



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

KAREN GABRIELLA MARINHO DE ANDRADE

**O USO DAS REDES SOCIAIS E AS RELAÇÕES LABORAIS: OS LIMITES ENTRE
O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

**CAMPINA GRANDE – PB
2022**

KAREN GABRIELLA MARINHO DE ANDRADE

**O USO DAS REDES SOCIAIS E AS RELAÇÕES LABORAIS: OS LIMITES ENTRE
O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a/ao Coordenação /Departamento do Curso Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Transformação das Relações Privadas em Meios Eletrônicos.

Orientadora: Prof.^a Dra. Paulla Christianne da Costa Newton.

**CAMPINA GRANDE – PB
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

A553u Andrade, Karen Gabriella Marinho de.
O uso das redes sociais e as relações laborais [manuscrito]
: os limites entre o exercício do poder diretivo e a violação aos
direitos de personalidade do trabalhador / Karen Gabriella
Marinho de Andrade. - 2022.

29 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Paulla Christianne da Costa
Newton, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Direito do trabalho. 2. Globalização. 3. Novas
tecnologias. 4. Redes sociais. I. Título

21. ed. CDD 344.01

KAREN GABRIELLA MARINHO DE ANDRADE

**O USO DAS REDES SOCIAIS E AS RELAÇÕES LABORAIS: OS LIMITES ENTRE
O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE
PERSONALIDADE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado a/ao Coordenação
/Departamento do Curso Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de concentração: Transformação das
Relações Privadas em Meios Eletrônicos.

Aprovada em: 24/11/2022.

BANCA EXAMINADORA

 Documento assinado digitalmente
PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON
Data: 24/11/2022 11:49:31-0300
Verifique em <https://verificador.jo.br>

Prof.^a Dra. Paulla Christianne da Costa Newton. (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado Leite Carvalho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Esley Porto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	DIREITO DO TRABALHO, GLOBALIZAÇÃO E <i>INTERNET</i>.....	6
3	OS DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	8
3.1	Os direitos de personalidade nas relações de trabalho	9
3.2	A privacidade nas relações de trabalho	10
3.3	A liberdade de expressão nas relações de trabalho	11
4	O PODER EMPREGATÍCIO.....	12
4.1	Poder empregatício: conceito e espécies	13
4.2	Poder empregatício: fundamentos e natureza jurídica.....	14
4.3	Os limites do poder empregatício	15
5	O DIREITO À DESCONEXÃO	15
6	O USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E AS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO	17
6.1	O uso das redes sociais no ambiente laboral	18
6.2	O uso das redes sociais privadas pelo empregado relacionadas às atividades laborais	19
6.3	O uso das redes sociais privadas do empregado e o exercício desmedido do poder diretivo.....	21
6.4	As Organizações de Tendência.....	23
7	CONCLUSÃO.....	24
	REFERÊNCIAS	25

O USO DAS REDES SOCIAIS E AS RELAÇÕES LABORAIS: OS LIMITES ENTRE O EXERCÍCIO DO PODER DIRETIVO E A VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Karen Gabriella Marinho de Andrade*

RESUMO

A globalização desencadeou um processo de precarização das relações trabalhistas, ora consistente na degradação da figura do trabalhador, no sucateamento de direitos e na inobservância de princípios reitores do ordenamento justralhista. Nesse viés, vê-se que novas formas de prestação de serviços despontam na sociedade, sob a égide da consolidação da tecnologia nas perspectivas laborativas. Assim, no cenário em que o controle e a vigilância dos trabalhadores são feitos, cada vez mais, com o emprego de meios tecnológicos, eis que a subordinação vem sendo redimensionada nas relações empregatícias frente às novas expressões do poder diretivo patronal na realidade digital. Destarte, o presente estudo tem por escopo a análise do uso das redes sociais privadas do trabalhador e as possíveis repercussões danosas no contrato de trabalho, tendo como bússola investigativa horizontes jurídicos afetos ao direito à desconexão, à liberdade de expressão e à privacidade do trabalhador. Para tanto, na busca por averiguar os desafios e possíveis limites à legitimação do poder hierárquico do empregador, utilizou-se o método dedutivo, ao passo que se fez uso tanto de revisão bibliográfica pertinente à temática, quanto de pesquisa exploratória à luz de fontes do direito, como a doutrina e jurisprudência.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Globalização. Novas tecnologias. Redes sociais.

ABSTRACT

Globalization has unleashed a process of precariousness of labor relations, now consistent in the degradation of the worker's figure, in the scrapping of rights and in the disregard of the guiding principles of the labor order. In this vein, we see that new forms of service provision are emerging in society, under the aegis of the consolidation of technology in labor perspectives. Thus, in a scenario in which the control and surveillance of workers are increasingly made with the use of technological means, subordination has been resized in employment relations in the face of the new expressions of the employer's directive power in the digital reality. Therefore, this study aims to analyze the use of private social networks by the worker and the possible harmful repercussions on the employment contract, having as its investigative compass legal horizons related to the right to disconnection, to freedom of expression and to the worker's privacy. To this end, in the quest to investigate the challenges and possible limits to the legitimacy of the employer's hierarchical power, the deductive method was used, making use both of a bibliographical review pertinent to the theme and of exploratory research in light of sources of law, such as doctrine and jurisprudence.

Keywords: Labor law. Globalization. New technologies. Social media.

*Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho assentou suas bases nas relações trabalhistas pautadas no modelo taylorista-fordista de produção. Assim, os institutos que regem o trabalho subordinado ainda são aquelas noções arcaicas de uma atividade laboral exercida nas dependências de uma fábrica, em que o trabalhador exerce suas funções nos moldes clássicos da pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

No entanto, a partir do advento da tecnologia e o seu rápido progresso, a sociedade como um todo sofreu mudanças. A economia e o processo de produção trouxeram novas formas de organização, de medida e de controle do trabalho, incluindo a adoção de novos padrões relativos à subordinação que lhe está associada (FERNANDES, 2003, p.199).

Portanto, o processo que deflagrou a globalização instituiu novos contornos a vida em sociedade, pautada na utilização massiva das tecnologias no cotidiano das pessoas.

Assim, os indivíduos experimentaram diversos benefícios com a expansão das tecnologias. Além de encurtar distâncias, expandir de maneira rápida as informações, é possível comunicar-se com pessoas em qualquer lugar do mundo. Atualmente, as redes sociais atuam como ferramenta facilitadora das novas formas de comunicação.

Esse processo não só reconfigurou o cenário social, como impactou diretamente o cenário das relações de trabalho. Assim, a utilização das tecnologias no campo das relações laborais demonstra que as formas tradicionais de trabalho e as consequentes necessidades dos trabalhadores encontram-se em descompasso com a realidade.

Nesse sentido, o processo de globalização afetou sobremaneira o direito do trabalho e, apesar das suas vantagens, trouxe também diversos problemas. Consoante alude Ferreira, as alterações produzidas nas relações de trabalho são voltadas às crises financeiras e à flexibilização de direitos trabalhistas, afetando, muitas vezes, as condições básicas de trabalho que asseguram a dignidade do trabalhador e mudanças impingidas na própria organização do trabalho e que resultam, direta ou indiretamente, o ambiente e as condições de trabalho (FERREIRA, 2010, p.30).

Portanto, nota-se que a globalização desencadeou um processo de precarização das relações trabalhistas, que busca colocar o lucro econômico como centro da atividade empresarial, ensejando a degradação da figura do trabalhador, sucateando direitos e afetando princípios importantes dentro do ordenamento jurídico e do direito do trabalho, tais como o princípio da dignidade humana e o princípio da valorização do trabalho.

Nesse viés, é comum observarmos novas formas de prestação de serviços, tais como a terceirização, o trabalho temporário, além do uso das tecnologias, não só como fator que causa perda de postos de trabalho e substituição da mão de obra humana, mas, destacamos, como ferramenta para controle e vigilância constante dos trabalhadores no campo das relações trabalhistas.

Assim, no cenário em que o controle e vigilância dos trabalhadores são feitos, cada vez mais, utilizando-se de meios tecnológicos, percebe-se uma reconfiguração da subordinação dentro das relações trabalhistas, bem como uma nova forma de exercer o poder diretivo do empregador. No entanto, é preciso observar quando o uso das tecnologias para o monitoramento dos trabalhadores não invade sua esfera

privada e tolhe direitos e garantias constitucionais asseguradas a todo cidadão, tais como a dignidade da pessoa humana e o direito à liberdade de expressão.

Desse modo, o presente estudo tem como objeto geral a análise do uso das redes sociais privadas do trabalhador e as possíveis repercussões danosas ao contrato de trabalho, considerando a perspectiva do direito à desconexão, à liberdade de expressão e à privacidade do trabalhador, bem como o uso legítimo do poder diretivo pelo empregador.

Para tal, o método utilizado foi o dedutivo, tendo como base a pesquisa bibliográfica pertinente a temática, bem como a pesquisa exploratória da doutrina e jurisprudência.

2 DIREITO DO TRABALHO, GLOBALIZAÇÃO E INTERNET

Definir a globalização econômica não é tarefa fácil. Na verdade, trata-se de um conjunto de fatores que foram determinantes para as mudanças dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho (ROMITA, 2000, p.85). Assim, os moldes tradicionais de trabalho, refletidos na concepção tradicional das fábricas, oriundas das primeiras revoluções industriais, baseadas nas noções taylorista e fordista, foram substituídas por organizações flexíveis, a base de relações contratuais flexibilizadas entre capitalistas e trabalhadores (ROMITA, 2000, p.85).

