comete-lo deverá indenizar a parte prejudicada.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

[...]

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Pois bem, como visto anteriormente o uso inadequado das redes sociais no ambiente de trabalho, ou até mesmo fora dele, pode trazer consequências para a relação trabalhista. De pequenas punições até demissões por justa causa, além dos danos causados e a obrigação de reparação.

Diante disso, é importante entender que embora existam leis e elas sejam válidas para todas as pessoas no território brasileiro, existem algumas exceções que fazem com que as regras trabalhistas não sejam iguais para todas os colaboradores de empresas, podendo variar de empresa para empresa, ou até mesmo de trabalhador para trabalhador dentro de uma mesma empresa.

Logo se vê que, há leis que protegem os trabalhadores e os empregadores, além de assegurarem direitos e deveres para ambas as partes. Muitas empresas celebram acordos coletivos, onde também criam regras internas na empresa. Além do contrato de trabalho, que estabelece as normas de conduta, as condições de trabalho, e o que se espera de ambas as partes. Mas há uma regra de conduta padrão que deva ser seguida? Ou cada empresa escolhe como deve proceder?

Pois bem, uma empresa tem flexibilidade para criar acordos coletivos, ou seja, ele será válido para as empresas que fizerem parte deste acordo e os funcionários

que dela fazem parte. Já se um sindicato celebra uma convenção coletiva, todos os trabalhadores representados pelo mesmo sindicato, seguirão a mesma regra. E as leis, essas são iguais para todos, pois todos são iguais perante a lei. Segundo a CLT:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Há algumas exceções, onde os acordos e convenções coletivas terão prevalência sobre a lei. De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas²:

Um ponto que merece destaque a ser comentado, é o Tema 1.046 do STF, que trata do Negociado versus Legislado. No ano de 2022, o Supremo Tribunal Federal decidiu que os acordos ou convenções coletivas que limitam os direitos

² Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

trabalhistas dos trabalhadores, tem prevalência sobre a lei, desde que respeitem os direitos indisponíveis, garantidos constitucionalmente. De acordo com o entendimento do STF:

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Tal decisão reforça e amplia o que já vinha disposto no art. 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, porém agora não mais como exceção a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei, mas sim como regra.

Logo não há uma única regra a ser seguida, os sindicatos buscam representar os seus membros da melhor forma, mas caso a empresa venha a firmar um acordo coletivo com seus colaboradores, esses terão regras diferentes dos colaboradores de outra empresa. Sem falar do acordado no contrato de trabalho, que traz regras bem definidas sobre o que se pode ou não fazer no ambiente de trabalho.

Diante disso, busca-se entender qual é o parâmetro para as punições recebidas pelos empregados no ambiente de trabalho. Todos recebem a mesma punição? E as empresas, quais são as garantias e direitos de reparação que elas possuem? Qual a diferença entre reparação para pessoa física e pessoa jurídica?

4.1 Os direitos do empregador

Inicialmente é importante esclarecer que o empregador pode ser dividido em duas figuras, a de pessoa física, que é a sua personalidade como CPF, ele pode atuar como empresário, mas assume as responsabilidades e obrigações em seu nome, ou a de pessoa jurídica, que é quando ele abre um CNPJ, e a partir daí as responsabilidades e obrigações serão daquela entidade, ou seja, ele separa o seu patrimônio do da empresa, então caso ela venha a ter alguma dívida, não afetará o patrimônio da pessoa física.

Pois bem, mas por que é importante conhecer essas diferenças? Para que ao analisar os diferentes julgados que serão apresentados, não fique dúvidas no seu

entendimento. Os exemplos trazidos são sobre pessoa jurídica e foram pesquisados no Tribunal Superior do Trabalho e no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, entre os anos de 2011 e 2025, e foram utilizadas as palavras-chave: dano moral e ofensa à honra e à imagem do empregado.

No primeiro caso, a parte autora processou a empresa pedindo reparação por danos morais, após ser chamada de “burra” e “bicho podre” por seus superiores. Embora quem a tenha ofendido foi uma pessoa física, quem respondeu e foi condenado ao pagamento da indenização foi a empresa, pessoa jurídica.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CABIMENTO. Havendo prova da prática de ofensa aos direitos personalíssimos da parte autora por ato ilícito praticado pelos demais empregados, é devida a indenização por dano moral, a teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal. Aplicação do art. 932, III, e 933, caput, do Código Civil. (TRT-4 - ROT: 0020391-72.2021.5.04.0302, Relator.: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL, Data de Julgamento: 07/12/2023, 6ª Turma).

Já em outro caso do mesmo Tribunal, o autor afirma ter sofrido assédio moral de seus colegas de trabalho, e adiciona que seu empregador foi omissos ao buscar uma solução para o problema.

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. Comprovado que o empregado foi vítima de assédio moral horizontal no ambiente de trabalho, caracterizado pelas condutas abusivas e atentatórias praticadas por colegas de trabalho, e demonstrada a omissão do empregador em solucionar os fatos lesivos e em atenuar os efeitos e os impactos adversos causados, há o dever de indenizar pelos danos causados à honra e à integridade psíquica da parte reclamante, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT-4 - ROT: 00204780420215040019, Relator.: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 19/10/2023, 3ª Turma).

O empregador foi condenado ao pagamento dos danos morais que ficaram comprovados que o autor sofria no ambiente de trabalho e que seu superior não buscou maneiras de resolver dentro da empresa, precisando o autor buscar auxílio judicial.

