

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

DANIELLE JACON AYRES PINTO

AIRES JOSE ROVER

FABIANO HARTMANN PEIXOTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito, governança e novas tecnologias I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Danielle Jacon Ayres Pinto

Aires Jose Rover

Fabiano Hartmann Peixoto – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-078-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, GOVERNANÇA E NOVAS TECNOLOGIAS I

Apresentação

O I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, ocorrido entre os dias 23 e 30 de junho de 2020, foi realizado exclusivamente a partir da utilização das novas tecnologias de informação e comunicação. Foi o maior sucesso nesses tempos de pandemia. Mais do que nunca se viu a tecnologia servindo como instrumento de ação no campo do conhecimento e da aprendizagem, o que este GT sempre defendeu e esteve atento discutindo os limites e vantagens dessa utilização. Os artigos apresentados, como não podia deixar de ser, mostraram que os temas relacionados às novas tecnologias estão cada vez mais inseridos na realidade jurídica brasileira e mundial. Diversos fenômenos do cenário digital foram abordados ao longo dos trabalhos e demonstraram que a busca por soluções nessa esfera só pode ser pensada de forma multidisciplinar.

Assim, vejamos as principais temáticas tratadas, em sua sequência de apresentação no sumário e apresentação no GT. No primeiro bloco temático temos:

- Lei geral de proteção de dados
- proteção da intimidade, privacidade e aos dados sensíveis dos empregados
- anonimização e pseudoanonimização dos dados pessoais
- monetização de dados pessoais na economia informacional
- modelos regionais de obtenção de dados em aplicações na internet
- problemática dos brinquedos conectados

No segundo bloco:

- inteligência artificial e uma justiça preditiva
- neurociências no brexit
- confiança em sistemas de inteligência artificial

- chatbot, normas do bacen e fintechs de crédito

No terceiro bloco:

- internet como ferramenta de participação
- deliberação democrática digital
- ressocialização digital dos idosos
- gestão pública sustentável
- governança eletrônica na administração pública brasileira
- teoria do processo na era digital

No quarto e último bloco:

- a tecnologia e o princípio do contraditório
- vulnerabilidade aos cibercrimes
- fakenews
- pandemia e telemedicina
- pagamentos instantâneos e transações eletrônicas bancárias via whatsapp

Com esses estudos de excelência os coordenadores desse grupo de trabalho convidam a todos para a leitura na íntegra dos artigos.

Aires José Rover – UFSC

Fabiano Hartmann Peixoto - Universidade de Brasília

Danielle Jacon Ayres Pinto – IMM/ECEME e UFSC

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito, Governança e Novas Tecnologias I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**REDES SOCIAIS: A PROTEÇÃO DA INTIMIDADE E PRIVACIDADE DOS
TRABALHADORES VERSUS O PODER DIRETIVO DOS EMPREGADORES À
LUZ DA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO**

**SOCIAL NETWORKS: THE PROTECTION OF INTIMACY AND PRIVACY OF
WORKERS VERSUS EMPLOYERS DIRECTING POWER IN THE INFORMATION
SOCIETY**

Mayara Andrade Soares Carneiro ¹

Leticia Silva da Costa ²

Anna Carolina Cudzynowski ³

Resumo

O presente artigo analisa os direitos da intimidade e privacidade dos trabalhadores no espaço digital e se o empregador possui o direito de fiscalizar as redes sociais dos empregados sem que isso caracterize afronta aos direitos individuais das partes. Sabe-se que, com os avanços tecnológicos, vive-se a sociedade da informação, e a internet é o principal instrumento para a manifestação do pensamento, sendo as redes sociais o ambiente propício para exposição de ideias, mas que, necessita de limites por parte dos usuários, uma vez que o uso irrestrito e sem limites poderá causar prejuízos irreversíveis para a imagem dos envolvidos.