Nesse contexto, surgem muitas facilidades para a exploração das atividades econômicas em diversos lugares do mundo, sobretudo em virtude do aperfeiçoamento dos meios de transporte e de comunicação. A economia passa a desenvolver-se em escala mundial, havendo a internacionalização dos mercados de insumo, consumo e financeiro, tornando cada vez mais obsoleto a noção de fronteira geográfica (ROMITA, 2000, p.85).

As atividades produtivas sofreram o processo de fragmentação, se espalhando por vários países e até continentes, permitindo às empresas multinacionais distribuir seus investimentos pelos territórios onde a legislação fosse mais favorável.

Portanto, a revolução científica-tecnológica, que deflagrou no processo de globalização, é irreversível e permite o deslocamento rápido, barato e maciço das mercadorias, serviços, capitais e trabalhadores.

No campo laboral, os reflexos dessa revolução se manifesta na perda da importância do trabalho na estrutura das relações sociais. O tempo necessário para a produção de bens e serviços diminuiu e continua a diminuir de maneira acelerada. As pessoas passam a se definir cada vez menos por seu lugar no processo produtivo.

Atualmente, nos encontramos na quarta globalização. Conforme preceitua Arion Sayão Romita:

A primeira globalização foi a do Império Romano, que findou com a feudalização política e comercial. A segunda globalização coincide com as grandes descobertas dos séculos XIV e XV, que propiciaram grande surto do comércio internacional, frequentemente interrompido pelas guerras religiosas e pelas lutas dinásticas das monarquias europeias. A terceira globalização aparece no século XIX, após as guerras napoleônicas e determina a supremacia do liberalismo sobre o mercantilismo, quando coincidentemente começa a prosperar a democracia política. Esta etapa seria interrompida pela Primeira Guerra Mundial, de 1914 a 1918. Surge a era dos coletivismos de direita e de esquerda - o fascismo e o comunismo - hostis ao livre comércio e simpáticos ao autarcismo. A grande depressão dos anos 30 provoca o debilitamento do capitalismo e a irrupção de protecionismos. A quarta globalização, na qual nos encontramos atualmente, surge depois da Segunda Guerra Mundial, mas só atinge o apogeu com o colapso do regime socialista, ocorrido em 1989/1991 (ROMITA, Arion Sayão, 2000, p.85).

No entanto, é preciso observar que o fenômeno da globalização afeta negativamente os setores mais sensíveis aos seus efeitos. O processo globalizante é mais rápido do que a capacidade de adaptação dos setores, por força da rapidez com que se desenvolve a revolução tecnológica. Esse processo é mais abrangente do que as transformações operadas nas revoluções industriais anteriores: ela atinge não só a atividade industrial mas também as áreas comerciais, financeiras e de serviços, antes cobertas por um sistema de proteção. O desemprego ganha proporções alarmantes, o perecimento do número de ofícios e profissões obriga grandes contingentes de trabalhadores a procurar novas formas de obter ganhos, a criminalidade e pobreza crescem.

A Revolução informática, originada a partir da década de quarenta, durante a Segunda Guerra Mundial e do período que sucedeu, é marcado pelo surgimento dos primeiros computadores programáveis (PAULINO, p.67). Até os dias atuais, novas máquinas são lançadas no mercado. Porém, foi com a ampliação do uso da internet que houve o impulsionamento do ambiente virtual.

Nos dias atuais, é notória a importância conferida a linguagem e a comunicação no geral, em que a rede mundial de computadores e todas as tecnologias, acentuam o grau de interatividade no plano interpessoal, até mesmo entre diferentes países.

Porém, cumpre destacar que as informações rapidamente difusas no mundo, principalmente no meio virtual, expõem as discrepâncias socioeconômicas e se mostram desafiadoras para o campo legislativo dos Estados em regular por meio de normas precisas as questões pertinentes ao universo da informática.

De fato, a celeridade na difusão de informações no meio virtual expõem a fragilidade das sociedades em solucionar os problemas sociais, e mais especificamente, a imperícia dos mecanismos jurídicos em regular as atividades desenvolvidas por meio do computador. Assim, o uso corrente e cada vez mais presente da internet e das redes sociais, na vida pessoal e profissional das pessoas, lançam o desafio aos juristas contemporâneos, de primeiro, compreender esses novos fenômenos, para em seguida pensarem em mecanismos eficazes para regulamentar os fenômenos sociais, por meio de normas balizadoras da atividade informática e de normas que prevejam sanções para qualquer emprego de ferramentas eletrônicas que violem os valores protegidos pelo nosso ordenamento (PAULINO, p.70).

Desse modo, é nítido que uma das grandes dificuldades presentes na questão do direito eletrônico consiste na carência de normas regulamentadoras. Na esfera do Direito do Trabalho, são muitos os obstáculos que precisam ser superados a fim de que haja uma maior compatibilidade entre o fenômeno virtual e a devida regulamentação legal. A crescente onda do trabalho informal, acentuado pelo fenômeno da globalização e, mais especificamente, pelas novas tecnologias, demonstram que a forma de enxergar as relações de trabalho encontra-se arcaica frente as novas formas de se relacionar das pessoas.

Na concepção de Mauricio Godinho Delgado, existem três fases históricas do Direito do Trabalho, que atualmente caminha para uma quarta fase, concentrado no período correspondente ao fim do século XX e do início do século XXI.

De maneira sucinta, tem-se que a primeira fase é denominada de “Manifestações Incipientes ou Esparsas”, em que se buscou reduzir a violência da superexploração empresarial sobre mulheres e jovens menores de 18 anos (DELGADO, 2012, p.95)

A segunda fase, chamada “Sistematização e Consolidação”, foi marcada pela publicação do Manifesto Comunista, no ano de 1984.

A terceira fase, conhecida por “Institucionalização” se inicia em 1919 com o surgimento da OIT e da Constituição de Weimar. É um período marcado pelo avanço no campo dos direitos humanos. No campo do Direito do Trabalho, marca um fase em que se verifica o surgimento de um ramo jurídico assimilado a estrutura institucionalizada do Estado (DELGADO, 2012, p.98)

Por fim, a quarta fase é o período de crise e de transição das condições laborativas, tais como as vitórias eleitorais de Margaret Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Regan, nos Estados Unidos, que são reflexos da desestruturação do Direito de Trabalho, que romperam com o pensamento cultivado pelo Estado do Bem-Estar Social.

A crise no Direito do Trabalho se agrava nos anos 1990, com o avanço das tecnologias, especialmente as de robotização, microinformática e telecomunicações, que deflagraram o fenômeno da globalização. Os próprios empregados passam a se adequar aos novos desafios enfrentados por essas mudanças. A reestruturação da gestão empresarial põe fim as matizes tradicionais do Direito do Trabalho (DELGADO, 2012, p.36).

3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

O surgimento dos direitos de personalidade tem seu reconhecimento datado do final do século XX e início deste. Sofreram a influência do jusnaturalismo, conferindo a cada homem direitos inatos, figurando, no âmbito da ordem civil, como atributos da personalidade (GOMES,2003, p.13).

Logo, são considerados como direitos absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios e necessários (GOMES,2003, p.14).

Nesse contexto, entende-se como direitos de personalidade os direitos subjetivos essenciais ao reconhecimento dos valores inerentes ao ser humano. Portanto, pertencem a todas as pessoas por força do próprio nascimento. São assim, consoante dispõe Francisco Amaral, inerentes e indispensáveis à pessoa humana, abrangendo os aspectos físicos, psíquicos e intelectuais do indivíduo, individualizando-o em relação aos demais e lhe assegurando proteção jurídica (AMARAL, 2008, p. 249).

Sendo esses direitos relacionados ao conjunto de características pessoais do ser humano, possibilita defender a vida, a identidade, a liberdade, a imagem, a privacidade, a honra, a liberdade de expressão, dentre outros. Seguindo essa linha, na visão de Maria Helena Diniz:

São direitos subjetivos de a pessoa defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio, vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social). (DINIZ, Maria Helena.2006, p. 142.)

Ainda, nas lições de Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald:

Consideram-se, assim, direitos da personalidade aqueles direitos subjetivos reconhecidos à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais. Enfim, são direitos essenciais ao desenvolvimento da pessoa humana, em que se convertem as projeções físicas, psíquicas e intelectuais do seu titular, individualizando-o de modo a lhe emprestar segura e avançada tutela jurídica. (FARIAS, Cristiano Chaves; ROSENVALD, Nelson, 2006. p. 101-102.)

Assim, dentre as características mais marcantes desses direitos temos a intransmissibilidade, a indisponibilidade e a irrenunciabilidade. Entretanto, destaca

que em algumas situações a lei pode relativizá-los. Em suma, é um conjunto de direitos necessários à autodeterminação e proteção jurídica de cada indivíduo.

Além disso, destaca-se que o conceito de dignidade da pessoa humana encontra-se intrinsecamente ligada a noção de direitos de personalidade. Atualmente, a dignidade da pessoa humana é vista como a base estruturante de diversos ordenamentos jurídicos, com vistas a promover a proteção do ser humano.

A noção de dignidade ganhou amplitude com o advento das constituições democráticas, resposta aos acontecimentos da segunda fase do século XX, e logo após os desdobramentos do nazifascismo (PIRES,2009, p.115). Portanto, o fortalecimento do constitucionalismo nas sociedades democráticas colocou o ser humano no centro do ordenamento jurídico.