No terceiro caso, esse do Tribunal Superior do Trabalho, o autor alega que era chamado de “burro” e “lesado” pelo seu superior hierárquico, e que tais ofensas lhe causaram danos morais. O magistrado entendeu que as atitudes do superior eram reprováveis e que o autor de fato tinha direito a tal indenização, ficando a empresa responsável pelo pagamento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. PRESSUPOSTOS PELA REDAÇÃO DA CLT VIGENTE NA DATA DE PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO RECORRIDO E ANTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. ASSÉDIO MORAL. PRESSÃO PSICOLÓGICA. OFENSA À HONRA E À DIGNIDADE DO EMPREGADO. DANO MORAL. A fundamentação utilizada pelo Regional, de que a prova testemunhal confirmou a conduta reiterada danosa do superior hierárquico, que chamava o autor da reclamação trabalhista de burro e lesado perante outras pessoas, justifica o reconhecimento do assédio moral, ante a ofensa à honra, à dignidade e à integridade psicológica. Por outro lado, inviável o recurso extraordinário, pois entendimento no sentido pretendido pela agravante implica o revolvimento de fatos e provas, obstaculizado pela Súmula 126, TST. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 5888720145030137, Data de Julgamento: 27/05/2015, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015).

Partindo para outro ponto de vista, este julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, negou o pedido de reparação por danos morais, que a parte autora pedia em decorrência de fatos ocorridos no ambiente de trabalho. A parte autora não conseguiu comprovar o dano.

DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. À parte autora incumbe a prova da alegada ofensa praticada pelo empregador, geradora do dano moral, nos termos do artigo 818 da CLT. Contradição entre a narrativa da petição inicial e a prova documental colacionada aos autos. Meras alegações, não confirmadas, inviabilizam o deferimento do pedido da indenização pretendida. (TRT-4 - ROT: 00200350420215040003, Data de Julgamento: 02/06/2022, 4ª Turma).

Em outro julgado, também do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a parte autora pede que seja reconhecido seu dano moral, por lembranças e traumas que desenvolveu no ambiente de trabalho, porém o magistrado entendeu que não houve comprovação do dano sofrido.

EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. NÃO COMPROVAÇÃO. Embora, pela sua própria natureza, nem sempre seja possível exigir provas concretas e diretas do dano moral, importando para sua caracterização apenas que o ato reputado como lesivo seja capaz de atingir a integridade moral do que se diz lesado, tem-se por necessário, ao menos, que aquele que sofreu os efeitos do ato ilícito demonstre a ocorrência do próprio ato. A ausência de comprovação das situações apontadas como ensejadoras do dano moral invocado importa no indeferimento da pretensão. (TRT-4 - ROT: 00202541820205040014, Relator.: CARLOS ALBERTO MAY, Data de Julgamento: 19/03/2023, 2ª Turma).

No presente caso, do Tribunal Superior do Trabalho, a autora entrou com pedido judicial para comprovar danos morais sofridos no ambiente de trabalho, tais

quais perseguições no trabalho e tratamento hostil por seus superiores. Porém tais fatos não foram comprovados e ela não recebeu o direito a sua reparação.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ASSÉDIO MORAL. SÚMULA Nº 126. NÃO PROVIMENTO. 1. O Tribunal Regional, a partir da análise fático-probatória, concluiu não ter sido demonstrada ofensa à honra da reclamante apta a ensejar condenação por danos morais, consignando que as provas dos autos não demonstraram, de forma robusta, que a reclamante laborava submetida a tratamento degradante. Conclusão em sentido diverso demandaria o reexame dos fatos apresentados bem como das provas produzidas, o que encontra óbice na Súmula nº 126. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 0008081-37.2010.5 .01.0000, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 03/10/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/10/2011).

Em outro caso do Tribunal Superior do Trabalho, o empregador restringia o uso do banheiro para seus funcionários, alegando que a quantidade de idas ao banheiro, poderia prejudicar o rendimento e os resultados de seus colaboradores. Tal atitude foi considerada desumana e resultou na indenização para o empregado por parte da empresa.

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. OPERADORA DE TELEMARKETING. RESTRIÇÃO PELO EMPREGADOR AO USO DE BANHEIRO DO EMPREGADO. ATO ILÍCITO. OFENSA À HONRA SUBJETIVA DO EMPREGADO IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. No caso, o pedido de indenização por danos morais foi fundado em assédio moral pela restrição de uso do banheiro durante a jornada de trabalho. Extrai-se do acórdão regional que havia controle indireto pela empregadora de idas ao banheiro dos seus empregados e que o excesso de intervalo para as idas ao banheiro influenciava na produtividade do empregado, o que poderia acarretar a redução do PIV. O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a restrição pelo empregador ao uso de banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pelos empregados. Por outro lado, cabe salientar que a ofensa à honra subjetiva do reclamante se revela in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral sofrido em decorrência da restrição ao uso do banheiro a que o trabalhador estava submetido. Isso significa afirmar que o dano moral se configura independentemente de seus efeitos, já que a dor, o sofrimento, a angústia, a tristeza ou o abalo psíquico da vítima não são passíveis de serem demonstrados, bastando que ocorra violação efetiva de um direito da personalidade e da dignidade da pessoa humana para que o dano moral esteja configurado. Agravo desprovido. (TST - Ag-RRAg: 0001178-17.2018 .5.09.0021, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 13/12/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/12/2023).

