

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANDREA RAIZER MOURA AMARAL

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES LABORAIS: A ANÁLISE DA
DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR USO INDEVIDO DAS REDES SOCIAIS**

VITÓRIA
2023

ANDREA RAIZER MOURA AMARAL

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES LABORAIS: A ANÁLISE DA
DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR USO INDEVIDO DAS REDES SOCIAIS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para aprovação na disciplina Projeto de Conclusão de Curso. Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA
2023

ANDREA RAIZER DE MOURA AMARAL

**AS NOVAS TECNOLOGIAS E AS RELAÇÕES LABORAIS: A ANÁLISE DA
DISPENSA POR JUSTA CAUSA POR USO INDEVIDO DAS REDES SOCIAIS**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Faculdade de Direito de Vitória,
como requisito parcial para aprovação na
disciplina Projeto de Conclusão de Curso.
Orientadora: Profa. Dra. Francisca Jeane
Pereira da Silva Martins.

Aprovado em ___ de _____ de _____.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra. Francisca Jeane Pereira da
Silva Martins
Orientadora

Professor examinador
Faculdade de Direito de Vitória

Professor examinador
Faculdade de Direito de Vitória

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, que com sua fé inabalável, me mostrou desde muito cedo que eu era capaz e que tudo é possível e alcançável se tivermos determinação e confiança em nós mesmos.

Aos meus filhos e meu marido por toda a paciência, carinho e atenção que me dispensaram durante essa grande jornada que tem sido a faculdade, onde muitas vezes fui ausente, mas que estiveram sempre ao meu lado.

Aos meus amigos Diego e Lavínia, que estiveram ao meu lado desde o primeiro semestre, e foram responsáveis por eu chegar ao fim do curso. Agradeço aos momentos que compartilhamos, onde muitas vezes sofremos, tivemos medo, mas também pelas inúmeras gargalhadas que demos, porque afinal tudo fica mais leve com parceira e bom humor.

À minha amada professora e orientadora, que me mostrou um Direito do Trabalho completamente diferente daquilo que eu conhecia, me permitindo uma mudança de paradigmas. Obrigado pela fé que depositou em mim, mesmo nos momentos que vacilei.

RESUMO

O problema investigado neste trabalho é apresentado a partir do seguinte questionamento: como o empregador pode, no exercício do poder regulamentar, coibir condutas extralaborais de seus empregados nas redes sociais, comprometedoras da imagem da empresa, sem ferir o preceito fundamental da liberdade de expressão? A resposta será construída ao longo dos capítulos. No primeiro, será demonstrado o impacto que as novas tecnologias vêm causando no ambiente de trabalho e em como trabalhador e empregado estão vivenciando uma nova dinâmica que desafia suas atribuições. No segundo, confrontam-se os limites da liberdade de expressão do empregado e a validade da demissão por justa causa. Por fim, no terceiro, são apresentadas algumas hipóteses de soluções para amenizar o embate entre o exercício do poder regulamentar patronal e a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais. A conclusão decorre da análise dos artifícios empregados por algumas empresas e instituições, que fornecem uma forma de equilibrar o conflito entre direitos fundamentais que guia parte do que foi analisado: a construção de um manual de boas práticas que fornece segurança para o empregado e para o empregador, orientando sobre o uso das redes sociais e definindo limites que são essenciais para a manutenção da relação entre ambos.

Palavras-chave: Liberdade de expressão; Direitos da personalidade; Redes sociais; Manual de boas práticas; Ponderação de princípios.

ABSTRACT

The problem investigated in this work is presented based on the following question: how can an employer, in the exercise of regulatory power, prevent extra-work conduct by its employees on social media, which compromises the company's image, without violating the fundamental precept of freedom of expression? The answer will be constructed throughout the chapters. In the first, the impact that new technologies have been having on the work environment and on how workers and employees are experiencing new dynamics that challenge their responsibilities will be demonstrated. In the second, the limits of the employee's freedom of expression and the validity of dismissal for just cause are confronted. Finally, in the third section, some possible solutions are presented to alleviate the conflict between the exercise of employer regulatory power and the employee's freedom of expression on social media. The conclusion arises from the analysis of the devices used by some companies and institutions, which provide a way of balancing the conflict between fundamental rights that guides part of what was analyzed: the construction of a manual of good practices that provides security for the employee and the employer, providing guidance on the use of social networks and defining limits that are essential for maintaining the relationship between them.

Keywords: Freedom of expression; Personality rights; Social media; Good practices manual; Consideration of principles.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO	10
1.1 OS REFLEXOS DA CONECTIVIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO	11
2 USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO: PODER DISCIPLINAR PATRONAL X LIBERDADE DE EXPRESSÃO	17
2.1 OS PODERES DO EMPREGADOR	18
2.2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	21
3 PODER REGULAMENTAR PATRONAL: CONSTRUINDO NORMAS EMPRESARIAIS PARA O USO DAS REDES SOCIAIS	25
3.1 O PODER PATRONAL DE ELABORAR NORMAS INTERNAS	27
3.2 NORMAS EMPRESARIAIS PARA O USO DAS REDES SOCIAIS: SISTEMATIZAÇÃO DE UMA PROPOSTA	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

As grandes mudanças tecnológicas se desencadearam durante o século XX, gerando significativo impacto no início do século XXI, o que proporcionou um cenário de hiperconectividade e fluxo informacional na sociedade como um todo. Esse fluxo se tornou ainda mais intenso com o advento da pandemia da Covid-19, a qual promoveu um novo cenário de conectividade, posto que as relações sociais, de trabalho, de estudo e até mesmo de interação estavam concentradas em um único meio: na Internet.

De acordo com os dados do Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação – CETIC.BR (2021), a pandemia intensificou o uso de tecnologias digitais no Brasil, passando de 71% (setenta e um por cento) dos domicílios com acesso à internet em 2019, para 83% (oitenta e três por cento) no ano de 2020, o que corresponde a 61,8 milhões de domicílios com algum tipo de conexão à rede.

Nessa mesma linha, o Global Overview Report de 2022, relatou que no século XX a internet era utilizada por aproximadamente 5 milhões de pessoas, sendo que, ao analisar o ano de 2020, as redes sociais aumentaram em meio milhão de utilizadores e, em 2021, cresceram mais de 10% (dez por cento), se comparado aos crescimentos exponenciais dos últimos anos.

Nesse cenário, com o crescente acesso e utilização das redes sociais, há também uma crescente preocupação com as consequências das postagens quando associadas às relações de trabalho. Isso porque, no contexto da Era da Informação, uma das ferramentas que proporciona uma ampla troca de ideias e interesses são as redes sociais. Por meio delas, os indivíduos promovem discussões, compartilham a rotina do dia a dia, manifestam opiniões e interesses e podem interagir em qualquer lugar e a qualquer momento, promovendo, portanto, uma troca de conhecimento e fazendo uso do seu direito à informação e à liberdade de expressão (LÉVY, 1999).

Assim, conforme explana Oliveira (2018), com a popularização da internet e o acesso às redes sociais, tais como Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, TikTok, as

relações interpessoais tornaram-se ainda mais céleres e dinâmicas, o que causou grande impacto nas relações de trabalho e seus dissídios propostos junto à justiça especializada, uma vez que essas redes sociais tem servido largamente de prova, tanto para empregadores como para empregados, sendo tema latente nos tribunais, nas mais controvertidas matérias.

O empregador, portanto, passa a enfrentar o desafio de averiguar manifestações que podem exceder àquilo que se depreende como razoável nas redes sociais, tendo em vista que o conteúdo que é veiculado pelo seu empregado pode afetar diretamente a imagem de seu negócio. Importante destacar que, como pessoa jurídica, a ofensa à honra e a boa-fama pode implicar diretamente em como os clientes e fornecedores realizam tratativas e firmam contratos com essas empresas.

A preocupação é cada vez maior porque, como aduzido, o fenômeno das redes sociais provoca em toda a sociedade a tendência de se mover de forma conectada. Como efeito disso, a imagem que um empreendimento possui nas redes é essencial para o deslinde da atividade econômica – os internautas são capazes de rechaçar ou incentivar o consumo de certas marcas, por exemplo, em redes como o *Twitter*, *Facebook* e *Instagram*.

Nesse panorama, de lado diametralmente oposto está a liberdade de expressão do trabalhador. É preciso considerar que, ainda que o trabalhador esteja vinculado ao empregador por meio da relação de emprego, ele não está adstrito a pensar e agir somente da forma que agrada a seu patrão. Nessa toada, averiguar quais manifestações excedem, de alguma forma, aquilo que se considera adequado e se as manifestações foram desarrazoadas e prejudiciais passa por certo controle sobre a vida íntima do empregado.

Assim, a progressão desses dissídios desencadeia discussões a respeito de quais medidas podem ser tomadas ou ajustadas no contrato de trabalho para que haja uma mitigação dessa problemática. As decisões tomadas pelo Poder Judiciário não são uníssonas, de modo que a análise da jurisprudência nos casos concretos precisa de ponderação, que é elemento essencial para solucionar confrontos entre direitos fundamentais.