Os movimentos de valoração da dignidade humana, em resposta a desvalorização dos direitos de personalidade e direitos fundamentais durante a Segunda Guerra Mundial, se materializou no plano internacional através da Declaração Universal dos Direitos do Homem, promulgada pela ONU em 1948, servindo de escopo para inúmeras constituições seguirem a ideia, a exemplo da constituição brasileira de 1988 (FIGUEIREDO, 2019, p.18).

A dignidade da pessoa humana, portanto, tornou-se pilar do Estado Democrático de Direito, refletindo nos demais ramos do direito, como no direito civil. É a partir dessa nova concepção jurídica que ocorrem mudanças axiológicas no campo dos direitos de personalidade, no âmbito cível, influenciados pelos preceitos advindos da constituição, incorporando um novo conjunto de valores e princípios.

Na percepção de Daniel Sarmiento, a proteção da dignidade humana e o fortalecimento dos direitos de personalidade caminharam juntos:

A proteção da personalidade humana exigida pela Constituição impõe uma redefinição de todos os conceitos e institutos do Direito Privado, filtrados sob a ótica humanista latente na Lei Maior, e pressupõe, também, a possibilidade de aplicação direta das normas constitucionais, em especial dos direitos fundamentais, às relações privadas. (SARMENTO, Daniel, 2009. p. 122).

Logo, fica evidente que a dignidade da pessoa humana, como princípio constitucional norteador do sistema jurídico, rege os demais princípios, o que desencadeou na releitura da legislação atinente aos direitos da personalidade, no campo do direito civil.

3.1 Os direitos de personalidade nas relações de trabalho

Como direito umbilicalmente ligado a noção de dignidade da pessoa humana, os direitos de personalidade devem acompanhar o indivíduo em todas as esferas da vida, sobretudo nas relações trabalhistas.

No âmbito laboral, especialmente na parte contratual, o contrato de trabalho se mostra como instrumento restritivo dos direitos de personalidade (LEITÃO,2012, p.131), haja vista que, no momento da sua celebração, o empregado cede ao empregador o poder de direção e fiscalização do seu trabalho, em contraprestação ao salário.

Por se tratar de uma relação na qual o trabalhador encontra-se em desvantagem, sendo o polo hipossuficiente da relação, é cristalino que a autonomia de vontade prevista nas relações contratuais são mitigadas e cedem em favor do poder empregatício. Logo, em tais situações, a não observância dos direitos de personalidade tornam-se uma realidade suscetível de ocorrer.

Em virtude dessa autolimitação, a tutela jurisdicional nessas relações contratuais exige tratamento especial, visando assegurar às partes mais fracas da relação a mínima garantia da prevalência dos direitos de personalidade no curso da relação contratual. Nessa linha de entendimento, dispõe Guilherme Dray:

“A Matéria dos direitos de personalidade é determinante numa lógica de proteção da dignidade humana. O Direito do Trabalho não podia permanecer à margem desta lógica de proteção da pessoa e dos bens que diretamente lhe dizem respeito, quando é certo que o seu princípio orientador é o “princípio da proteção do trabalhador.” (DRAY, Guilherme, 2016. p. 161)

Portanto, a proteção jurídica especial se dá em virtude da existência de disparidades entre os polos contratantes e o conseqüente risco de violação de direitos. Assim, o contrato de trabalho não pode ser instrumento instituído para tolher direitos dos trabalhadores, devendo, sobretudo os direitos de personalidade, serem preservados nas relações trabalhistas, inclusive como forma de limitação ao poder do empregador.

3.2 A privacidade nas relações de trabalho

O direito a autonomia e privacidade são garantias destinadas a preservar o espaço privado dos indivíduos. Esse direito é contemporâneo, pois apenas no fim do século XIX é que o direito à privacidade passou a ser visto como um direito autônomo (FERREZ JÚNIOR, 2003, p.171-172).

No plano internacional, o direito à privacidade ganhou destaque como direito fundamental somente com o fim da Segunda Guerra Mundial. Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, de 1948, exerceu papel de destaque nos bens pertencentes ao individualismo e por conseqüente da privacidade (FILHO, p. 165).

A partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos, diversos outros instrumentos passaram a abordar a temática, a exemplo da Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos.

Passando para o âmbito do direito interno, o direito à privacidade encontra-se expressamente previsto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, bem como no artigo 21 do Código Civil.

No âmbito das relações de trabalho, a proteção da privacidade caminhou junto com a evolução no âmbito internacional na esfera protetiva dos direitos de personalidade (BARROS, 2009, p.30).

A necessidade de tutela jurídica especial, no âmbito trabalhista, se dá com vistas a mitigar as desigualdades econômicas existentes nas relações de emprego, bem como a inerente limitação do trabalhador na questão da autonomia de vontade nos contratos de trabalho.

É inquestionável que os avanços tecnológicos afetaram sobremaneira as relações trabalhistas, na dinâmica de prestação de serviços, tornando os direitos dos trabalhadores ainda mais suscetíveis de violação. A fiscalização sobre seu trabalho tornou-se mais abrangente e constante.

Tenta-se proteger a dignidade da pessoa humana nas relações privadas, em especial em relações com tamanhas desigualdades. Nesse sentido, o direito à privacidade, no espectro da relação empregado e empregador, é condição essencial para a preservação dos direitos de personalidade e outros direitos fundamentais (FIGUEIREDO, 2019, p.38).

A proteção da privacidade do empregado deve, para atingir seus fins, abranger a esfera individual, familiar, social e laboral. É no respeito ao espaço privado do indivíduo que se concretiza seu processo de autodeterminação e o próprio exercício da cidadania. Tanto o empregado, como o empregador, devem guardar sigilo quanto suas vidas nas esferas pessoal, familiar, religiosa, política e afins.

Em regra, o empregador tem o dever de respeitar os direitos de personalidade do empregado, na medida em que são garantias constitucionalmente asseguradas a todos quando da celebração do contrato de trabalho, sendo pertinente apenas a coleta de informações indispensáveis para a esfera pública do trabalhador.

No entanto, o que se observa na prática, é o constante desrespeito a privacidade do trabalhador, especialmente no cenário contemporâneo das tecnologias, em que a fiscalização do trabalhador ultrapassa os limites da empresa e passa a ser feita inclusive nos momentos da vida íntima do obreiro, utilizando ferramentas como redes sociais. Assim, busca-se a coleta de dados referentes a convicções políticas, religiosas, comportamento mental, orientação sexual entre outros. Tudo isso com o intuito de desnudar a privacidade do trabalhador e submeter o empregado a constante vigilância no curso da relação contratual, ficando a mercê das diretrizes da empresa todo o tempo.

3.3 A liberdade de expressão nas relações de trabalho

A necessidade de ser comunicar é intrínseca ao ser humano, sendo uma necessidade do homem desde os primórdios da civilização.

A liberdade de expressão poder ser conceituada como o poder conferido aos cidadãos para externar opiniões, ideias, convicções, juízos de valor, bem com sensações e sentimentos, garantindo-se, também o suporte por meio dos quais a expressão é manifestada, tais como a atividade intelectual, artística, científica e de comunicação (NOBRE, Freitas, 1998, p.30).

No texto constitucional de 1988, encontra-se catalogado como direito fundamental e impôs tanto ao Estado quanto aos particulares o dever de protegê-lo em favor da democracia e do progresso social. Nesse aspecto, encontra-se positivado no artigo 5º, incisos IV, IX e XIV, versando sobre liberdade de pensamento, liberdade de expressão *stricto sensu* e acesso à informação, respectivamente, bem como no artigo 220, §1º no que concerne a garantia do direito de informação. Tratado de maneira ampla no texto da atual Constituição e dotado de alto teor abstrato, é necessário delimitar as razões pelas quais a liberdade de expressão encontra-se protegida no rol de direitos e garantias fundamentais. Logo, tem-se que sua proteção afirma-se em bases instrumentais e constitutivas.

O fundamento de uma liberdade de expressão instrumental subdivide-se em três: contribui para o avanço e o conhecimento da verdade; representa uma forma de garantir a democracia e ajuda a manter o equilíbrio entre estabilidade e mudança da sociedade.

Os fundamentos supramencionados ancoram-se na ideia de construção de um lugar propício para a consolidação de um discurso livre entre pontos de vistas divergentes, com vistas a se buscar uma maior racionalidade, conseqüentemente resultando em uma efetivação político-participativa dos cidadãos. Assim, é um direito fundamental que garante maior voz aos civis para manifestarem-se acerca de suas convicções e ideologias políticas. Desse modo, proporciona maior participação dos indivíduos na construção comunicativa na esfera pública, tornando-se, por isso, condição necessária para o regular exercício da cidadania e o desenvolvimento

democrático do Estado. Nesse norte, em uma democracia refletida na soberania popular e na proteção e efetivação de direitos fundamentais, a liberdade de expressão encontra-se como direito chave para a caracterização do Estado Democrático de Direito.

Robert Dahl afirma que o regime democrático está presente com a realização concomitante de cinco elementos, sendo eles: participação efetiva dos membros da sociedade nas decisões políticas, igualdade de voto, aquisição de entendimento esclarecido sobre os assuntos públicos, exercício do controle definitivo do planejamento das políticas públicas adotadas pela comunidade e inclusão de todos nos direitos previstos nas leis fundamentais (DAHL, Robert A., 2009, p.40-49).