Em outro caso semelhante, também de operadores de telemarketing, a parte autora entrou com o pedido de reparação por danos morais, por ter seu tempo de uso de banheiro limitado. Neste caso, porém, não ficou comprovado que o tempo de uso do banheiro era controlado e a parte autora não tinha provas o suficiente, nesta situação, a parte teve negado seu pedido de reparação por danos morais.

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DANO MORAL - RESTRIÇÃO DO USO DO BANHEIRO - NÃO CONFIGURADO - SÚMULA 126 DO TST . O dano moral pode ser definido como a lesão à esfera personalíssima do indivíduo ou à dignidade da pessoa humana. De outra parte, a existência do dano moral fica configurada quando ele é presumível, ou seja, quando, em face da ocorrência de determinado fato ofensivo, o sofrimento íntimo (dano/prejuízo moral) é esperado, provável, razoavelmente deduzido. A "prova" do dano moral, portanto, é a existência do próprio fato danoso - a partir do qual se presume sua configuração. Todavia, no caso dos autos, o Regional consigna que não restou demonstrada a ocorrência do fato danoso apto a ensejar o dano moral. Nesse sentido, o Tribunal Regional concluiu que "Não houve prova de que a reclamante tivesse experimentado algum constrangimento ou ferimento à sua honra e imagem pelo uso do banheiro, não fazendo jus, portanto, à indenização perseguida". Precedente desta e. 2ª Turma, de minha lavra pessoal. Assim, para se acolher a tese defendida pela obreira, no sentido de que havia restrição ao uso do banheiro, necessário seria o revolvimento do quadro fático probatório dos autos, o que é vedado nesta atual instância recursal, a teor da Súmula/TST nº 126. Agravo interno a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 0001760-07.2020.5 .10.0801, Relator.: Liana Chaib, Data de Julgamento: 08/05/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2024).

Em pesquisas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região e no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, no período compreendido entre 2017 e 2021, com palavras-chave como: pessoa jurídica e dano moral. Pode-se observar, agora em um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que quem entrou com a ação foi a empresa, requerendo que a ex-empregada a indenizasse por danos morais sofridos, após comentários feitos em rede social que prejudicaram a imagem da empresa.

EMENTA: DANO MORAL. PESSOA JURÍDICA. Na esteira da jurisprudência sedimentada na Súmula 277 do Superior Tribunal de Justiça, a pessoa jurídica também pode sofrer dano moral. Imprescindível, para tanto, a produção de prova consistente de que o dano experimentado implicou ofensa à sua honra objetiva, capaz de comprometer a sua imagem e credibilidade no mercado, tal como evidenciado nos autos. Assim, a empresa autora faz jus à reparação moral vindicada. (TRT-3 - RO: 00119735620155030053 0011973-56 .2015.5.03.0053, Relator.: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma).

Já os Desembargadores da 4ª Turma Cível do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, entenderam que a empresa autora da ação foi diretamente prejudicada por publicações feitas na rede social do seu ex-funcionário, onde ele imputava calúnias, difamações e mentiras sobre a empresa. Configurando o direito ao recebimento de reparação por danos morais.

APELAÇÃO CÍVEL. CONSTITUCIONAL E CIVIL. LIBERDADE DE EXPRESSÃO. LIMITES. IMPUTAÇÃO DA PRÁTICA PELO AUTOR DE FATO EM TESE CRIMINOSO. IMPUTAÇÃO DE FATO OFENSIVO À REPUTAÇÃO DO AUTOR. USO DE PALAVRAS OFENSIVAS À DIGNIDADE DO REQUERENTE. ATO ILÍCITO CARACTERIZADO. OFENSA AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO DEMANDANTE. DANOS MORAIS CARACTERIZADOS. 1. A Constituição da República e o Pacto de São José da Costa Rica consagram o direito fundamental à liberdade de expressão, que, segundo já ressaltou o excelso STF, encontra posição privilegiada no elenco de garantias fundamentais do cidadão. Inclusive, o exercício de tal direito, segundo o excelso Pretório e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, não pode se sujeitar à censura prévia. Todavia, como todo direito existente na ordem jurídica, não é absoluto, encontrando limite em outros direitos de estatura constitucional, tais como o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem. Assim, conquanto não limitem previamente o exercício do direito, a Constituição e o Pacto de São José da Costa determinam que o uso abusivo da liberdade de expressão é sujeito a responsabilização ulterior, assegurando àquele que teve sua honra atingida de forma ilícita, em decorrência da manifestação do pensamento de terceira pessoa, o direito a ser ressarcido integralmente dos danos que experimentar. 2. Afirmar, por meio da rede social Facebook, sem provas, a sonegação de milhões de reais à Receita Federal, é conduta que pode caracterizar, em tese, o crime de calúnia. Além disso, imputar, também sem provas, fato ofensivo à reputação, asseverando que o ofendido deixou mais de cinco mil funcionários sem receber e que inventou a falência da empresa da qual era sócio para se subtrair ao cumprimento de suas obrigações legais, é conduta que, em tese, pode configurar crime de difamação. Somada a essa conduta, a utilização de palavras injuriosas, ofensivas à dignidade e honra subjetivas do ofendido, chamando-o de um dos maiores canalhas que já conheceu, e, em tom irônico, de bom samaritano, são suficientes para a imputação do dever de indenizar. 3. A liberdade de expressão não alberga o direito a imputar a terceiros pessoas a prática de fatos que não se pode provar. Tanto é assim que se tipificou crime para punir aqueles que imputam a alguém a autoria de fato que se qualifique como criminoso ou um fato ofensivo à sua reputação e se previu como excludente de tipicidade a prova da veracidade da informação veiculada. Ademais, a liberdade de manifestação do pensamento também não agasalha o direito de utilizar termos ofensivos à dignidade da pessoa, ao seu sentimento de autoestima. 4. Caracterizada prática de ato ilícito, a ofensa aos direitos da personalidade do autor e o nexo de causalidade entre o ato ilícito e dano, inviabiliza-se a reforma da sentença, que condenou o réu ao pagamento de indenização por danos morais. 5. Apelo não provido. (TJ-DF 07394962520208070001 DF 0739496-25 .2020.8.07.0001, Relator.: ARNOLDO CAMANHO, Data de Julgamento: 15/07/2021, 4ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE: 02/08/2021. Pág.: Sem Página Cadastrada).