A liberdade de expressão do trabalhador – como de qualquer outro cidadão – é elemento resguardado e protegido constitucionalmente. O que faz com que a Justiça do Trabalho tenha que sopesar esse direito em relação aos direitos da personalidade do trabalhador, assegurados de igual maneira pela Constituição de 1988 e, de forma infraconstitucional, pelo Código Civil de 2002.

O trabalhador, ao emitir certos posicionamentos ou publicar certas atitudes através de conteúdos de mídia – fotos, vídeos - em redes sociais e colocar o empregador em situação vexatória, faz surgir a possibilidade do uso dos poderes fiscalizatório e disciplinar. Ressalta-se que a liberdade de expressão, direito que é inerente à existência do Estado Democrático de Direito, não deve e não pode sofrer violações a qualquer custo.

O empregador, ao fazer uso dos seus poderes para coibir comportamentos vexatórios, ofensivos e inadequados por parte do empregado, precisa observar certo crivo de relevância do que foi exposto – segredos da empresa, ofensas aos superiores hierárquicos ou até mesmo a outros empregados são exemplos de comportamentos que podem ensejar a dispensa por justa causa – por motivo relevante e de maneira motivada.

Desta forma, claro o cenário de extrema insegurança jurídica que pauta atualmente as relações de emprego, no que diz respeito aos danos causados pelos excessos cometidos nas redes sociais e ao uso do poder disciplinar sendo reconhecido pelo Poder Judiciário ora como adequado para frear esses episódios e ora como inimigo da liberdade de expressão do trabalhador, faz com que os envolvidos na relação de emprego estejam cada vez mais propícios ao conflito.

Ante o exposto, importa ponderar de que forma pode ser amenizado o embate entre o exercício do poder regulamentar patronal e a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, para que, desta forma, se passe a analisar como seria possível alterar o contrato de trabalho para ser mais funcional e apaziguador nestas ocorrências.

1 AS NOVAS TECNOLOGIAS E O MUNDO DO TRABALHO

Ao abordar qualquer mudança ocorrida na sociedade, é necessário analisar os acontecimentos históricos contextuais que lhes servem de suporte. Assim, a análise das relações de emprego no *status quo* não consegue ser dissociada das mudanças provocadas pelo advento das novas tecnologias da informação e comunicação – que acabou por promover uma nova maneira de interação social e que, no mundo moderno, significa o compartilhamento de informações e dados de maneira veloz e instantânea.

As redes sociais podem ser consideradas como o maior fruto da chamada Revolução Técnico-Científico-Informacional, ou, Terceira Revolução Industrial, ocorrida na metade do Século XX, em torno da década de 70. O avanço das telecomunicações fez surgir no mundo uma intensa vontade de estar constantemente abastecido do máximo de informações – isso inclui o compartilhamento dos próprios pensamentos, que agora não são mais compartilhados apenas em conversas cotidianas ou, em obras intelectuais, mas em meios mais voláteis, a partir da inserção em uma rede mundial de computadores – a internet.

Como um fenômeno de amplo espectro, por óbvio, essa mudança teve repercussões em todos os âmbitos da vida humana. Com as relações de emprego, não poderia ser diferente. A possibilidade de compartilhar a rotina, as opiniões e desabafos com inúmeras pessoas está posta, assim como a necessidade do indivíduo de se manter conectado.

Ainda que seja mais fácil individualizar condutas humanas, as empresas, enquanto pessoas jurídicas, também foram atingidas por esse *boom* tecnológico, de forma que a presença nas redes sociais, assim como a visibilidade que possuem nesses meios de comunicação, se torna extremamente importante, senão essencial, para o sucesso de suas atividades.

1.1 OS REFLEXOS DA CONECTIVIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

É comum a exposição por parte dos consumidores diante de eventos similares aos chamados “*exposeds*”, que podem ser definidos como exposições ou denúncias promovidas na internet, que começaram sendo utilizadas para denunciar crimes de abuso sexual, mas que se popularizaram e são empregadas para expor quaisquer comportamentos considerados controversos ou ofensivos ao denunciante (FIORENTIN; BRESSAN; BOLESINA, 2021).

Acerca disso, Fiorentin, Bressan e Bolesina (2021, p. 98) afirmam:

A prática consiste na exposição de fatos/acometimentos que expõem crimes ou comportamentos questionáveis, colocando em debate os limites entre a liberdade de expressão de quem vai relatar o acontecimento e o direito à privacidade da parte exposta no fato narrado.

Essa prática é só uma de inúmeras que promovem situações de insegurança jurídica para empregados e empregadores e constitui o que se pode chamar de um verdadeiro “tribunal da internet”. Destaca-se que não se discute a importância de rechaçar práticas que constituam ofensas a direitos, mas a condução mais adequada da resolução de um conflito é sempre através dos meios competentes, sob a pena de retornar a sociedade à autotutela.

Por outra perspectiva, existem também comportamentos inadequados por parte dos empregados que são expostos nas redes sociais. A exemplo disso, em São Paulo, uma profissional de enfermagem postou vídeos no TikTok em que aparece, acompanhada de outros colegas, simulando atos sexuais. O vídeo foi gravado dentro do hospital e motivou a demissão por justa causa da trabalhadora em questão. Nesse caso, a 18ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a dispensa por justa causa da auxiliar de enfermagem, conforme notícia veicula do site do próprio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2022).

Em outra situação, que ocorreu em Itajaí - Santa Catarina, uma fisioterapeuta neonatal, gravou vídeo fazendo uma coreografia com um recém-nascido no bolso de seu jaleco. Segundo contam notícias do jornal G1 (2023) e O Globo (2023), o infante

estava na UTI neonatal do hospital e o vídeo acabou causando muita revolta na genitora da criança, que se encontrava em um momento de fragilidade.

Como bem ilustra o primeiro caso, essas situações constituem verdadeiros conflitos entre empregador e empregado, resultando em dispensa por justa causa e cessão do vínculo trabalhista em decorrência do compartilhamento de informações inapropriadas nas redes sociais, que acabam por constituir verdadeira ofensa à imagem e à honra do empregador.

Nesse ponto, Monteiro (2015, p. 17) pontua que

Qualquer que seja o tipo de utilização que se faz das redes sociais, é importante ter cautela com as publicações, com a revelação de demasiadas informações ou aspectos importantes. Damos conta de vários problemas surgidos no âmbito laboral por força da utilização das redes sociais – desde trabalhadores que as usam como forma de crítica à empresa, aos superiores hierárquicos, aos colegas, à sua atividade laboral, à prova de falsas declarações relativas a faltas, entre outras coisas.

Essa faceta da “grande virada” promovida pela inserção das redes de compartilhamentos precisa ser observada com cautela, haja vista a possibilidade de punições que podem ser promovidas pelo empregador, inclusive, com previsão na CLT, conforme as disposições das alíneas “j” e “k” do art. 482 que preveem ato lesivo da honra ou da boa fama praticado pelo empregado contra outras pessoas ou contra o empregador como motivos para justa causa.

Ainda, do dispositivo supramencionado se extrai que, apesar de dotado de personalidade jurídica, o empregador pode sofrer danos à sua imagem, o que, traduz-se na possibilidade de a pessoa jurídica ter suas atividades econômicas afetadas, assim como prejudicados seus relacionamentos com clientes e fornecedores por atos difamatórios e lesivos praticados por seus empregados nas redes sociais. Esse entendimento também pode ser fundamentado no art. 52 do Código Civil, que estabelece que serão aplicados, no que couber, às pessoas jurídicas, a proteção dos direitos da personalidade.

Martins e Fabriz (2018) nos ensinam que à pessoa humana, quando situada no cenário da relação de trabalho, é amparada por um rol de direitos fundamentais,

dentre eles o direito ao trabalho. Nesse mesmo sentido, Bussinger e Mello (2021, p. 442) afirmam que o Direito do Trabalho é imprescindível para o desenvolvimento de uma sociedade e que, dar efetividade e eficácia a esses direitos é imprescindível para materializar o princípio da dignidade humana, protegido constitucionalmente. Veja-se:

O Direito do Trabalho figura entre os direitos sociais, sendo esse completamente essencial para o desenvolvimento de uma sociedade. A garantia de eficácia e efetividade desses direitos, por meio do cumprimento das normas e regulamentações, dispostas no ordenamento jurídica, e de uma atuação positiva pelo Estado se faz imprescindível para que haja o efetivo cumprimento da previsão constitucional do direito à dignidade da pessoa humana acima mencionada.

Logo, de maneira equidistante à proteção do empregador, e no mesmo plano constitucional, está a liberdade de expressão e manifestação, que protege todos os cidadãos desta nação, mas, que, notadamente, apesar de ser basilar do Estado Democrático de Direito, não é princípio absoluto, assim como não é nenhum outro.

Nesse sentido, pontuam Andrade, Pinto e Machado (2022, p. 98), que a possibilidade de flexibilização desses direitos existe exatamente porque eles são direitos fundamentais, pois “estes não são garantidos de forma absoluta e ilimitada, devendo ceder quando em conflito com outros direitos fundamentais com o objetivo de garantir a máxima eficácia possível para os direitos em confronto”.