É intrínseco ao sistema democrático um ambiente público voltado à participatividade, em que temas envolvendo questões políticas e de políticas públicas, ligadas ao interesse coletivo e social, possam ser debatidos livremente, com todas as opiniões e questões participando da condução da atividade do governo. Esse modelo político habilita o cidadão ao efetivo e concreto exercício da cidadania, tendo, com isso, controle dos atos do governo.

A liberdade de expressão, como elo direto de instrumentalização da cidadania e realização reflexiva de uma democracia, possui papel primordial na legitimação de discursos contramajoritários. Essa característica reafirma o objetivo de assegurar o amplo acesso garantido ao indivíduo no intuito de contribuir para a realização pessoal e promoção digna de existência. Logo, “se os direitos de expressão das minorias e dos dissidentes são assegurados, a mensagem endereçada é a de que o respeito à diversidade de pensamento é uma virtude que as pessoas devem praticar” (MACHADO, Jónatas E.M, 2002, p.260).

Portanto, assegurar a liberdade de expressão aos indivíduos é essencial para a garantia da dignidade do ser humano. Não há vida digna sem que o sujeito possa expressar seus desejos e convicções.

Além disso, a liberdade de comunicação não só viabiliza a participação política do cidadão em sociedade, como também torna possível sua livre interação social. Assim, mais do que um direito individual, trata-se de um conjunto de direitos que envolvem a expressão comunicativa.

No entanto, salienta-se que não se trata de uma norma absoluta, e por isso pode sofrer limitações na própria constituição ou no caso de colisão com outros direitos fundamentais, sendo restringidos por meio da ponderação.

No campo das relações de trabalho, por força do contrato, existe uma natural limitação à liberdade de expressão do empregado. Mas, essas limitações restringem-se ao ambiente de trabalho, não podendo influenciar a liberdade comunicativa no espaço privado do trabalhador.

Portanto, deve o obreiro ter cautela ao emitir opiniões que possam macular a imagem e a honra tanto do empregador, quanto da empresa, sob pena de transgredir os princípios que regem as relações contratuais, sobretudo a boa-fé. Assim, quando tais limites não são observados, corre o risco de haver a ruptura do contrato de trabalho, ensejando ao trabalhador a penalidade máxima.

4 O PODER EMPREGATÍCIO

O exercício da livre atividade é um pressuposto constitucional, assegurando àqueles que exercem atividade empresarial a liberdade para criar, organizar e definir o objeto da sua atividade econômica, bem como a produção e circulação dos seus bens e serviços, observando a não ingerência estatal nessa esfera.

Em nosso texto constitucional, encontra-se no artigo 1º, inciso IV, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Ainda, no artigo 170, caput, da Constituição, estão presentes referências a livre iniciativa.

Portanto, compreende-se que a livre iniciativa não engloba apenas o processo de criação e desenvolvimento de uma atividade econômica, mas também a sua direção, organização, isto é, ao poder de direção da empresa (RAMALHO, 2015, p. 182).

Na esfera liberal, os contratos são regidos pela liberdade para contratar, em respeito a autonomia de vontades. No entanto, no âmbito das relações trabalhistas, tal autonomia não passa apenas de uma utopia (MARANHÃO, 1993, p.231). Não há igualdade entre as partes contratantes, e em virtude da subordinação e dependência econômica, os empregados curvam-se às exigências dos empregadores, tornando, em realidade, o contrato de trabalho um mero contrato de adesão. Nos dizeres de Mauricio Godinho Delgado, o contrato de trabalho é talvez o contrato de adesão mais eloquente do mundo contemporâneo (DELGADO, 2012, p.542).

É em razão desse cenário que surge a necessidade de intervenção estatal para regular as relações de emprego e mitigar as naturais desigualdades existentes, buscando promover maior equidade entre as partes e promoção da dignidade humana dos trabalhadores no curso do pacto laboral, cada vez mais maculadas, sobretudo na era das novas tecnologias.

4.1 Poder empregatício: conceito e espécies

O poder empregatício é um conjunto de prerrogativas voltadas ao controle da empresa, exercida pelo empregador com vistas a assegurar o regular funcionamento da atividade econômica. Assim, entende Mauricio Godinho Delgado:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, Mauricio Godinho, 2012. p. 658)

Não há consenso doutrinário acerca da classificação do poder empregatício, tendo doutrinadores que o divide em até quatro dimensões (diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar) e doutrinadores que o reduzem a apenas duas dimensões (diretiva e disciplinar), ou mesmo, em virtude das novas tecnologias, cria um poder autônomo, denominado poder de controle (FIGUEIREDO, 2019, p.48).

Em nosso país não há consenso quanto as dimensões do poder empregatício. Majoritariamente a doutrina adota a visão tripartite, que engloba: o poder diretivo, o poder regulamentar e o disciplinar.

O poder diretivo ocupa lugar de protagonismo. É a prerrogativa do empregador gerir a empresa em todos os seus aspectos, internos e externos, englobando poderes de fiscalização (controle) e regulamentação da atividade laboral.

Tal poder encontra-se legitimado pelo próprio contrato de trabalho, objetivando ao empregador obter meios de controle da prestação de serviços dos seus trabalhadores, bem como delegando funções e direcionando a produtividade para melhor atender aos fins da sua empresa. Em consequência da indeterminação do contrato de trabalho, cabe ao empregador delegar as tarefas, diretrizes e ordens de serviços aos trabalhadores (MOREIRA, 2010, p.359).

O poder de direção é exercido através de ordens e instruções dadas aos empregadores, que, por força do contrato, ficam no dever de realizar as suas atribuições (LEITÃO, 2012, p.314). Ainda, no poder diretivo, insere-se o poder de controle sobre as atividades do empregado, especialmente na fiscalização da sua rotina, desenvolvimento e produtividade.

O poder disciplinar corresponde a possibilidade garantida ao empregador de aplicar sanções aos empregados que descumprirem normas estipuladas contratualmente ou previstas nos regulamentos das empresas. As sanções podem ser variadas e irão depender da gravidade da conduta.

Por fim, o poder regulamentar compreende a faculdade do empregador instituir regulamentos vinculativos na empresa, onde constam normas de organização e disciplina acerca do trabalho (XAVIER, 2004, p.362). Por ser de cunho unilateral, limita-se apenas ao âmbito privado da empresa.

4.2 Poder empregatício: fundamentos e natureza jurídica

No tocante ao fundamento jurídico do poder empregatício, com destaque para o diretivo e o disciplinar, diversas foram as correntes doutrinárias solidificadas ao longo dos anos, tendo algumas já sido superadas. Entre as mais difundidas estão: a privatística, a institucionalista e a contratualista.

A corrente privatística remete a noção de propriedade privada, partindo da ideia fundamental da supremacia do poder empregatício, oriundo do poder unilateral do empregador sobre o empregado. Apesar de ter possuído adeptos na doutrina justralhista, não há como ser acatada, pois não só deixa de lado concepções inerentes a liberdade do indivíduo dentro das relações de trabalho, como não abrange a complexidade iminente ao exercício do poder empregatício, o reduzindo a um conjunto de prerrogativas unilaterais derivadas do poder de propriedade privada (DELGADO, 2012, p.720).

A posição institucionalista compreende a ideia de que a empresa é uma instituição voltada a organização dos trabalhadores. Trata-se de uma posição publicista em que a empresa possui um caráter mais político e social do que jurídico (RODRIGUES PINTO, 2011, p.308).

A concepção contratualista supera as anteriores e atualmente é a que melhor se enquadra na dinâmica das relações trabalhistas, sendo, portanto, a mais aceita pela doutrina atual. Assim, o poder empregatício vem do contrato de trabalho firmado entre empregado e empregador, sendo o suporte fático para as relações jurídicas que surgem entre as partes, englobando direitos e deveres para ambos os polos, nesse ponto destaca Maurício Godinho Delgado:

“É o contrato, de fato, o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídicas de tal fenômeno de poder. Efetivamente o pacto de vontades (expresso ou tácito), que dá origem à relação de emprego, importa em um conjunto complexo de direitos e deveres interagentes de ambas as partes em que se integra o poder empresarial interno.” (DELGADO, Mauricio Godinho, 2015. p. 762).

Quanto a natureza jurídica do poder empregatício, as teorias que surgiram historicamente não foram pacíficas. Entretanto, entre as mais difundidas, a que melhor atende às relações trabalhistas atuais é do poder diretivo como um direito-função.

Nessa concepção, o poder é atribuído ao sujeito não em nome próprio, mas de um interesse alheio, como no caso do interesse da empresa. Assim dispõe Octávio Bueno Magano:

“...ao contrário do que sucede com o direito subjetivo *stricto sensu*, que visa sempre à satisfação do interesse egoísta do seu titular, o direito-função

orienta-se no sentido de satisfazer interesse alheio” (MAGANO, Octávio Bueno, 1982. p. 64).

É um direito altruísta, que deve ser exercido pelo titular observando a finalidade da norma, da maneira mais útil possível pelo titular da obrigação (BARROS, 2009, p. 584).

4.3 Os limites do poder empregatício

O exercício do poder empregatício é uma faculdade prevista ao empregador em virtude do contrato de trabalho. No entanto, o seu exercício deve necessariamente observar limites. Não se trata de poder absoluto.

Assim, no exercício de organização e fiscalização da empresa, o empregador precisa andar em consonância aos princípios defendidos pelo Direito do Trabalho, em que as relações laborais são tuteladas com vistas a buscar equilíbrio entre as partes.