Percebe-se então que o empregador embora tenha responsabilidades para com o seu funcionário, e em muitos casos venha a indenizá-lo, também há casos onde a personalidade jurídica da empresa sofreu um dano e ganhou o direito a reparação por danos morais.

4.2 Os direitos do empregado

Como visto, o empregado tem diversos direitos, previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas, na Constituição Federal e legislações específicas, além de deveres que devem ser seguidos no dia a dia da relação laboral. Ele também é amparado pelo contrato de trabalho, as normas internas, as Convenções e Acordos coletivos que são celebrados com a empresa.

O objetivo deste subcapítulo é trazer decisões de acontecimentos reais julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e no Tribunal Superior do Trabalho, no período de 2020 a 2025 e com as palavras-chave: Reversão, justa causa e rede social, para que sejam observadas as peculiaridades e individualidades de cada decisão, sobre diferentes ocorridos no dia a dia da empresa.

No primeiro caso do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, pode-se observar que o autor foi demitido por justa causa, ao realizar um comentário em sua rede social, sobre fatos que não concordava do ambiente de trabalho. O juízo entendeu que a demissão por justa causa é a punição mais severa que o funcionário pode receber, e para ele a atitude do autor não era de tamanha gravidade.

EMENTA JUSTA CAUSA. REVERSÃO. A despedida por justa causa é penalidade mais severa passível de ser imposta ao empregado e, portanto, é aplicável nos casos em que a falta praticada pelo trabalhador é grave a ponto de inviabilizar a continuidade da relação de fidúcia havida entre empregado e empregador. Na hipótese dos autos, apesar de reprovável a conduta do reclamante ao publicar comentário inadequado em rede social, o ato não está revestido da gravidade necessária para justificar o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (TRT-4 - ROT: 00203944220225040124, Relator.: ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA, Data de Julgamento: 30/10/2023, 7ª Turma).

A demissão por justa causa foi revertida, e o autor passou a ter direito a receber todas as suas verbas rescisórias, tais quais como aviso prévio, férias proporcionais, multa de 40% sobre o FGTS e saldo do salário.

Já no segundo caso do Tribunal Superior do Trabalho, a autora foi demitida por justa causa, por ter reagido com “haha” a uma publicação, que falava mal da empresa onde ela trabalhava. O empregador entendeu tal atitude como ato lesivo a imagem da empresa e a demitiu por justa causa. Porém, a decisão foi revertida, entendendo que uma simples reação a uma postagem não causara um dano que justificasse a demissão por justa causa. A autora com a decisão passou a ter direito a suas verbas rescisórias.

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. “CURTIDA”, EM REDE SOCIAL, DE MATÉRIA JORNALÍSTICA NEGATIVA À EMPRESA. DIREITO À LIVRE MANIFESTAÇÃO DA EMPREGADA. ABUSO NÃO VERIFICADO. Destacou-se no acórdão que o ato que fundamentou a dispensa por justa causa da reclamante compreendeu uma manifestação da trabalhadora “a uma publicação veiculada na página do jornal Grupo Tribuna, no Facebook, relacionada à notícia de que um ‘Supermercado em Guarujá é multado em R\$ 12 mil por vender alimentos fora da validade’”. Trata-se de “uma reação da autora à notícia publicada, ao clicar no emoji disponibilizado pelo Facebook que indica uma risada (HAHA)” . Com efeito, o dever de lealdade e boa-fé objetiva que baliza o comportamento de empregados e empregadores não se confunde com submissão ou sujeição, tampouco se sobrepõe ao direito humano de livre manifestação do pensamento (arts. 19 da Declaração Universal de Direitos Humanos e 5º, IV, da Constituição Federal). Nesse contexto, o simples endosso da empregada, ainda que em tom de ironia, acerca do conteúdo de matéria jornalística veiculada em rede social acerca de conduta de sua empregadora, não representa abuso de direito. Trata-se, antes, da exteriorização da liberdade de opinião da trabalhadora no exercício de sua cidadania. Ainda que possa repercutir negativamente na imagem do empreendimento, não se verifica a ilicitude do ato ou seu enquadramento na alínea k do art. 482 da CLT. Agravo conhecido e não provido. (TST - AIRR: 10001788520215020301, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/04/2025).

