

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

LARA VIDIGAL DE FARIA DE JESUS

**PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL DIANTE DE CONDUITA EXTRALABORAL  
DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: LIMITES E POSSIBILIDADES À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA.**

VITÓRIA

2023

LARA VIDIGAL DE FARIA DE JESUS

**PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL DIANTE DE CONDOTA EXTRALABORAL  
DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: LIMITES E POSSIBILIDADES À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA.**

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: Prof. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2023

LARA VIDIGAL DE FARIA DE JESUS

**PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL DIANTE DE CONDUTA EXTRALABORAL  
DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: LIMITES E POSSIBILIDADES À LUZ DA  
JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA.**

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: Prof. Dra. Francisca Jeane  
Pereira da Silva Martins.

Aprovada em XXXXXX

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Francisca Jeane Pereira da Silva  
Martins  
Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Prof. \_\_\_\_\_ Dr.

---

Prof. \_\_\_\_\_ Dr.

Aos meus avós, minhas grandes fontes de  
força e inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, por jamais me deixarem desistir, e me incentivarem a perseguir todos os meus sonhos. Espero um dia conseguir ser metade dos seres humanos incríveis, bondosos, inteligentes e determinados que vocês dois são.

À minha madrinha, em quem sempre encontro compreensão e conforto.

Ao meu namorado, por toda a paciência, carinho e atenção que dedica a mim e por ser meu apoio diário nessa grande jornada que tem sido a faculdade.

À minha incrível professora e orientadora Jeane Martins, que me encantou desde a primeira aula. Obrigada por fazer eu me encontrar no Direito, por servir de inspiração e por sempre estar disposta a me acolher quando eu precisei. Você é brilhante.

Aos meus amigos, muitos, por vezes, distantes fisicamente, mas sempre presentes para me apoiar.

## RESUMO

Essa monografia discute sobre os limites para que os empregadores exerçam seu poder fiscalizatório sem prejudicar a reputação ou a liberdade de expressão dos empregados. A rápida evolução tecnológica nas últimas décadas gerou desafios inéditos para a doutrina e os aplicadores do Direito, que agora precisam conciliar inovações com os princípios legais do Direito do Trabalho. Tribunais Superiores já têm emitido decisões que consideram informações de grupos de WhatsApp como justa causa para a demissão de empregados. Contudo, questões relativas às relações de emprego e redes sociais continuam gerando controvérsias. Apesar de oferecerem inúmeros benefícios, o uso irresponsável das redes sociais pode causar danos irreparáveis. A pesquisa aborda a seguinte pergunta: "É possível, de acordo com a jurisprudência trabalhista, validar o exercício do poder fiscalizatório patronal diante da conduta extralaboral dos empregados nas redes sociais?". Para respondê-la, o estudo foi dividido em três capítulos. O primeiro analisa o conceito de empregado e sua relação com os direitos fundamentais, incluindo a eficácia horizontal desses direitos, e também examina a noção de vida pessoal na era moderna. O segundo capítulo foca nos poderes do empregador, com ênfase no poder de controle, delineando limites e possibilidades. O terceiro capítulo discute organizações de tendências e sua relação com as exigências extralaborais em determinadas profissões. Por fim, analisa a jurisprudência trabalhista em relação ao poder fiscalizatório do empregador e à conduta extralaboral dos trabalhadores nas redes sociais.

**Palavras-chave:** poder fiscalizatório; condutas extralaborais; redes sociais.

## **ABSTRACT**

This thesis discusses about the boundaries for employers to exercise their supervisory power without harming the reputation or freedom of expression of employees. The rapid technological evolution in recent decades has posed unprecedented challenges for legal doctrine and practitioners who now need to reconcile innovations with the legal principles of Labor Law. Higher Courts have already issued decisions considering information from WhatsApp groups as just cause for employee dismissal. However, issues related to employment relationships and social media continue to generate controversies. Despite offering numerous benefits, the irresponsible use of social media can cause irreparable damage. The research addresses the following question: "Is it possible, in accordance with labor jurisprudence, to validate the exercise of the employer's supervisory power in the face of employees' extralaboral conduct on social media?" To answer it, the study has been divided into three chapters. The first chapter examines the concept of the employee and their relationship with fundamental rights, including the horizontal effectiveness of these rights, and also explores the notion of personal life in the modern era. The second chapter focuses on the employer's powers, with an emphasis on the power of control, outlining limits and possibilities. The third chapter discusses trend organizations and their relationship with extralaboral requirements in certain professions. Finally, it analyzes labor jurisprudence concerning the employer's supervisory power and the extralaboral conduct of employees on social media.

**Keywords:** supervisory power; extralaboral conduct; social media.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>1 O EMPREGADO ENQUANTO SUJEITO DE DIREITOS</b> .....	<b>10</b>
1.1 A NECESSIDADE DA APLICAÇÃO E RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DENTRO DO CONTEXTO EMPREGATÍCIO.....	11
1.2 É POSSÍVEL SE FALAR EM VIDA PESSOAL NA REALIDADE MODERNA? .....	14
<b>2 O EMPREGADOR E SEUS PODERES</b> .....	<b>18</b>
2.1 LIMITES E POSSIBILIDADES DO EXERCÍCIO DO PODER FISCALIZATÓRIO .....	19
3.1 AS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA E A POSSIBILIDADE (OU NÃO) DE EXIGÊNCIA DE CONDUITAS EXTRALABORAIS DOS EMPREGADOS QUE A COMPÕEM.....	25
3.2 PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL X CONDUITA EXTRALABORAL OBREIRA NAS REDES SOCIAIS: ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA .....	27
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>32</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>34</b>



## INTRODUÇÃO

A tecnologia trouxe consigo situações sequer imaginadas há 20 anos atrás, exigindo da doutrina e dos estudiosos do Direito criatividade e perícia para encontrar soluções que as atendam, sem desconsiderar a base legal e principiológica do Direito do Trabalho. Hoje, por exemplo, já existem decisões de Tribunais Superiores ratificando a dispensa por justa causa de empregado com base em informações adquiridas em grupos de WhatsApp. Mesmo assim, há, ainda, uma infinidade de casos controversos, que merecem discussão e aprofundamento, quando se conjuga os temas: relações de emprego e redes sociais.

Não há de que se discutir que as redes sociais trouxeram inúmeros benefícios à vida de seus usuários, ao passo que abrir mão delas seria um retrocesso incalculável. Contudo, quando usada de forma irresponsável e descomedida, pode levar a consequências de difícil - ou mesmo impossível - reparação para si ou para terceiros.

Dessa forma, o presente estudo, justifica-se na medida em que pretende traçar fronteiras para que, por um lado, o empregador exerça suas prerrogativas e não tenha prejudicado seu empreendimento - seja quanto à sua reputação, seja quanto à finalidade - sem, contudo, violar direitos fundamentais do empregado, principalmente o de liberdade de expressão.

É nesse contexto, que a presente monografia obteve impulso para pesquisar, à luz da abordagem dialética, respostas para o seguinte problema de pesquisa: É possível, à luz da jurisprudência trabalhista, validar o exercício do poder fiscalizatório patronal diante de conduta extralaboral dos seus empregados nas redes sociais?

O caminho percorrido, em busca da resposta ao problema de pesquisa supracitado, divide-se em três momentos, transformados em capítulos do presente trabalho.