Nesse sentido, sempre que o poder diretivo violar direitos e garantias do trabalhador, sobretudo no que concerne aos direitos de personalidade, não deve o trabalhador submeter-se ao poder hierárquico do empregador (MOREIRA, 2010, p.360).

É nesse sentido que, para que haja o exercício da atividade econômica e a autonomia para gerir seu empreendimento, deve-se observar o respeito aos direitos de personalidade do trabalhador, preservando sua dignidade, sendo necessário o justo equilíbrio de ambas as partes (tutela jurídica e liberdade de gestão) no curso do contrato de trabalho (MARTINEZ, 2013, p.24).

O enfreteamento desses direitos fundamentais necessita de ponderação para permitir a proteção do trabalhador, sem necessariamente prejudicar a empresa. Em suma, não pode ser o contrato de trabalho um objeto limitante dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana.

5 O DIREITO À DESCONEXÃO

Com o advento das tecnologias, os mecanismos de controle se tornam mais ágeis e penetram, muitas vezes, a vida privada do obreiro. Tal realidade implica em clara afronta a direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores.

Nesse cenário, observa-se um processo de desumanização do obreiro, colocando-o aos olhos do empregador em todos os momentos e esferas da sua vida. Tal situação afeta diretamente o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana.

O contrato de trabalho, em nenhuma hipótese, deve ser usado como instrumento de limitação de direitos e garantias fundamentais garantidos aos cidadãos enquanto seres humanos. E é a partir da problemática do uso desmedido das novas tecnologias para controle e vigilância dos trabalhadores que surge a necessidade de se falar do direito à desconexão.

O direito à desconexão não está no texto constitucional de maneira explícita, mas encontra-se transmutado em diversas garantias trabalhistas, tais como férias, descanso semanal remunerado, limitação de jornada de trabalho, intervalos intrajornada e interjornada. Além disso, está consubstanciado nos direitos ao lazer, saúde e segurança do cidadão, previstos no artigo 6º da Constituição Federal. Logo, é um direito que encontra-se nas bases das proteções aos direitos sociais e fundamentais previstos em nosso ordenamento.

Portanto, destaca-se que o direito à desconexão se fundamenta na própria autodeterminação do indivíduo. Logo, a todos é assegurado o direito à liberdade, à

privacidade, a educação, ao lazer, entre outros direitos assentados em nosso texto constitucional.

Assim, o direito à desconexão, segundo Jorge Luiz Souto Maior, pode ser entendido como o direito ao não trabalho:

“Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.” (MAIOR, 2003, p.3).

Desse modo, o direito à desconexão nada mais é do que direito de trabalhar de maneira saudável, em um ambiente que preserve a saúde do trabalhador, bem como seus direitos. Após cumprida sua jornada de trabalho, o obreiro possui o direito de se desconectar completamente das suas funções.

Nessa linha, pontua Jorge Souto Maior (MAIOR, 2003), que apesar da importância em se falar do direito à desconexão, é importante destacar suas contradições. A primeira delas trata-se da preocupação em se falar de um direito ao não trabalho em um contexto mundial marcado fortemente pelo desemprego. Em segundo, destaca que a tecnologia apesar de ser um fator relevante para a perda de inúmeros postos de emprego, é também fator que escraviza o homem ao trabalho. Em terceiro, a tecnologia proporciona ao homem informações rápidas, e tal circunstância deixa de ser um prazer e passa a escravizar o indivíduo pela constante busca por atualizações, com vistas a não perder espaço no mercado de trabalho. Por fim, no campo das contradições, pontua que a máxima que vigora na sociedade é a de que o trabalho dignifica o homem, mas é também o trabalho que retira essa dignidade, na medida que invade o espaço privado do trabalhador.

Apesar de tais contradições, o direito à desconexão tem como fonte as mudanças no cenário das relações trabalhistas a partir do advento das novas tecnologias e a conseqüente necessidade de adaptar proteções trabalhistas as novas demandas dos trabalhadores.

Assim, consoante observa Christiana D'arc Damasceno Oliveira (2010, p.1181), em sua análise sobre o tema, destaca-se a ideia de que o direito à desconexão não se trata de um novo direito, mas sim no reconhecimento de novos conteúdos e funções de alguns direitos já tradicionais, por meio de processos de transmutação hermenêutica e de criação jurisprudenciais.

Desse modo, falar de direito à desconexão, trata-se, antes de mais nada, de uma proteção ao trabalhador, isto é, de uma tutela a sua integridade física e psíquica. Mas também, e sobretudo, é um direito destinado a toda coletividade.

Em suma, o direito à desconexão caracteriza-se como sendo um direito do empregado, fora da sua jornada de trabalho, de poder dedicar-se a sua vida privada, realizar suas atividades pessoais, familiares e de lazer. É o direito de usar o seu tempo livremente, da forma que lhe for conveniente, sem nenhuma relação com seu trabalho, objetivando, assim, preservar a sua dignidade enquanto trabalhador e cidadão.

A título de curiosidade, cabe destacar decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. A relatora negou provimento ao recurso de uma empresa de frigoríficos, que pleiteava reforma da sentença de primeiro grau no tocante as horas extras prestadas pelo recorrente, afirmando que o mesmo laborava em regime de prontidão.

Após análise das provas documentais e dos depoimentos testemunhais, a relatora entendeu no sentido de que havia ficado demonstrado que o reclamante

poderia ser solicitado para descarregar caminhões a qualquer momento durante seu horário de repouso, não possuindo liberdade para decidir o que fazer ou até mesmo escolher o local onde queria descansar, não usufruindo do seu direito à desconexão. Em sua fundamentação, destacou que o artigo 71 da CLT que prevê o intervalo intrajornada contém norma de ordem pública, sendo o descanso do trabalhador medida de higiene e segurança, do qual não se pode dispor sob pena de mácula aos princípios protetivos do direito do trabalho. (BRASÍLIA. Tribunal do Trabalho da 1º Região. Sétima Turma. Processo nº 01008595320195010471. Publicação 15/10/2020).

Ainda nesse sentido, cumpre mencionar decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região, em que o reclamante busca reforma da sentença proferida pela 79ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que não reconheceu o pagamento do adicional de sobreaviso, pelo uso do telefone celular fornecido pela empresa para fins de trabalho.

Para a Corte Recursal, em análise ao conjunto probatório constante nos autos, foi provido o recurso do reclamante. Em sua argumentação, a relatora destacou que o uso de aparelho celular por si só não constitui regime de sobreaviso. Entretanto, considera-se em sobreaviso o empregado que precisa deixar o celular ligado fora da duração do trabalho, sendo acionado para o serviço durante o descanso, não usufruindo verdadeiramente do direito à desconexão, com liberdade para decidir o que fazer durante seu período de descanso. (BRASÍLIA. Tribunal do Trabalho da 1º Região. Sétima Turma. Processo nº 01008143220175010079. Publicação 14/07/2020).

Portanto, as decisões proferidas pelos tribunais revelam clara preocupação em assegurar aos trabalhadores a efetividade dos seus direitos, ante o exercício do poder diretivo de maneira excessiva. O direito à desconexão, é, pois, um direito que visa consubstanciar a dignidade do trabalhador no curso do pacto laboral.

Por fim, destaca que o direito à desconexão é um contraponto ao exercício desmedido do poder diretivo e busca preservar, antes de mais nada, a privacidade do trabalhador no curso do contrato de trabalho.

6 O USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E AS REPERCUSSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

O poder de fiscalização é uma faculdade assegurada aos empregadores em virtude do próprio contrato de trabalho, estando, portanto, o empregado sujeito à submeter-se ao poder empregatício dentro dos limites de sua função e da legalidade. No entanto, atualmente, a cultura das redes sociais trouxe uma nova modalidade de fiscalização do trabalhador que adentra o campo da sua vida privada.

Fazemos parte da era da informação, onde a todo momento estamos conectados, utilizando redes sociais tais como Instagram, Facebook e Twitter para consumir conteúdo e postar assuntos relacionados a nossa vida privada. Inseridos nesse cenário, o que postamos e as opiniões que emitimos circulam as redes em uma velocidade quase instantânea para um número indefinido de pessoas.

Desse modo, sem ao menos percebermos, estamos colocando no espaço de domínio público a nossa privacidade, sendo vigiados constantemente. Nas relações de trabalho, também é possível observar o entrelaçamento cada vez maior da vida privada e da vida profissional.

Os problemas começam antes mesmo da formalização do contrato de trabalho. Os processos de seleção e recrutamento tem como ponto de partida essencialmente

as redes sociais. Assim, ao analisar o candidato por suas postagens, observando as opiniões emitidas, inclinações políticas e religiosas, acentua-se o risco de um aumento significativo em problemas relacionados ao princípio da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e o da não discriminação.

Nesse viés, os posts, compartilhamentos, fotos e vídeos postados nas redes sociais tem consequências trabalhistas e que inevitavelmente passam a ser alvo de fiscalização por parte dos empregadores. É uma realidade que constitui motivo para muitas decisões empresariais que podem afetar do processo de recrutamento até uma possível demissão. Desse modo, a partir do momento que o conteúdo das redes sociais adquire repercussão no contrato de trabalho, podendo resultar em punições ao trabalhador, deve-se observar se tal medida não viola a privacidade dos obreiros.