Seguindo na mesma linha, com outro julgado do Tribunal Superior do Trabalho, pode-se observar que a parte autora publicou comentários em sua rede social, que contava com mais de 4.300 seguidores, falando mal da empresa e utilizando de palavrões e palavras de baixo calão, porém constatou-se que ela não tinha cometido nenhuma outra falta grave, por isso entendeu-se que a demissão por justa causa era injusta e foi revertida.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Situação em que o Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, manteve a sentença de origem em que declarada a reversão da

dispensa por justa causa, consignando a desproporcionalidade da medida, uma vez que, “Não obstante a mensagem postada em rede social seja grosseira e desrespeitosa, não é suficiente para atingir a honra e a imagem da empregadora que, de fato, está em débito com seus empregados, tendo inclusive suspenso os contratos como informado pela trabalhadora”. Ponderou, ainda, que “não foi apontada nenhuma outra falta da trabalhadora em período anterior, sendo a dispensa por justa causa punição demasiado severa para a conduta, dada a situação apontada”. Assentou também que “a reclamada não demonstrou a data da publicação das mensagens, seja na rede social, seja no grupo do aplicativo, não tendo ficado clara a imediatidade da ação”. Nesse cenário, a alteração da conclusão adotada pelo Tribunal Regional, de modo a prevalecer a tese da parte contrária, no sentido de que houve imediatidade entre a falta praticada e a punição imposta, demandaria o revolvimento do quadro fático-probatório, procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST, cuja incidência obsta o processamento do recurso de revista, inviabilizando a análise da suposta violação de dispositivos da Constituição Federal e de lei. Outrossim, os arestos colacionados são inservíveis ao cotejo de teses, porquanto revelam-se inespecíficos, visto que não retratam teses divergentes em torno de situação fática idêntica (Súmula 296/TST). Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (TST - AIRR: 0010724-26 .2020.5.15.0097, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 22/05/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024).

Partindo para outro cenário, o autor foi demitido por justa causa, após realizar postagens em sua rede social denegrindo a imagem do empregador, ele buscou judicialmente a reversão desta decisão, visando receber suas verbas rescisórias, porém o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região decidiu que tais postagens de fato prejudicaram a imagem da empresa, e que a demissão por justa causa era a medida correta a ser adotada.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. PRÁTICA PELO EMPREGADO DE ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIO NO FACEBOOK. Comentário que desqualifica o trabalho da empresa reclamada em página pública de rede social viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Recurso desprovido. (TRT-4 - ROT: 00206334120175040732, Data de Julgamento: 29/09/2020, 10ª Turma).

Já em outro caso, também do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, foi mantida a sentença que afirmava que a demissão por justa causa foi a medida correta a ser seguida. No presente episódio, além de ter publicado um vídeo tirando sarro de acontecimentos da empresa, a publicação também gerou comentários negativos sobre a honra e a boa imagem da mesma. Este funcionário já tinha em seu histórico suspensão por faltas não justificadas, e advertências escritas e verbais

por não cumprir com as normas de segurança do ambiente laboral, inclusive gerando um princípio de incêndio.

JUSTA CAUSA. PRÁTICA PELO EMPREGADO DE ATO LESIVO DA HONRA OU DA BOA FAMA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIO NO FACEBOOK. Comentário que desqualifica o trabalho da empresa reclamada em página pública de rede social viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa. Sentença mantida. (TRT-4 - ROT: 00201792420185040733, Data de Julgamento: 30/01/2020, 9ª Turma).

Nota-se que após várias medidas punitivas, a publicação em seu perfil de rede social foi a famosa gota d'água, inclusive tal postagem resultou em cancelamentos de pedidos, gerando um prejuízo significativo para a empresa.

Em outra decisão, esta do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado buscava além da reversão da justa causa, a sua reintegração na função que desenvolvia e uma indenização por danos morais.

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DECISÃO REGIONAL BASEADA EM TRÊS FUNDAMENTOS AUTÔNOMOS. RECURSO DE REVISTA DESFUNDAMENTADO. IMPUGNAÇÃO DE APENAS UM FUNDAMENTO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 422, ITEM I, DO TST. Não merece provimento o agravo que não desconstitui os fundamentos da decisão monocrática. Note-se que, conforme registrado na decisão agravada, o Regional reconheceu que o autor praticou faltas graves aptas a ensejar sua dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, alíneas "b", "g" e "h", da CLT, com base em três fundamentos autônomos e a parte limitou-se a se insurgir contra um fundamento adotado na decisão proferida pelo TRT, de modo que foi aplicada a diretriz traçada na Súmula nº 422, item I, do TST. Agravo desprovido". (TST- Ag-AIRR-11340-81.2020.5.15.0038, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/08/2023).

Como pode-se observar, ele não conseguiu a sua reintegração e nem a reversão da justa causa, pois fora entendido que ele utilizou do seu cargo e de seus acessos a sistemas internos da empresa, para coletar dados e montar uma planilha que foi publicada em suas redes sociais, com o objetivo que expor falhas e irregularidades no dia a dia laboral.

Após observar alguns exemplos de julgados do TST, do TRT-4, do TRT-3 e do TJ-DFT percebe-se que não há uma regra a ser seguida, cada caso é um caso, e sempre será analisado individualmente, de acordo com suas peculiaridades.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar os limites da liberdade de expressão que o funcionário tem com relação a empresa e o ambiente onde desenvolve suas atividades, juntamente com a presunção de boa-fé que se espera de uma relação trabalhista, por ambos os lados. O foco principal foram as postagens em redes sociais e os impactos que elas podem ter na vida do trabalhador e na imagem da empresa perante a sociedade.