O primeiro capítulo foi dedicado ao estudo da figura do empregado enquanto sujeito de direitos. Preliminarmente, buscou-se delimitar o conceito de empregado destacando suas particularidades em relação ao trabalhador *lato sensu*. Em seguida,

passou-se a tratar sobre a necessidade da aplicação e respeito aos direitos fundamentais dentro do contexto empregatício, traçando uma relação com a eficácia horizontal desses direitos. Por fim, analisou-se a possibilidade de se falar em vida pessoal na realidade moderna, guiando-me em importantes conceitos cunhados por Zygmunt Bauman.

De maneira similar, o segundo capítulo abordou o outro polo dessa relação jurídica: o empregador. Explorou-se os seus poderes, com enfoque, por óbvio, na dimensão fiscalizatória, buscando delinear os limites e possibilidades no seu exercício.

Concluiu-se com o capítulo três trazendo a discussão das organizações de tendências relacionando-as a possível exigência de uma postura extralaboral condizente com certas profissões e, finalmente, encerrando com a análise da jurisprudência trabalhista sobre o Poder fiscalizatório patronal x Conduta extralaboral obreira nas redes sociais.

## 1 O EMPREGADO ENQUANTO SUJEITO DE DIREITOS

De maneira ampla, o conceito de "trabalhador" engloba toda pessoa física que direciona sua energia pessoal para alcançar um resultado específico, independentemente de ser de natureza econômica ou não, seja para benefício próprio ou de terceiros. Porém, cumpre notar que nem todos os indivíduos envolvidos em atividades laborais são classificados como empregados.

Enquanto os empregados geralmente contam com proteção legal do Direito do Trabalho, garantindo-lhes direitos na esfera ocupacional, a proteção legal das demais categorias de trabalhadores depende das disposições estabelecidas pelo sistema jurídico de cada país.

Nesse sentido, entende-se por conceito legal de empregado, extraído a partir da leitura dos artigos 2º e 3º da CLT, toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual, subordinada e com pessoalidade ao empregador, mediante uma contraprestação salarial. Assim, uma vez preenchidos todos esses atributos e respeitados os elementos jurídicos-formais, o trabalhador é considerado empregado, incidindo sobre ele todas as obrigações, garantias e, sobretudo, direitos assegurados pelo ramo jurídico trabalhista.

À vista disso, antes de adentrarmos propriamente nos direitos gozados por essa importante figura, faz-se indispensável destrincharmos, ainda que brevemente, os cinco elementos fático-jurídicos determinantes para a configuração da relação de emprego.

O primeiro deles, é a exigência de que o empregado seja uma pessoa física. Entende DELGADO (2018, p.338), que uma parcela significativa dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, tais como a vida, saúde, integridade física e psíquica, por exemplo, importam tão somente à pessoa natural, porquanto não podem ser usufruídas por pessoas jurídicas.

Também compõe o conceito de empregado o requisito da não eventualidade. Em outras palavras, tanto o trabalho realizado por esse sujeito não pode ser esporádico,

quanto a atividade ou serviço exercido deve possuir um caráter de permanência para o empreendimento - ainda que por um curto período determinado - . (CASSAR, 2018, p. 269).

No que tange ao elemento da subordinação, pode-se afirmar que é o principal responsável por diferenciar a relação de emprego com a de trabalho lato sensu. Nas palavras de DELGADO (2018, p.349): "Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pelo qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços". Dessa forma, não se enganem: ainda que algumas vezes possa parecer-nos menos intensa, a subordinação está sempre presente na relação de emprego.

O legislador estabelece, ainda, mais precisamente no art. 2º da CLT, que deve estar presente o elemento da pessoalidade no vínculo empregatício. Isso posto, a prestação de serviços deve ter caráter infungível em relação ao obreiro, não podendo fazer-se substituir intermitentemente por outro.

Por fim, para que um trabalhador, lato sensu, seja caracterizado como empregado e, portanto, goze de todos os direitos devidos à essa categoria, é preciso que receba uma contraprestação salarial. Entende-se que o contrato de trabalho é caracterizado por ser bilateral, envolvendo trocas mútuas mensuráveis economicamente, com prestações e contraprestações recíprocas entre os sujeitos da relação de emprego. À vista disso, a força de trabalho cedida ao empregador deve corresponder a uma compensação financeira em favor do empregado, que se materializa através do complexo salarial. (DELGADO, 2018, p. 345).

### 1.1 A NECESSIDADE DA APLICAÇÃO E RESPEITO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DENTRO DO CONTEXTO EMPREGATÍCIO

O trabalhador, antes de qualquer coisa, é sujeito de direitos fundamentais assegurados pela Constituição da República de 1988, de tal forma que se torna indispensável, dentro de um Estado Democrático de Direito, que eles sejam respeitados em todas as esferas de sua vida. Não seria um equívoco afirmar, nessa

retórica, que são esses os direitos responsáveis por limitar no contexto da relação de emprego os poderes patronais.

Nesse sentido, a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais se apresenta como importante ferramenta para entendermos a força desses direitos no âmbito das relações de trabalho, especificamente no que tange à relação empregatícia. Tal teoria, que teve sua nascente na Europa, surge a partir da superação de um entendimento anacrônico de que somente o Estado teria o dever de proteger e promover a efetivação dos direitos fundamentais, mas também os particulares em si. Assim, define com maestria o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 36):

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

Existem duas concepções quanto à eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a teoria da eficácia indireta ou mediata e a teoria da eficácia direta ou imediata.

A primeira, foi originalmente elaborada por Günter Dürig em 1956, e tornou-se a teoria predominante no sistema jurídico germânico, respaldada até hoje pela maioria dos especialistas jurídicos da Alemanha e adotada pela sua Corte Constitucional. Segundo seus adeptos, não haveria possibilidade de aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, sob o argumento de que isso comprometeria a autonomia da vontade. Dessa forma, haveria uma deformação na natureza do Direito Privado, transformando-o em mera extensão do Direito Constitucional.

Para que isso seja evitado, a teoria da eficácia mediata deve ser analisada na perspectiva de duas dimensões: a proibitiva, que impede que o legislador edite lei que viole direitos fundamentais; e a positiva, impondo que o legislador pondere quais direitos fundamentais devem ser aplicados às relações privadas antes de implementá-los. (LEITE, 2011, p. 37)

A segunda teoria, defendida por Hans Carl Nipperdey, a partir do início da década de 50, entende que alguns direitos fundamentais podem (e devem) ser invocados diretamente às relações privadas, independentemente de intervenção legislativa. O autor argumenta que os perigos que ameaçam os direitos fundamentais não advêm apenas do Estado, mas também dos poderes sociais e de terceiros em geral. É essa a tese é amplamente dominante no cenário brasileiro, sendo sustentada por autores como Ingo Wolfgang Sarlet e Luís Roberto Barroso, por exemplo. (SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues, 2011, 71)

No contexto dos vínculos empregatícios, vemos que a tese defendida por Nipperdey encaixa-se com precisão. A relação de trabalho se caracteriza por uma pronunciada desigualdade entre as partes. Nela, jamais existe uma plena simetria de poder entre os sujeitos que a compõem: empregador e empregado, ainda que o último seja altamente qualificado. Isso ocorre uma vez que o trabalhador está constantemente submetido às diretrizes de organização do empreendimento, ao poder fiscalizatório e às regras disciplinares estipuladas pelo empregador.