Atualmente, o exercício desmedido do poder diretivo fundamenta-se sobremaneira na proteção à imagem da empresa. A atividade empresarial está cada vez mais migrando para o espaço virtual em busca de vender seus produtos. As redes sociais são as principais ferramentas para expor seus serviços e suas marcas. Tal característica é oriunda da facilidade com que as informações chegam até as pessoas, bem como pelo tempo em que elas passam conectadas as diversas redes sociais disponíveis.

Preservar a imagem da empresa e enquadrar ela aos padrões e princípios pregados pela sociedade virou o foco da atividade empresarial e sinônimo de sucesso. Logo, as empresas trabalham incansavelmente para construir a imagem do seu empreendimento dentro de uma ótica ética. Nesse cenário, vem à tona uma nova problemática para o mundo do direito: quais os limites do poder diretivo frente as postagens de seus empregados em suas redes sociais pessoais e quais repercussões podem gerar no contrato de trabalho.

Desse modo, o uso das redes, no tocante a repercussão no contrato de trabalho, precisa ser analisada no caso concreto, observando o modo, o objetivo e os motivos da conduta, para saber se de fato cabe penalidades ao trabalhador.

6.1 O uso das redes sociais no ambiente laboral

O uso das redes sociais por parte dos trabalhadores deve comportar cautelas. Apesar de todo cidadão possuir o direito à liberdade de expressão, tal garantia não é absoluta, devendo observar limites.

Desse modo, conforme preceitua Alexandre de Souza Agra Belmonte:

“Outrossim, na vida profissional, os direitos e as liberdades têm por limites a reputação alheia, a finalidade da empresa e as características do contrato de trabalho, não podendo o empregado assacar contra a imagem da empresa, a honra de seus dirigentes e colegas de trabalho, ou atentar contra a boa-fé e lealdade contratuais, quer tornando públicas informações sigilosas, quer desrespeitando ou expondo o empregador, quer praticando atos incompatíveis com a ideologia de eventual organização de tendência para a qual trabalhe”. (BELMONTE, Alexandre de Souza Agra, expedição 22/09/2013. Pg. 336)

Portanto, utilizar as redes sociais no ambiente de trabalho, acarretando queda de produtividade em razão da navegação no horário do expediente, resulta na quebra da boa-fé contratual, fazendo com que o obreiro fique suscetível a sofrer penalidades tais como a dispensa por justa causa.

É lícito ao empregador propor códigos de condutas e regras que visem moldar o comportamento dos empregados durante o exercício de suas funções, para que se adequem aos fins produtivos da empresa, bem como a imagem que o empreendimento busca construir. Mas não pode, jamais, deixar as regras de tais

códigos ultrapassarem os portões da empresa e influenciar nos hábitos particulares de seus funcionários.

Consoante abordado, o relator da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nega provimento ao recurso interposto pelo Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e Região em virtude do recebimento, por parte dos empregados, de um Manual de Condutas nas Mídias Sociais, alegando que houve aderência compulsória as cláusulas constantes no manual, bem como tal material restringia a liberdade de expressão e a vida privada dos empregados por possuírem normas muito abrangentes.

O relator, ao fundamentar sua decisão, afirmou que o manual se tratava apenas de um reforço de normas as quais os empregados já encontravam-se obrigados, inclusive por razões éticas. Sustenta ainda, que a instituição bancária possuía uma imagem perante a sociedade e que seus funcionários, mesmo fora do ambiente de trabalho, deveriam manter uma conduta ética compatível com a empresa, quando tal se relaciona ao trabalho e refletem de alguma maneira na sociedade. (BRASÍLIA, Tribunal do Trabalho da 4ª Região. Décima primeira Turma. Processo nº 00211744720155040020. Publicação 17/11/2017).

A partir da análise da decisão do Relator, destaca-se que no caso em análise, o relator considerou que ao implementar códigos de conduta restringindo o comportamento dos empregados nas redes sociais, as empresas devem observar as ações do empregado que, de alguma forma, possam repercutir na imagem da instituição, para assim, tornar-se legítimo o exercício do poder diretivo, não podendo de maneira alguma interferir na vida privada do trabalhador.

Dessa maneira, no exercício legítimo do poder diretivo nessas situação, pode o empregador advertir, suspender ou até mesmo despedir o empregado por justa causa pelo descumprimento de uma obrigação.

6.2 O uso das redes sociais privadas pelo empregado relacionadas às atividades laborais

Há casos em que o uso das redes sociais se dá no âmbito privado do trabalhador, mas é utilizada com o intuito de denegrir a imagem do estabelecimento empresarial ou do seu empregador. Em tais casos, mostra-se nítido a intenção de lesar o sujeito contratante, rompendo com as obrigações éticas que regem os contratos.

A honra pode ser caracterizada como a “dignidade pessoal do indivíduo, sua reputação diante de si próprio e do meio social” (BARROSO, 2006). Assim, podemos destacar que a honra subdivide-se em dois aspectos: a honra objetiva, sendo aquela que o indivíduo possui perante a sociedade e a honra subjetiva, considerada aquela que o indivíduo tem de si mesmo (BARROS, 2008).

Ainda, imperioso destacar que as pessoas jurídicas são titulares de alguns direitos de personalidade. Nesse sentido, aponta Roberto Cavaliere Filho (2008, p.96) que a pessoa jurídica “é titular de alguns direitos especiais da personalidade, ajustáveis as suas características particulares, tais como o nome, a reputação e a imagem.”

Além disso, a jurisprudência confirma tal entendimento na Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça, afirmando que “a pessoa jurídica pode sofrer dano moral” (BRASIL, 1999).

Assim, destaca que “o dano à imagem é todo o prejuízo ao conceito, valoração e juízo que se tem ou se pode ter em certa comunidade. No tocante a presente noção,

não há dúvida de que abrange também as pessoas jurídicas” (DELGADO, 2014, P.642).

Nesse cenário, não resta dúvidas que a pessoa jurídica pode ter sua honra lesada, podendo limitar-se a própria pessoa jurídica ou dirigir-se ao empregador ou aos superiores hierárquicos.

No entanto, importante destacar que nos casos de conflito entre liberdade de expressão do empregado e o direito à honra e à imagem do empregador é necessário utilizar-se do método de ponderação para aplicar ao caso concreto o direito que mais prevalece e reveste justiça na decisão.

A colisão de direitos fundamentais é um fenômeno contemporâneo e, salvo indicação expressa da própria Constituição, não é possível arbitrar esse conflito de forma abstrata, permanente e inteiramente dissociada das características do caso concreto. O legislador não está impedido de tentar proceder a esse arbitramento, mas suas decisões estão sujeitas a um duplo controle de constitucionalidade: o que se processa em tese, tendo em conta apenas os enunciados normativos envolvidos e, em seguida, a um outro, desenvolvido diante do caso concreto e do resultado que a incidência da norma produz na hipótese. De toda sorte, a ponderação será a técnica empregada pelo aplicador tanto na ausência de parâmetros legislativos de solução como diante deles para a verificação de sua adequação ao caso (BARROSO, 2006, p. 282).

Desse modo, a utilização dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade é o caminho mais adequado para solucionar tais casos.

Diante desse espectro, observa-se a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, reformando a sentença de primeiro grau e confirmando a justa causa aplicada pelo empregador. Na situação em comento, o empregador dispensou o empregado por justa causa em virtude de postagens feitas pelo obreiro no Facebook ofendendo colegas de trabalho e divulgando sua insatisfação em permanecer na empresa. Como prova, a empresa juntou as imagens obtidas nas redes sociais.

Em sua fundamentação, o relator destacou que as postagens feitas, inclusive fazendo uso de palavras de baixo calão, transcendem o mero desabafo e atenta contra a imagem e credibilidade da empresa. Além disso, frisou que tal conduta caracteriza quebra de confiança entre as partes, o que justifica a justa causa aplicada. (BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Nona Turma. Processo nº 00103444220155010202. Publicação 13/08/2019).

Analisando outro caso concreto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região negou provimento ao recurso ordinário interposto por uma empregada que pleiteava a declaração de nulidade da dispensa por justa causa. Na situação, a obreira insatisfeita por não concordar com os termos do acordo proposto pela empresa para rescisão contratual, postou em sua rede social a seguinte frase: “Hoje me senti num Tribunal julgada a prisão perpétua na MOPC liberdade nunca canta”.

Em sua fundamentação, o relator defendeu que em nome da liberdade de expressão não se pode ofender ou denegrir a imagem de pessoas físicas ou jurídicas, devendo a empregada arcar com as consequências das suas manifestações. Dessa forma, sustentou a aplicação da dispensa por justa causa, ante o ato praticado com declaração caluniosa sobre a empresa em rede social. (BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Segunda Turma. Processo nº 10004454120195020038. Publicação 17/08/2020).

Consoante se depreende das decisões proferidas pelas Cortes Superiores, observa-se que a jurisprudência dos tribunais pátrios coadunam com a aplicação dos

princípios da proporcionalidade e da razoabilidade para resolver os embates entre a liberdade de expressão do funcionário e o direito à honra e à imagem da empresa.

Portanto, as decisões proferidas foram coerentes ao reconhecer a aplicação da punição máxima aos trabalhadores que usam as suas redes sociais para proferir ofensas as empresas onde trabalham. Como já observado, a liberdade de expressão comporta limites e não pode ser usado como justificativa para ferir direitos alheios.