Foi desenvolvido um breve histórico desde o surgimento da internet e a criação das primeiras redes sociais, como elas se desenvolveram com o passar dos anos, trazendo uma atenção especial para o Facebook que é uma grande rede dominou e ainda domina a vida dos usuários da Internet. Adentrou-se nos direitos fundamentais, que são direitos básicos de todos os cidadãos previstos em lei, e com isso pode-se introduzir o tema da utilização das redes sociais no ambiente de trabalho, elencando pontos positivos e negativos, tanto para o empregado como para o empregador e os resultados da empresa.

Ao entender sobre quem são os sujeitos do contrato de trabalho, destacou-se quais são os direitos e deveres que cada um deles detém e o que se espera deles na relação trabalhista. Do empregador espera que ele disponibilize um ambiente de trabalho agradável, pague os salários em dia, forneça os materiais necessários para o desenvolvimento das atividades, entre outros, e do empregado espera-se que ela cumpra seu horário, desenvolva suas atividades, seja subordinado as ordens que recebe, entre outros.

Ao firmarem um contrato de trabalho, se espera de ambas as partes que eles ajam com boa-fé e tenham fidelidade um com o outro, além disso, após a assinatura do contrato o empregador passa a deter do poder fiscalizatório sobre o empregado, esse poder pode se apresentar de diversas maneiras, como controle de cartão ponto, revistas na entrada e saída, fiscalização por câmeras, além do controle do sistema interno da empresa, que permite acesso aos computadores dos funcionários, por isso é tão importante que eles sejam avisados sobre os tipos que fiscalização que estão sujeitos.

Por fim, foram abordados principalmente os aspectos jurídicos da relação trabalhista, trazendo a análise de jurisprudências de diferentes tipos de julgados e

diferentes tribunais. É importante destacar que foram mostrados os dois lados, o do empregado e o do empregador, e os resultados negativos e positivos para ambos.

Conclui-se, portanto, que a Internet foi uma criação revolucionária para a sociedade, e que as redes sociais se atualizam diariamente, afinal o mundo de hoje é globalizado e conectado. No mundo todos os dias surge uma nova criação, uma nova tecnologia, uma nova atualização de algo que já existe para melhor, por isso as vezes torna-se até difícil acompanhar tamanho desenvolvimento.

Nas empresas, essas tecnologias na maioria das vezes são benéficas, pois facilitam a divulgação de produtos, a captação de clientes, a velocidade de produção com máquinas cada vez mais modernas, a produção de conteúdo, a utilização de softwares que facilitam a vida do trabalhador, entre outros milhares de benefícios.

Já para os empregados, embora no ambiente de trabalho e essas tecnologias sejam benéficas, como já visto, caso ele não saiba separar as coisas, pode acabar utilizando de maneira pessoal e privada, e misturando com a relação trabalhista, o que pode gerar danos para a relação de trabalho. E não só isso, mas as postagens e reações em redes sociais podem gerar danos que em alguns casos são até irreversíveis, com a demissão por justa causa.

Portanto percebe-se que há uma linha muito tênue entre a vida privada e a vida profissional do trabalhador, ele é constantemente analisado, e precisa estar sempre atento para não cometer nenhum deslize e sofrer uma punição. E ao mesmo tempo, para o empregador, é muito importante que saiba que seus colaboradores mantêm o respeito pela empresa mesmo fora do horário de serviço. Por isso, a importância de ambos agirem com boa-fé e responsabilidade.

Como visto ao longo do trabalho, o empregador possui o poder diretivo e fiscalizatório, esse último sem um limite bem definido, pois ele fiscaliza o funcionário dentro e fora do ambiente de trabalho, então qual é o limite desse controle fiscalizatório? Pois bem, não há um limite, porque caso o funcionário curta, poste, ou interaja com algo que o seu empregador não concorde, pode aplicar uma punição ao empregado. Por óbvio não é qualquer publicação, são postagens que tenham ligação com a empresa ou pessoas que lá trabalham, postagens que possam gerar algum dano ou prejuízo para a empresa.

Neste cenário foram apresentadas decisões de diferentes tribunais que comprovam que não há uma padronização nas punições e nas decisões judiciais.

Observa-se que foram expostas decisões que concediam a reparação por danos morais a empregados que se sentiram humilhados dentro da empresa e decisões que entenderam que a pessoa não sofreu ou não conseguiu provar tal dano, por isso negaram o pedido de reparação.

Foram apresentados também casos de demissões por justa causa, resultantes de publicações feitas nas redes sociais por empregados, um ponto importante a se destacar aqui é que em cada caso será analisado o perfil e o histórico do empregado dentro da empresa, se ele era um bom colaborador, se cumpria horário, se seguia as regras, se já havia recebido punições anteriores.

Algumas das decisões entenderam que a demissão por justa causa era a medida correta a ser adotada, porém em outros casos, ficou decidido que a demissão por justa causa era uma medida muito severa a ser adotada e concederam a reversão da justa causa, resultando no direito do empregado receber suas verbas rescisórias.

Outro exemplo trazido foi sobre as operadoras de telemarketing que entraram com pedido de reparação por danos morais, por seu empregador controlar o tempo de uso do banheiro, para que elas não ficassem muito tempo afastadas de suas funções e diminuíssem o rendimento esperado. Em um caso o magistrado entendeu que a prática de controle de tempo do uso do banheiro era abusiva e condenou o empregador a reparar a funcionária pelos danos causados, já na outra decisão entendeu-se que o empregador estava em seu direito e o pedido de reparação por danos morais foi negado.

Pois bem, casos muito parecidos, com a mesma categoria de empregados, e decisões diferentes? Objetivou-se neste estudo trazer ambos os vértices, tanto as decisões positivas como as negativas, os pedidos negados e concedidos, para mostrar que não, não há um padrão de punição a ser seguido.