Nessa senda, é imprescindível a aplicação direta da eficácia horizontal dos direitos fundamentais para que o empregador, dotado do poder empregatício (econômico, regulamentar, diretivo e disciplinar) não venha, em proveito disso, lesar nenhum direito fundamental do empregado, parte vulnerável desse contrato.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 39) cita uma série de casos para exemplificar o amplo espaço para a adoção da teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, tanto no plano individual quanto no plano metaindividual, nas relações de emprego. Vejamos um deles a seguir:

À guisa de exemplo, podemos citar o direito dos empregados à indenização por danos morais e materiais decorrentes de assédio moral ou sexual (CF, arts. 1º e 5º, X). Neste caso, a lesão a um direito fundamental (e da personalidade) foi perpetrado pelo empregador, cabendo a este, e não ao Estado, o dever de reparar os danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador.

Contudo, há situações reais delicadas e que merecem ser analisadas com cautela. Muitas vezes, os direitos fundamentais do empregador e do empregado irão se colidir, cabendo ao magistrado a difícil tarefa de analisar o caso concreto e, com

base nos princípios da razoabilidade ou proporcionalidade, escolher entre dois bens juridicamente protegidos o de maior valor. Conseguiremos entender de maneira mais palpável como essa ponderação funciona na prática no Capítulo Três, quando estivermos analisando algumas decisões jurisprudenciais.

## 1.2 É POSSÍVEL SE FALAR EM VIDA PESSOAL NA REALIDADE MODERNA?

Em uma de suas obras mais importantes, "Modernidade Líquida", Zygmunt Bauman informa-nos que vivemos em uma era por ele nomeada como "modernidade líquida", caracterizada pela fluidez, incerteza, volatilidade e falta de estruturas sociais sólidas e duradouras. Quando aplicada ao contexto das relações de emprego e o mercado de trabalho contemporâneo, essa teoria gera observações de extrema relevância: as relações de emprego têm sido cada vez mais flexíveis e precárias e incertas e tal fato se agrava, ainda mais, quando nos voltamos à realidade permeada pelas redes sociais em que vivemos.

Nas últimas duas décadas, o crescimento dos aparatos tecnológicos se deu de forma tão expressiva, que hoje são tidos como indispensáveis na vida dos seres humanos. Conforme informações fornecidas pela Hootsuite e WeAreSocial, atualmente, mais de 4,2 bilhões de indivíduos estão utilizando redes sociais em todo o mundo. Ao direcionarmos nosso olhar para o Brasil, esse número se torna ainda mais impressionante.

Segundo a Comscore, o Brasil é o 3º país que mais consome redes sociais no mundo. São 131.506 milhões de contas ativas. Destas, 127,4 milhões são usuários únicos nas redes sociais (96,9%)<sup>1</sup>.

Atualmente, podemos afirmar que aqueles que não estão ativos no ambiente digital, seja como pessoas naturais ou como pessoas jurídicas, estão excluídos do mercado e à margem da sociedade. A cada dia que passa, torna-se progressivamente mais desafiador distinguir entre a esfera profissional da pessoal.

---

<sup>1</sup> BRASIL é o 3º país que mais usa redes sociais no mundo. Poder 360. 14 mar. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/midia/brasil-e-o-3o-pais-que-mais-usa-redes-sociais-no-mundo/>. Acesso em: 18 out. 2023.

Isso ocorre porque a tecnologia digital se tornou onipresente em nossas vidas. Cada vez mais, as atividades profissionais e pessoais estão interconectadas por meio das plataformas digitais, como redes sociais, e-mail, mensagens instantâneas e videoconferências. As empresas utilizam ativamente a presença online para marketing, vendas, comunicação com clientes e até mesmo para o recrutamento de funcionários. Nesse aspecto, afirma Adriano Tadeu Barbosa, especialista em marketing pessoal “As nossas redes sociais são como vitrines profissionais. É recomendável que a pessoa as utilize como uma extensão do seu trabalho, pois tudo o que compartilha se torna um rastro na rede por um longo tempo”. Da mesma forma, as pessoas utilizam as redes sociais e outras ferramentas digitais para manter contato com amigos, familiares e colegas, além de compartilhar suas experiências pessoais e profissionais.

Essa interconexão contínua entre o mundo pessoal e profissional significa que as fronteiras entre essas esferas estão se tornando mais fluidas. O que acontece em uma esfera pode afetar diretamente a outra. Por exemplo, a Justiça hoje em dia aceita as postagens nas redes sociais como provas legítimas para auxiliar na fundamentação de suas decisões.

O fenômeno das redes sociais torna desafiador afirmar a proteção do direito à privacidade em relação à atividade nas redes sociais, a menos que haja circunstâncias excepcionais. Isso ocorre porque as interações acontecem diante de um público cuja magnitude, devido à facilidade de compartilhamento e reprodução em mídia impressa ou divulgação em outros sites e e-mails, pode ser bastante extensa.

Parece óbvio o raciocínio de que a maneira mais efetiva de se resolver esse problema seria aderir ao estilo de vida "low profile" e simplesmente não postar mais nada. Viver a vida em off e ter suas esferas profissional, pessoal e familiar bem delimitadas entre si.

Infelizmente, não é tão simples quanto parece. Vivemos na "sociedade do controle", conceito desenvolvido pelo filósofo sul-coreano Byung-Chul Haan (2017, capítulo 9) e que, sinteticamente, nada mais é do que uma evolução do modelo de panóptico



desenvolvido por Jeremy Bentham e popularizado por Michel Foucault, em sua principal obra: *Vigiar e Punir*.

O panóptico de Bentham é um fenômeno da sociedade disciplinar e seria um projeto de construção com o intuito de melhorar o controle em instituições repressivas como prisões, fábricas, hospícios, hospitais e escolas, constituído por um edifício circular, em que os prisioneiros ocupariam as celas, todas devidamente separadas, sem qualquer comunicação entre elas e os agentes de segurança estariam ao centro, na chamada torre de controle, com perfeita visão de cada alojamento. Dessa forma, nas palavras de Haan (2017, p.54) a transparência se dá apenas unilateralmente e é nisso que reside sua perspectividade, responsável por originar o poder e o domínio.

Entretanto, a "sociedade do controle", na qual nos inserimos, possui o chamado panóptico digital que, ao contrário do criado por Bentham, é aperspectivo, mas não menos eficiente. Define Haan (2017, p. 53):

O panóptico digital do século XXI é aperspectivístico na medida em que não é mais vigiado por um centro, não é mais supervisionado pela onipotência do olhar despótico. A distinção entre centro e periferia, essencial para o panóptico de Bentham, desapareceu totalmente. O panóptico digital surge agora totalmente desprovido de qualquer ótica perspectivística, e isso é que constitui seu fator de eficiência. A permeabilidade transparente aperspectivística é muito mais eficiente do que a supervisão perspectivística, visto que é possível ser iluminado e tornado transparente a partir de todos os lugares, por cada um.

O que o filósofo quer nos dizer é que contrariamente a população inserida na sociedade disciplinar de Foucault, que não tem comunicação mútua, os habitantes digitais estão interconectados pelas redes e se comunicam intensamente. Entretanto, o fato ainda mais específico do panóptico digital é que a sociedade que a sociedade que o compõe colabora de modo ativo para sua manutenção, expondo-se e desnudando a si mesmos através das redes.

As pessoas são incentivadas a se vigiar, a buscar constantemente a produtividade, a autopromoção e a conformidade com padrões sociais. Isso muitas vezes acontece por meio das redes sociais, onde as pessoas voluntariamente compartilham informações pessoais e se submetem ao escrutínio público. Nesse diapasão,

conclui-se que essa sociedade do controle pode ser mais sutil e opressiva do que a sociedade disciplinar, pois as pessoas se tornam seus próprios opressores.

