

REPERCUSSÃO JURÍDICA DO USO INDEVIDO DE REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**LEGAL REPERCUSSION OF MISUSE SOCIAL MEDIA IN LABOR RELATIONS***BETHSAIDA DE SÁ BARRETO DIAZ GINO¹, AMANDA BENEVIDES DUARTE²***RESUMO**

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto do mau uso das mídias sociais no ambiente laboral e responder à seguinte problemática: Quais as possíveis consequências para o contrato empregatício? Nesse viés, objetiva especificamente abordar a conceituação de ambiente de trabalho, os direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador, característico da relação de emprego. Propõe-se, também, a expor a colisão entre os direitos e deveres do empregado com observância ao princípio da dignidade da pessoa humana. Empós, pretende-se analisar a inserção das redes sociais no mundo corporativo e apresentar como o seu uso pode ser utilizado como critério de admissibilidade e demissão no emprego. Posteriormente, planeja exemplificar quais as hipóteses podem ensejar a rescisão contratual conforme previsão legal. Utilizando a proposta metodológica dedutiva, com abordagem qualitativa, a pesquisa é embasada a partir de um levantamento bibliográfico. Sendo este um tema contemporâneo e não existindo legislação específica, para tanto, analisa julgados no Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Constata-se, então, que o empregador poderá demitir o funcionário desde que se cumpra os requisitos da justa causa, como o princípio da proporcionalidade da pena.

PALAVRAS-CHAVE: Uso indevido das redes sociais. Relações trabalhistas. Reversão da Justa causa.

ABSTRACT

The present research has as general objective to analyze the impact of the misuse of social media in the work environment and to answer the following problems: What are the possible consequences for the employment contract? Is it legal to make work information public, even in your personal profile? What are the main precautions that the employee should have regarding exposure on social media? In this bias, it specifically aims to approach the conceptualization of the work environment, the fundamental rights of the worker and the directive power of the employer, characteristic of the employment relationship. It is also proposed to expose the collision between the rights and duties of the employee in compliance with the principle of human dignity. Afterwards, we intend to analyze the insertion of social networks in the corporate world and present how their use can be used as a criterion for admissibility and dismissal in employment. Subsequently, it plans to exemplify which hypotheses can give rise to contractual termination according to legal provision. Using the deductive methodological proposal, with a qualitative approach, the research is based on a bibliographic survey. As this is a contemporary issue and there is no specific legislation, it analyzes judgments at the Regional Labor Court and the Superior Labor Court. It appears, then, that the employer may dismiss the employee as long as the requirements of just cause are met, such as the principle of proportionality of the penalty.

KEYWORDS: Misuse of social networks. Working relationships. Reversal of Just Cause.

* Artigo recebido em 01/04/2022 e aprovado em 15/09/2023.

¹ Professora do Curso da URCA. Mestra em Direito pela UNISINOS. bethsaida.barreto@urca.br

² Graduada em Direito e Especialista em Direito pela URCA. adv.amandabenevides@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O uso da internet é cada vez mais acentuado nas relações sociais modernas, sendo muita das vezes o espaço onde pessoas expressam e divulgam seus momentos particulares, partilhando suas intimidades e manifestações externadas dos mais diversos segmentos do psicossocial. Nesse cenário virtual, observa-se que nem todos os internautas consideram quais os impactos que as redes sociais podem refletir ao seu redor, sobretudo no ambiente de trabalho.

No meio profissional, não são raros os casos em que empregados são demitidos por justa causa ao fazerem mau uso de suas próprias redes sociais, por ofender valores, princípios e imagem da empresa onde trabalham. É bastante comum encontrar trabalhadores que demonstram seu descontentamento em relação ao local em que trabalham, seja por desavença entre seu superior hierárquico e/ou colegas de profissão, por insatisfação salarial, por inobservância ao código de conduta estabelecido na empresa, por ausência de perspectiva de crescimento profissional ou até mesmo por diferença de ideias – não sendo restrito a assuntos laborais.

Nesse contexto, a pesquisa tem como objetivo geral analisar o impacto do mau uso das mídias sociais no ambiente laboral e responder à seguinte problemática: Quais as possíveis consequências para o contrato empregatício?

Nesse viés, objetiva especificamente abordar a conceituação de ambiente de trabalho, os direitos fundamentais do trabalhador e o poder diretivo do empregador, característico da relação de emprego. Propõe-se, também, a expor a colisão entre os direitos e deveres do empregado com observância ao princípio da dignidade da pessoa humana. Empós, pretende-se analisar a inserção das redes sociais no mundo corporativo e apresentar como o seu uso pode ser utilizado como critério de admissibilidade e demissão no emprego. Posteriormente, planeja exemplificar quais as hipóteses podem ensejar a rescisão contratual conforme previsão legal.

Todavia, há de se ressaltar a ausência de legislação específica no país, sendo pauta de inúmeras discussões em diversas regiões do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e em turmas Tribunal Superior do Trabalho (TST). Diante disso, serão explanados casos práticos para melhor discussão temática.

Para tanto, a proposta metodológica utilizada é a dedutiva, com abordagem qualitativa, a partir de um levantamento bibliográfico por meio da investigação científica através de doutrinas, legislações, jurisprudência e demais fontes escritas.

Acredita-se que o ambiente laboral foi impactado fortemente com o avanço tecnológico pelo uso frenético das redes sociais. Desse modo, é cediço que o uso indevido de mídias digitais no ambiente laboral pode causar diversos conflitos morais e jurídicos entre empregado e empregador.

Apesar da relevância e repercussão recorrente do tema, a reflexão e o debate acadêmico ainda são recentes, o que reflete na escassez de produção científica, prejudicando a exploração em sua abrangência. Portanto, esta pesquisa surge como uma alternativa multidisciplinar de compreensão a respeito do uso das redes sociais e seus impactos nas relações trabalhistas.

2 AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Antes de adentrar no tema em foco, é importante analisar o sentido e a abrangência do ambiente de trabalho nas relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, sobretudo por se tratar de direito fundamental previsto constitucionalmente. Empós, buscar-se-á apresentar os direitos fundamentais e deveres inerentes ao obreiro, sob a perspectiva da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e na Constituição Federal. Além disso, pretende-se demonstrar que todo e qualquer embasamento jurídico decorre, primordialmente, do princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão, também se faz necessário estudar o significado e qual a implicância o poder diretivo do empregador possui no contrato de trabalho, além de apresentar a previsão legal e os limites legais em face da evidente proteção à inviolabilidade da intimidade e vida privada do trabalhador.

2.1 Do Ambiente do Trabalho

Inicialmente, pode-se presumir que o ambiente de trabalho é o local físico onde as atividades laborais são executadas e que os empregados passam boa parte de seu tempo. Todavia, como será explicado a seguir, a definição não se limita apenas à estrutura física. Convém esclarecer que o ambiente de trabalho está inserido no conceito de meio ambiente, sendo aquele uma categoria deste. Ou seja, ambiente de trabalho é um ramo indissociável do meio ambiente. Mas o que se pode entender, afinal, de meio ambiente?

Conforme a Lei nº 6.938/81, meio ambiente pode ser entendido como “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981). Em outras palavras, é a interação de “conjuntos de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas” (SILVA, 2007, p. 20).

Maranhão (2016) assevera que, juridicamente, o meio ambiente do trabalho é o resultado da interação de fatores naturais, técnicos e psicológicos que estão conectados à organização do trabalho, às condições de trabalho e às relações interpessoais que estão ligadas a saúde mental e física do trabalhador e a sua segurança em qualquer conjuntura laborativa.

Segundo Silva (2007), o meio ambiente pode ser ramificado em: a) natural (aquele que não é construído pelo homem), b) artificial (ambiente urbano, construído pelo homem), c) cultural (bens portadores de referências culturais), d) do trabalho (fatores que envolvem o trabalho). Entretanto, Melo (2020) adverte que essa classificação apenas deve ser considerada sob o ponto de vista didático, para fins de melhor compreensão, pois o meio ambiente é uno e indivisível. Segundo o autor, admitir a compartimentação seria consentir que as ações do ser humano, seja qual for a sua natureza, não repercutem sobre as demais vertentes do meio ambiente.

Por outro lado, nem sempre a questão ambiental foi recepcionada especificamente na legislação brasileira. O aparato estatal somente se evidenciou com a promulgação da Constituição Federal de 1988, sendo a primeira, inclusive, a empregar o termo “meio ambiente”, o que demonstra despreocupação dos entes governamentais nacional e internacionais (BRAGA JÚNIOR, 2021).

Diante do pioneirismo em tutelar juridicamente o meio ambiente, a educação ambiental e a proteção da natureza, a Constituição Federal de 1988 também é conhecida como “Constituição Verde”, ou, ainda, “Constituição Ambiental”. De fato, a promulgação do atual texto constitucional marcou a matéria ambiental, que, outrora, era vista apenas como um recurso econômico (BEZERRA, 2013).