Palavras-chave: Intimidade, Privacidade, Direitos fundamentais, Trabalhadores, Sociedade da informação

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes the rights of intimacy and privacy of workers in the digital space and if the employer has the right to supervise the social networks of employees, without this characterizing affront to the individual rights of the parties. It is known that, with technological advances, it is experienced the information society, and the internet is the main instrument for the manifestation of thought, being social networks the propitious environment for the exposition of ideas, but it needs limits, as the unrestricted and unlimited use may cause irreversible damage to the image of those involved.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intimacy, Privacy, Fundamental rights, Workers, Information society

¹ Mestranda em Direito da Sociedade da Informação, membro do Grupo de Pesquisa Família, Grupos Sociais e Informação, ambos na FMU-SP. Pós-graduada em Processo Civil pela Facid-Wyden (Teresina-PI). Advogada. mayaracarneir@gmail.com

² Mestranda em Direito da sociedade da Informação na FMU-SP. Pós- graduada em Direito Penal e Processo Penal. FMU-SP. Advogada. Professora da Graduação do Curso de Direito. leticia.scosta@gmail.com

³ Mestranda em Direito da sociedade da Informação na FMU-SP. Pós-graduada em Direito Constitucional pela PUCSP. Advogada. Membro do Grupo de Pesquisa Família e Grupos Sociais da FMU. anna_cudzynow@hotmail.com

INTRODUÇÃO

A Sociedade da Informação caracteriza-se pelo uso de novas tecnologias para transmissão, acesso e armazenamento de dados, sendo que a internet é uma das formas pelas quais a informação é transmitida, permitindo a comunicação em tempo real e sem limitações geográficas.

Nesse sentido, uma das ferramentas mais utilizadas para a troca de mensagens e postagens dos mais variados conteúdos são as redes sociais, destacando-se o Facebook, Instagram e Twitter. Tais meios de comunicação se tornaram, na nova era (sociedade em rede), o instrumento mais utilizado para a troca de informações e manifestação do pensamento. Pode-se afirmar que muitos usuários postam nas redes sociais todos os aspectos de sua vida, seja profissional, acadêmica, pessoal, sendo que alguns exercem atividade econômica em tal espaço, mediante a divulgação e venda de serviços e produtos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei nº 5452/1943) dispõe acerca das normas atinentes às relações empregatícias, bem como estipula direitos e deveres de ambas as partes, seja empregado, ou empregador e prevê o poder diretivo e fiscalizatório deste último.

Nesse patamar, diante da sociedade da informação e a popularização das redes sociais, o que desperta interesse e até mesmo preocupação é a figura dos empregados que usam as redes sociais para a exposição dos mais variados conteúdos e até que ponto o empregador poderá intervir em tais postagens, uma vez que a depender do conteúdo poderá atingir a pessoa jurídica em apreço, lembrando-se que o empregado representa a imagem da empresa na qual encontra-se vinculado. Caso os conteúdos sejam fiscalizados ou até restringidos pelos empregadores, tem-se afronta aos direitos da intimidade e privacidade dos empregados?

Sendo assim, o primeiro tópico do presente artigo irá conceituar a sociedade da informação, bem como mencionará as novas formas de manifestação do pensamento. O tópico número dois irá estudar a relação empregado e empregador nos dias atuais, o poder diretivo dos empregadores e também os limites que deverão ser impostos na relação empregatícia por ambas as partes, assim como serão estudados os direitos fundamentais da intimidade, privacidade e liberdade de expressão. No tópico seguinte as redes sociais serão conceituadas, assim como se é admissível que os empregadores fiscalizem as redes sociais dos seus empregados, os limites de tal monitoramento, bem como serão apresentados alguns casos práticos envolvendo o uso das redes sociais e o poder fiscalizatório do empregador.

Para a elaboração do presente trabalho será utilizado o método jurídico teórico e o raciocínio dedutivo.

I. A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E AS NOVAS FORMAS DE MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO

Desde quando o homem passou a viver em sociedade surgiu a necessidade de se comunicar uns com os outros, buscando a expressão de sentimentos e até mesmo de seus costumes como forma de sobrevivência para alertar algum perigo. As primeiras formas de comunicação foram apontadas como forma de desenhos de ideogramas.

A escrita é um processo simbólico que possibilitou ao homem a difusão de suas mensagens e uma melhor interação entre povos. Através da escrita, muito se evoluiu no quesito informação e contato chegando até o momento atual da era da comunicação tecnológica, depois de várias fases e invenções todos de grande impacto para a sociedade.

Nesse sentido, nos idos da guerra fria, surgiu a rede mundial de computadores com objetivos militares, ou seja, tinha como finalidade ser uma ferramenta das forças armadas norte-americanas para manterem as comunicações em caso de ataques inimigos aos tradicionais sistemas de comunicação à época existentes. Com o passar dos tempos, sua utilidade foi expandida para os meios acadêmicos e, no auge dos anos de 1990, a rede mundial de computadores alcançou a população em geral.