Diante disso, em situações como essa, isto é, de conflitos de direitos fundamentais, deve ser aplicado o princípio da proporcionalidade, por meio do qual pondera-se o principal direito tutelado no litígio, tendo em vista que a celebração do contrato de trabalho não deve implicar na privatização dos direitos constitucionalmente consagrados. Para isso, complementa Mello (2014, p. 16):

A celebração de um contrato de trabalho não implica em modo algum a privação para o empregado dos direitos que a Constituição reconhece a todos os cidadãos. É preciso equilíbrio e limitações recíprocas para ambas as partes do contrato de trabalho. Daí a ressalva de que qualquer restrição aos direitos fundamentais dos trabalhadores tem que ser justificada, adequada e proporcional.

Reis (2001) corrobora que o trabalhador mantém os direitos, liberdades e garantias de que é titular e que são inseparáveis da sua condição de pessoa, os quais terão

apenas de adaptar-se ao elemento subordinação jurídica, cujas exigências, designadamente de colaboração, de lealdade e de boa fé, não podem, em nome da autonomia contratual e empresarial, impor-se em todo e qualquer caso, designadamente, quando entrem em conflito com o núcleo essencial desses direitos.

Entretanto, destaca-se que, ao afetar a credibilidade do empregador ou comprometer a rotina de trabalho, surge para o empregador a possibilidade de extinguir o contrato de trabalho, imputando ao obreiro ato faltoso como consequência direta de situações tais como as expostas abaixo, conforme Graminho e Ferreira (2020, p. 47):

- a. Comportamentos inadequados que não combinam com os valores e princípios da empresa, como manifestar preconceito, desrespeitar pessoas, aparecer em fotos com trajes inadequados;
- b. Envolvimento em discussões com outras pessoas nas redes sociais, que acabam em ofensas e troca de insultos de ambos os lados;
- c. Uso de blogs pessoais para expressar ideias e publicar críticas ou opiniões polêmicas, que vão contra o senso comum.

Sobre isso, algumas importantes considerações devem ser feitas. Monique Bertotti (2014) ensina que, o empregado, como subordinado da relação de emprego, está submetido ao poder diretivo do empregador e, como é impossível separar o trabalho do homem que o presta, a visão posta pela CLT é do empregado como parte mais fraca desta relação.

O poder diretivo, no entanto, não deve ser entendido como o poder absoluto do empregador, como nos ensinam Braz e Pompeo (2017), existem limitações a este poder justamente para que se evitem abusos, portanto, as punições que eventualmente podem ser aplicadas em nome deste poder devem ser fundamentadas.

Esse também é o entendimento de Jorge Neto e Cavalcante (2018, p. 330):

Toda e qualquer medida disciplinar deve ser condizente com o bom-senso, não podendo haver extravasamento desse poder disciplinar. A medida punitiva há de ser coerente com atitude ou fato. Não havendo essa coerência por parte do empregador, o empregado possui o direito de discutir em juízo o excesso dessa penalidade, pleiteando sua nulidade e o ressarcimento dos eventuais prejuízos pecuniários. Apesar do reconhecimento quanto ao direito de punição do empregador, é razoável pensar-se em uma limitação a esse poder punitivo.

Nesse ínterim, ao se analisar informações ou comportamentos expostos nas redes, deve-se fazer um juízo de relevância sobre o que foi exposto – isto é – se foram segredos da empresa, publicações ofensivas aos colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, bem como o contexto e a forma de exposição dessas opiniões se originaram, já que a demissão por justa causa faz com que o trabalhador perca alguns direitos - receberá apenas o saldo do salário e as férias vencidas, deixando de fazer jus a férias e 13º proporcionais. Além disso, não tem direito à multa do FGTS, nem à indenização relativa ao aviso prévio.

De igual sentido, é imprescindível observar que o princípio da proteção trazido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – porque, como dito anteriormente, a concepção histórica é que o empregado, por estar subordinado, é parte mais fraca da relação de emprego - faz com que o empregador esteja sempre em situação de insegurança ao aplicar punições.

Afinal, como deve se portar o empregador ao observar os comportamentos que fazem referência à sua atividade, mas que, como estão postas na rede social particular do empregado, constituem liberdade de expressão deste?

Ainda neste ponto, existem casos em que não necessitam ser proferidas palavras ou veiculadas imagens. Explica-se: a modernização dos mecanismos interativos nas redes sociais é quase que diário – a disposição dessas redes é se mostrar como um verdadeiro painel de emoções e manifestações, e, assim, existem *likes*, *emojis* e diversas outras figuras que são utilizadas para representar o que os usuários sentem e pensam.

Esse é mais um dos pontos de tensão criado pelas redes sociais, que deixa o empregador em situação extremamente delicada, pois, em tese, um simples *emoticon* não seria capaz de produzir grandes repercussões. Contudo, ao analisar o significado atribuído pelas redes sociais a estes comportamentos, indubitavelmente, não há como dissociá-los de significado.

Vale a exemplificação: João Trabalha na Empresa “Vende Tudo LTDA” – informação que consta no seu perfil no Facebook – e, ao se deparar como uma reportagem

produzida pelo “Jornal Nossa Gente” em homenagem aos 15 anos da empresa, reage com emoticons bravos e que representam náusea. Sua conduta deve ser ignorada pelo empregador? Ou, ainda, deve ser protegida sob o prisma do direito absoluto à liberdade de expressão?

A reflexão mostra-se extremamente relevante para compreender a volatilidade característica das redes sociais também à relação de emprego. Ademais, é de se pontuar que, os impactos da “era das comunicações instantâneas” não são fictícios ou que se limitam ao mundo virtual – inúmeras demandas passaram a ser levadas ao Poder Judiciário para que o conflito empregado *versus* empregador promovido pelo intenso uso de redes sociais fosse resolvido.

Neste ponto, importante ressaltar que o Direito não é, de forma alguma, anterior a sociedade – é, em verdade, resultado dela e dos hábitos, costumes, contextos que a fundam e a resposta a estes novos conflitos deve se pautar nos direitos já garantidos constitucionalmente e na busca pelo equilíbrio.

A conectividade nas relações de emprego, com um enfoque claro e relevante na liberdade de expressão, precisa ser abordada de forma que não se crie para o empregado o ônus de ter que ser tolhido da vontade de se expressar que é inerente à condição humana. Por outro lado, é imprescindível que as ponderações realizadas sejam dotadas de isonomia – levando em consideração que, ao ter sua honra e imagem lesada, um empregador pode ter toda a sua atividade econômica empresarial prejudicada por reações dos consumidores/fornecedores ao que foi veiculado por um empregado de maneira inadequada.

A parametrização das decisões nesses conflitos precisa ser pautada na coerência que vem do reconhecimento do poder disciplinar do empregador como meio possível de reprimir condutas que lhe sejam ofensivas, desde que o faça justificadamente e sobre atos relevantes.

2 USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO: PODER DISCIPLINAR PATRONAL X LIBERDADE DE EXPRESSÃO

As novas tecnologias proporcionam, na atualidade, uma nova ferramenta que auxilia e se adapta às mais diversificadas realidades, a fim de promover mais acesso às informações e dinamismo para a sociedade, uma vez que geraram novas visões no que tange às perspectivas econômicas, sociais e políticas. Segundo Rodrigues e Barros (2015), o desenvolvimento das tecnologias e da internet oportunizou às empresas a sua utilização como forma para desenvolver os meios de produção e gerar maior eficiência para as suas atividades.

Nesse mesmo sentido, de acordo com Bustillo e Nascimento (2017), as novas tecnologias promoveram tanto alterações quanto impactos nas relações pessoais e profissionais, principalmente, por meio das redes sociais enquanto instrumentos de conexão que possibilitam a propagação de pensamentos e opiniões.

Para Campello, Verbicaro e Maranhão (2020), a sociabilidade humana por meio das redes sociais, a qual é conectada, imediatista, instantânea e constante, atinge a toda sociedade. Entretanto, além disso, reflete também nas relações de emprego, seja pelo fato de o empregado fazer uso do celular no horário do trabalho ou por ele permanecer conectado ao seu empregador para além dos muros da empresa e da sua jornada normal de trabalho. Esse segundo aspecto permite que essa relação se estenda, também, para um pernicioso monitoramento da vida privada e de opiniões pessoais, descambando para o arbítrio.

Dessa maneira, deve ser compreendido que as redes sociais, como Facebook, Instagram, Twitter, Tik tok, dentre outras, correspondem a uma extensão da vida do indivíduo, onde todos postam em tempo real tudo o que fazem, o que comem, onde estão, para onde vão, numa constante exposição, abrindo mão, de certa forma, de sua privacidade para que, em tempo real, seus amigos saibam tudo o que está acontecendo em sua vida (MONTEIRO, 2015).

A extensão da vida do empregado por meio das redes pode também afetar as relações laborais, já que se torna mais fácil obter informações a seu respeito, suas opiniões e

hábitos, conforme Monteiro (2015), o que gera uma linha tênue entre a fronteira da vida pessoal e profissional desse trabalhador.