A Carta Magna, em seu art. 225, caput, tutela expressamente a necessidade de existir de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, tido como direito fundamental (BRASIL, 1988). Isso evidencia que é imprescindível a ação do Estado para proteger o bem de “uso comum do povo”, pois ele está diretamente ligado à sadia qualidade de vida, e conseqüentemente, à dignidade da pessoa humana (BRAGA JÚNIOR, 2021). O anteparo ao meio ambiente do trabalho foi reconhecido como ordem social, tratado na Seção II – Da saúde, no art. 200, inciso VIII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988). A saúde dos trabalhadores influencia na qualidade de vida e compreende o bem-estar físico, mental e social (LODUCA, 2019).

Para garantia desse bem tutelado, não basta observar normas de ergonomia, luminosidade, condições sanitárias e cumprimento legal da jornada de trabalho – isso, por si só, não garante um meio ambiente equilibrado (MELO, 2020). É fundamental considerar os possíveis danos à saúde psíquica, pois esta também é um direito garantido legalmente ao trabalhador. O referido autor aponta, ainda, que trabalhar em condições estressantes pode ser tão ou mais danoso ao ambiente trabalhista que condições de potencial perigo físico.

Ademais, há previsão protetiva ao meio ambiente trabalhista na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no Título II, Capítulo V, ao dispor sobre a segurança e medicina no trabalho. É dever tanto do empregador quanto do empregado cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, cabendo ao Ministério do Trabalho a competência de estabelecer normas complementares sobre a matéria, segundo art. 200 da CLT (BRASIL, 1943).

Feitas as considerações, pode-se dizer que o ambiente de trabalho é abordado não somente na seara do Direito do Trabalho, como, principalmente, do Direito Ambiental. Como bem enfatiza Farias (2017), o objetivo do legislador constituinte é salientar que a proteção ambiental do trabalho não deve se restringir às relações empregatícias, visto que a incolumidade e a salubridade do obreiro também se relacionam com questões ecológicas.

Inclusive, interessante se faz analisar que o advento da era digital fez surgir uma nova extensão do ambiente laboral físico, como na modalidade de trabalho e de *home office*, bastante utilizado na pandemia do COVID-19. Por outro lado, o recorrente uso das redes sociais também traz fortes impactos nas relações contratuais, conforme pretende-se debater no capítulo seguinte.

2.2 Direitos e Garantias Fundamentais Versus Deveres do Trabalhador

Wyzkowski, (2016) afirma que os direitos trabalhistas são, sobretudo, direitos fundamentais sociais, amparados pela intervenção estatal, sob um enfoque intervencionista. Há uma forte semelhança, senão igualdade, entre os motivos que originaram os direitos sociais e a história do direito trabalhista, pois este nasceu no conflito entre as desigualdades sociais e o trabalho no período da Revolução Industrial, enquanto que aquele consagrava a possibilidade de exercício dos direitos tutelados pelo Estado. Nesse sentido, entende-se que a esfera do direito do trabalho pauta-se em princípios protetivos, com o fito de efetivar os direitos garantidos ao cidadão enquanto trabalhador.

Pode-se, assim, visualizar a correlação entre o direito do trabalho e o direito constitucional, principalmente no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana, tido como original fundamento interpretativo, dada a sua superioridade axiológica (ALVAR, 2011). Como aponta a autora, a simbolização deste princípio relaciona-se à ideia de que o ser humano não é objeto do Estado nem de terceiros, devendo ser tratado como sujeito com direitos e deveres perante a sociedade.

De acordo com Sarlet (2009, *apud* ALVAR, 2011) os direitos sociais são direitos básicos que devem ser garantidos a sociedade como um todo, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, sexo, religião etc. Educação, alimentação, segurança, trabalho, moradia e saúde são exemplos de direitos sociais fundamentais. No Brasil, os direitos e garantias fundamentais do trabalhador estão elencados no art. 7º da Constituição Federal, tendo três importantes características: inalienabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade. (BRASIL, 1988). Podem ser citados como exemplos a irredutibilidade de salário, o salário-mínimo, gozo de férias anuais e aposentadoria (BRASIL, 1988).

Nesse ínterim, é possível compreender a importância dos direitos e garantias fundamentais para o cidadão, e o trabalhador está incluso nesse contexto. Contudo, há de se analisar que não existe direito absoluto, e, assim, é provável que em algum momento da relação trabalhista exista alguma colisão entre

esses direitos, motivo pelo qual é relevante o estudo sobre o sopesamento dentro no ordenamento jurídico.

No ambiente de trabalho é fácil identificar esse impasse. O direito à privacidade é relativamente reduzido, uma vez que o local é público e pertencente ao empregador. Isso demonstra que o empregado não goza da mesma privacidade no ambiente laboral do que aquele desfrutado em sua vida privada. Um exemplo disso é o e-mail corporativo, não podendo o funcionário esperar privacidade em sua utilização, posto que se trata de um meio de comunicação pertencente exclusivamente à empresa, devendo ser utilizado para fins laborais, conforme entendimento jurisprudencial.

Para o TST, é uníssono o entendimento de que a violação de e-mail corporativo não caracteriza violabilidade da vida privada do empregado. Como exemplo, 3ª Turma do TST, entendeu que não viola o art. 5º, XII, da CF por tratar-se de e-mail corporativo e não privado, sendo disponibilizado pelo empregador apenas para fins de trabalho. (TST - AIRR: 1461-48.2010.5.10.0003, Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 25/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2015)

O direito à intimidade do empregado pode ser identificado em diversos dispositivos da CLT, como, por exemplo, há vedação expressa, no art. 373- A, VI, da CLT, a revistas íntimas nas empregadas e funcionárias (BRASIL, 1943), pois afronta a dignidade da pessoa humana (BARROS, 2017). Ademais, de acordo com o art. 373-A, inciso IV, é vedada a exigência de exame de gravidez na admissão ou permanência no emprego (BRASIL, 1943). Destaca-se, aqui, que o legislador trabalhista estabelece que a proteção à intimidade do empregado é estendida a sua família, motivo pelo qual a sua ameaça ou lesão é causa de rescisão indireta, de acordo com o artigo 483 da CLT (BRASIL, 1943).

A limitação de tais direitos fundamentais, não obstante, será válida em situações excepcionais, quando substancial para preservar outros direitos ou interesses salvaguardados constitucionalmente (FARIAS, 2000). Por exemplo, sucede com frequência, no vínculo trabalhista, o embate da liberdade de expressão e informação com o direito à privacidade. Nesse cenário, não pode o trabalhador redigir comentários sobre seu ambiente de trabalho ou, até mesmo, contrários aos valores da empresa com a qual é vinculado, sob o pretexto de que lhe é assegurado o direito de se expressar livremente (GRECO, 2022). Na concepção de Moschen (2012) somente por um interesse maior que justifique é que a privacidade e a intimidade dos empregados podem ser superadas, ainda que haja permissão do empregado, pois os princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas assim o proíbe.

É nesse contexto que os direitos do trabalhador são confrontados com os seus deveres, pois para o ordenamento jurídico não há direito absoluto, ainda que esteja no rol de direitos fundamentais. Aliás, uma das características que acompanha o entendimento acerca de direitos humanos é o relativismo

(ARAÚJO, 2015). Absoluto é a exigência de preservação e concretização de tais direitos, o que não significa dizer que eles são absolutos. Nesse teor, é entendível que em situações concretas alguns direitos fundamentais podem entrar em colisão com outros também constitucionalmente garantidos, como, a título exemplificativo, o direito à liberdade de expressão *versus* direitos da personalidade (honra, intimidade, vida privada e imagem), sendo necessário ponderar a predominância de um ou outro princípio.

Para Massi e Villatore (2012) são práticas violadoras dos direitos de personalidade por parte do empregador, entrevistas vexatórias para admissão do empregado; pesquisa de antecedentes bancários; discriminação em relação a sexo, peso, religião, orientação sexual; exigência de exames grafotécnicos, grafológicos, toxicológicos, dentre outros.

Como é sabido, o contrato laboral é sinalagmático, isto é, recíproco em direitos e deveres entre os pactuantes – empregado e empregador. Entre os deveres legais do obreiro, estão elencados no art. 482 da CLT algumas hipóteses de demissão por justa causa em caso de desobediência à(o) obrigação de agir com probidade; bom comportamento e conduta moral compatível com o ambiente laboral, sendo vedado cometer ato lesivo à honra e boa fama do empregador ou de terceiros; a diligência necessária; o respeito ao sigilo profissional; a proibição de qualquer ato de indisciplina, incluindo-se nessa hipótese estar embriagado no expediente de trabalho (BRASIL, 1943).

Como se vê, o empregado tem por obrigação contratual o cumprimento das exigências legais e indicadas pelo seu superior hierárquico, sob pena sofrer a máxima punição: a demissão direta. Todavia, em casos excepcionais, a ele é garantido o direito à resistência, como será abordado adiante. Diante disso, a seguir estuda-se o conceito e quais os limites existentes do poder diretivo do empregador, pautados no equilíbrio entre os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente aos trabalhadores.

2.3 Poder Diretivo do Empregador

Uma das particularidades mais consideráveis da relação de trabalho é o poder empregatício. Também conhecido como poder hierárquico, Delgado (2019) entende que esta definição remete à ideia de autoritária e retrógada, sendo mais adequado, para a atualidade, a denominação poder empregatício. Para o jurista, o poder empregatício é um conjunto de prerrogativas incumbentes ao empregado para direcionar, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a economia interna e a prestação de serviços.