A partir de todas essas informações, cientes de que a exposição nas redes é inerente ao cotidiano nos seres humanos no mundo hodierno, é de extrema relevância que os juízes brasileiros tenham muita cautela ao condenar a vida de um cidadão, como por exemplo autorizando a dispensa por justa causa de um emprego de onde provém única fonte de sustento, unicamente por suas postagens. O assunto é delicado e reforça a importância do presente trabalho.

## 2 O EMPREGADOR E SEUS PODERES

O caput do artigo 2º da CLT, o qual dispõe sobre o empregador, é alvo de críticas por parte da doutrina trabalhista<sup>2</sup> uma vez que define essa figura como empresa, individual ou coletiva. O motivo é simples, o legislador parece se esquecer que empresa não é considerada sujeito de direito em nosso ordenamento jurídico de modo que é, portanto, totalmente incoerente com os atributos que fazem o empregador. Assim, com maior rigor e precisão, prefere-se o conceito dessa figura atribuído pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 487), em suas palavras:

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados em pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.

Nesse sentido, há de se concordar que: um título é apenas um título, se não existem mecanismos para que de fato o sujeito o pratique. Por essa razão, a ilustre figura referida pelo art. 2º da CLT, conta com um conjunto de prerrogativas -respaldadas pela ordem jurídica- para exercer no contexto da relação de emprego que lhe garantem, nas palavras de Godinho (2018, p. 785), enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade. Em outras palavras, o empregador detém poder. Esse poder é exercido em 4 dimensões: diretiva, regulamentar, disciplinar e fiscalizatória. Sobrepõe-se, porém, para o presente trabalho, a última, que será definida e aprofundada em tópico próprio.

Primeiramente, o poder diretivo, fundamentado no direito de propriedade e no princípio de assunção dos riscos do negócio, é o poder atribuído ao empregador de determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação.

Já o poder regulamentar, também chamado de poder de organização, corresponde à capacidade do empregador em estabelecer as diretrizes que devem ser seguidas pelos trabalhadores na prestação de serviço. Nessa senda, é por meio desse poder que, como seu próprio nome indica, o empregador regula o estabelecimento para

---

<sup>2</sup>Alice Monteiro de Barros, Valentim Carrion, dentre outros.

alcançar seus objetivos. Primordial destacar que essa forma organizacional deve estar nos moldes das fontes do Direito Material do Trabalho para que sejam válidas, Ainda sobre esse poder, deve-se observar, que a sua finalidade jamais pode ser entendida como a de produzir efetivas normas jurídicas. O que se busca, em verdade, ao legitimar o uso dessa prerrogativa ao empregador é conferir-lhe aptidão para criar cláusulas contratuais, ou se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato. (DELGADO, 2016, p. 735, grifo do autor).

Por fim, cabe conceituar, ainda, em primeiro momento, o poder disciplinar, que pode ser perfeitamente entendido como um poder de punição patronal. A dimensão disciplinar concede ao empregador a possibilidade de punir o empregado quando ele desobedecer às obrigações previstas no contrato de trabalho, ou mesmo em outra fonte normativa trabalhista. Em outras palavras, como bem coloca Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 695): “poder disciplinar é o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho do outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares”.

No entanto, cabe mencionar que alguns autores não reconhecem a possibilidade jurídica em conferir este poder a um particular, já que o consideram como atributo exclusivo do Estado. Entretanto, a doutrina majoritária entende que constituiria em equívoco negar essa prerrogativa ao empregador, uma vez que isso não apenas acarretaria o enfraquecimento da eficácia jurídica do poder diretivo, como também ameaçaria a subsistência do vínculo empregatício, o qual se assenta no binômio autoridade/subordinação. (SANTOS, 2008, p. 547).

## 2.1 LIMITES E POSSIBILIDADES DO EXERCÍCIO DO PODER FISCALIZATÓRIO

O presente trabalho tem como alvo de estudos o poder fiscalizatório e os limites que devem ser observados em sua manifestação. Diante disso, faz-se necessário, antes de qualquer coisa, estarmos a par do que de fato é poder fiscalizatório, recorrendo-nos a conceitos precisos e de fácil compreensão. Nesse sentido, entendo que a definição de Maurício Godinho Delgado é muito útil e satisfatória,

Para Godinho Delgado (2018, p. 794) poder fiscalizatório ou poder de controle, consiste no conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador que lhe permitem

supervisionar constantemente a execução do trabalho e a vigilância dentro do ambiente empresarial. Isso envolve a adoção de medidas como controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, entre outras medidas relacionadas, todas elas representando facetas desse poder de controle.

É evidente que o papel do poder nas mais diversas interações sociais é crucial, na medida em que atua como um mecanismo indispensável para assegurar a ordem em determinados ambientes e obter resultados salutares e significativos. No entanto, é importante enfatizar desde já que, para validar essa afirmação, o exercício do poder deve ser realizado com equilíbrio e proporção.

Em outras palavras e trazendo essa máxima ao tema debatido: não existe discussão acerca das vantagens que a dimensão fiscalizatória do poder patronal confere ao bom funcionamento da atividade econômica explorada pelo empregado. Entretanto, é essencial entender que o uso dessa prerrogativa não pode, jamais, resultar em abusos.

Veja, ainda que o nosso ordenamento ainda não tenha se posicionado de forma tão clara e explícita quanto ao exercício do poder de controle, os dogmas em que se baseia nosso Estado Democrático de Direito devem servir de bússola ao jurista aplicador em situações concretas.

Como dito anteriormente em tópico próprio, é imprescindível a aplicação direta da eficácia horizontal dos direitos fundamentais para que o empregador, dotado de suas prerrogativas não venha, em proveito disso, lesar nenhum direito fundamental do empregado, parte vulnerável deste contrato. Dessa forma, pode-se afirmar que a aplicação da teoria mencionada constitui um dos limites do poder fiscalizatório patronal.

É inadmissível, nessa linha, que o empregador adote condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e a dignidade do trabalhador, entendidos como fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado ou que violem quaisquer outros princípios existentes na Constituição.

Em síntese, o exercício do poder de controle não apenas pode, como deve ser exercido já que é conferido ao patrão em decorrência da subordinação jurídica a que estão submetidos seus empregados. Todavia, deve ocorrer em situações especiais e inevitáveis, com todo o cuidado e sem excessos, de modo a não atentar contra a dignidade do trabalhador. É assim que tem entendido os Tribunais Regionais por todo o Brasil, *ad exemplum*:

EMPREGADOR. PODER FISCALIZATÓRIO. LIMITES. DANO MORAL. NÃO-CONFIGURAÇÃO. O poder fiscalizatório, exercido pelo empregador com o intuito de assegurar o regular desempenho das atividades laborais, bem como a vigilância do próprio estabelecimento empresarial, encontra limites nas regras e princípios insculpidos na CR de 1988. Assim, quando ultrapassado os limites da razoabilidade e bom senso, atingindo o princípio da dignidade da pessoa humana e a inviolabilidade do direito à privacidade, à honra e à imagem ( CR, artigos 1º, III, 5º"caput"e incisos III e X), estão presentes os pressupostos para a reparação do dano previstos no artigo 186 do CC. (TRT-3 - RO: 00642201110903009 MG 0000642-45.2011.5.03.0109, Relator: Anemar Pereira Amaral, Sexta Turma, Data de Publicação: 15/10/2012.)