Assim, faz-se necessário a análise dos poderes do empregador e de sua interferência na vida de seus empregados, mediante o uso das redes sociais. Isso porque, a virtualização dos grupos sociais, também, invadiu o campo laboral e, na mesma proporção em que trouxe inúmeras possibilidades de facilitar a comunicação e a execução do trabalho, acarretou diversas situações que colocam em confronto dois pontos importantes num contrato de emprego, a liberdade de expressão do empregado e o limite dos poderes do empregador.

2.1 OS PODERES DO EMPREGADOR

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 2º, “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige pessoal de serviços”. Por sua vez, o art. 3º, dispõe que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A dependência, ora mencionada no art. 3º da CLT, faz referência à subordinação jurídica. De acordo com Delgado (2019), o poder empregatício condiz com um conjunto de prerrogativas asseguradas pelo ordenamento jurídico, concentradas na pessoa do empregador, no que tange o contexto da relação laboral. Portanto, corresponde a um conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

Este fenômeno do poder está presente em qualquer relação minimamente constante entre duas ou mais pessoas, até mesmo como um elemento central dessa relação (DELGADO, 2019). Para Leite (2011), quanto maior o poder do empregador na relação empregatícia, maior a sua responsabilidade no tocante às lesões sofridas pelos seus empregados em seus direitos fundamentais, em decorrência da relação de emprego.

Por sua vez, Nascimento (2003) discorre que sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador não tem direitos sobre a pessoa do mesmo, mas, sim, sobre o modo como a atividade é exercida. Logo, não deve haver uma distorção dos poderes e das suas responsabilidades. Nesse sentido, de acordo com Delgado (2019), há quatro espécies de poderes inerentes ao empregador, sendo elas: o poder diretivo, o poder regulamentar, o poder fiscalizatório e o poder disciplinar.

O poder diretivo corresponde a uma prerrogativa do empregador de organizar a estrutura interna, por meio da definição dos processos laborais, métodos e orientações relacionadas à prestação de serviços, bem como no tocante ao processo de trabalho adotado, aos cargos, funções, horários, estrutura jurídica e orientações diárias em relação à prestação de serviços (DELGADO, 2019). Assim, por meio das atribuições deste poder, compreende-se que as novas tecnologias trouxeram ao empregador a necessidade de adaptar as técnicas laborais além do espaço físico, englobando também os espaços virtuais. No entanto, cabe destacar que a vida privada do empregado, seus costumes, amizades, ideias, orientação sexual, opiniões, crenças religiosas, convicções políticas e liberdade sindical, estão fora da incidência do poder diretivo do empregador (BARROS, 2007).

O poder regulamentar, conforme expõe Delgado (2019), é uma prerrogativa de determinar normas gerais que devem ser seguidas nos espaços de desenvolvimento da atividade empresarial. A instrumentalização do poder de organização possibilita a fixação de regras a serem observadas no ambiente de trabalho, manifestadas em forma de regulamentos, avisos, circulares, ordens de serviços e outras formalizações escritas.

O poder fiscalizatório, por sua vez, é uma forma de manifestação de poder diretivo, tal poder continua a realizar-se, transformando-se em poder de controle, pela vigilância sobre a efetiva e regular atuação, seja da organização do trabalho estabelecida, seja pelas funções confiadas a cada prestador individualmente. No entanto, a prerrogativa de fiscalizar e controlar o desenvolver das atividades prestadas no ambiente laboral não é absoluta. Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou

cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha de modo empregatício no país (DELGADO, 2019).

O poder disciplinar corresponde às faculdades punitivas do empregador sob o empregado, em razão de descumprimentos de obrigações regulamentares e contratuais (DELGADO, 2019). Para tanto, compreende-se que o poder disciplinar está estritamente relacionado aos limites dos poderes do empregador sobre o empregado, por meio do exercício e das suas condutas diante das obrigações.

Segundo Cassar (2017), a legislação, a jurisprudência e a doutrina põem a salvo quatro espécies de punição, sendo elas, advertência, multa, suspensão e a justa causa. A advertência é a sanção disciplinar mais branda admitida no ordenamento, ela pode ser oral ou escrita e tem como objetivo punir faltas leves e reprimir que aconteçam novamente. Já a suspensão é uma espécie de punição mais grave do que a advertência, entretanto mais branda do que a multa, sendo uma intermediária, pois também é mais leve do que a justa causa. Assim, considera-se suspensão o empregador pode suspender o empregado quando este praticar faltas mais graves. Por fim, a justa causa é a sanção disciplinar mais grave, ou seja, é a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por esse motivo. Portanto, torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego (CASSAR, 2017).

A CLT, no artigo 482, apresenta um rol de atos faltosos, aptos a justificar o exercício do poder disciplinar, permitindo ao empregador a aplicação da justa causa. Veja-se (BRASIL, 1943):

- 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.

Embora a legislação trabalhista imponha obrigações tanto ao empregador quanto ao empregado, este não deve seguir determinadas condutas que coloquem a salvo à sua dignidade, bem como direitos fundamentais inerentes à sua pessoa. De acordo com Lewicki (2003), não se pode permitir que o advento das novas tecnologias provoque o aviltamento dos direitos humanos fundamentais, como o direito à intimidade e privacidade dos empregados, em decorrência do excesso de fiscalização do empregador, de modo que não pode restringir o direito fundamental à liberdade de expressão do empregado nas suas redes sociais.

2.2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

A Constituição de 1988 garante a liberdade de expressão em seu art. 5º, IV, ao assegurar que “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”. Desse modo, deve-se compreender que a garantia da liberdade de expressão como direito fundamental é essencial para a dignidade do indivíduo e para a estrutura democrática do Estado de Direito.

De acordo com Chequer (2011, p. 15),

O reconhecimento da posição preferencial decorre da centralidade da liberdade de expressão enquanto garantia institucional constitutiva da democracia brasileira. Com efeito, não existe democracia, quer sob um viés estritamente procedimental, quer sob uma perspectiva substantiva, sem um sistema amplo de liberdade de expressão. Isso não significa, contudo, uma hierarquia rígida ou definitiva entre os princípios e valores constitucionais. A liberdade de expressão não é absoluta - como de resto, nenhum direito o é - podendo ceder lugar a outros princípios e valores. A adoção da teoria ampla, no entanto, o ônus argumentativo do intérprete, que deverá apresentar razões bastante robustas - tanto substantivas, quanto procedimentais - para justificar a restrição às liberdades de expressão e de imprensa, e ao direito à informação.

A liberdade de expressão não é um direito apenas garantido no prisma de ordenamento brasileiro, mas com destaque no ordenamento jurídico internacional, pois a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em 1953, estabeleceu, no art. 10, parágrafo 1º, que:

[...] toda pessoa tem direito à liberdade de expressão. Esse direito compreende a liberdade de receber ou de comunicar informações ou ideias, sem que se possa haver ingerência da autoridade pública e sem consideração de fronteiras. O presente artigo não impede os Estados de submeterem as empresas de radiodifusão, cinema ou televisão a um regime de autorização (Convenção Europeia dos Direitos do Homem, 2010).

Também foi estabelecido como direito na Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de San José da Costa Rica, em 1969, no seu artigo 13, o qual discorreu que (BRASIL, 1992):

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e ideias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha.

Segundo Tôrres (2013), na ordem jurídica contemporânea, a liberdade de expressão consiste, em sentido amplo, num conjunto de direitos relacionados às liberdades de comunicação, que compreende: a liberdade de expressão em sentido estrito (ou seja, de manifestação do pensamento ou de opinião), a liberdade de criação e de imprensa, bem como o direito de informação.

Para Robert Alexy (2001), o direito de liberdade de expressão deve ser entendido como princípio constitucional, norteador da hermenêutica jurídica. Corrobora Marques (2018) ao explicar que os direitos fundamentais, dotados de alta carga principiológica, constituem-se com o escopo de materializar a dignidade da pessoa humana, independente do caráter preponderantemente público ou privado das relações em análise, uma vez que se verifica uma verdadeira relação simbiótica, dialógica e dialética entre as esferas públicas e privadas, que implica na reconstrução da própria delimitação de conteúdo do Direito Privado.

Assim, conforme expõe Fernandes (2011, p. 279),

Para a doutrina dominante, falar em direito de expressão ou de pensamento não é falar em direito absoluto de dizer tudo aquilo ou fazer tudo aquilo que se quer. De modo lógico-implícito a proteção constitucional não se estende à ação violenta. Nesse sentido, para a corrente majoritária de viés axiológico, a liberdade de manifestação é limitada por outros direitos e garantias fundamentais como a vida, a integridade física e a liberdade de locomoção. Assim sendo, embora haja liberdade de manifestação, essa não pode ser usada para manifestação que venham a desenvolver atividades ou práticas ilícitas (antissemitismo, apologia ao crime etc...).

Quando analisada sobre o prisma das relações laborais na era tecnológica é essencial compreender que essa relação sobretudo deve ter como base a dignidade do trabalhador. Para Chaves Jr (2009), as relações de emprego não devem excluir os direitos fundamentais inerentes ao cidadão-trabalhador, pois estes são os mais vulneráveis às violações de direitos humanos e direitos fundamentais. Assim, é compreender que o empregado não renuncia a seus direitos fundamentais ao ingressar no ambiente real ou virtual da empresa.