Esse poder concentra-se na figura do empregador, em virtude da estrutura empresarial e do princípio de assunção dos riscos da atividade econômica. Para fins didáticos, considerar-se-á neste estudo o poder diretivo como o poder incumbido ao empregador para deliberar o modo como a atividade

profissional será exercida pelo empregado, fundamentado pela relação empregatícia, consoante art. 2º da CLT (BRASIL, 1943).

De fato, uma das características primordiais do empregado é a subordinação, vista como um poder diretivo do empregador consequente do contrato de trabalho. Nas palavras de Muçouçah (2014) através do poder diretivo o empregador organiza o processo de trabalho e a estrutura no estabelecimento, fixando regras, impondo sanções e fiscalizando as atividades dos empregados.

Interessante destacar que, no século XXI, as tecnologias no ambiente de trabalho trouxeram mudanças significativas no que concerne ao exercício do poder diretivo do empregador, já que lhe foi possível fiscalizar o empregado por métodos alternativos, através de câmeras, gravações, computador etc. (MUÇOUÇA, 2014). O autor entende que os recursos tecnológicos interferem, de certa forma, na autodisciplina do subordinado, ao passo em que este se vê obrigado a ter uma autodisciplina mais apurada por saber que o seu patrão pode acompanhar a sua produção em tempo real, muitas vezes a distância.

Apesar da autonomia privada, essa direção não é plena, pois o paternalismo estatal sujeita o empregador a obedecer às leis, sob pena de sofrer coercitivas fiscalizações estatais e/ou ações indenizatórias (MACHADO; COSTA, 2017). Noutras palavras, significa dizer que existem limites ao poder empregatício, ou poder diretivo, sendo vedadas condutas que agredam a dignidade da pessoa física do empregado, fundamentados em regras e princípios constitucionais.

Delgado (2019) aponta que além dos princípios constitucionais, tido como normativos, existem regras impositivas enfáticas que restringem a atuação do poder diretivo do empregador. São exemplos: a igualdade de todos perante a lei e as inviolabilidades do direito à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, presentes no art. 5º, caput, CF/88. Tem-se também o art. 5º, III, ao afirmar que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante. Além da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, presentes no art. 5º, X, CF/88.

Outrossim, a CLT prevê, em seu art. 483, hipóteses em que o empregado terá direito à rescisão indireta em caso de abusos por parte do poder diretivo do empregador, resguardado o direito à indenização por danos morais (BRASIL, 1943). Caso o empregado constate esse abuso, é lícita a recusa em cumprir essas ordens arbitrárias, consideradas injustas e abusivas. É o que a doutrina entende como direito de resistência. Recusar determinada tarefa que ponha em risco a integridade física do trabalhador sem o devido uso de equipamentos de proteção individual, por exemplo, é exercício legítimo do direito de resistência (TEIXEIRA, 2020).

É esse o entendimento jurisprudencial. A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região decidiu reverter a justa causa em rescisão indireta do contrato de trabalho no caso de uma enfermeira que se recusou a exercer atividade privativa de médico, pois era contrária ao estatuto

profissional de enfermagem. (TRT-10 0000087-8320135100102 DF, Data de Julgamento: 09/04/2014, Data de Publicação: 25/04/2014)

Desse modo, é preciso ponderar o poder diretivo para que não entre em colisão com os direitos fundamentais, sobretudo o da dignidade da pessoa humana, por ser este o alicerce do Estado Democrático de Direito. A sessão seguinte propõe-se a analisar o impacto das redes sociais no ambiente laboral, para que, somado ao assunto até aqui estudado, seja possível analisar a repercussão jurídica do uso indevido desses meios pelo empregado.

3 IMPACTO DO ADVENTO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Considerando o desiderato desta pesquisa, é fundamental analisar a caracterização do fenômeno das redes sociais e sua implicação na esfera trabalhista. Portanto, tratar-se-á, no tópico adiante, uma breve consideração acerca das redes sociais, e posteriormente a consequência de sua inserção no ambiente de trabalho, perfazendo desde o momento de critério de admissão quanto de uma possível demissão.

Busca-se, pois, verificar quais atitudes mais comuns que podem ser caracterizadas como uso indevido no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, quais as possíveis punições ao trabalhador que desrespeita às regras gerais da empresa.

3.1 Das redes sociais e sua inserção no mundo corporativo

Dos grandes acontecimentos sociais do século XXI, é cediço que a era virtual alterou a forma com que a sociedade se comunica entre si. O acesso à internet, antes restrito ao uso de computador e apenas em horários específicos, foi facilitado graças aos diversos dispositivos e aparelhos eletrônicos, como os celulares e smartphones. Com a ascensão da internet, as relações sociais se adequaram às ferramentas tecnológicas, permitindo a interação entre a sociedade como um todo, sejam pessoas, governos ou empresas, através do que chamamos de redes sociais. Em outras palavras, elas são instrumentos digitais que facilitam a comunicação, direta ou indiretamente, e a conexão entre uma sociedade informatizada, reduzindo grandes distâncias físicas a poucos cliques.

Todos esses avanços tecnológicos trazem uma mudança na forma de produção e reprodução da informação, porém, é importante entender que a necessidade de comunicação é inerente à condição humana (BAUMAN, 2011). Nesse contexto de sociedade informatizada, com a classe empresarial não foi diferente: até o cotidiano corporativo foi afetado. Considerando a concorrência como elemento central da economia capitalista, é de suma importância que se analise a reformulação do modo de se gerir

as organizações das empresas. Em razão disso, as empresas precisaram adaptar seu método organizacional aos avanços da tecnologia, não somente como estratégia de marketing, como também para garantir o seu pleno desenvolvimento e a consequente expansão dos negócios.

É cediço, então, que a inserção das redes sociais facilitou a propagação das informações, potencializou a realização de negócios e a interação com seu público, levando ao mercado mais dinamicidade, competitividade e, conseqüentemente, mais lucratividade (ALVES, 2017).

Outro ponto que merece destaque em relação às mídias digitais como ferramenta de trabalho é a possibilidade de transmitir ao seu público-alvo informações sobre produtos, serviços e notícias corporativas de modo informal, como estratégia de marketing digital. Além disso, também é possível monitorar seus concorrentes e a opinião popular de seus clientes, diante da facilidade de pesquisa. Afinal, ainda que a empresa ou o empregador opte por não aderir as redes sociais no ambiente de trabalho, isso não impede que o consumidor deixe de expressar sua opinião na internet, então utilizar essa ferramenta é uma opção, acima de tudo, estratégica (SANTOS, 2014).

Ademais, interessante mencionar que a interação entre o mundo físico e o digital foi uma forma pela qual os empresários driblaram os obstáculos impostos pela pandemia do Coronavírus. Conforme pesquisa elaborada pelo SEBRAE (2021), plataformas digitais mais utilizadas pelos brasileiros para fins comerciais são o *WhatsApp* (84%), seguida pelo *Instagram* (54%) e o *Facebook* (51%). Levantamento aponta, ainda, que de cada dez empresas brasileiras, sete já comercializam seus produtos e serviços pela internet.

Imprescindível conhecer a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014, conhecida popularmente como Marco Civil da Internet. A referida lei tratou de regulamentar os fundamentos, deveres e princípios a serem seguidos no uso da internet, como o da dignidade da pessoa humana, o da privacidade e da inviolabilidade da intimidade. Aqui, destaca-se o seu art. 7º, inciso VII, que positivou a proteção ao usuário contra o fornecimento de seus dados pessoais a terceiros, inclusive registro de conexão e de acesso a aplicações de internet. A divulgação é permitida apenas mediante consentimento livre, expresso e informado ou nas hipóteses previstas em lei (BRASIL, 2014).

As informações citadas servem para contextualizar a necessidade de que as organizações ambientais de trabalho se adequem aos avanços tecnológicos, em especial as redes sociais, já que a sua popularização é um fenômeno irreversível. Diante disso, é de suma importância analisar os possíveis impactos negativos do uso de tais tecnologias no ambiente de trabalho, pois a naturalização de seu acesso dentro do ambiente organizacional trouxe impacto significativo não só para os empregadores, como também para os obreiros. É o que se pretende investigar no tópico adiante.

3.2 Do mau uso das redes sociais no ambiente de trabalho

Para Silva e Mendes Filho (2015), o ambiente de trabalho foi beneficiado com o advento tecnológico da internet, pois ofertou uma modernização às empresas, que agora contam com novos canais de atendimentos aos seus clientes, além de ofertar sistema de informações, controle e gerenciamento com redução de custos.

Por outro lado, Lodi e D'Arísbo (2019) consideram que, como qualquer outra evolução tecnológica, as redes sociais também apresentam malefícios a curto, médio e longo prazo. Segundo as autoras, uma das maiores desvantagens consiste na dependência que elas podem causar em seus usuários, sendo bastante comum que diversos funcionários deixem de executar suas funções em prol da diversão virtual, o que compromete seu rendimento laboral e de toda a empresa.

Todavia, a devida utilização das redes sociais, por si só, não causa dano algum ao ser humano. O problema está, sobretudo, na dosagem e intenção do uso. Nesse caso, sim, existem problemas reais, como o aparecimento do ócio e de doenças que prejudicam a empresa e o empregado, pois podem gerar desatenção, perda de prazos, queda na qualidade e desempenho do serviço, dentre outros (SILVA *et al.*, 2019).