A conclusão desta monografia é que se deve buscar ter uma boa relação trabalhista, sempre embasada em respeito mútuo entre as partes, cada um tentando fazer a sua parte da melhor forma sem prejudicar o outro. E caso uma das partes se sinta lesada, que ela busque seus direitos na esfera judicial, porém neste cenário é importante que ela tenha o máximo de provas possíveis que comprovem a sua versão, pois isso facilitará que ela tenha seus pedidos concedidos pelo magistrado.

Por fim, em busca da resposta entre qual é o limite entre a liberdade de expressão e a presunção da boa-fé na relação trabalhista? Conclui-se que a liberdade de expressão é relativa para cada pessoa, assim como a boa-fé nas relações, não só trabalhistas como pessoais. E não obstante, as punições e decisões também são relativas, não há um único caminho a ser seguidos e como cada caso é um caso, as análises são individuais e embasadas nas peculiaridades de cada incidente.

REFERÊNCIAS

BALABAN, Alan. Bom-senso na utilização dos meios tecnológicos no ambiente de trabalho. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília, v. 29, n. 1452, 12/11/2012. p. 13.

BARTH, Bárbara Martinelli; BARTH, Leonardo; COSMO, Marciane. A utilização de redes sociais pelo empregado e as repercussões no contrato de trabalho. 2023. Disponível em: https://facisaba.edu.br/assets/revista/2_edicao/06.pdf. Acesso em: 7 de abril de 2025.

BAUMAN, Zygmunt. *Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global*. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BELMONTE, Alexandre Agra. Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho. v. 9, n. 53, mar./abr., 2013. Porto Alegre: LexMagister. p. 59–65.

BOMFIM, Vólia. *Direito do Trabalho*. 13ª ed.. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm>. Acesso em: 30 mar. 2025.

_____. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30 mar. 2025.

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

_____. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. *Diário Oficial da União*, Brasília, 24 abr. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011/2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 30 mar. 2025.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Planalto. Brasília, DF. Disponível em: <<https://goo.gl/tcLdYd>>. Acesso em: 30 março 2025.

BRASIL. TJ-DF 07394962520208070001 DF 0739496-25 .2020.8.07.0001, Relator.: ARNOLDO CAMANHO, Data de Julgamento: 15/07/2021, 4ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 02/08/2021 . Pág.: Sem Página Cadastrada.

Disponível em: <https://jurisdf.tjdft.jus.br/resultado?sinonimos=true&espelho=true&inteiroTeor=false&textoPesquisa=0739496-25.2020.8.07.0001>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-3 - RO: 00119735620155030053 0011973-56 .2015.5.03.0053, Relator.: Marcio Flavio Salem Vidigal, Quinta Turma. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=3>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 0020391-72.2021 .5.04.0302, Relator.: FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL, Data de Julgamento: 07/12/2023, 6ª Turma. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/B5kNKUydYdCxxb8nJJ1FSQ?>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00204780420215040019, Relator.: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 19/10/2023, 3ª Turma. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/quN23OA9ZGQgfBb7WcPkvQ?>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00200350420215040003, Data de Julgamento: 02/06/2022, 4ª Turma. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/70_UL8y5099xqBubljl6L7Q?. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00202541820205040014, Relator.: CARLOS ALBERTO MAY, Data de Julgamento: 19/03/2023, 2ª Turma. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/HJOD9eJW_WiMoWveejccg?. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00203944220225040124, Relator.: ROBERTO ANTONIO CARVALHO ZONTA, Data de Julgamento: 30/10/2023, 7ª Turma. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/z1tN_yCNOiTG1YnUQ_Fjg?. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00206334120175040732, Data de Julgamento: 29/09/2020, 10ª Turma. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/O1pD4BW5vLwT0d7HLIrtMQ?>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TRT-4 - ROT: 00201792420185040733, Data de Julgamento: 30/01/2020, 9ª Turma. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/VB6aKglWCPe02k2aApmZdg?>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST- Ag-AIRR-11340-81.2020.5.15.0038, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/08/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#7dc22bc02c769f2251d338bfc26f7356>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - AIRR: 10001788520215020301, Relator.: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 02/04/2025, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/04/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b8bb7d6574ee37b1fb35d2165ac59f1d>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - AIRR: 5888720145030137, Data de Julgamento: 27/05/2015, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#55f310b4b81af0c97d9bfb9e58847f4a>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - AIRR: 0008081-37.2010.5.01.0000, Relator.: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 03/10/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 07/10/2011. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cebd6c5d91fe9342a6fbee79dc66030>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - Ag-RRAg: 0001178-17.2018.5.09.0021, Relator.: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 13/12/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/12/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b8bb7d6574ee37b1fb35d2165ac59f1d>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - Ag-AIRR: 0001760-07.2020.5.10.0801, Relator.: Liana Chaib, Data de Julgamento: 08/05/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/05/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b8bb7d6574ee37b1fb35d2165ac59f1d>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. TST - AIRR: 0010724-26.2020.5.15.0097, Relator.: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 22/05/2024, 5ª Turma, Data de Publicação: 24/05/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b8bb7d6574ee37b1fb35d2165ac59f1d>. Acesso em: 20 abr. 2025.