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA VISUAL DE BOLSAS E PERTENCES. PODER FISCALIZATÓRIO. LIMITES CONSTITUCIONAIS. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. NÃO OBSERVÂNCIA. A revista visual de bolsas e pertences não gera, por si só, o direito à indenização por danos morais, quando ausente qualquer contato físico e preservadas a intimidade e a privacidade do empregado. A possibilidade de revista é consequência do poder fiscalizatório e de controle do empregador, consistente no conjunto de atributos destinados a acompanhar a prestação de serviços e a vigilância do ambiente de trabalho. **Todavia, o exercício deste poder encontra limites no próprio ordenamento jurídico constitucional, que consagra a regra geral de inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, consoante art. 5º, X, da Constituição da República.** Diante das alegações da reclamante na inicial e da revelia da ré, há demonstração que a revista dos pertences, diária, expôs a trabalhadora a constrangimento desnecessário, na presença dos demais colegas de trabalho. Recurso a que se dá parcial provimento. (Processo: ROT - 0000504-25.2015.5.06.0313, Relator: Sergio Torres Teixeira, Data de julgamento: 17/09/2015, Primeira Turma, Data da assinatura: 28/09/2015) (TRT-6 - RO: 00005042520155060313, Data de Julgamento: 17/09/2015, Primeira Turma, Data de Publicação: 28/09/2015).

Como se depreende da jurisprudência trazida acima, caso um empregador cometa abusos, ultrapasse os limites de seus poderes no emprego e viole os direitos fundamentais do empregado, sua responsabilidade, seja ela subjetiva ou objetiva, dependendo da situação, o coloca diretamente sob o escrutínio da Teoria do Ato

Ilícito no Contrato de Trabalho, como bem elucida-nos MARTINS e UNEDA (2021, p. 64).

Nesse contexto, as disposições do Código Civil são aplicadas de forma suplementar aos contratos de trabalho, em acordo com o que preconiza o artigo 8º, parágrafo 1º da CLT. Desse modo, restando comprovadas, concomitantemente, a abusividade do poder, o dano e o nexo de causalidade entre os dois, exige-se a reparação por danos morais ao empregado, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do CC.

### **3 A AUTO-EXPOSIÇÃO NAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E A REPERCUSSÃO NA RELAÇÃO DE EMPREGO: ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA**

Define-se como controle extralaboral aquele realizado sobre a vida pessoal do empregado que ultrapassa o local e o horário de seu trabalho. Nesse diapasão, entende Alexandre Agra Belmonte, que a vida extraprofissional do trabalhador possui caráter autônomo em relação ao contrato de trabalho, já que não interessa ao empregador, a priori, a vida extralaboral do empregado, em relação à qual pode fazer atuar, em sua plenitude e sem as limitações contratuais, os direitos fundamentais. (BELMONTE, 2013, p.73)

É mister pontuar, nesse contexto, a questão dos direitos fundamentais da personalidade da pessoa humana, uma vez que são esses os direitos responsáveis por limitar no contexto da relação de emprego os poderes patronais. Ora, o trabalhador, antes de qualquer coisa, é sujeito de direitos fundamentais assegurados por lei Maior, qual seja a Constituição, de modo que precisam ser respeitados em todas as esferas de sua vida.

Em outras palavras, sendo irrefutável que o direito à liberdade de expressão, bem como à privacidade e intimidade, são assegurados à todo cidadão brasileiro, já que previstos como direitos fundamentais pela CRFB/88, ao longo do seu art. 5º, o trabalhador seria livre para conduzir a sua vida privada da maneira que preferir fora de seu ambiente e horário de trabalho.

Na perspectiva de GOMES (2007, p. 321), só seria escusável a restrição aos direitos fundamentais do empregado em situações em que isso se fizesse estritamente necessário, sendo ainda “justificada, proporcional e adequada”. No mesmo caminho XAVIER (2004, p. 191-192) entende que o contrato de trabalho deve necessariamente restringir os direitos fundamentais do trabalhador, uma vez que, apesar da proteção legal de sua posição, ele opera em um ambiente que reconhece o trabalho subordinado, em que deve se promover a livre iniciativa e evitar o desemprego.



Seguindo a linha de Lobo Xavier, Amaury Haruo Mori (2011, p. 106) traz uma importante observação:

Os interesses protegidos do empregador referem-se à correta execução do contrato de trabalho. **Se o trabalhador tem uma vida desregrada, tal conduta somente será relevante ao empregador na medida em que prejudique o cumprimento do contrato de trabalho.** E é este prejuízo ou consequência que deve ser considerado nas decisões tomadas pelo empregador, e não as causas relacionadas com a vida extralaboral do trabalhador.

Por outro lado, MOREIRA (2004, p.424) nos mostra posicionamento contrário ao entender que as ações realizadas fora do ambiente laboral não podem ter relevo, especialmente quando ocorrem na vida pessoal do empregado. Como justificativa, ele apresenta o fato de que essas, uma vez que ocorrem em sua vida particular, não devem impactar no contrato de trabalho, já que o empregado possui liberdade para decidir adotar ou evitar determinados comportamentos em sua vida pessoal.

Nesse sentido, o ponto central que se pretende discutir no presente tópico é como se verifica que a conduta extralaboral do empregado gerou, de fato, prejuízo ao cumprimento do contrato de trabalho ou, mesmo, ao empregador. A partir disso, ele poderia, dotado do seu poder fiscalizatório, estar acompanhando as atividades extralaborais do seu empregado a fim de aplicar, nos casos em que constatar danos, a punição do empregado através da externalização do poder disciplinar.

A preocupação mora nas justificativas para o exercício desses poderes, uma vez que se admite a existência de linha muito tênue entre prejuízo de fato às atividades laborais desempenhadas e/ou a imagem do patrão/ empresa e o mero descontentamento patronal, que advém da própria concepção de mundo deste.

Existem casos em que o prejuízo é indiscutível, tal como o exemplificado por Edilton Meireles (2005, p. 171) da empresa desportiva que investe milhões na contratação de um jogador e que exige dele um comportamento extralaboral compatível com a manutenção de sua saúde e de sua capacidade física, com o fito de evitar riscos de acidentes. Na situação narrada pelo autor, em eventual descumprimento do trabalhador a eventual punição está mais do que justificada.

Neste capítulo, buscaremos entender como a jurisprudência tem avaliado as condutas extralaborais dos empregados, principalmente no que toca a suas manifestações em redes sociais, como passíveis ou não de aplicação do poder fiscalizatório patronal.

### 3.1 AS ORGANIZAÇÕES DE TENDÊNCIA E A POSSIBILIDADE (OU NÃO) DE EXIGÊNCIA DE CONDUTAS EXTRALABORAIS DOS EMPREGADOS QUE A COMPÕEM

É comum vermos a sociedade julgando as condutas dos entes e seres que a compõem. Quantas vezes já escutamos alguém fazer menção à uma advogada, por exemplo, para dizer que a forma que ela fala, se veste ou se porta, não é condizente com a profissão que ela exerce? Será que existem profissões, cargos, funções ou empregos que, de fato, não aceitam certos comportamentos, da pessoa que o assume, em sua vida pessoal?

Embora a temática não carregue consigo definição uniformemente aceita, para responder essas perguntas, é valioso trazer à tona o conceito das “organizações de tendência”, cunhado por Jeana Almeida de Menezes, sob uma ótica respaldada na doutrina alemã, assim entendidas como:

(...) aquelas organizações cuja intenção é desempenhar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais, ou cuja atividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; as empresas ou atividades que implicam a defesa ou, pelo menos, o respeito por determinados princípios ideológicos; as empresas criadoras ou portadoras de uma determinada ideologia em função da qual existem e cuja estrutura organizativa não é senão uma forma de manifestação daquela; as empresas privadas que prestam bens ou serviços de competente quase exclusivamente ideológico, etc. (MENEZES, 2008, p. 226).