De acordo com Newport (2018), em sua obra intitulada “Trabalho Focado”, as mídias sociais podem ser consideradas como verdadeiras máquinas de distração, podendo levar a problemas relacionados à falta de concentração nos estudos, no trabalho e nos ciclos sociais. E, uma vez atingindo o labor sem a devida cautela, muito provavelmente haverá a queda de produtividade, pois o ser humano não se adapta bem a multitarefas, isto é, sem o devido foco as habilidades criativas são reduzidas significativamente (NEWPORT, 2018). Isso porque, como se sabe, o local de trabalho requer dedicação, concentração, produtividade e obediência integral às normas da empresa, e um desvio de conduta profissional pode gerar consequência grave como a rescisão contratual.

O uso inadequado das redes sociais traz consequências não muito agradáveis para o lado profissional. A depender da gravidade da situação, as punições podem ir desde uma advertência verbal até uma demissão, inclusive por justa causa. A própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu art. 482, aborda algumas hipóteses de rescisão direta (BRASIL, 1943).

No entanto, frisa-se que ainda não há legislação específica sobre o uso de celulares e redes sociais no ambiente laboral, sendo regulamentado por algumas empresas por regimentos e/ou cartilhas internas (MIRANDA, 2015 *apud* FIGUR, 2016). Por meio desses regulamentos, a desobediência às regras impostas pelo empregador pode configurar desídia no desempenho da função, ato de indisciplina e insubordinação, já que durante o horário de trabalho o empregado deve estar à disposição do empregador.

Outra problemática não menos recorrente, como bem menciona Figur (2016), consiste na crescente utilização pelas empresas das mídias digitais para divulgação de promoções, serviços e produtos, interagindo direta e indiretamente com seus clientes. Nesse sentido, o empregado que detém o acesso aos perfis nessas redes sociais deve zelar pela marca, visto que qualquer publicação em desacordo com os valores éticos, morais e sociais pode prejudicar a reputação da entidade jurídica. De modo igual deve o empregador preocupar-se com a imagem – direito assegurado pelo art. 5º, X, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) - de seus funcionários em campanhas publicitárias, já que o seu mau uso em redes sociais também é passível de reparação civil.

É o entendimento da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que em decisão recente reconheceu que constitui abuso de direito o uso indevido da imagem para fins comerciais, além de culminar em excesso de tarefas, a imposição ao obreiro de realizar propagandas virtuais da loja como se ele fosse ator. (TST - Acórdão Airr - 1200-56.2016.5.12.0023, Relator(a): Min. Douglas Alencar Rodrigues, data de julgamento: 02/05/2018, data de publicação: 04/05/2018, 5ª Turma).

Outrossim, é bastante comum que muitas das vezes os empregados utilizem seus perfis pessoais no expediente de trabalho para tratar de assuntos particulares. Inclusive, não se pode ignorar que certas publicações em seus perfis pessoais ou até mesmo polêmicas fora da empresa podem afetar a credibilidade das empresas perante a sociedade. Sendo assim, o trabalhador precisa ponderar sua exposição virtual com os valores éticos, sociais e morais de onde trabalha.

Esse direito, no ambiente corporativo, está intrinsecamente relacionado à reputação da empresa, à marca e à honra objetiva, de modo que deve ser zelado sob pena de perder credibilidade perante seu público alvo. Tanto o empregador enquanto pessoa física ou enquanto pessoa jurídica pode ter lesionada a sua honra na esfera objetiva (conceito externo que aborda o bom nome e a reputação), porém apenas à pessoa física atribui-se a honra subjetiva (ARAÚJO, 2015).

Muito embora não seja detentora de honra subjetiva, é pacífico o entendimento da possibilidade de dano moral à pessoa jurídica, em caso de violação à honra objetiva, em observância à súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça (STJ). A indenização se justifica em detrimento do dano ocasionado à sua imagem, respeito e credibilidade na sociedade, de modo a minimizar o abalo à sua reputação, desde que devidamente comprovado.

Nesse sentido, Figur (2016) entende que o empregado deve ter bom senso em seu comportamento virtual, porque as condutas externas podem repercutir no âmbito trabalhista. Ou seja, a postura deve ser condizente com a atividade exercida na empresa onde labora. Ademais, insta ressaltar que o uso indevido dessas ferramentas digitais não se resume apenas à excessividade ou aos horários inapropriados. Difamar colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal) ou seu superior (vertical

ascendente ou descendente), ofender clientes ou pacientes, até mesmo quando praticadas de maneira virtual, são atos que caracterizam indisciplina passíveis de punições.

Compartilhar informações sigilosas em redes sociais podem acarretar problemas como vazamento de dados confidenciais da empresa, não sendo possível saber quem teve acesso aos dados. Como bem adverte Zimmer (2020), as redes sociais no ambiente laboral “também levam a links suspeitos. Existe um potencial risco de instalação de softwares maliciosos contendo *malware*, *spyware* e vírus”. Segundo o autor, o *Facebook* e o *Whatsapp* são os que lideram os ataques cibernéticos, apresentando cada um, sucessivamente, 4,5 milhões de tentativas e 3,7 milhões. Seja por ignorância, ingenuidade ou compartilhamento excessivo, o fato é que os funcionários e os empregadores devem atentar-se aos possíveis riscos de hackers, pois isso também se caracteriza como mau uso no ambiente de labor. Portanto, os funcionários precisam ponderar o acesso à internet, para evitar consequências negativas em seu trabalho.

De qualquer modo, a interferência das redes sociais nas relações trabalhistas é um fenômeno irreversível. Em face disso, passa-se à análise do acesso ao perfil virtual do empregado como critério de admissão e demissão. Indaga-se: será que o empregador pode deixar de contratar um candidato, ou até mesmo demitir um funcionário, em face de mau comportamento na internet?

3.3 Acesso às Redes Sociais do Empregado como Critério de Admissão e Demissão

Conforme explanado, percebe-se uma forte relação entre o uso das redes sociais e o Direito do Trabalho. O que se pretende, aqui, é verificar a sua influência, positiva ou não, no processo de admissão e de demissão dos obreiros. Até onde ela pode ser considerada legal?

Da mesma maneira em que as redes sociais possibilitaram o acesso dos empregadores à opinião direta dos consumidores e clientes, também facilitaram o conhecimento de seus funcionários no processo de recrutamento e seleção. Com essa possibilidade, as empresas buscam, através das mídias digitais, informações que não constam nos currículos de seus candidatos, pois a partir do comportamento virtual de alguém é possível saber, por exemplo, seu posicionamento político, religioso e sua orientação sexual (FIGUR, 2016).

Aliás, não é novidade que as empresas costumeiramente recorrem à internet para buscar informações acerca dos empregados não é novidade, seja em função de pedir certidões negativas criminais ou pela carta de recomendação, telefones dos últimos empregadores para fins de referência (CARDOSO; OLIVEIRA, 2018). Entretanto, os recrutadores vêm analisando-os antes mesmo da contratação, quando vistoriam os perfis virtuais de seus candidatos.

De fato, muitos atos da vida privada quando são expostos no mundo virtual não são sequer pensados se podem refletir no âmbito empregatício, seja em momento de contratação ou em provável demissão. Ora, por que um trabalhador em seu momento de lazer iria se preocupar, por exemplo, se há recrutadores ou gestores vistoriando seu perfil virtual? Segundo Mavidichian (2016, *apud* FIGUR, 2016), é natural que os usuários encontrem nas redes sociais um ambiente mais descontraído, livre de supervisão, sem a seriedade de um perfil executivo. Desse modo, eles têm mais liberdade de expor seus gostos pessoais e opiniões, sejam elas polêmicas ou não.

Entretanto, vale frisar que não há direito absoluto. Muito embora o empregado tenha, sim, o direito à liberdade e à vida privada, com base sobretudo no princípio da dignidade da pessoa humana, ele também tem deveres. E um deles, já mencionado, refere-se ao respeito a diretrizes de onde trabalha, como obediência ao Código de Ética da empresa.

É imprescindível visualizar os limites da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais e o que seria discriminação por parte a empresa. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção nº 111, mais precisamente em seu art. 1º, considera discriminação como sendo toda forma de distinção, preferência ou exclusão que se fundamente em raça, sexo, cor, opinião política, religião, origem social ou ascendência nacional que altere ou mesmo destrua a igualdade de oportunidades para o emprego. A própria Carta Magna, em seu art. 7º, inciso XXX, proíbe a discriminação por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil como critério de admissão, diferença salarial e exercício de funções (BRASIL, 1988). Neste inciso constitucional vigora o princípio da igualdade, que deve ser observado em qualquer fase da relação trabalhista.

Por outro lado, os critérios de demissão com base no acesso a informações publicadas em redes sociais devem ser analisados criteriosamente. Na sessão anterior foi abordado como o uso indevido das redes sociais no emprego podem afetar, por exemplo, a produtividade laboral. Além dessas situações, há outra questão que põe o trabalho e as redes sociais em situações antagônicas. Diferentemente do que ocorre quando alguém desabafa sobre sua vida pessoal, quando este desabafo envolve o ambiente de trabalho ou colegas de seu convívio profissional, expondo-lhe(s) de forma ofensiva, constrangedora e degradante, é perfeitamente cabível a hipótese de demissão por justa causa, com fulcro no art. 482, alínea “K”, da CLT, por ato lesivo a honra ou boa fama, ou ainda ofensas físicas contra superiores hierárquicos (BRASIL, 1943).