Brasil tem 164,5 milhões de internautas, 48,316 milhões de conectados a mais em 8 anos. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/08/16/brasil-tem-1645-milhoes-de-internautas-48316-milhoes-de-conectados-a-mais-em-8-anos.htm>>.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*, 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CORREIA, P. & MOREIRA, M.. (2015). Três Grandes Marcos da Primeira Década de História dos Sites de Redes Sociais de Larga Escala: Friendster, MySpace, Facebook e a sua Atomização em Sites de Redes Sociais de Nicho. ALCEU. 15. 13.

CYPRIANO, C. (2013), Nas travessias da interface: as novas formas da vida social em rede. Tese de doutorado em Sociologia, Belo Horizonte, UFMG.

DEBORA. Como o telefone evoluiu para o principal meio de acesso às redes sociais? Disponível em: <<https://www.echosis.com.br/como-o-telefone-evoluiu-para-o-principal-meio-de-acesso-as-redes-sociais/>>. Acesso em: 5 abr. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2016.

DOS SANTOS JÚNIOR, V. G.; GARCIA, A. E. B. A utilização das redes sociais na jornada de trabalho e a caracterização do ato de desídia nos contratos de trabalho. 2013 Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/06/2013_06_05705_05731.pdf. Acesso em 6 de abril. 2025.

FREIRE E ALMEIDA, Daniel. *Um Tribunal Internacional para a Internet*. São Paulo: Almedina, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: Contratos*. vol. 4. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. *O espaço conquistado pelo princípio da boa-fé nos últimos lustros. In: Mudanças no Direito do Trabalho nos 25 anos do TRT da 15ª Região: Livro comemorativo do Jubileu de Prata*. Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (coordenador). Campinas, SP: Editora MM, 2011.

KIRKPATRICK, David. *The Facebook effect: The Inside Story of the Company That Is Connecting the World*. Simon & Schuster. New York, 2010.

MARFIM, Luana. Instagram é o pior aplicativo para a saúde mental dos jovens, diz estudo. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2017/05/instagram-e-o-pior-aplicativo-para-a-saude-mental-dos-jovens-diz-estudo.ghtml>. Acesso em 01/04/2025.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS-COSTA, Judith. *A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação*. São Paulo: Marcial Pons, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 38 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MELLO, Cristiane. *Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho*. São Paulo 2015.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do Poder Diretivo do Empregador*. São Paulo: LTr, 2009.

ORLOWSKI, J. o dilema das redes. Estados UnidosNetflix, , 2020. Disponível em: <https://www.netflix.com/watch/81254224?trackId=14277281&tctx=-97%2C-97%2C%2C%2C%2C%2C%2C%2C%2CVideo%3A81254224%2CdetailsPagePlayButton>

PEREIRA, Eduardo Peres. *Liberdade de expressão e violação da privacidade na sociedade da informação: uma análise do marco civil da internet e dos novos paradigmas da responsabilidade civil*. Santa Cruz do Sul, 2015.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. Bibliografia.

PONTOTEL, T. *Redes sociais no trabalho: impactos e boas práticas para empregadores e colaboradores*. Disponível em: <<https://www.pontotel.com.br/redes-sociais-no-trabalho/>>. Acesso em: 5 abr. 2025.

PRADO, Luciana Tavares. *Estrutura e evolução da Internet no Brasil: subsídios à análise econômica – 1996 a 2009*. 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Faculdade de Economia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=12653&gathStatlcon=true>. Acesso em: 24 março 2025.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO- O monitoramento dos e-mails corporativos à luz dos princípios constitucionais – Joana Zago Carneiro, ano 33, nº 127, julho-setembro 2007, Editora Revista dos Tribunais.

REVISTA DE DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL- A violação da intimidade no ambiente de trabalho e o monitoramento eletrônico dos empregados – Vânia Siciliano Aieta, , ano 14, abril-junho de 2006, nº 55, Editoria Revista dos Tribunais.

ROCHA, Marcelo Oliveira. *Direito do Trabalho e Internet*. São Paulo: Universitária de Direito, 2005.

SANTOS, Tarcyanie Cajueiro. A Sociedade do Consumo, Os Mediae A Comunicação nas Obras Iniciais de Jean Baudrillard. Sorocaba, 2010.

SCHIO, A. C. S. Aspectos polêmicos da fiscalização do empregador no monitoramento do uso da internet pelo empregado. Disponível em: file:///C:/Users/aluno/Downloads/2433-12215-1-PB.pdf. Acesso em: 13 de mar. 2025.

SEGURADO, Rosemary. Rádios Livres: descentralizando o poder. 1996, 132 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 1996.

SILVA, et al., 2019. A Influência do Instagram no cotidiano: Possíveis Impactos do Aplicativo em seus usuários. In: XXI Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste – São Luís, 2019. Disponível em: <<http://portalintercom.org.br/anais/nordeste2019/resumos/R67-0490-1.pdf>>, Acesso em: 11 março. 2025.

TEIXEIRA, Viviane Louredo, LOBOSCO, Antonio e MORAES, Marcela Barbosa. A influência das mídias sociais na estratégia de marketing das empresas. 2013.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil, processo de conhecimento e procedimento comum*. 57. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016. v. 1.

THINKWORK, P. 74% dos gerentes admitem ver redes sociais de candidatos. Disponível em: <<https://thinkworklab.com/recrutamento/redes-sociais-candidatos/>>. Acesso em: 5 abr. 2025.

TOMAÉL, Maria Inês; MARTELETO, Regina Maria. Redes Sociais: posições dos atores no fluxo da informação. Encontros Bibli, Florianópolis, v. 11, n. 22, p. 75-91, 2006.