O direito à liberdade de expressão é uma norma de eficácia plena e aplicabilidade imediata, a qual desde a entrada em vigor da Constituição, produz, ou tem possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações, que o legislador constituinte, direta ou indiretamente, quis regular. Isso significa que não depende de legislação posterior para que possa operar de forma integral e não pode sofrer restrições por parte do legislador infraconstitucional, mas pode ter seus interesses regulados, quando necessário (NOVELINO, 2012). Diante do exposto, o uso das redes sociais não deve servir como meio para ferir a privacidade dos empregados, nem como instrumento para validar condutas injustificadas do empregador.

Nesse sentido, Monteiro (2015) expõe que fora do tempo e do local de trabalho, o trabalhador é livre nos seus comportamentos, o que, regra geral, determina não constituir infração disciplinar e a impossibilidade de o trabalhador sancionado disciplinarmente, por comportamentos externos à empresa ainda que desonestos, errados, imorais ou socialmente inaceitáveis que não tenham qualquer ligação com a empresa ou com o empregador.

Assim, a liberdade de expressão do empregado, adaptada à pluralidade de formas de desenvolvimento dos direitos e sua manifestação acaba por ampliar a dimensão

subjetiva de liberdade, o que permite maior possibilidade de exteriorização, por parte do indivíduo, de sua opinião, razão pela qual a liberdade de expressão torna-se instrumento das demais liberdades. Desse modo, pode-se dizer que a preservação do direito de liberdade de expressão do empregado, dentro dos limites legais, é importante para a preservação e progresso do ambiente laboral saudável (MELLO, 2015).

Isso porque, com a tutela de crítica pelo empregado, o ordenamento jurídico trabalhista garante um específico aspecto da liberdade de expressão de pensamento, essencial para uma dialética democrática, uma vez que a liberdade de expressão é um direito fundamental consagrado na carta magna que constitui cláusula pétrea, conforme art. 60, §4º, da CRFB/88.

Deste modo, o exercício do direito à liberdade de expressão não pode ser cerceado pelo Estado ou por particulares, neste caso, empregador, visto que, como Sankievicz (2010) discorre, a liberdade de expressão protege ao menos quatro valores interdependentes, a saber: autonomia individual, a melhora do conhecimento e a busca da verdade, a participação nas decisões políticas por todos os membros da e comunidade e a garantia de uma sociedade mais estável e tolerante.

De acordo Cruz (2016), um contrato de trabalho não pode ser visto como um instrumento de viabilização de atos que coloquem em risco os avanços conquistados pela humanidade. Ao contrário, deve servir como um elemento capaz de assegurar certa estabilidade social, à medida que leva as partes envolvidas a se comprometerem a obedecer às normas vigentes, respeitando-se o patamar civilizatório mínimo já alcançado.

Nesse cenário, pode-se aferir que os direitos e liberdades assegurados ao ser humano não devem ser afastados quando este assume a posição de empregado. Para tanto, deve a liberdade de expressão ser um direito fundamental inerente ao ser humano enquanto indivíduo, mas também enquanto empregado nas relações de trabalho, de modo que não haja violação de direitos fundamentais em decorrência do poder disciplinar do empregador.

3 PODER REGULAMENTAR PATRONAL: CONSTRUINDO NORMAS EMPRESARIAIS PARA O USO DAS REDES SOCIAIS

Como aduzido anteriormente, o poder regulamentar do empregador é a possibilidade de que se instrumentalize a organização a que tem direito o empregador no que concerne à gestão de sua atividade. Neste sentido, esse poder deve ser analisado como uma das expressões do poder diretivo. Breve conceituação do autor Sérgio Pinto Martins (2023, p. 154) acompanha este entendimento, já que aduz que “dentro do poder de organização, está a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa”.

Assim, o empregador pode, através de normas internas positivadas no seu regulamento, produzir meios de informar, direcionar e evitar condutas excessivas por parte do empregado sem que isso signifique cerceamento de direitos e garantias inerentes ao funcionário.

Sobre isso, Campello, Verbicaro e Maranhão (2021) fazem importantes apontamentos. Os autores dissertam que não pode o regulamento tolher a liberdade de expressão do trabalhador, porque ele não tem poder de negociação diante do empregador. Logo, ainda que previsto contratualmente, não deve o direito do trabalho anuir com a limitação do direito fundamental à livre expressão. Veja-se (CAMPELLO; VERBICARO; MARANHÃO, 2021, p. 35):

Certamente, é lícito ao empregador elaborar código de conduta que fale sobre como o trabalhador deve se comportar ao fazer postagens relacionadas com a empresa e/ou utilizando símbolos, uniformes ou qualquer outra coisa que remeta ao patronato. Caso descumpra, pode ser apenado com base no ato de indisciplina ou insubordinação. Entretanto, não é lícito ao empregador estabelecer, previamente, como o trabalhador deve se comportar em relação à sua vida privada (incluindo postagens/opiniões políticas, fotos casuais em festas/viagens, vestimenta pessoal etc.), pois isto pode ferir de morte a vida privada, intimidade e liberdade de expressão asseguradas constitucionalmente, não comportando, pois, em linha de princípio, nessa situação, qualquer acionamento do poder empregatício punitivo. (CLT, art. 29).

Admitir que o empregador exerça grande influência sobre a vida do empregado suscita, no mínimo, ideias que só são compatíveis com fundamentos antidemocráticos, que cerceiam a liberdade de pensar do ser humano. Esses,

definitivamente não encontram sintonia com a Constituição Federal de 1988, nem com a Consolidação das Leis Trabalhistas.

Nesta esteira, George Orwell (2009) escreveu a famosa distopia “1984” em que, basicamente, trata das implicações de um poder regulamentar, ou seja, de uma forma específica de exercer o poder diretivo através de regulamentos e normas internas, que atua na subjetividade. Na obra, os trabalhadores se reportam ao “Bigbrother” em todos os momentos do dia, não só no trabalho, vivendo um estado constante de hipervigilância.

As implicações são diversas, mas a perda da autonomia, o descolamento da realidade, a apatia constante são traços trabalhados com intensa clareza pelo autor (ORWELL, 2009, p. 92):

Não era desejável que os proletas tivessem ideias políticas sólidas. Deles só se exigia um patriotismo primitivo, que podia ser invocado sempre que fosse necessário fazê-los aceitar horários de trabalho mais longos ou rações mais reduzidas. E mesmo quando eles ficavam insatisfeitos, como às vezes acontecia, sua insatisfação não levava a lugar nenhum, porque, desprovidos de ideias gerais como eram, só conseguiam fixar-se em queixas específicas e menores. Os grandes males invariavelmente escapavam a sua atenção. A vasta maioria dos proletas não tinha nem sequer uma teletela em casa.

Essa letargia imposta redundou em todos os campos da vida do trabalhador, ora denominado “*proletas*”. Não era adequado que esses trabalhadores possuíssem condições de pensamento individual, que amassem ou, até mesmo, que se alimentassem da mesma forma que aqueles que detinham o controle.

Esse, então, é o perigo do excesso. É o perigo da ausência de subjetividade, de submeter um corpo que já está dominado pela relação de trabalho e pressioná-lo para que caiba em uma moldura de valores que lhe são muito caros. Essa é, em suma, toda a temática de liberdade de expressão trabalhada durante este trabalho, que concedeu elementos suficientes para que se chegue à conclusão de que o poder diretivo não pode coibir a liberdade de expressão. Em verdade, precisam esses dois elementos encontrar forma de coexistir com o máximo de harmonia.

Sendo assim, formas de balizar a situação precisam ser criadas. Há quem sustente que o poder diretivo deve alcançar a esfera pessoal do trabalhador, fora dos limites do ambiente de trabalho, quando este comportamento for capaz de ferir de alguma forma aquilo que a empresa instituiu como valor explícito e, principalmente, quando os atos forem de encontro com a missão e os valores da empresa.

É o que defende Sérgio Ferreira Pantaleão (2022, n. p.):

Outras atitudes isoladas, que não estão relacionadas diretamente ao ambiente de trabalho, mas que ferem os limites do livre arbítrio, do bom senso, fazendo ligações diretas e contrárias aos princípios e ao código de conduta estabelecido pela empresa, pode ser motivo de desligamento, seja por justa causa (quando a atitude denegrir a imagem da empresa, afrontando seus princípios éticos e ao código de conduta), ou sem justa causa (quando a atitude afrontar os princípios da sociedade).

A crítica serve como contraponto perfeito à ideia de que todos os males serão causados caso o empregador utilize seu poder diretivo. Como fora mencionado no excerto supra, uma empresa é constituída por valores e normas de conduta que são apresentadas ao empregado até mesmo antes do ato da contratação. Esse patrimônio é imaterial, mas pode ser muito afetado por condutas inapropriadas.