A 2ª Turma do TST legitimou a dispensa por justa causa em decorrência de ofensas feitas em rede social (*Facebook*) por um empregado à empresa e ao superior hierárquico. Na ocasião, entendeu-se que a atitude, além de repercutir negativamente a imagem dos ofendidos, subverteu a ordem no ambiente de trabalho, o que autorizou a aplicação da demissão por justa causa, independentemente de prévias

advertências ou suspensões. (TST - Acórdão Airr - 423-90.2015.5.12.0028, Relator(a): Min. Maria Helena Mallmann, data de julgamento: 31/05/2017, data de publicação: 09/06/2017, 2ª Turma).

Esses comentários difamatórios acerca da empresa e/ou do ambiente empregatício, uma vez públicos, violam a imagem da empresa, podendo atingir a esfera criminal (delitos penais) e até mesmo em prejuízo cível (responsabilidade civil). E, nesses casos, pode surgir para o obreiro o dever de indenizar o empregador pelos danos materiais e morais sofridos, se houver.

Como bem alerta Figur (2016, p. 30): “para tudo é preciso o uso de bom senso, tanto para a contratação, conduta do empregado em relação à empresa, quanto para a demissão por justa causa ou até mesmo sem justa causa”. Em outras palavras, a autora defende que o perfil virtual deve ser utilizado com cautela, sabendo que apesar da informalidade em que o ambiente propicia, ainda, sim, há regras e condutas morais a serem seguidas. Isso não quer dizer que o obreiro terá sua intimidade violada ou sua liberdade de expressão cessada; significa apenas que o perfil, quando público, deve ser adequado aos valores sociais e morais como um todo, sobretudo por se tratar de uma ferramenta pública de grande exposição.

4 DA REPERCUSSÃO JURÍDICA E ATITUDES CORPORATIVAS PARA MINIMIZAÇÃO DOS RISCOS

A era cibernética alterou a forma de o ser humano se relacionar. Como fora visto, as mídias sociais têm forte interferência nas relações trabalhistas, e o seu uso indevido traz consequências jurídicas para ambas as partes da relação contratual: empregado e empregador. Desse modo, o obreiro que cometer falta grave ensejadora de demissão por justa causa, poderá rever a rescisão em juízo, caso a considere arbitrária. No subtópico a seguir será analisado o instituto de reversão de demissão na Justiça do Trabalho e quais as possibilidades aceitas no ordenamento jurídico.

Posteriormente, será exposto o entendimento majoritário dos tribunais brasileiros, para que se possa analisar a jurisprudência, frente a ausência de legislação específica concernente ao tema em questão. Analisar-se-á as decisões fundamentadas pela CLT. Por fim, busca-se apresentar quais as opções que os empregadores têm para evitar as situações até então aqui explanadas. Uma política empresarial preventiva é suficiente para minimizar os riscos? Proibir o uso de redes sociais no ambiente de trabalho é eficiente?

4.1 Justa Causa e e Possibilidade de Reversão da Demissão em Juízo

Para o Direito do Trabalho, a dispensa por justa causa é a máxima punição ao empregado que comete falha grave no exercício do labor, sendo motivada com base na gravidade (seriedade do erro cometido), imediatidade (prazo do ato demissório) e proporcionalidade (motivos da prática punitiva) da

conduta. Dito isso, importante ressaltar que essa modalidade rescisória deve ser aplicada somente em casos excepcionais, não sendo permitido qualquer outro motivo senão os elencados no art. 482 da CLT, devendo ser fundamentada e com provas inequívocas, sob pena de se configurar dispensa arbitrária (BRASIL, 1943).

Por sua vez, convém destacar que o trabalho é um direito social e encontra-se previsto na Constituição Federal, de tal modo que a relação empregatícia é protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, sem prejuízo de indenização compensatória, de acordo com o art. 7º, I, da Carta Magna (BRASIL, 1988). Trata-se do princípio da continuidade do emprego, “lançando ao ônus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício, em contextos processuais de controvérsia sobre a questão” (DELGADO, 2019, p. 128).

Desse modo, a demissão por justa causa pode ser compreendida como a penalidade celetista que extingue o contrato empregatício sob ônus do trabalhador faltoso, sendo a exceção legal do princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019). Por outro lado, a jurisprudência reconhece a existência de punições menos rigorosas, como a advertência (não tipificada em lei) e a suspensão (aplicada analogicamente aos artigos 131, V, 474, 494, caput, e 853 da CLT) (BRASIL, 1943).

Como bem explica Delgado (2019), a doutrina prevê a gradação de penalidades para fins de alcance do caráter pedagógico do exercício de poder disciplinar, de caráter meramente educacional, de modo que o intuito primordial da punição é propiciar a sadia convivência trabalhista, em consonância com as regras adotadas pela empresa. Todavia, esse critério gradativo não é absoluto, não se aplicando a todo tipo de conduta faltosa do obreiro. Não há regra impeditiva que inviabilize a aplicação imediata da dispensa por justa causa na ocorrência de faltas graves (DELGADO, 2019). Neste sentido, como a demissão por justa é considerada uma medida gravosa, o empregador precisa se pautar, sobretudo, na razoabilidade e na proporcionalidade. Portanto, cada situação deve ser analisada conforme as circunstâncias e as peculiaridades.

As consequências da ruptura contratual por justa causa para o empregado são significantes, sobretudo no tocante aos benefícios que este deixa de receber, como férias proporcionais, aviso prévio, 13º salário, FGTS, indenização de 40% do saldo do FGTS e seguro-desemprego. Desse modo, somente terá direito a receber as verbas concernentes ao saldo do salário dos dias laborados, e, caso tenha, as férias vencidas.

Todavia, a demissão por justa causa é passível de reversão em juízo, isto é, o obreiro pode ingressar na Justiça do Trabalho e requerer a sua nulidade, desde que comprove que os motivos não observaram os requisitos da CLT, não podendo ser caracterizados como falha grave a ponto de tornar-se insuportável o contrato empregatício. Com a reversão em juízo, a despedida passaria de justa para

injusta, tendo como consequência direta a garantia ao obreiro o recebimento de todas as verbas rescisórias trabalhistas.

Adiante, apetece-se a explorar entendimento jurisprudencial no tocante à reversão de justa causa em juízo. Para tanto, transcrever-se-á julgados recentes dos tribunais trabalhistas, com análises jurídicas de cada caso, tendo em vista a ausência de legislação específica que regulamenta o uso de redes sociais pelo empregado.

4.2 Análise Jurisprudencial Diante da Ausência de Legislação Específica

As hipóteses de rescisão contratual em caso de uso indevido de redes sociais pelo empregador estão elencadas sob a luz do art. 482 da CLT. Agora cabe analisar o entendimento jurisprudencial de casos práticos, já que, até o presente momento, não há lei que trate diretamente sobre o assunto. Para tanto, serão abordados alguns julgados.

O primeiro deles refere-se a decisão do TRT da 1ª Região, que reformou, por unanimidade, a sentença de origem que validou a dispensa por justa causa. No caso em tela, a empregada fora demitida por se manifestar na rede social “Facebook”, tecendo o seguinte comentário: "aderindo a greve parcial. Já que não pagam salário nem o décimo, o jeito é sentar esperar e comer salgadinho" (SIC). A reclamante juntou provas de que outros funcionários também postaram comentários acerca da reclamada, inclusive até mais ofensivos, mas não houve razoabilidade na punição, visto que somente ela recebera a dispensa. Por esse motivo, somado ao fato de que não foi comprovado juízo valorativo da empresa, o Tribunal reconheceu que a dispensa se manifestou excessiva, desconstituindo a justa causa em dispensa imotivada. (TRT-1 - RO: 01000424220165010261, Relator(a): Volia Bomfim Cassar. Data de Julgamento: 16/11/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 29/11/2016).

A demissão por justa causa é forma de dispensa do trabalhador que cometeu falta grave e deve ter como requisitos: a atualidade do ato faltoso, a gravidade desse ato e a proporcionalidade entre a conduta faltosa e da punição aplicada. No ordenamento jurídico brasileiro é considerada a *ultima ratio*, ou seja, o último recurso ou o último instrumento, pois retira direitos basilares dos trabalhadores garantidos constitucionalmente. (CARVALHO, 2020). No caso em tela, o entendimento do TRT da 1ª Região foi no sentido de que a demissão por justa causa da obreira não atendeu aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Para a aplicação da penalidade máxima há necessidade da conduta ter sido gravosa a ponto de impossibilitar a continuidade do vínculo empregatício. A proporcionalidade exige que faltas leves sejam punidas de forma leve, não justificando o rompimento do vínculo laboral.