Segundo Faustino (2018, p. 46), a popularização do uso da internet na década de 90 fez surgir a falsa noção sobre a existência de dois mundos distintos, dessa forma contribuindo para o desenvolvimento de um comportamento ambíguo das pessoas no momento de interação dentro de alguma aplicação da internet. Atualmente, é difícil imaginar a vida em sociedade, em todas as suas acepções, sem a existência da internet e suas derivações, tais como as redes sociais, e-mails, sites de busca, comércio eletrônico, notícias em tempo real, dentre outros.

Castells (2018, p. 89) ao analisar a sociedade em rede, entende que os computadores, sistemas de comunicação, decodificação e programação genética são todos amplificadores e extensões da mente humana. O que pensamos e como pensamos é expresso em bens, serviços, produção material e intelectual, sejam alimentos, moradia, sistemas de transporte e comunicação, mísseis, saúde, educação ou imagens.

Assim, a internet, que é meio pelo qual a informação é transmitida passou a ser considerada um poder nas mãos de quem a possui, tendo em vista a ampla gama de possibilidades que esta proporciona em todas relações existentes, seja pessoal, comercial, etc. A internet e os meios tecnológicos necessários a seu acesso atualmente são questões centrais na vida social, econômica e política dos seres humanos sendo indispensáveis para o exercício dos direitos e liberdades na sociedade pós-moderna (BENACHIO, 2015, p. 251).

Sob o ponto de vista de Lévy (2010, p. 130), a cada minuto que passa, novas pessoas

passam a acessar a Internet, novos computadores são interconectados, novas informações são injetadas na rede. Quanto mais o ciberespaço se amplia, mais ele se torna “universal”, e o mundo informacional se torna totalizável.

Nas palavras de Tono (2017, p. 23) a partir da década de 90, ocorreu a expansão da internet em todo o mundo como uma tecnologia dotada de mecanismos para o armazenamento, a troca e a divulgação de dados e informações, aliando os recursos da informática e da telecomunicação.

Dessa forma, a sociedade da informação ou sociedade em rede é caracterizada pelo uso de novas tecnologias, possibilitando novas formas de manifestação do pensamento, uma vez que, uma das ferramentas da nova era é a internet o que possibilita a comunicação em tempo real e sem limitações geográficas, tratando-se de verdadeira revolução que atinge todas as bases da sociedade, seja as relações sociais, culturais ou econômicas, destacando-se, as redes sociais, o seu uso e os reflexos no ambiente laboral, que serão estudados nos tópicos a seguir.

II. A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR NOS DIAS ATUAIS

A boa relação entre empregado e empregador é o que se busca para o bom funcionamento de toda empresa que, por sua vez, gera um ambiente sadio para ambos.

A referida boa relação pode ser garantida através de regras e a divulgação das mesmas. Elas devem ser claras e precisas não gerando dúvidas sobre os direitos, deveres e garantias.

Assim, seguindo os preceitos acima citados, ter-se-á um ambiente de trabalho com segurança jurídica e com o acatamento dos princípios basilares previstos na Carta Magna, destacando-se o da dignidade da pessoa humana insculpido no artigo 1º, III.

Nesse patamar, confiança é um dos princípios fundamentais da construção de relacionamentos. Ela, contudo, “não acontece de um dia para o outro, exige que a pessoa tem de melhor, se desenvolvendo aos poucos. Ela precisa ser conquistada com nossas ações e comportamentos”, explica o consultor e palestrante Eduardo Shinyashiki, presidente da Sociedade Cre Ser Treinamentos (PATI, 2019).

Verifica-se que a confiança é a base para qualquer relação, seja de cunho pessoal, dentre outras, destacando-se, no presente estudo, nas relações empregatícias, uma vez que empregador deverá confiar no empregado para que os negócios surtam resultados satisfatórios, devendo-se lembrar que o empregado carrega a imagem da empresa da qual encontra-se inserido. E, por outro lado, o empregado deverá ter a segurança/confiança no empregador para

o bom andamento e desenvolvimento das suas atividades laborais.

Pode-se afirmar que a confiança é elemento primordial e fundamental para as relações de trabalho e, conforme se verá a seguir, em que pese o empregador possuir o poder diretivo previsto em lei, a confiança recíproca deverá se fazer presente para que esse direito não seja excedido.

a) O poder diretivo dos empregadores

Nas palavras de Messias da Silva (2005, p. 3), o poder diretivo do empregador, consiste na faculdade deste, de dirigir pessoalmente a prestação de serviços dos seus empregados.