3.1 O PODER PATRONAL DE ELABORAR NORMAS INTERNAS

Ao analisar uma conduta em que houve uso do poder diretivo por parte do empregador em relação à subjetividade do empregado, o contexto pode ser dado por esses valores explícitos. Em outras palavras, uma organização com ideias, princípios e normas bem delineadas já impõe algum limite à discricionariedade do poder diretivo.

Para conceber essa ideia é necessário não se perder do conceito de regulamentação como proteção. Explica-se: as previsões que são positivadas possuem sempre o condão de fornecer maior segurança àqueles que tutelam e aos que são tutelados. Isso porque não se está diante de um juízo de valor desarrazoado, mas diante de regras com condições, sanções, isto é, que fornecem certa previsibilidade e são, ao mesmo tempo, capazes de balizar os comportamentos de forma justa.

Sobre a possibilidade de limitar o poder diretivo através de normas internas (sendo, este uma manifestação do poder regulamentar), Marcos D'Angelo Faria (2022, p. 51) aduz que:

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.

O regulamento interno é o documento apto a ser fonte de normas que visam organizar a atividade empresarial em consonância com os colaboradores envolvidos. Ele possui força vinculante e deve ser utilizado com cautela, buscando justamente a proporcionalidade e a razoabilidade. Neste mesmo sentido, D'Angelo (2022, p. 51) conceitua:

O regulamento da empresa consiste no conjunto sistemático de normas escritas, estabelecidas pelo empregador para reger a conduta das pessoas no âmbito da empresa, cujas previsões passam a integrar o contrato de trabalho do empregado. Por esta razão, o instituto do regulamento interno é, a um só tempo, fonte reveladora e criadora de normas trabalhistas no âmbito privado da empresa, autolimitando o poder diretivo do empregador.

As normas de conduta, devem ter seu significado interpretado como uma orientação geral, com previsões e limites que são caros demais ao empregador para que passem despercebidos ou sejam transmitidos informalmente. Possui esse viés garantidor de equilíbrio e previsibilidade, instituindo na organização um ambiente com diretrizes evidentes. O empregador deve atentar-se para usá-lo, então, de maneira versátil.

A temática aqui trabalhada aduz justamente sobre a possibilidade ou impossibilidade de que o empregador limite a liberdade de expressão do empregado e de como conciliar essa liberdade com os direitos daquele que exerce a atividade empresarial e precisa protegê-la. Desta sorte, o uso do regulamento interno tem sido a principal saída para organizações de todos os tipos e tamanhos.

3.2 NORMAS EMPRESARIAIS PARA O USO DAS REDES SOCIAIS: SISTEMATIZAÇÃO DE UMA PROPOSTA

A Schulz Compressores é um excelente exemplo de organização que adotou a ideia de produzir normas orientadoras de condutas. Em um documento intitulado “Guia de boas práticas das redes sociais”, disponível no site da referida empresa, eles definem o porquê de criarem essa conduta, explicando que o motivo é, principalmente, o aumento exponencial do uso de redes sociais pela própria empresa para que estejam mais próximos dos clientes e fornecedores.

Além disso, explicam que possuem um Código de Ética com todos os valores da organização que caminhará junto com este guia de boas práticas, além de serem expressos em reconhecer o valor da comunicação e de como as redes funcionam como verdadeira vitrine para os posicionamentos. Veja-se (SCHULZ, 2023):

As redes sociais, muitas vezes, são vitrines dos nossos posicionamentos para o mundo e, por isso, os conteúdos precisam ser pensados de acordo com o leitor e o segmento de trabalho. Dessa forma, desenvolvemos esse Guia de Boas Práticas nas Redes Sociais, para auxílio no uso responsável do ambiente virtual. Esse documento formaliza a nossa Política de Comunicação nos Meios Digitais, que tem como objetivo estabelecer algumas diretrizes quanto ao uso das redes sociais de forma responsável e consciente. Além dessa Política, todos os princípios, valores e regras presentes no Código de Ética e Conduta da Schulz se aplicam às atitudes dos nossos públicos de relacionamento nos meios digitais. Por isso, é primordial e recomendável a realização de uma leitura atenta desse guia, acompanhado do referido Código de Ética e Conduta, para familiarização com as políticas internas e diretrizes da empresa, e também para ciência das possíveis consequências, caso haja uma violação das normas.

Durante o documento, vozes de orientação e obrigação se revezam, de forma que, assertivamente se passa a mensagem de que existem impactos do não cumprimento do que ali está posto.

Outro ponto que se destaca é que a empresa se preocupou em definir, explicar e ilustrar a função de cada uma das principais redes sociais, como Facebook, Instagram e Twitter. Veja-se (SCHULZ, 2023):

3.1. Facebook O Facebook é a rede com o maior número de usuários, o que permite amplo alcance de mensagens e imagens que são publicadas. Além de possuir um apelo informativo, é uma ferramenta que permite gerar

conhecimento sobre pessoas, produtos e marcas. Sem contar que, por meio de comunidades ou grupos fechados, também se estabelece um canal que consegue aproximar pessoas com os mesmos interesses e afinidades.

Só após explicar sobre o posicionamento da marca, importância da comunicação, funcionamento das redes é que a empresa introduz as regras gerais de conduta. A estratégia utilizada na parte final é bastante coerente e razoável, relacionando a imagem individual do colaborador como um representante potencial da marca desde o momento que se vinculam. Veja-se (SCHULZ, 2023):

Quando um colaborador da Schulz se identifica nas redes sociais, todo o conteúdo publicado se reflete na forma como ele se apresenta aos demais colaboradores e parceiros. Portanto, recomenda-se evitar assuntos que possam gerar conflitos e respeitar os valores e o Código de Ética e Conduta da empresa, notadamente após se identificar nas redes sociais como colaborador da Schulz. Caso você tenha um perfil profissional, é ainda mais importante evitar manifestações ou compartilhamento de assuntos que não tenham relação com a empresa, como política, futebol, piadas e notícias em geral. Essas informações podem ser publicadas em um perfil pessoal, mas respeitando outros posicionamentos e deixando claro que o conteúdo é apenas uma opinião. “PODE: emitir opiniões respeitando os outros usuários. NÃO PODE: emitir opiniões em nome da empresa.”

O documento elaborado, portanto, é perfeitamente compatível com a ideia de compatibilizar liberdade de expressão e poder diretivo do empregador abordado neste trabalho, já que: i) possui contextualização do cenário da empresa, da missão e dos valores; ii) deixa claro que a organização compreende a importância de se comunicar e da individualidade; iii) dão orientações gerais sobre redes sociais; iv) fornecem estruturas proibitivas mais diretas e se reportam para as punições existentes (positivadas) no Código de Ética da Empresa. Essa é a melhor forma de fazer cessar ou, ainda, evitar conflitos marcados por insegurança e excesso de imposições.

Semelhantemente, o Instituto Federal do Estado do Espírito Santo (IFES) criou um manual parecido com o que foi esmiuçado nos tópicos anteriores. Observa-se que o tom utilizado nesses informativos, ainda que reproduzam normas que vinculam empregado e empregador, é de sugestão. Isso porque, como exaustivamente trabalhado, a imposição constituiria ofensa grave à liberdade de expressão. Veja-se (IFES, 2023):

É falsa a impressão de que nas mídias sociais é permitido falar de qualquer coisa sem consequências. Você é responsável por tudo o que publicar, assim

como é pelo que faz no dia a dia. E lembre-se: na internet tudo fica registrado e pode ser usado como prova. No horário de expediente, os computadores e a internet são para atividades de trabalho.

Tenha bom-senso. Não prejudique o Ifes ou a sua equipe realizando atividades pessoais na internet.

É possível notar que, nesse caso, existem alertas mais claros e diretos sobre os equívocos que podem acontecer nas redes sociais. O manual do Instituto Federal do Espírito Santo foi elaborado com base nas diretrizes Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), que estão expostas no sítio eletrônico da instituição, no qual existem três indicativos: o que não fazer, fique atento e boas práticas.

Não obstante, a Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (APEX BRASIL), ao redigir seu manual, fez diferenciação expressa entre a rede social utilizada com fins pessoais e fins profissionais. É uma diferenciação muito relevante, pois comunicar-se profissionalmente em uma rede social, como, por exemplo, por meio do LinkedIn, vincula a imagem do trabalhador como uma espécie de porta-voz da empresa/instituição à qual está vinculado e, conseqüentemente, liga a organização ao que por ele está sendo dito.

Face a isso, utilizando-se as redes expressamente para fins pessoais, não há que se falar em poder diretivo do empregador. Veja-se trecho do referido manual (APEX BRASIL, 2023):

Por isso, é muito importante que o tom utilizado nas interações sociais no mundo virtual transmita da melhor maneira possível o seu jeito, seu astral e minimize as possibilidades de interpretações equivocadas. Seu perfil é pessoal ou profissional? O conteúdo e o tom usado nas mídias sociais dependerão do objetivo que cada um tem ao usar determinado serviço online. A informalidade é típica em redes sociais usadas para cultivar relacionamentos pessoais. Mas se forem usadas com fins profissionais, é recomendável ter um cuidado com o tipo de conteúdo que você compartilha e com as palavras que você usa.