No caso ora em estudo, o adequado seria realizar a gradação das penalidades, ou seja, aplicar inicialmente a advertência ou a suspensão, para logo após, em caso de reiteração da conduta, demitir por justa causa. Ademais, a conduta do empregador também não se mostrou razoável já que outros funcionários também ofenderam a empresa nas redes sociais e não sofreram a penalidade de demissão. O poder disciplinar do empregador é limitado pela noção de justiça. A desproporcionalidade entre o ato faltoso do empregado e a punição é caracterizado como rigor excessivo podendo ser revertido judicialmente. (CARVALHO, 2020). Portanto, o entendimento do Tribunal pela reversão da justa causa foi coerente, fazendo jus a obreira as verbas da rescisão sem justa causa.

Por outro lado, a 1ª Turma do TRT da 23ª Região manteve a justa causa por ato lesivo à honra patronal praticado pela reclamante na rede social "*Facebook*". Na ocasião, a ex-empregada proferiu comentários difamatórios contra a empresa, alegando que esta deveria fechar por colocar seus funcionários em risco de contaminação com o coronavírus (Covid-19), pois não obedecia aos procedimentos de saúde e segurança devidos. Ademais, quando teve a oportunidade de se defender durante o procedimento interno de apuração de falta grave, alegou que a rede social era pessoal e disparou palavras de baixo calão. (TRT- 23 - RO: 0000195-33.2020.5.23.0126. Relator(a): Tarcísio Régis Valente. Data de Julgamento: 31/08/2021).

Como já citado, o mau uso de redes sociais tem significativo impacto nas relações trabalhistas, sejam elas associadas diretamente ao ambiente de trabalho ou não. O Julgado da 3ª Turma do TST contempla o caso de um empregado demitido por transmitir material pornográfico através de correio eletrônico, utilizando-se do e-mail corporativo para fins ilícitos. A turma entendeu que o ato de indisciplina se enquadra no art. 482, h, da CLT, por evidente descumprimento de norma interna da empresa. Já o conteúdo atesta a incontinência de conduta, previsto no art. 482, b, da CLT. Portanto, a gravidade do ato faltoso é mais do que devida a dispensa por justa causa. (AIRR-128000-93.2007.5.16.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 28/09/2012).

A justa causa que enseja a penalidade de demissão ocorre quando o empregado com sua conduta prejudica a empresa ou os colegas de trabalho. É direito do empregador em caso de falta grave encerrar o contrato de trabalho. Nos dois últimos casos analisados percebe-se que as decisões do TRT 23ª região e do TST ratificando as demissões por justa causa foram assertivas, uma vez que estão presentes os requisitos para a demissão sem justa causa mencionados acima.

Os empregados praticaram condutas graves devidamente tipificadas no art. 482 da CLT. No caso julgado, julgado TRT 23ª Região, o empregado cometeu ato lesivo à honra patronal previsto no art. 482, k, da CLT. A ofensa dirigida ao empregador atinge bem jurídico tutelado pelo ordenamento jurídico brasileiro, a honra ou a boa fama. Ocorre através da calúnia, difamação ou injúria. Já no caso analisado

pelo TST, o empregado incorreu no art.482, h, da CLT, ato de indisciplina, pois descumpriu norma interna da empresa ao utilizar o e-mail para fins ilícitos e não de trabalho. O ato de indisciplina é uma conduta que contradiz as diretrizes gerais da empresa, gerando transtorno na sua cultura organizacional. Ademais, também incorreu no art. 482, b, da CLT, incontinência de conduta, por ter os e-mails conteúdo pornográfico. A incontinência de conduta caracteriza-se por ato imoral praticado pelo empregado. Portanto, restou claro a proporcionalidade e razoabilidade de suas demissões.

A partir de tais análises, compreende-se que na aplicação da justa causa, por ser a penalidade máxima no pacto laboral, deve-se observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, segundo o qual se considera não apenas a gravidade da conduta, como também as circunstâncias do fato e o histórico da relação empregatícia. Além disso, a penalidade aplicada deve ser imediata, senão há o perdão tácito do empregador, conforme o princípio da imediatidade. Também foi visto que ao empregado é possível o pleito em juízo da reversão da justa causa para dispensa imotivada, sendo-lhe garantido todas as verbas rescisórias devidas, desde que comprove que houve excesso de rigor.

Considerando que a informatização da sociedade é fenômeno irreversível, inclusive no cotidiano corporativo, o que fazer para reduzir os riscos da problemática em questão? No subtópico adiante serão abordadas algumas hipóteses capazes de minimizar as chances de uso indevido no meio ambiente de trabalho.

4.3 Atitudes Corporativas para Minimização dos Riscos

Na era da globalização, marcada pelo incessante desenvolvimento tecnológico, a popularização das mídias sociais permitiu um maior alcance de interação entre pessoas de interesse comum. Nessa acepção, pode-se constatar que a proliferação da internet transformou o ambiente de trabalho, não somente no tocante à produtividade, mas também no comportamento organizacional.

As redes sociais podem ser utilizadas como forte estratégia de marketing, sendo mais acessível que os métodos de marketing tradicionais (FALDA; REGONATO; FRASCARELI, 2016). Para os autores, o uso dessas ferramentas é indispensável no cenário do mercado atual, e se usado corretamente, é capaz de alavancar os resultados da empresa, ofertando um atendimento diferenciado aos clientes, com maior qualidade e atingindo diversos tipos de públicos, como clientes, fornecedores, colaboradores, investidores, gestores e a população em geral.

Em contrapartida, com a acessão desses meios eletrônicos no ambiente de trabalho como ferramenta primária de comunicação, pesquisa, colaboração e informação de negócios, há funcionários que não conseguem conciliar o uso adequado de redes sociais com o ambiente laboral, situação capaz de

gerar prejuízos pessoais e organizacionais (LEMOS et al., 2016). Segundo os autores, o uso pessoal da internet durante o expediente de trabalho é conhecido por *cyberslacking*.

As possíveis causas da ocorrência desse problema são: "dificuldade de autocontrole, procrastinação, monotonia no ambiente de trabalho, oportunidade para liberação do estresse, escapismo, longas horas de trabalho e, por fim, dependência de Internet" (RUNING-SAWITRI, 2012, *apud* LEMOS et. al., 2016, p. 127). Entender esse contexto é importante para discutir as soluções, ou, pelo menos, atitudes que possam amenizar o uso inadequado da internet nas relações trabalhistas.

Para reduzir os acessos inadequados de redes sociais pelos empregados no expediente de trabalho, uma sugestão é o controle de acesso à internet, através de bloqueio, por meio de softwares, a certos tipos de conteúdo inadequado, ou a redes wireless da companhia (BERTOLDI, 2010). Essa prática contribui para aumento da produtividade, diminui os custos e o consumo de banda larga, além de fornecer mais segurança da rede, evitando hackers em links suspeitos (SS3 TECNOLOGIA, 2021).

Figur (2019) destaca que a restrição nada mais é do que exercício do poder diretivo do empregador, ao lhe assegurar o direito de controlar, organizar e fiscalizar as atividades laborais de seus subordinados, como já fora explicado no segundo capítulo. Para Lodi e D'Arísbo (2019), quando essa restrição abrange o horário de descanso do empregado, há uma invasão à sua privacidade, e, por consequência, denota-se comprometimento à sua integridade física.

Ainda assim, destaca-se que esse bloqueio não ocorre por inteiro, pois os dispositivos móveis, como celulares, *smartpads*, *notebooks*, dentre outros, podem ser um atalho no acesso às redes sociais. "Essa facilidade em utilizar os dispositivos móveis dificulta o monitoramento e o bloqueio de determinadas redes por parte da organização" (LODI; D'ARISBO, 2018, p. 41).

No entanto, caso a empresa opte por não controlar o acesso de seus subordinados, é preciso respeitar as suas privacidades, salvo se a permissão consiste apenas para realização de atividades relacionadas ao trabalho. Nesse caso, é legal o monitoramento de mensagens de e-mails corporativos e programas de comunicação fornecidos pela empresa (FRITZEN, 2020).

Além disso, Maciel (2012) defende que as proibições vinculadas ao uso das redes sociais no ambiente laboral são prejudiciais às empresas, pois vão de encontro às tendências atuais do mercado de trabalho, o que implica até no faturamento corporativo. De acordo com o autor, as redes sociais servem para incentivar a criatividade dos empregados, sobretudo quando se trata de vendas, sendo fator relevante no mundo empresarial. Ainda, segundo ele, o bloqueio total gera antipatia com os empregados.

Criar uma política interna sobre o uso de internet também se faz necessário. Nessa opção, a empresa regulamenta as normas específicas de utilização adequada desse recurso digital, cabendo aos funcionários a obediência às regras estabelecidas, sob pena de sofrer sanções disciplinares (CORAL, 2021). A dica da autora é que além de estar disponível para consulta, os empregados assinem um termo

de acordo com o manual. É interessante definir quais os sites e conteúdos são relacionados ao trabalho, até mesmo os que não são, mas que podem ser acessados em tempo integral ou em horários flexíveis (OSTEC, 2016).

Não obstante, Bertoldi (2010) adverte que a implantação destas políticas deve adequar-se à realidade específica de cada empresa, a fim de evitar uma ditadura corporativa. Nessa seara, é preciso observar a idoneidade, a moderação e o equilíbrio, com o intuito de preservar um ambiente laboral sadio que propicie o bem-estar de seus colaboradores.