A fundamentação legal de tal poder encontra-se prevista no artigo 2º, *caput*, da CLT que apresenta a seguinte redação: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (SCALÉRCIO; MINTO, 2018, p. 13).

Assim, na parte final do mencionado dispositivo legal, na parte em que dispõe que o empregador dirige a prestação pessoal do serviço, encontra-se caracterizado o poder diretivo do empregador. Nesse sentido, conforme salienta Messias da Silva (2005, p. 4-5), o poder diretivo do empregador possui três dimensões:

O primeiro é o poder de organização do empregador, que é o poder de organizar sua atividade, o seu negócio, o capital e o trabalho, que decorre, inclusive, de acordo com a doutrina, do seu direito de propriedade. É por deter tal poder que o empregador estabelecerá qual atividade que será exercida: se comercial, industrial, agrícola, etc, o número de empregados, cargos, funções, local e horário de trabalho, etc, também poderá regulamentar, elaborando o regulamento da empresa. O segundo é o poder disciplinar, que é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados. No direito brasileiro, poderá ser aplicada aos empregados, as seguintes penalidades: Advertência e suspensão. As penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça do Trabalho. Por fim, o terceiro poder é o poder de controle do empregador. É no exercício desse poder que o empregador fiscaliza as atividades profissionais de seus empregados, e, portanto, no exercício do poder de controle ou fiscalização, atribuído ao empregador face ao seu poder diretivo, que situamos o direito de fiscalizar ou monitorar o uso dos equipamentos de trabalho.

Dessa forma, vislumbra-se que no poder de controle do empregador que se encontra o de fiscalizar ou até mesmo de monitorar as ferramentas virtuais, destacando-se, no presente estudo, as redes sociais.

Nesse poder, em particular, que se manifestam três importantes direitos da personalidade, quais sejam: o direito à intimidade e à privacidade do empregado frente ao controle do empregador e os limites para tanto, face a existência do direito ao exercício da liberdade de expressão, também presente no rol de direitos e garantias fundamentais da

Constituição Federal. Dessa forma, nas relações laborais, salienta Estevão Mallet (2003, p.62):

O empregado, quando celebra o contrato de trabalho, não se despoja da sua intimidade, que continua a existir e a merecer tutela e preservação. Há, todavia, uma dificuldade. A intimidade do empregado precisa ser confrontada com o poder diretivo do empregador. Ninguém imaginará que, por ter a sua intimidade preservada no local de trabalho, o empregado fique imune a qualquer fiscalização. Isso descaracterizaria o poder diretivo do empregador e, no fundo, eliminaria a subordinação, fazendo desaparecer o próprio contrato de trabalho.

Assim, denota-se a necessidade de existência de um limite entre a preservação dos direitos da intimidade e privacidade do empregado, versus o poder diretivo do empregador, que deve se fazer presente, sob pena de sua descaracterização, algo inadmissível no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que faria desaparecer um dos requisitos básicos previstos na CLT para a caracterização do empregado e do vínculo empregatício, qual seja: a subordinação (art. 3º).

No tópico a seguir serão estudados os direitos da privacidade, intimidade e liberdade de expressão.

b) Os direitos à privacidade e à intimidade e a liberdade de expressão

Nos termos já mencionados, tanto o direito à privacidade, intimidade e a liberdade de expressão são direitos da personalidade e, assim, emanam diretamente da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, disposto no artigo 1º, III, da Constituição Federal.

Sendo assim, existem diversos diplomas no ordenamento jurídico brasileiro versam acerca da liberdade de expressão, intimidade e privacidade, merecendo destaque a Declaração Universal de Direitos Humanos¹, a Constituição Federal, no artigo 5º, incisos IV, IX, X², assim como a Lei 12.965 de 2014 que cria o Marco Civil da Internet, no qual dispõe que a liberdade de expressão é o fundamento do uso da internet no Brasil, sem prejuízo da proteção da intimidade e privacidade.

Segundo Tavares, (2005, p. 218), o termo liberdade de expressão não se reduz ao externar sensações e sentimentos. Ela abarca tanto a liberdade de pensamento, que se restringe

¹ O artigo XIX prevê que “todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; este inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.”

² Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato; IX - é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença; X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

aos juízos intelectivos, como também o externar sensações.

No que tange ao direito à privacidade, nas palavras de Novelino (2008, p. 268), tal direito confere ao indivíduo a possibilidade de conduzir sua própria vida da maneira que julgar mais conveniente sem intromissão da curiosidade alheia, desde que não viole a ordem pública, os bons costumes e os direitos de terceiros.