É sabido, como já apontado em tópicos anteriores, que todas as relações de trabalho afetam a liberdade do trabalhador. Entretanto, o reconhecimento das organizações de tendência pela lei incidiria efeitos ainda maiores na vida privada do empregado, ao tempo que intensificaria o conflito entre os poderes do empregador e os direitos do empregado. Corroborar a esse entendimento o autor RICCIARDONE (1980, p. 13 e ss), o qual argui a singularidade das relações de trabalho quando

inseridas dentro de uma organização de tendência, justificando-se no fato de que a personalidade do trabalhador deve estar vinculada ao interesse da organização.

Entende-se que os empregados "de tendência", ao firmarem o contrato de trabalho, estão concordando, de maneira implícita ou explícita, em adotar comportamento condizente com os princípios da organização à qual pretendem fazer parte, cabendo-lhes "uniformizar a sua vida privada aos interesses da mesma sempre que a conduta tida na vida extra laboral seja capaz de causar prejuízo ou reflexos negativos nesta". (MOREIRA, 2004, p. 516)

Entretanto, assevera a autora que não pode requerer que o trabalhador faça aderência a toda ideologia adotada pela organização empregadora, caso contrário haveria uma restrição aos direitos fundamentais do primeiro. É estritamente necessário que a continuidade do vínculo empregatício seja questionada somente quando as ações e conduta da vida pessoal do empregado causarem um efeito adverso significativo dentro da empresa. Ainda que sob a égide de uma organização de tendência, não se pode ignorar a proibição de indagação da vida privada dos trabalhadores. É imperativo que o comportamento do empregado resulte em danos palpáveis, que levem o empregador a perder a confiança na habilidade do empregado de executar suas responsabilidades de maneira adequada.

Muito embora o arcabouço jurídico brasileiro careça de previsão específica que discipline o regime jurídico de tais organizações, não se pode fechar os olhos de que a própria Constituição da República reconhece a existência de tais organismos ideológicos, ao consagrar em suas linhas o direito fundamental da liberdade de associação (art. 5º, XVII, da CF). Contudo, entende-se que essas associações jamais podem ditar a vida pessoal do empregado, sem que esse a permita.

Em outras palavras, as organizações não devem ter o poder de controlar o comportamento dos empregados em suas vidas pessoais, especialmente quando se trata de questões relacionadas ao exercício da privacidade e dos direitos individuais daquele indivíduo. Embora existam exceções, a regra é que a vida pessoal de um empregado está fora do âmbito das responsabilidades da empresa, e impor restrições nessa área pode ser invasivo e desrespeitoso. Além disso, a diversidade é

uma característica essencial em ambientes de trabalho saudáveis e inovadores, e impor padrões de comportamento pessoal limitaria a liberdade e autenticidade dos empregados, restringindo a diversidade de pensamento e perspectiva que são tão valiosas para o sucesso de uma organização.

Ressalta-se que cada indivíduo tem uma vida pessoal única e circunstâncias diferentes. O que pode ser apropriado ou relevante para um empregado pode não ser aplicável a outro. As organizações devem se concentrar em avaliar o desempenho e comportamento dos empregados no ambiente de trabalho, onde as expectativas e os padrões são claramente definidos, respeitando a capacidade dos colaboradores de levar uma vida fora do trabalho que esteja em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis e também reflita suas identidades e escolhas pessoais.

Por fim, há de se convir que punir um empregado porque a forma que ele se porta fora do ambiente laboral, simples e unicamente porque está fora das finalidades da empresa para qual ele trabalha é incorrer em discriminação e violência a liberdade de expressão. Sendo, portanto, incompatível com um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CFRB/88).

### 3.2 PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL X CONDUTA EXTRALABORAL OBREIRA NAS REDES SOCIAIS: ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A primeira decisão a ser analisada foi proferida pela 3ª turma do Egrégio Tribunal Regional da 17ª Região no ROT 0001034-15.2017.5.17.0002. O recurso ordinário obreiro objetivou a reforma da sentença proferida pelo juízo de piso que julgou improcedentes os pedidos autorais.

Nos termos da exordial, o reclamante teria usado, em 22/01/2017, de sua rede social para compartilhar notícia referente à porcentagem de queda de vendas de marca brasileira no ano de 2016, juntando à publicação o seguinte comentário: "Temos que fazer mágica e o % só aumenta". Não obstante, no mesmo mês, precisamente, no

dia 25, seu ex-colega de trabalho fez uma publicação se despedindo da empresa em que trabalhava com o reclamante, tendo esse feito o seguinte comentário:

"Meu amigo Marcelo Pimenta quero agradecer todo apoio e ensinamento aprendido por você e dizer que fiquei indignado por você não ter conseguido transferência para SP. Faltou reconhecimento e força de vontade de pessoas totalmente despreparadas para gerir uma empresa. Perder um profissional do seu gabarito aonde poderia vir a acrescentar cada vez mais o crescimento da empresa é como acertar na mega sena e perder o bilhete. Te desejo tudo de bom nessa nova fase da sua vida, pode contar comigo sempre. Tmj"

Por fim, no dia 31/01/2017, o autor compartilhou em sua página do Facebook, matéria veiculada pelo G1, denominada: "Com desemprego, cresce número de 'funcionários-polvo'", e, juntamente com a publicação da matéria, escreveu: "Puts, sempre fomos polvo agora então nem se fala, triplicou o polvo". Abaixo desta publicação o mesmo ex-colega de trabalho fez o seguinte comentário: "Polvo duro ainda né, porque antes os polvos ainda ganhavam dinheiro, mas agora é só trabalho e trabalho!!!", sendo que em resposta ao comentário feito pelo Sr. Marcelo Pimenta, o reclamante respondeu: "Agora ganha placa, ta de sacanagem. Vou limpar a bunda com a placa".

Em análise ao acervo fático-probatório dos autos, a Magistrada de origem, concluiu que os referidos comentários foram agressivos e prejudiciais à imagem da empresa; Aduziu, ainda, que, embora não tenha dito expressamente o nome da reclamada o autor laborava naquele ambiente há mais de 15 anos, acrescentando o fato de que teria o reclamante, inclusive, exercido a função de Gerente, de alta confiança na empresa, por longa data (desde 2007), não sendo admissível a publicação de comentários em rede sociais como os citados.

Em suma, o julgamento ocorreu de conformidade com a conduta da Ré, ao aplicar ao autor a justa causa, com base no art. 482, k, da CLT.

Irresignado, o recorrente, requereu a reforma integral do título executivo pelos argumentos transcritos a seguir:

- a) laborou na reclamada por 14 anos e três meses;
- b) nos comentários sequer foi citado o nome da reclamada;
- c) o reclamante jamais foi advertido ou suspenso;
- d) os comentários decorrem da garantia à liberdade de expressão, contida no art. 5º, IV, Constituição Federal;

e) não foram não observados pela Recorrida aspectos tais como: i) gravidade; ii) prejuízo causado; iii) proporcionalidade; iv) gradação da pena; v) presença de dolo nos comentários; vi) ambiente privado da postagem.

Em sede contestação, a reclamada afirma que o reclamante veiculou em seu perfil na plataforma social Facebook, reiteradamente, seu descontentamento em relação à empresa ré, uma conduta que se mostra inconciliável com a preservação do vínculo empregatício, minando a confiança indispensável entre empregador e empregado dentro desse âmbito jurídico. Afirma, ainda, que o princípio da liberdade de expressão não assegura ao indivíduo um direito de ação absolutamente irrestrito e ilimitado, visto que depara com obstáculos decorrentes dos direitos de personalidade, consagrados na Carta Magna de 1998.