Demasiadamente interessante a postura da instituição de tangenciar a própria discussão em torno da liberdade de expressão quando aborda os desafios nas redes. Os desafios ao lidar com redes sociais segundo a APEX BRASIL (2023), portanto, incluem:

- Representar uma empresa sem ter sido nomeado porta-voz oficial
- Manter a própria liberdade de expressão, sem prejuízo à sua imagem.
- Conviver em uma realidade em que todos são pessoas públicas (a não ser que não se tenha nenhum perfil pessoal em mídias sociais).

Além disso, a empresa fornece orientações gerais quanto às publicações que envolvam seu nome. Veja-se (APEX BRASIL, 2023):

- As publicações (textos e fotos) dos colaboradores não devem conter nenhuma informação confidencial ou prejudicial à imagem da Agência, assim como não devem antecipar resultados de trabalhos ainda não divulgados oficialmente pela Gerência Executiva de Comunicação.
- Use o bom senso e seja moderado nas publicações feitas no seu ambiente de trabalho, para evitar interpretações danosas à sua imagem, sua carreira e ao seu perfil profissional.
- Para ações específicas do endomarketing em que pode haver alguma iniciativa que estimule a participação dos colaboradores nas redes sociais, serão dadas orientações sobre o conteúdo das publicações.
- A Apex-Brasil tem perfis e contas oficiais nas redes sociais e esses são os meios de comunicação oficial de Agência. Dessa forma é vedada a todos os colaboradores a criação de perfis e contas nas mídias sociais que mencionem a Apex-Brasil em seus nomes.

Não é preciso grande esforço interpretativo para perceber que o que pretende a referida Agência é manter a sua reputação ilibada. Sendo assim, limita os conteúdos que podem ser postados e veda a criação de perfis pelos empregados que não sejam os oficiais. Não obstante os comandos se apresentarem de forma imparcial, as limitações impostas e o tom restritivo acabam por impor ao empregado o ônus de se policiar e de lidar com a sensação de policiamento constante por parte do empregador, que está obstinado a manter sua reputação intacta.

A parte positiva restringe-se, portanto, ao posicionamento institucional estabelecer padrões de comportamento no que diz respeito à conduta profissional, ato contínuo, o que é essencial para salvaguardar a privacidade e a liberdade do empregado quanto aos atos extralaborais.

Nesse cenário, um ponto essencial a ser posto aqui é outra nuance do poder diretivo: o poder fiscalizatório. Como trabalhado em capítulo supra, esse poder consiste justamente na vigilância e controle da atuação e é inerente às características do empregador. Dito isso, a ressalva a ser feita é para que este poder de fiscalizar não se transforme negativamente e constitua um poder censurador. A fiscalização dos atos do empregado pelo empregador não deve ultrapassar as fronteiras do campo

profissional sob pena de se configurarem como inapropriados ao exercício da liberdade constitucionalmente assegurada.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a elaboração de um código de conduta junto a um manual orientador do uso de redes sociais para assuntos profissionais é o caminho mais adequado para balizar o direito à liberdade de expressão com o poder diretivo e suas faces (reguladora, fiscalizatória). Isso porque, de certa forma, impor limites que são claros, positivados e orientadores permite que se avalie com maior segurança quando uma conduta excede o profissional ou não.

Frente aos manuais analisados, sugere-se a seguinte estrutura ao empregador para a construção de um manual de boas práticas nas redes sociais:

1. Explicação do funcionamento de cada rede social;
2. Especificar quais são os tipos de manifestação que podem ser livremente feitas pelo empregado no que diz respeito a empresa;
3. Detalhar que tipo de exposição não é recomendada/permitida (segredos empresariais, resultados de pesquisa) e o porquê dessa limitação;
4. Dispor e reforçar no próprio manual o código de ética da empresa e os valores, missão e visão daquela organização;
5. Produzir orientação para campanhas de marketing que envolvam os empregados;
6. Disponibilizar um canal eficiente para que o empregado tire dúvidas a respeito de qualquer funcionamento de redes sociais ou postagens permitidas.

Uma cartilha construída dessa forma seria útil tanto ao empregado quanto ao empregador, pois, neste caso, os limites impostos buscam dar autonomia. Não suficiente, outras propostas interessantes são: envolver os empregados em formações filosóficas e produzir oficinas especializadas em práticas tecnológicas, para que consigam enxergar os benefícios e os malefícios das redes sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho analisou de forma prática a relação entre o exercício dos poderes do empregador (diretivo, regulamentar, fiscalizatório) e as prerrogativas que todo empregado possui em relação ao uso das redes sociais.

Com o advento da internet, as relações interpessoais sofreram grandes mudanças, assim como o comportamento humano em geral. Os desabafos, as críticas e opiniões passaram a não se restringir mais à uma conversa com familiares ou amigos, na verdade, acabam expostas para milhões de usuários da rede mundial de computadores. São inúmeros os canais onde o usuário pode se manifestar: Twitter, Facebook, Instagram e até mesmo em uma rede social exclusiva para vida profissional, o chamado LinkedIn.

No entanto, com o passar dos anos, o que se percebeu foi o uso excessivo desses meios e, muitas vezes, uma prática de superexposição que, apesar de ser compatível com o exercício da liberdade de expressão, encontra limitações no direito alheio de não ser difamado, exposto ou de ter sua reputação empresarial afetada pelas condutas dos empregados perante milhões de usuários conectados.

A liberdade de expressão é um dos direitos fundamentais mais caros da nossa Carta Constitucional e, ainda assim, é frequentemente fruto de violações e de opressões das mais diversas formas. À esta altura, é preciso reforçar que censurar alguém, ou seja, impedir que se manifeste, que se expresse, é sempre um ato atentatório à dignidade humana.

O empregador possui os poderes supramencionados, de controlar os atos que são essenciais à gestão da atividade empresarial, de disciplinar de maneira motivada e razoável e fiscalizar o que for pertinente – esses direitos são inerentes à posição de ordem que ocupam nas relações de trabalho. No entanto, não são ilimitados. Em contrapartida está a livre manifestação do empregado, assegurada constitucionalmente. Da mesma maneira, este direito, assim como todos os outros existentes, não é absoluto.

Nessa perspectiva, então, deve-se observar algumas condições postas, como: o empregado, pelo lugar de subordinação que ocupa, não possui poder de barganha equânime ao poder diretivo do empregador que lhe permita negociar, se impor ou produzir questionamentos. Dessa forma, deve-se utilizar da cautela para perceber que é “fácil” para o empregador submeter o trabalhador aos seus comandos, mesmo que direitos sejam cerceados (afinal, este foi justamente o motivo para que se criasse uma justiça especializada do trabalho).

A análise feita no capítulo três quanto aos manuais de boas práticas e as normas neles postas buscou oferecer solução para equilibrar e deixar esse conflito, que é cada vez mais frequente, mais equilibrado e com limites mais claros. Desta sorte, uma das ideias trabalhadas ao longo desta pesquisa e que se soma a este tópico é a de que a ausência de regras claras e positivadas produz um cenário de impunidade e insegurança jurídica. Isto porque não se sabe sob quais limites estão regulando aquela relação, podendo a qualquer momento surgir uma acusação de que eles foram infringidos.

Logo, o empregador deve oferecer ao seu subordinado, que lhe entrega sua força laboral, um código de ética claro e justo, que reproduza os valores daquela organização. Junto a isto, concluiu-se que a melhor maneira de lidar com o problema do uso impróprio das redes sociais é construir um manual de boas práticas que oriente quanto ao uso de cada rede e do tipo de conteúdo ligado a empresa que não é recomendado.

Só desta forma é possível deixar claro as duas fronteiras que não devem ser ultrapassadas para uma relação de trabalho saudável: a primeira é a da ética profissional, que aqui traduz-se como a não-exposição/ofensa da empresa nas redes sociais por parte do empregado; e a segunda é a de não produzir mais uma fragilidade ao trabalhador, que já se encontra em posição desvantajosa na relação de trabalho pela subordinação que lhe é inerente. Submetê-lo à censura, é, sem dúvidas, reduzir sua capacidade de existir plenamente como ser humano.

Ao fim deste trabalho espera-se que a compreensão obtida seja de que é possível compatibilizar direitos de forma justa e equânime, sem produzir ainda mais desigualdade.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

APEX BRASIL. **Boas práticas nas redes sociais**. Disponível em: <https://arq.apexbrasil.com.br/legado/Boaspraticasnasredessociais.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

BATISTELA, Clarissa. Com recém-nascido no bolso do jaleco, fisioterapeuta faz 'dancinha' em maternidade de SC. **G1**, Santa Catarina, 15 ago. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/08/15/recem-nascido-bolso-jaleco-fisioterapeuta-danca-em-maternidade-de-sc-video.ghtml>. Acesso em: 01 set. 2023.