Conforme Maciel (2012, on-line), existem questões fundamentais que não podem ser omitidas em um regulamento interno corporativo, como postagens sobre clientes, comentários políticos ou sobre os negócios da empresa, monitoramento e privacidade, segurança da informação, uso da imagem dos colaboradores e limites ao uso de e-mail corporativos, dentre outros.

Para Bertoldi (2010) a criação de programas de conscientização e educação sobre a importância da internet para a empresa e as consequências do seu uso inadequado colaboram para o cumprimento da norma. Como destaca o autor, esses cuidados servem para proteger a reputação da empresa e evitar que ela responda civil e criminalmente por atos de seus funcionários. Em caso de risco jurídico, caberá a empresa “comprovar de forma clara e transparente que os procedimentos adotados sempre procuraram respeitar os contornos da isonomia entre os funcionários”.

Nesse ínterim, considerando que o fenômeno da internet é irreversível e essencial às relações socioeconômicas, o impacto no ambiente de trabalho é nítido. As empresas podem minimizar os riscos do mau uso das redes sociais pelos empregados, todavia, ainda não há consenso na literatura quanto a evitar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propôs a refletir acerca do impacto do mau uso das redes sociais nas relações trabalhistas, com ênfase na repercussão jurídica para o empregado. Inicialmente, buscou-se entender, o que abrange o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais garantidos ao trabalhador, bem como delimitar o poder de direção do empregador.

Seguidamente, apurou-se como as redes sociais alteraram a forma pela qual a sociedade interage. O advento dessa era transformou até mesmo as relações trabalhistas, e o impacto no mundo corporativo é significativo, em especial pela modernização do mercado competitivo atual. Todavia, a sua inserção no ambiente de trabalho deve ser ponderada com muita cautela, a fim de evitar litígios, pois o uso das mídias sociais pode ser indicado como critério de admissão e até de demissão do empregado, em casos mais graves.

A repercussão jurídica do mau uso das redes sociais pelo obreiro é assunto que figura entre diversos julgados recentes pelo Brasil, muito embora, até o presente momento, não haja uma legislação específica sobre o tema. Diante da necessidade de se compreender esse fenômeno recorrente e atual, foram explanados casos reais que ensejaram a rescisão contratual por justa causa em face de seu uso inadequado por parte do empregado.

No que concerne à demissão por justa causa de empregado que usou redes sociais de modo indevido, e considerando que há ausência de legislação específica, como já relatado, o estudo jurisprudencial foi essencial. A possibilidade de reversão de dispensa por justa causa por esse motivo foi estudada a partir de análises de julgados de várias turmas do TRT e de algumas regiões do TST.

Viu-se que ao empregado cabe o dever de respeitar a honra objetiva da empresa, pois tecer comentários depreciativos, ainda que em perfil pessoal, pode comprometer a imagem corporativa perante a sociedade, trazendo consequências negativas inclusive no ponto de vista econômico. Além disso, deve resguardar informações privadas, pois a empresa é detentora do direito à privacidade, e compartilhar informações sigilosas é proibido.

Em caso de não observância aos ditames legais e contratuais pelo obreiro, o empregador poderá dispensá-lo sob a modalidade justa causa. Porém, é possível que a dispensa seja desconstituída em juízo, quando não observados os critérios ensejadores da rescisão por justa causa, visto que a penalidade máxima do contrato empregatício deve ser aplicada em situações devidamente tipificadas em lei, com a máxima observância do critério da razoabilidade e da proporcionalidade.

Como se trata de um tema contemporâneo, as empresas ainda buscam adotar políticas internas para minimização desses riscos, como se procurou demonstrar no final do capítulo quarto. Dentre as possíveis atitudes corporativas, podem ser citadas a criação de um manual de regulamento interno, a criação de programas de conscientização e educação para os funcionários e o controle de acesso da internet no recinto do trabalho.

Assim, diante de tudo o que foi exposto, restou respondida a problemática levantada na pesquisa, bem como atendidos os objetivos específicos propostos.

Portanto, de acordo com a exposição, é inegável a relevância de se levantar pesquisas acadêmicas relativas à seara laboral e à inserção das redes sociais no ambiente corporativo, uma vez que se trata de evento irreversível. Desse modo, diante de uma análise reforçada do problema direcionado ao mau uso e as consequências sociojurídicas, está-se diante de uma possibilidade mais viável de se atingir a minimização desses riscos.

6 REFERÊNCIAS

ALVAR, Maria Vitoria Queija. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e o princípio do não retrocesso social no Brasil**. Revista Âmbito Jurídico, nº 88. Maio, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-88/os-direitos-fundamentais-dos-trabalhadores-e-o-principio-do-nao-retrocesso-social-no-brasil/#_ftn28>. Acesso em: 19 dez. 2021.

ALVES, Jaison Danilo. **A adoção das redes sociais como objeto de mídia e interação: o uso do Facebook na visão dos gestores das grandes organizações de São Bento do Sul, SC**. 2017. 24 f. Monografia (Especialização) - Curso de Controladoria e Gestão Empresarial, Universidade da Região de Joinville, Joinville, 2017. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2017/09/TCC-Jaison-Danilo-Alves.pdf>. Acesso em: 14 out. 2021.

ARAÚJO, Liana Silva de. **A exposição da empresa pelo empregado nas redes sociais**. V Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. Universidade Federal de Santa Maria, 2015. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>. Acesso em: 28 out. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **44 Cartas do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. 904 p. São Paulo, LTr, 2017.

BERTOLDI, Marlí Stenger. **Consequências pelo uso inadequado da internet no ambiente de trabalho**. PHMP Advogados, 01 jul. 2010, on-line. Disponível em: <https://phmp.com.br/consequencias-pelo-uso-inadequado-da-internet-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 23 jan. 2022.

BEZERRA, Fabiano César Petrovich. **O meio ambiente na Constituição Federal de 1988: um olhar sobre os princípios constitucionais ambientais**. Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos, v. 1, n. 02, 2 out. 2013.

BRAGA JÚNIOR, S. **Direito Ambiental Constitucional: Uma Perspectiva Principlológica Normativista**. Prim Facie, [S. l.], v. 20, n. 44, 2021. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2021v20n44.46055. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/46055>. Acesso em: 15 dez. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 ago. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 1 mai. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 20 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Acórdão Airr - 423-90.2015.5.12.0028**. Relator(a): Min. Maria Helena Mallmann. Publicado 09/06/2017. Disponível em: <https://oabjuris.neoway.com.br/process/3ed74f791dd826dbbc560082f0ddf1dec7a92bf45d961a07817811797a03afa4?searchId=3f5d68df-9215-4b9b-ac81-143fe7af2070>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-128000-93.2007.5.16.0004**, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 28/09/2012. Disponível em: <https://oabjuris.neoway.com.br/process/3ed74f791dd826dbbc560082f0ddf1dec7a92bf45d961a07817811797a03afa4?searchId=3f5d68df-9215-4b9b-ac81-143fe7af2070>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **Acórdão Airr- 1461-48.2010.5.10.0003**. 3ª Turma. Relator(a): Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgado em 25/02/2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/881915388/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-14614820105100003/inteiro-teor-881915995?ref=juris-tabs>. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5ª Turma). **Acórdão Airr - 1200-56.2016.5.12.0023**. Relator(a): Min. Douglas Alencar Rodrigues. Publicado 04/05/2018. Disponível em: <https://oabjuris.neoway.com.br/process/870df0988500236512a309886cf1ba19c03eb36c8e83e276e0c93f3918b06fb1?searchId=ac3fbc8b-3329-4da5-b551-0d3edddd5ade>. Acesso em: 29 out. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Recurso Ordinário 0100042-42.2016.5.01.0261**. 2ª Turma. Relator(a): Volia Bomfim Cassar. Data de Julgamento 16/11/2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417190550/recurso-ordinario-ro-1000424220165010261>. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). **Recurso Ordinário 0000073-86.2013.5.07.0004**. 2ª Turma. Relator(a): Cláudio Soares Pires. Data de julgamento 14/07/2014. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2316:denunciar-atraso-de-salarios-no-facebook-nao-gera-demissao-por-justa-causa&catid=152&Itemid=885. Acesso em 4 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). **Recurso Ordinário 0000087-8320135100102**. 3ª Turma. Relator(a): Des. Douglas Alencar Rodrigues. Julgado 09/04/2014. Publicado 25/04/2014. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1137888599/878320135100102-df>. Acesso em: 16 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). **Recurso Ordinário 10474-87.2015.5.15.0090**. Relator(a): Flávio Allegretti de Campos Cooper. Publicado 06/02/2017. Disponível em: <https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/427193455/recurso-ordinario-trabalhista-ro-104748720155150090-0010474-8720155150090/inteiro-teor-427193465>. Acesso em: 03 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (23ª Região). **Recurso Ordinário 0000195-33.2020.5.23.0126**. Relator(a): Tarcísio Régis Valente. Data de Julgamento: 31/08/2021. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/sites/portal/files/groups/comunicacao/Documentos-PDF/acordao_justa_causa_redes_sociais.pdf. Acesso em: 4 mar. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 227**. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_17_capSumula227.pdf. Acesso em: 01 nov. 2021.