Ao analisar os comentários que ensejaram a demissão por justa causa, em que se pese advertir que eles derivam de uma clara manifestação do poder fiscalizatório do empregador, a desembargadora relatora Daniele Côrrea Santa Catarina, atual presidente do E. TRT da 17ª Região, concluiu da seguinte forma, vejamos:

Embora o autor expresse a sua opinião em cores fortes, não reconheço nas críticas à gestão da empresa contidas nos comentários pronunciados em rede social a potencialidade ofensiva apontada pela ré, capaz de vulnerar a imagem da empresa diante de terceiros, sobretudo considerando a limitação de alcance da rede social, tanto do reclamante quanto do Sr. Marcelo (ex-colega de trabalho), em que foi feito o comentário supratranscrito.

Por essa razão, entendeu que não há no teor dos comentários do reclamante a apontada violação à honra e à imagem da empresa reclamada, com amparo legal no art. 5º, X, da Constituição Federal. Ao invés, reconheceu que os citados comentários estariam sob o manto do princípio da liberdade de expressão, garantido expressamente no artigo 5º, IV, da Constituição Federal.

Tecidas tais considerações, a sentença recorrida foi reformada pela relatora, por compreender que a decisão que proferiu a justa causa atribuída ao reclamante com base nos seus comentários expostos, em clara conduta extralaboral, em rede social própria, representa uma clara transgressão à garantia fundamental da livre manifestação do indivíduo, um pilar inerente ao Estado Democrático de Direito. Ademais, a justa-causa carece de proporcionalidade, especialmente considerando o extenso período de mais de quatorze anos em que o autor manteve seu vínculo empregatício sem qualquer advertência ou suspensão registrada em seu histórico laboral.

Logo, considerou a penalidade imposta pela empresa ré desproporcional e desprovida de razoabilidade, pois, dadas as circunstâncias que cercaram os eventos em questão, haveria a possibilidade de se adotar medidas disciplinares de caráter educativo, e não intransigente como fora adotado.

A segunda decisão elencada para análise é a referente ao AIRR 0000262-36.2017.5.13.0011, julgada pela 2ª Turma do C. TST. A Vice-Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 13.ª Região denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo empregador. Irresignado, esse interpôs Agravo de Instrumento, sustentando que seu recurso de revista tinha condições de ser conhecido e posteriormente ser julgado pelo Superior Tribunal do Trabalho.

A obreira exercia suas atividades laborais em um hospital da cidade de Taperoá/PB. Aduzindo na sua peça vestibular que sofrera dispensa discriminatória em razão de sua preferência política. Justificando tal fato a premissa de que durante o processo eleitoral municipal do ano de 2016, quando participou da comemoração de aniversário da líder da oposição, circunstância em que postou diversas fotos ao seu lado em seu Facebook, evidenciando a discordância com a reeleição do prefeito da época. Ocorre que, após dois dias do fato supra a reclamante fora dispensada, coincidentemente, sem justa causa.

A decisão de primeiro grau confirmou que, de fato, no dia 16 de julho de 2016, a autora expôs em rede social (print de página do seu facebook) preferência política contrária ao prefeito da época, tendo sido dispensada injustificada após dois dias, em 18 de julho de 2016. Além disso, constatou, por meio da oitiva de testemunha, que a contratação para prestar serviços no hospital dava-se por indicação política, bem como de que as demissões ocorriam em caso de preferência política do empregado contrária aos interesses da diretoria do hospital. Por conseguinte, restou comprovado nos autos a dispensa discriminatória da reclamante como bem decidiu o Juízo de origem, fazendo a autora jus à indenização.

Quando da interposição do recurso de revista, o empregador teve seu seguimento denegado pelo juízo primeiro de admissibilidade por, entre outros motivos, entender

que uma suposta modificação na decisão demandaria, necessariamente, o reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula nº 126/TST e inviabilizaria o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial.

Nas razões do agravo, o empregador renovou o debate em torno do tema “Dispensa discriminatória. Caracterização”, sustentando, em síntese, que não ficou comprovada a natureza discriminatória da dispensa. Entretanto, teve seu provimento negado pelo C.TST, nos termos do art. do art. 896, §1.º-A, sendo a decisão a quo mantida.

Esse julgado chama atenção do presente trabalho na medida em que restou comprovado que o empregador usava de seu poder fiscalizatório para verificar a conduta extralaboral obreira e, punir, ainda que sob falsos pretextos, os seus empregados por atitudes que o próprio não concordava.

Em arremate, ambos casos acima explorados foram examinados sob uma perspectiva de equilíbrio entre o direito à liberdade de expressão sob o manto do ordenamento jurídico brasileiro e, também, sob a ótica dos princípios legais e jurisprudenciais pertinentes até o momento elucidados pelo singelo trabalho. Constata-se facilmente que sinalizado o mau uso dos poderes patronais, os Tribunais, acertadamente, souberam se posicionar sabiamente nos ditames do Estado Democrático de Direito.

É essencial ressaltar que a jurisprudência, ao estabelecer precedentes e interpretar a lei de maneira consistente com os princípios constitucionais e legais, contribui para a promoção da justiça e da igualdade no local de trabalho. Desempenhando um papel importante na garantia de que o poder fiscalizatório dos empregadores seja exercido de forma proporcional e que não viole os direitos fundamentais dos trabalhadores, mantendo o ambiente de trabalho justo e respeitoso, em conformidade com os princípios democráticos e de conformidade com os direitos fundamentais.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A interconexão crescente entre as esferas pessoal e profissional, impulsionada pelo uso generalizado das redes sociais e da tecnologia digital, apresenta desafios à preservação da privacidade e à aplicação efetiva dos direitos fundamentais. As fronteiras entre o que é pessoal e o que é profissional estão se tornando cada vez mais fluidas, e as ações em uma esfera podem afetar diretamente a outra. A exposição nas redes sociais tornou-se um fenômeno que desafia a privacidade, com postagens sendo usadas como provas legítimas em casos judiciais.

Viver uma vida "low profile" e manter estritamente separadas as esferas pessoal e profissional pode parecer uma solução, mas não é viável em uma sociedade que se baseia no controle e na exposição constantes. A sociedade do controle, que se desenvolveu a partir da revolução digital, como visto incentiva as pessoas a se vigiarem e a buscarem conformidade e produtividade.

Logo, é necessário que a justiça brasileira considere com cuidado o impacto das postagens nas redes sociais ao tomar decisões que afetam a vida dos cidadãos. Principalmente no que concerne às relações de emprego, a aplicação e o respeito aos direitos fundamentais são cruciais, sendo imprescindível que atuem como limitadores do poder do empregador, equilibrando a relação de trabalho de conformidade com os ditames legais.

O trabalho em foco aborda o poder fiscalizatório do empregador, referente ao conjunto de prerrogativas concedidas a essa figura para supervisionar a execução do trabalho e a vigilância dentro do ambiente empresarial e, em alguns casos, fora também.

Quando se estende para além do local e horário de trabalho, o poder fiscalizatório envolve a supervisão da vida pessoal do empregado. De outra banda, a vida extraprofissional do trabalhador é autônoma em relação ao contrato de trabalho, e não é do interesse do empregador, a princípio. É imperativo que qualquer restrição aos direitos fundamentais do empregado seja estritamente necessária, justificada,

proporcional e adequada. O contrato de trabalho não deve restringir esses direitos de forma indiscriminada, mas sim dentro da legalidade.