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista–RFT**, Belo Horizonte, ano, v. 3, p. 109-124, 2014. Disponível em: <https://editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/09/A-responsabilidade-civil-objetiva.pdf>. Acesso em 20 ago. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário Oficial da União, 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 20 ago. 2023

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, 10 nov. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRAZ, Deivid Vieira; POMPEO, Wagner Augusto H. A internet e suas repercussões no direito do trabalho: um estudo fundamentado na (im)possibilidade de despedimento por justa causa em razão da (má) utilização das redes sociais. In: **Anais do 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da**

sociedade em rede. Santa Maria: UFSM, 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/3-16-1.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

BUSTILLO, Luisa Nascimento; NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira. Letramento digital: reflexos no mundo do trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 18, n. 2, p. 111-130, 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8697490>. Acesso em: 20 ago. 2023.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. In: GOES, Gisele Santos Fernandes; MARANHÃO, Ney; LEAL, Pastora do Socorro Teixeira (coord.). **Direitos Humanos e Relações Trabalhistas: Estudos em Homenagem à Professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar**. São Paulo: Editora LTr, 2021, p. 26-35.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2017.

CETIC.BR. **Tic Domicílios 2020**. Disponível em: https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2020_coletiva_imprensa.pdf. Acesso em: 23 ago. 2023.

CHAVES JR, José Eduardo Resende. **Vigiar e Punir**. Virtua Legis, 2009. Disponível em: <http://blog.virtualegis.com.br/2009/09/13/vigiar-e-punir/>. Acesso em: 19 ago. 2023.

CHEQUER, Cláudio. **A liberdade de expressão como direito fundamental preferencial prima face:** (análise crítica e proposta de revisão ao padrão jurisprudencial brasileiro). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS DO HOMEM. **Strasbourg:** Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, 2010. Disponível em: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf. Acesso em: 18 ago. 2023.

CRUZ, Arthur. **Influência das Redes Sociais no Contrato de Trabalho:** um contributo à análise dos limites da liberdade de expressão e da reserva da privacidade em cotejo com os poderes do empregador. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais). Coimbra. 2016. Disponível em: <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/42972/1/Arthur%20Cruz.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2023.

DATA REPORTAL. **Digital 2022: Global Overview Report**. Disponível em: <https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report>. Acesso em: 05 ago. 2023

DE ANDRADE, Mariana Dionísio; PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro; MACHADO, Lethicia Pinheiro. O conflito entre os direitos da personalidade e a liberdade de expressão: análise de decisões do Tribunal de Justiça do Ceará entre 2015 e 2021. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 23, n. 2, p. 91-126, 2022. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8735374>. Acesso em: 20 ago. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019.

DOS REIS, Raquel Tavares. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. **Gestão e Desenvolvimento**, n. 10, p. 95-127, 2001. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/gestaoedesenvolvimento/article/view/69>. Acesso em: 20 ago. 2023.

EMBRAPA. **Manual de Conduta nas Mídias Sociais**. Disponível em: <http://manualmidias.sct.embrapa.br/manual.php>. Acesso em: 20 set. 2023.

FARIA, Marcos D'Angelo. **Poder regulamentar do empregador: validade, limites e força vinculante**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/29590>. Acesso em: 20 out. 2023.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

FIORENTIN, Driane; BRESSAN, Francielli; BOLESINA, Iuri. A prática de Exposed na internet e a configuração da conduta como abuso de direito. **Cadernos de Direito**, v. 20, n. 39, p. 97-106, 2021.

GRAMINHO, Karoline; FERREIRA, Bárbara Silveira. Redes sociais: postagens de empregados podem levar à demissão por justa causa. As redes sociais e os novos desafios ao Sistema Processual Brasileiro, p. 35. IN: TOALDO, Adriane Medianeira;

CERVI, Mauro Luiz (Orgs). **As redes sociais e os novos desafios ao Sistema Processual Brasileiro**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. Disponível em:

https://www.editorafi.org/_files/ugd/48d206_9a6584844fb840c0b27bfdafcb1dfbb0.pdf
Acesso em: 30 set. 2023.

Instituto Federal do Espírito Santo (IFES). **Guia de conduta em mídias sociais:** para estudantes, servidores e funcionários terceirizados do IFES. Disponível em: https://www.ifes.edu.br/images/stories/files/Comunicacao/guia_conduta_midias_sociais.pdf. Acesso em: 20 set. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, v. 17, n. 1, p. 45, 2011. Disponível em: <http://www.repositorio.fdv.br:8080/handle/fdv/1094>. Acesso em: 24 ago. 2023.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. Rio de Janeiro: Editora 34, 1999.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

LOPES, Leticia. Dancinha do TikTok pode acabar em demissão por justa causa. Entenda em que casos isso pode acontecer. **O Globo**, rio de Janeiro, 02 nov. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2022/11/dancinha-do-tiktok-pode-acabar-em-demissao-por-justa-causa-entenda-em-que-casos-isso-pode-acontecer.ghtml>. Acesso em: 01 set. 2023.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. Obstáculos impostos à efetividade do direito personalíssimo à privacidade na Era do Big Data: uma problemática da sociedade contemporânea. In: Larissa Maria de Moraes Leal; Roberto Senise Lisboa. (Org.). **Direito Civil Contemporâneo II**. 01ed. Florianópolis: CONPEDI, 2018, v. 01, p. 317.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. O dever patronal de reduzir os riscos inerentes ao trabalho da grávida e da lactante: aplicação da teoria da horizontalidade dos deveres humanos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, n. 101, mar-abr/2021. Disponível em: <http://arquivo.fdv.br/uploads/2xtn86nplp.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury César. **O dever fundamental do empregador de profissionalizar o jovem com deficiência como forma de efetivar o direito ao trabalho**. Vitória: Faculdade de Direito de Vitória, 2018.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 02 nov. 2023

MAYER, Sofia; FERNANDES, Morgana. 'Fiquei sem chão', diz mãe de recém-nascido colocado em bolso para 'dancinha' em maternidade de SC. **G1**, Santa Catarina, 21 ago. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2023/08/21/fiquei-sem-chao-diz-mae-de-recem-nascido-colocado-em-bolso-de-jaleco-para-dancinha-em-maternidade-de-sc.ghtml>. Acesso em: 01 set. 2023.

MELLO, Ana Karolina Costa; BUSSINGER, Elda Coelho de Azevedo. A fundamentalidade dos direitos sociais e a promoção do trabalho decente na relação de trabalho doméstico. In: **30 anos da AMATRA XVII: trabalho e direitos humanos**, 2021, Belo Horizonte: AMATRA XVII: RTM, 2021, p. 435-456.

MELLO, Cristiane Maria Freitas de. **Direito de crítica do empregado nas redes sociais**. São Paulo: Editora Ltr, 2015.

MELLO, Cristiane. A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 40, n. 157, p. 13-36, maio/jun. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96300>. Acesso em: 05 ago. 2023

MONTEIRO, Maria João. **A Possibilidade de Utilização das Publicações nas Redes Sociais como Prova nos Procedimentos Disciplinares e Despedimento dos Trabalhadores**. 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Nova de Lisboa. 2015. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/16506/1/MariaMonteiro_2015.pdf. Acesso em 20 ago. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 02 nov. 2023.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 6ª ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2012.

OLIVEIRA, Laura. **O impacto das redes sociais nas relações de trabalho e sua força probante**. Âmbito Jurídico, São Paulo, 01 abr. 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/o-impacto-das-redes-sociais-nas-relacoes-de-trabalho-e-sua-forca-probante/>. Acesso em: 22 ago. 2023

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. Redes sociais - sua liberdade de expressão não sobrepõe aos valores da empresa. **Guia Trabalhista**, Curitiba, 22 out. 2022. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/redes-sociais-limite-de-liberdade-de-expressao.htm>. Acesso em: 02 out. 2023.

RODRIGUES, Alexsandra Gato; BARROS, Clarissa Teresinha Lovatto. O uso das redes sociais pelo empregado: breve análise do confronto do direito fundamental de liberdade de expressão x poder diretivo do empregador. **Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais**, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/963>. Acesso em 20 ago. 2023.

SANKIEVICZ, Alexandre. **Liberdade de Expressão e Pluralismo, Perspectivas de Regulação**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SCHULZ. **Código de ética**. Disponível em: www.schulzsa.com/codigo-de-etica-schulz. Acesso em: 20 set. 2023.

SCHULZ. **Guia de boas práticas nas redes sociais**. Disponível em: <https://www.schulzsa.com/wp-content/uploads/2021/07/guia-de-boas-praticas-nas-redes-sociais-schulz.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

SCHULZ. **Nossa história**. Disponível em: <https://www.schulz.com.br/historia/>. Acesso em: 30 set. 2023.

TÔRRES, Fernanda Carolina. O direito fundamental à liberdade de expressão e sua extensão. **Revista de informação legislativa**, v. 50, n. 200, p. 61-80, 2013. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/50/200/ril_v50_n200_p61. Acesso em: 20 ago. 2023.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO. **TRT-2 confirma justa causa de trabalhadora que publicou vídeos no TikTok com simulação de atos sexuais**. São Paulo, 20 out. 2022. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-confirma-justa-causa-de-trabalhadora-que-publicou-videos-no-tiktok-com-simulacao-de-atos-sexuais>. Acesso em: 23 ago. 2023.