A utilização das redes sociais, em situações como essas, são meios utilizados pelo empregado para cometerem faltas graves e encontra-se o empregador no exercício de um direito legítimo de aplicação das sanções cabíveis. É notório que, no ambiente laboral, o empregado deve seguir condutas éticas e que respeitem as suas funções, bem como o local onde trabalha. A perda desse comportamento ético reflete a quebra da boa-fé e confiança contratual entre as partes, elemento essencial para a continuidade das relações contratuais.

6.3 O uso das redes sociais privadas do empregado e o exercício desmedido do poder diretivo

Situação bastante emblemática diz respeito a tentativa de limitar o exercício da liberdade de expressão do empregado, bem como a invasão da sua privacidade, a partir da fiscalização das postagens feitas nas redes sociais privadas dos trabalhadores, sob a justificativa de tratar-se do exercício do poder diretivo.

O uso das redes sociais para expor a vida privada inevitavelmente traz mais vulnerabilidades ao trabalhador no curso do pacto laboral, pois expõe suas opiniões e hábitos no espaço público das redes sociais, o empregador passa a enxergar a personalidade do empregado, tendo em suas mãos uma importante forma de controle. Isso se dá pelo fato de que o empregador em mãos dessas informações pode facilmente “descartar” o empregado que não coaduna com os princípios e a imagem do seu empreendimento.

Com isso, percebe-se que a popularização das redes sociais e o seu uso para fiscalizar o trabalhador deu origem a uma espécie de empregado “transparente”, onde não se respeita a sua intimidade, subjetividade e até mesmo busca limitar a sua liberdade de expressão (REY, 2020).

No entanto, as atividades nas redes sociais, quando desvinculadas de cunho profissional, são questões relacionadas a vida privada do trabalhador, completamente desassociadas do contrato de trabalho e das suas funções. Portanto, a imagem social do trabalhador não pode transmitir-se para a sua vida profissional a fim de que seja avaliado as repercussões das suas postagens, por exemplo, na imagem da empresa. Ligar a vida pessoal e vida profissional do trabalhador leva a uma nítida restrição dos direitos de personalidade, tais como a privacidade e a própria liberdade de expressão.

Tanto a vida privada como a vida profissional de um indivíduo possui linhas e graus de interligação inevitáveis. É impossível conceber a ideia de que um trabalhador, fora do seu horário de trabalho, não possui qualquer relação com a empresa onde trabalha. Em qualquer âmbito da vida é preciso observar um mínimo grau de ética em suas condutas. No entanto, tal ligação entre essas duas esferas devem observar limitações sob pena de o trabalhador ter seus direitos constitucionais constantemente violados.

Desse modo, conforme já abordado, o poder diretivo do empregador deve comportar limites, pois seu exercício desmedido torna o empregado uma mera apropriação manipulável do empregador.

Importante destacar que nos muros da empresa sempre houve uma cautela por parte dos empregados no que diz respeito a emissão de opiniões pessoais. No entanto, com as redes sociais, essa preocupação se estendeu para além dos muros da empresa e passa a perseguir o trabalhador em casa, nos seus momentos de lazer. Assim, as postagens feitas são medidores desde as fases pré-contratuais e até mesmo para avaliar a continuidade do contrato de trabalho (REY, 2020).

Logo, como tal prática vem se tornando cada vez mais habitual no âmbito das relações trabalhistas, os empregados passam a ser policiado cada vez mais na hora de compartilhar uma opinião, principalmente quando se trata de assuntos mais sensíveis, tais como aqueles voltados a religião e política, por exemplo.

O fato de ter medo de ter o seu contrato de trabalho interrompido por postar alguma opinião contrária à do empregador em suas redes, em diversas situações tolhe o direito à liberdade de expressão do empregado, impedindo sua plena autodeterminação e conseqüente preservação da sua dignidade enquanto indivíduo. O obreiro passa, no seu espaço privado, a moldar o seu comportamento para aquilo que a empresa espera dele, não estando em momento algum desvinculado de suas funções.

Sob o ponto de vista da liberdade de contratação, é incontroverso o fato de que o empregador possui ampla liberdade para contratar quem melhor atende à imagem do seu empreendimento. Entretanto, usar isso como parâmetro para medir competência e o serviço prestado impõe um ônus severo aos trabalhadores, haja vista que, para preservar a continuidade do seu vínculo empregatício, tem de ceder a sua própria subjetividade e privacidade, estando a todo momento sob os olhos da empresa. Não pode o empregado ser condenado ao desemprego apenas por exercer um direito fundamental tal como a liberdade de expressão.

Em uma sociedade marcada pela desigualdade, as discrepâncias que existem entre os polos da relação laboral é apenas uma extensão do cenário social do país. Por conta disso, muitos trabalhadores, com medo de ter seu contrato interrompido, acabam por se curvar aos excessos patronais e a se submeter aos abusos cometidos no exercício do poder diretivo (MATTOS, 2020).

Tal cultura adentra em nossa sociedade oriunda das raízes escravocratas que o nosso país possui. O conceito de liberdade passa a ser associado ao contraponto com a escravidão. Logo, a liberdade remete a ideia de não trabalhar, ser senhor de si e não dever subserviência a outrem. É por isso, que o trabalhador encontra dificuldades de enxergar a sua liberdade em mesmo pé de igualdade com a liberdade do empregador (MATTOS, 2020).

Portanto, é comum o trabalhador acostumar-se a obter “meios” direitos, colocando muitas vezes a sua própria liberdade em jogo. O obreiro se vê coagido a incorporar em si, a todo momento, a imagem da empresa onde trabalha, tornando-se para o mundo e para o meio social onde está inserido, o produto da sua força de trabalho, o rótulo de empregado carregado consigo a todo momento, em um claro exercício de cidadania pela metade.

Nesse sentido, destaca que no espaço das relações contratuais, não existe de fato uma autonomia de vontade por parte dos empregados, que ao aderirem as cláusulas contratuais, se torna objeto e incorpora para si o seu contrato de trabalho. Diante disso, o empregado tem violado seu direito à privacidade, momentos de lazer, direito à desconexão, visto que encontra-se obrigado a seguir as cláusulas de seu contrato inclusive em seus momentos privados.

Diante dessa vigilância constante, o empregado passa a se autorregular constantemente, tendo sua dignidade tolhida, tudo isso em virtude da sua

subordinação econômica. É nesse viés que o direito à desconexão assume importância, pois não mais se trata do simples direito ao não trabalho, a usufruir de momentos de lazer, e sim, passa a ser um viabilizador da própria autodeterminação humana, a preservação da subjetividade do indivíduo, relacionados a desvinculação do seu papel laboral, como por exemplo, preservar o direito de postar em suas redes sociais manifestações acerca de suas crenças religiosas.

Essa vigilância constante gera, inclusive, danos à saúde mental da classe trabalhadora, exprimindo um ambiente de trabalho desequilibrado. Assim, as interferências nas opiniões, hábitos e vida privada do trabalhador configuram uma relação laboral abusiva e que afeta a saúde do trabalhador em um sentido biopsicossocial (CAMPELLO, MARANHÃO E VERBICARO, 2020).

Assim, ao adentrar na empresa, o empregado, em razão da sua hipossuficiência e necessidade econômica, se vê em uma relação onde é constantemente vigiado, cedendo a sua privacidade, subjetividade e liberdade ao tomador de serviço. Veste para si a persona de “funcionário da empresa” em todos os momentos de sua vida.

Logo, o que se observa no campo das relações de trabalho, é o surgimento de uma subordinação existente via aplicativos, no qual o empregado passa a ser constantemente vigiado por suas publicações em redes sociais. Essa nova forma de fiscalizar o obreiro é mais sutil, efetiva, severa e custa não só a força de trabalho, mas a própria subjetividade do trabalhador, bem como viola sua privacidade, seu direito à desconexão, tempo de lazer e logo, sua felicidade. A vigilância acentuada elimina os períodos de descanso do trabalhador (MATTOS, 2020).

Portanto, frisa que o direito do trabalho não pode validar e fechar os olhos para o fato de que o empregado se vê coagido a anuir com a relativização de seus direitos, sobretudo os que englobam os direitos da personalidade, tais como a privacidade e a liberdade de expressão, sob o argumento de que necessita do vínculo de emprego para prover sua subsistência.

Não se pode permitir que o contrato de trabalho seja um instrumento apto a subordinar o trabalhador por completo, de corpo e mente, principalmente para além da sua jornada de trabalho ou dos fins contratuais estipulados, pois isso gera mácula a princípios constitucionais. A liberdade de expressão é uma garantia fundamental, que visa antes de mais nada, preservar o cidadão das arbitrariedades estatais e possibilitar o efetivo exercício da cidadania. Logo, não pode de maneira alguma, ser limitado em uma relação entre particulares, ainda mais quando se trata da relação trabalhista, com polos que não encontram-se em pé de igualdade.

6.4 As Organizações de Tendência

O nosso ordenamento jurídico não trata explicitamente das organizações de tendência. O conceito surgiu inicialmente no ordenamento jurídico alemão. Nesse sentido, consoante versa a doutrina alemã, Jeane Almeida de Menezes conceitua as organizações de tendência 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)

Nesse sentido, destaca-se que as entidades ideológicas são aquelas que exercem sua atividade pautada em uma ideologia específica, que influenciam fortemente uma parcela determinada da sociedade, e toda sua atividade e serviço é assentada nos fins ideológicos pregados.