CARVALHO, Iara Venzelotti. Requisitos indispensáveis para a dispensa por justa causa. 2020. **Jus Brasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/requisitos-indispensaveis-para-a-dispensa-por-justa-causa/847595162>. Acesso em: 05 out. 2023.

CORAL, Gisele Pereira. **Política de uso de internet: crie um manual para os colaboradores!** Custódio Lima Advogados Associados, 02 jul. 2021, on-line. Disponível em: <https://custodiolima.adv.br/2021/07/02/politica-de-uso-de-internet-crie-um-manual-para-os-colaboradores/>. Acesso em: 04 fev. 2022.

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

FALDA, Nilza Helena Ferreira; REGONATO, Renan Luciano; FRASCARELI, Renan Prado. **Inteligência no Marketing Digital**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Faculdade G&P, Pederneiras, 2016. Disponível em: <https://www.fgp.edu.br/wp-content/uploads/2017/03/TCC-2016-Intelig%C3%Aancia-no-Marketing-Digital.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2022.

FARIAS, Edilsom. **Restrição de direitos fundamentais**. Revista Sequência, Ppgd Ufsc, v. 21, n. 41, p. 67-82, jan. 2000. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15416>. Acesso em: 12 dez. 2021.

FARIAS, Talden. **Uma perspectiva constitucional do conceito de meio ambiente**. Revista Consultor Jurídico. Outubro, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-07/ambiente-juridico-perspectiva-constitucional-conceito-meio-ambiente>. Acesso em: 14 dez. 2021.

FIGUR, Cristiane Vanessa. **As redes sociais e o ambiente de trabalho**. 2016. 43 f. TCC (Monografia) - Curso de Direito, Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2016. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/4046>. Acesso em: 28 out. 2021.

FRITZEN, Cledison Eduardo. **Como lidar com o uso indevido da Internet no ambiente de trabalho**. Lumium Blog, 11 set. 2020, on-line. Disponível em: <https://www.lumiun.com/blog/como-licar-com-o-uso-indevido-da-internet-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

GRECO, Elizabeth. **Liberdade de expressão nas redes sociais e suas repercussões no contrato de trabalho**. Revista Consultor Jurídico, jan. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jan-12/greco-liberdade-expressao-redes-contrato-trabalho>. Acesso em: 02 fev. 2022.

LEMOS, Igor Lins; SILVA, Romildo Fellipe Nascimento; SILVA, Maria Clara Miguel Descendente de Melo. **Uso inadequado de internet no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática**. Gerais, Rev. Interinstitucional de Psicologia, Juiz de Fora, v. 9, n. 1, p. 125-140, jun. 2016. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202016000100010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 22 fev. 2022.

LODI, Paula; D'ARISBO, Anelise. **A interferência das redes sociais no trabalho cotidiano e para a gestão de pessoas: um estudo de caso múltiplo em indústrias de plásticos de farroupilha**. Revista Brasileira de Gestão e Inovação, Instituto Federal do Rio Grande do Sul, v. 6, n. 2, p. 25-47, abr. 2019. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/article/viewFile/5925/pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

LODUCA, Emília Kazue Saio. **O Direito Fundamental e Constitucional ao Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado e Saudável.** Revista Âmbito Jurídico, nº 187. Setembro de 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/o-direito-fundamental-e-constitucional-ao-meio-ambiente-do-trabalho-equilibrado-e-saudavel/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

MACIEL, Rafael Fernandes. **Empresas devem instituir política de redes sociais.** Revista Consultor Jurídico, 21 jun. 2012, on-line. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2012-jun-21/rafael-maciel-empresas-instituir-politica-uso-redes-sociais#:~:text=As%20políticas%20que%20se%20preocupam,impactos%20à%20reputação%20do%20negócio](https://www.conjur.com.br/2012-jun-21/rafael-maciel-empresas-instituir-politica-uso-redes-sociais#:~:text=As%20políticas%20que%20se%20preocupam,impactos%20à%20reputação%20do%20negócio.). Acesso em: 27 jan. 2022.

MACHADO, Adriana Heinen; COSTA, Dartagnan Limberger. **Os benefícios da correta aplicação do poder diretivo pelo empregador.** Revista Jus, jan. 2017, [S. l.]. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/55129/os-beneficios-da-correta-aplicacao-do-poder-diretivo-pelo-empregador>. Acesso em 14 jan. 2022.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio Ambiente do Trabalho. Descrição Jurídico-Conceitual. Ww8u82016. Disponível em: [https:// Revista Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, V.2, N.3. P.80-117, JUL/DEZ](https://RevistaDireitos, trabalho e política social, Cuiabá, V.2, N.3. P.80-117, JUL/DEZ) periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774/5977. Acesso em: 05 out. 2023.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. **A aplicação dos direitos fundamentais da personalidade no ambiente de trabalho:** a necessidade de respeito mútuo em prol da máxima de justiça e da dignidade humana dentro da relação de emprego. In: XXI Congresso Nacional do CONPEDI, 2012, Niterói. UFF, 2012. p. 487-506. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/livro.php?gt=98>. Acesso em: 08 set. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho.** Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, agosto de 2020. Disponível em: https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/meio-ambiente-no-trabalho_5f25ad9b5477b.pdf. Acesso em: 14 dez. 2021.

MOSCHEN, João Antonio. **Aspectos (in)constitucionais das limitações à privacidade e à intimidade do trabalhador no ambiente de trabalho.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3330, 13 ago. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/22397>. Acesso em: 2 dez. 2022.

MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **O poder diretivo do empregador e a necessidade do reexame de seus fundamentos no século XXI.** 2014, XXIII Congresso Nacional do CONPEDI. Disponível em: [www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c187bf76c5a82332#:~:text=O%20poder%20diretivo%20do%20empregador%20permite%20lhe%20grosso%20modo%2C,tudo%20fiscalizar%20as%20atividades%20desenvolvidas](http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c187bf76c5a82332#:~:text=O%20poder%20diretivo%20do%20empregador%20permite%20lhe%20grosso%20modo%2C,tudo%20fiscalizar%20as%20atividades%20desenvolvidas.). Acesso em: 15 dez. 2022.

NEWPORT, Cal. **Trabalho focado: como ter sucesso em um mundo distraído.** 1. Ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

OLIVEIRA, L. M.; CARDOSO, L. M. **O impacto das redes sociais nas relações de trabalho e sua força probante.** *Âmbito jurídico*, v. 171, p. 1, 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-171/o-impacto-das-redes-sociais-nas-relacoes-de-trabalho-e-sua-forca-probante/>. Acesso em: 15 ago. 2021.

OSTEC, Segurança Digital de Resultados. **Política de uso da internet, conheça os tópicos essenciais.** OSTEC, 31 mai. 2016, on-line. Disponível em: <https://ostec.blog/padronizacao-seguranca/politica-de-uso-da-internet-topicos-essenciais/>. Acesso em: 27 jan. 2022.

SANTOS, Felipe André dos. **Marketing na Era Digital:** análise da marca chico rei. 2014. 59 f. TCC (Graduação) - Curso de Comunicação Social/Jornalismo, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014. Disponível em: <https://www.ufjf.br/facom/files/2014/03/Marketing-na-Era-Digital.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SEBRAE (on-line). **Redes sociais:** 77% dos pequenos negócios da Paraíba usam a internet para vendas. 2021. Disponível em: <http://www.pb.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/PB/redes-sociais-77-dos-pequenos-negocios-da-paraiba-usam-a-internet-para-vendas,9d0f4499e82f6710VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 11 nov. 2021.

SILVA, Elizabete Varela da; MENDES FILHO, Luiz. **Internet e redes sociais no ambiente de trabalho:** uma análise com funcionários do setor hoteleiro da cidade de Natal (Rio Grande do Norte). *Turismo e Sociedade Revista*, Curitiba, v. 8, n. 2, p. 321-341, ago. 2015. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/turismo/article/view/43158>. Acesso em: 02 nov. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional.** 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Valeria Rosa de Lima *et al.* **Uma análise do impacto negativo causado pelo uso desenfreado de redes sociais nas organizações.** *Revista Educ, Duque de Caxias*, v. 6, n. 2, p. 110-123, dez. 2019. Faculdade de Duque de Caxias. Disponível em: niesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20210618114157.pdf. Acesso em: 02 nov. 2021.

SSS3 Tecnologia. **Quando se deve bloquear sites em sua empresa? Veja 8 fatores para considerar.** SSS3 Tecnologia, 25 fev, 2021, on-line. Disponível em: <https://www.ss3tecnologia.com.br/post/quando-se-deve-bloquear-sites>. Acesso em: 03 nov. 2021.

TEIXEIRA, Paulo Juliano Roso. **Os limites do Poder Diretivo do Empregador.** *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 02 mar 2020, 04:40. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/54278/os-limites-do-poder-diretivo-do-empregador>. Acesso em: 16 dez. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. **A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho.** *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 19-46, out./dez. 2016. Disponível em: www.juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/101982. Acesso em: 02 dez. 2022.

ZIMMER, Kelvin. **Qual o risco da liberação das redes sociais na empresa?** *Lumiunblog*, nov. de 2020. Disponível em: <https://www.lumiun.com/blog/qual-o-risco-da-liberacao-das-redes-sociais-na-empresa/>. Acesso em: 12 nov. 2021.