A discussão se concentra em como determinar se a conduta extralaboral do empregado efetivamente prejudicou o cumprimento do contrato de trabalho ou a honra ou imagem do empregador.

Embora o poder fiscalizatório desempenhe um papel crucial na manutenção da ordem e eficiência em ambientes de trabalho, é fundamental que seu exercício seja evitado de equilíbrio e proporcionalidade. Evitando, assim, abusos e o desrespeito com os direitos fundamentais do empregado e, também, do empregador.

Nesse viés, constata-se que a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais desempenha um papel significativo, atuando como limite a essa prerrogativa e permitindo que esses direitos se apliquem não apenas ao Estado, mas também às relações privadas, incluindo as relações de emprego.

Em suma, ao longo de todo esse trabalho, conseguimos, de forma satisfatória, extrair a resposta ao problema de pesquisa enfrentado: “É possível, à luz da jurisprudência trabalhista, validar o exercício do poder fiscalizatório patronal diante de conduta extralaboral dos seus empregados nas redes sociais?”, concluindo que sim, é possível essa validação, desde que sejam respeitados os direitos fundamentais dos empregados, evitando sempre o abuso do poder patronal.

Embora o exercício desse poder seja legítimo e necessário, deve ser realizado com cuidado e moderação, de modo a não comprometer a dignidade e outros direitos fundamentais dos trabalhadores, com fulcro na Constituição de 1988.

O equilíbrio entre a necessidade de supervisão e o respeito aos direitos fundamentais não apenas é essencial para manter uma relação de trabalho justa e equitativa, como também é basilar para manter um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e justo.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Trad. De Ernesto Garzón Valdés. Madri: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Vitória, v. 21, n. 3, p. 337-364, set./dez. 2020. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1365/573>>. Acesso em: 9 ago. 2023.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Limitações aos poderes do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador**. Revista LTr, São Paulo, v. 81, n. 04, p. 454- 464, abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Controle extralaboral realizado pelo empregador sobre a vida privada do empregado**. 2015. Disponível em: <[https://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/FACE\\_2015-Art\\_Prof\\_\\_RubiaZanotelli.pdf](https://www.facefaculdade.com.br/arquivos/revistas/FACE_2015-Art_Prof__RubiaZanotelli.pdf)>. Acesso em: 25 out. 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 2011. ISBN 978-85-378-0772-9. *E-book*.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei no 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 de out. de 2023.

BRASIL é o 3º país que mais usa redes sociais no mundo. **Poder 360**. 14 mar. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/midia/brasil-e-o-3o-pais-que-mais-usa-redes-sociais-no-mundo/>. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **ROT 0001034-15.2017.5.17.0002**. Justa Causa. Reversão. Comentários Feitos Pelo Reclamante Em Rede Social. Facebook. Art. 482, K, Da Clt. Ato Ofensivo À Honra E À Boa Fama Da Empregadora. Inocorrência. Recorrente: Wallace De Lima Pimenta. Recorrido: Tac Franquia Industria E Comercio Ltda. Relatora: Des. Daniele Correa Santa Catarina, 20 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-17/829377028/inteiro-teor-829377039>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **ROT 0000642-45.2011.5.03.0109**. Empregador. Poder Fiscalizatório. Limites. Dano Moral. Não-Configuração. Recorrente : Gessiana De Jesus Soares. Recorrida : Drogeria Pacheco S.A. Relatora: Des. Anemar Pereira Amaral, 15 de outubro de 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1119257352/inteiro-teor-1119257367>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **ROT 0000504-25.2015.5.06.0313**. Direito Do Trabalho E Processual Do Trabalho. Recurso Ordinário Da Reclamante. Indenização Por Dano Moral. Revista Visual De Bolsas E Pertences. Poder Fiscalizatório. Limites Constitucionais. Princípio Da Proporcionalidade. Não Observância. Recorrentes: Tatyane Camila Silva Lira Da Mota; E Moreira & Magalhães Ltda. Recorridos: Atyane Camila Silva Lira Da Mota; E Moreira & Magalhães Ltda. Relator: Des. Sergio Torres, 17 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/1114335327/inteiro-teor-1114335338>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **AIRR 0000262-36.2017.5.13.0011**. Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista Regido Pelas Leis 13.015/2014 E 13.467/2017. Dispensa Discriminatória Decorrente De Opção Política. Caracterização (art. 896, § 1.º-A, I, da CLT). Agravante: Instituto Gerir. Agravados: Aldeci Ramos e Estado da Paraíba. Relator Min. Delaíde Miranda Arantes, 24 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1858806465/inteiro-teor-1858806469>. Acesso em: 25 out. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Ed., 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista : lei 13.467/2017**. 15. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DE SANCTIS RICCIARDONE, *L' ideologia nei rapporti privati, en Biblioteca di diritto privato*, 1980, p. 13 e ss. apud Carlos Sandino del Collado, "*Libertad de conciencia y empresas ideológicas*".

GOMES, Júlio, **Direito do Trabalho: Relações Individuais de Trabalho**, v.1. Coimbra Editora, Coimbra, 2007.

HAAN, Byung-Chul. **Sociedade da transparência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. ISBN 978-85-326-5567-7. *E-book*.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, (15th edição). Editora Saraiva, 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego**. Revista Brasileira de Direito Constitucional–RBDC, 2011

MANTOVANI JUNIOR, Laert. **O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador**. São Paulo: LTr, 2010.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Editora da FDV, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; FABRIZ, Daury Cesar. O Dever Patronal de Reduzir os Riscos Inerentes ao Trabalho da Gravida e Lactante: Aplicação da Teoria da Horizontalidade dos deveres Humanos. Revista Magister de Direito do Trabalho, v.1, n. 101, p. 126-149, mar./abr. 2021.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; UNEDA, Laura Melo. **Limites e Possibilidades do Exercício do Poder Regulamentar Patronal em Tempos de Pandemia da Covid-19**. Revista de Direito e Processo do Trabalho, v. 31, p. 38-85, fev. 2021.

MEIRELLES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2005.

MENEZES, Jeana Almeida de. **Contrato de Trabalho nas Organizações de Tendência**. In: Revista da ESMAT. V. 13, Ano 1, N. 1, Agosto de 2008, p. 225-233.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregado**. Studia Iuridica, 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

MORI, Amaury Haruo. **O direito à privacidade do trabalhador no ordenamento jurídico português**. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues, 2011. **A Eficácia Dos Direitos Fundamentais Nas Relações Entre Particulares: O Caso Das Relações De Trabalho**. Rev. TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011  
<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28342/003\\_sarmento\\_gomes.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28342/003_sarmento_gomes.pdf?sequence=3&isAllowed=y)>. Acesso em: 25 out. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao poder disciplinar do empregador – a tese do poder disciplinar compartilhado**. Revista LTr, São Paulo, v. 72, n. 05, p. 545-556, mai. 2008.

SILVA, Rosane Leal da; BOLZAN, Bárbara Eleonora Taschetto; CIGANA, Paula Fabíola. **A liberdade de expressão e seus limites na Internet: uma análise a partir da perspectiva da Organização dos Estados Americanos**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais. Vitória, v. 20, n. 1, p. 219-250, jan./abr. 2019. Disponível em: <<https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/1092/pdf>>. Acesso em: 9 ago. 2023.

XAVIER, Bernardo Lobo. **A Constituição Portuguesa como Fonte do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores: Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Afonso Olea** (Coord. António Monteiro Fernandes), Almedina, Coimbra, pp. 163 — 202, 2004.