Assim, são organizações de tendência os partidos políticos, os sindicatos, as igrejas e comunidades religiosas, estabelecimentos de ensinos e hospitais pertencentes a igrejas e comunidades religiosas, bem como instituições de comunicação social (MENEZES, 2008).

Portanto, em razão de tais organizações terem os seus serviços pautados em uma ideologia, é natural que os empregados de tais instituições se vejam mais limitados que o normal no âmbito de suas vidas privadas, eis que, condutas em sua vida no âmbito pessoal, que vão de encontro aos princípios morais defendidos pelas organizações em que trabalha pode ser fato que enseje até mesmo uma dispensa por justa causa, a depender da gravidade da conduta e do impacto na imagem da organização de tendência.

Desse modo, percebe-se que o poder diretivo do empregador, em tais circunstâncias, é mais amplo e impacta diretamente na vida privada do trabalhador.

Nesse sentido, afirma Jeane Almeida de Menezes:

“(...) a permissão de circunstâncias particulares, referente à esfera pessoal do trabalhador, que contrariem a específica finalidade ideológica ou religiosa, prosseguida pela entidade empregadora, e impossibilitem a continuidade da relação de trabalho, um tratamento diferenciado aplicável ao contrato de trabalho do trabalhador de tendência (MENEZES, 2008, p. 230).”

Logo, se observa que, o contrato de trabalho nas organizações de tendência permite regras mais rigorosas com vistas a proteger a ideologia pregada nessas entidades, o que limita ainda mais direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, tais como a vida privada e a liberdade de expressão.

Destaca-se que tais restrições limitam-se aos empregados que exercem de fato funções ideológicas, que afetam diretamente os serviços prestados pelas organizações de tendência. Portanto, visto nessa perspectiva, e entendendo ser prudente nessas situações a ampliação do poder diretivo quanto aos aspectos da vida privada dos trabalhadores, é recomendado que os empregados contratados por tais organizações de tendência tenham princípios alinhados aos das ideologias pregadas.

7 CONCLUSÃO

Com o advento das tecnologias, as formas de comunicação e relações interpessoais mudaram. A internet trouxe consigo uma forma mais rápida de transmissão de informações, e atualmente é possível conectar-se com o mundo todo com apenas um clique.

Não só o campo das relações interpessoais foram afetados, mas também as relações laborais sofreram modificações pelas novas tecnologias. Na ótica do direito do trabalho, tais mudanças observam pontos sensíveis, pois em diversos casos não trazem consigo proteção legislativa que abarque o novo cenário laboral e não coadunam com as necessidades dos trabalhadores.

O exercício do poder empregatício no curso do pacto laboral também sofreu mudanças. Como se sabe, por meio de equipamentos tecnológicos, se tornou muito mais fácil vigiar os trabalhadores. Tal vigilância, nesse contexto, se dá de maneira muito mais sutil e eficaz.

Em decorrência da preocupação exacerbada com a imagem da empresa no meio social, é comum o poder empregatício ultrapassar as barreiras da empresa e da

jornada de trabalho e passar a observar o trabalhador em sua esfera privada, por meio da vigilância de suas postagens nas redes sociais.

Tal situação acarreta nítida mácula aos direitos de personalidade dos trabalhadores, que ficam subordinados a todo momento ao seu contrato de trabalho. Assim, não há respeito a sua privacidade, sua liberdade de expressão e também ao seu direito à desconexão.

Portanto, o que se nota é que muitas decisões patronais são tomadas com base nas postagens feitas pelos empregados, seja em virtude de um compartilhamento que vai de opinião contrária a sua, ou por causa de momentos de lazer que julga não ser conveniente para a imagem social do seu empreendimento.

Percebendo isso, o medo de ter o contrato de trabalho rompido faz com que muitos trabalhadores se policiem em suas postagens, estando a todo momento reféns das cláusulas contratuais e incorporando o espírito do local onde trabalham em todas as esferas da sua vida. Assim, ao assinarem o contrato de trabalho, o obreiro não cede apenas a sua força de trabalho, mas também abre mão da sua subjetividade e do seu livre exercício de cidadania. O controle sob o trabalhador, então, passa a não ter limites.

A liberdade de expressão é uma garantia constitucional assegurada a todos os cidadãos. O seu pleno exercício no espaço público é instrumento viabilizador da própria democracia e solidifica as bases do Estado Democrático de Direito. Mas para além disso, é meio hábil para possibilitar a autodeterminação do indivíduo. O homem só se torna completo, quando capaz de se relacionar em sociedade. Portanto, o exercício da cidadania é meio que fomenta a autodeterminação do cidadão, assegurando a sua dignidade.

No entanto, não se trata de um direito absoluto e por isso, deve observar limites em seu uso. Nesse sentido, principalmente no âmbito das relações trabalhistas, é preciso exercer a liberdade de expressão observando os contornos do contrato de trabalho, para que não se viole princípios tais como a boa-fé objetiva e acarrete a desarmonia no ambiente de trabalho. Ainda, não pode o trabalhador valer-se de discursos que maculem a honra e imagem da empresa ou do empregador. Em situações como essa, é possível a aplicação sanções aos trabalhadores.

Entretanto, destaca que a fiscalização das redes sociais privadas dos trabalhadores, para controle de adequação da sua personalidade aos princípios pregados pela empresa viola os direitos de personalidade dos empregados, que passam a incorporar o contrato de trabalho em todas as esferas da sua vida, inclusive seus momentos de lazer. Nesses casos, o poder empregatício deve observar limites, pois não pode ser o contrato de trabalho um instrumento utilizado para sucatear direitos trabalhistas e subordinar o obreiro, na sua força de trabalho e na sua subjetividade.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BARROSO, Luiz Roberto – **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Ed. Saraiva, 2009.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

- CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO PATRONAL NO USO DE REDES SOCIAIS PELOS TRABALHADORES. **REVISTA ELETRONICA DA ESCOLA JUDICIAL**, CURITIBA, v. 9, n. 89, p. 83-98, jun./2020. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/179812/2020_rev_trt09_eltr_v0009_n0089.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 out. 2022.
- CARELLI, R. D. L; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, V. P. D. **FUTURO DO TRABALHO: OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NA SOCIEDADE**. 1. ed. BRASÍLIA: ESMPUR, 2020. p. 9-471.
- CAUPERS, João. **Os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores e a Constituição**. Coimbra: Almedina, 1985.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTr, 2005.
- DINIZ, Maria Helena – **Teoria Geral do Direito Civil**, São Paulo: Ed. Saraiva, 2006.
- DRAY, Guilherme e MARTINEZ, Pedro Romano – **Código do Trabalho**. Lisboa: Editora Almedina, 2016.
- FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e Contrato de Trabalho do Sujeito de Direito à Sujeição Jurídica**. São Paulo: LTr, 2001.
- GOMES, Orlando - **Introdução ao Direito Civil**, 20ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2010.
- GOMES, L. R. D. F. Os Direitos da Personalidade e o Novo Código Civil: Questões Suscitadas. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 19, p. 13-22, jan./2002. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/19212705.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.
- JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: RO 00103444220155010202 RJ**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/1111709699>. Acesso em: 27 out. 2022.
- JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 1000445-41.2019.5.02.0038 SP**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118651250>. Acesso em: 3 nov. 2022.
- JUSBRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região TRT-2: 1000716-83.2019.5.02.0027 SP**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1259322816>. Acesso em: 31 out. 2022.
- MAFFRA, Márcia Vieira. DO DIREITO À DESCONEXÃO NO UNIVERSO DO TRABALHO. **FUMARC**, BELO HORIZONTE, v. 2, n. 2, p. 505-521, jan./2015. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/13311>. Acesso em: 13 set. 2022.
- MAIOR, J. L. S. Do Direito à Desconexão do Trabalho.. **REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO**, SÃO PAULO, v. 23, n. 23, p. 296-313, jun./2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em: 6 set. 2022.
- MAGANO, Octávio Bueno – **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 1982.
- MARANHÃO, Délio – **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ed. Fundação Getúlio

Vargas,1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**.22.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENEZES LEITÃO, Luiz Manuel Teles de – **Direito do Trabalho**. 3ª ed.

Coimbra:Editora Almedina, 2012.

MIRANDA, Jorge – **Direitos da Personalidade**. São Paulo: Ed. Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 31. Ed. São Paulo, LTr, 2005.

OLMOS, O. M. D. Q; SILVA, R. L. D. A VIGILÂNCIA DO EMPREGADOR SOBRE AS INTERAÇÕES SOCIAIS DO EMPREGADO: ABORDAGEM A PARTIR DO SITE DA REDE SOCIAL FACEBOOK. **ARGUMENTUM**, MARÍLIA, v. 16, n. 16, p. 293-319, nov./2015. Disponível em:

<http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/viewFile/185/36>. Acesso em: 27 set. 2022.

PINTO, Carlos Alberto da Mota – **Teoria Geral do Direito Civil**. Coimbra: Ed. Coimbra,2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Tratado de Direito do Trabalho**. .4ª Ed. Coimbra: Editora Almedina, 2015.

SARMENTO, Daniel – **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Ed. Lumen Juris, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16.ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2.000.

UERJ LABUTA. **O DILEMA DAS REDES SOCIAIS E A VIGILÂNCIA SOBRE O TRABALHADOR**. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/10/16/o-dilema-das-redes-sociais-e-a-vigilancia-sobre-o-trabalhador/>. Acesso em: 15 out. 2022.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo – **Curso de Direito do Trabalho**. Lisboa: Ed. Verbo,2004.