Para Masson (2018, p. 224), a privacidade representa a plena autonomia do indivíduo em reger sua vida do modo que entender mais correto, mantendo em seu exclusivo controle as informações atinentes à sua vida doméstica (familiar e afetiva), aos seus hábitos, escolhas, segredos *etc.*, sem se submeter ao crivo (e à curiosidade) da opinião alheia.

Por outro lado, a intimidade é o âmbito interior da pessoa mais profundo, mais recôndito, secreto e escondido dentro dela. É, assim, algo inacessível, invisível, que só e conhece, onde ela só elabora ou constrói livremente seu próprio agir e onde se processa a sua vida. Na intimidade, a pessoa constrói-se e descobre-se a si própria (ALONSO, 2005, p. 17).

Dessa forma, verifica-se a atenção especial que tais direitos apresentam no ordenamento jurídico brasileiro, possuindo status constitucional, bem como presentes em Tratado Internacional, *vide* Declaração Universal de Direitos Humanos.

Contudo, com o progresso tecnológico, social e econômico da sociedade contemporânea, os muros protetores da intimidade privada se debilitaram. O direito à quietude, à paz interior, à solidão passou a reclamar tutela mais sólida (COSTA JUNIOR, 2007, p. 58).

A era da sociedade da informação, que muda e dita comportamentos, regendo as formas de comunicação, os relacionamentos interpessoais, o consumo e a própria vida em sociedade, faz com que os direitos à liberdade de expressão e à privacidade dos usuários da internet se tornem algo capaz de extrapolar a própria pessoa (LEITE, 2015, p. 439).

Nesse patamar, diante da expansão do uso na internet na era pós moderna, se fazem presentes as redes sociais, ferramenta utilizada pela grande maioria da sociedade e que, muitas vezes tem o seu uso extrapolado, face as suas facilidades de disseminação de ideias e pensamentos. Nos tópicos a seguir as redes sociais serão estudadas, bem como o seu uso pelos empregados e o poder fiscalizatório dos empregadores.

III. O USO DAS REDES SOCIAIS PELO TRABALHADOR

A globalização que pode ser conceituada como o processo de integração econômica e política internacional, caracterizada pelo avanço do sistema de comunicação, é um fenômeno

que, por óbvio, atinge o Direito do Trabalho e deve ser analisada com o objetivo de compreender os impactos que os avanços tecnológicos poderão propiciar as relações empregatícias. Nas palavras de Bauman (1998, p. 07):

A globalização está na ordem do dia; uma palavra da moda que se transforma rapidamente em um lema, uma encantação mágica, uma senha capaz de abrir as portas de todos os mistérios presentes e futuros. Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, porém, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo que nos afeta a todos na medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos.

Segundo a psicóloga Sabelscheffer (2017, p. 82) a internet hoje é um espaço aberto, acolhedor e descontraído. As pessoas agem como se estivessem sonhando com os olhos abertos, reduzindo as defesas e o senso crítico. Por isso, é impressionante a quantidade de ações que se pode executar na rede sem pensar muito nas consequências que tais atos podem causar.

Assim, o que se pretende é adequar as ferramentas disponibilizadas pela sociedade da informação em todas as relações humanas existentes, destacando-se no presente estudo o uso das redes sociais e os impactos que poderão acarretar nas relações de trabalho.

As referidas redes são uma grande porta de acesso ao universo da internet, por meio delas é possível a reunião de pessoas mesmo que distantes fisicamente, mas que se tornam muito próximas dentro desse tipo de aplicação de internet.

Nessa linha, pode-se afirmar que as redes sociais são as estruturas dos agrupamentos humanos, constituídas pelas interações que constroem os grupos sociais. Nessas ferramentas, essas redes são modificadas, transformadas pela mediação das tecnologias e, principalmente pela apropriação delas para a comunicação (RECUERO, 2009, p. 47).

Assim, as redes sociais são um espaço no qual os usuários podem expor suas ideias e opiniões de forma livre, possibilitando assim a interação entre os indivíduos usuários do ciberespaço.

As redes sociais facilitam a aproximação entre as pessoas, permitem que cada indivíduo faça uma publicação ou postagem de qualquer tipo de conteúdo e que, dependendo do tamanho da sua rede de contatos, irá atingir um número inimaginável de pessoas ao redor do mundo (FAUSTINO, 2018, p. 49).

Tais redes possuem a capacidade de aglutinar e reunir pessoas; permitem a exposição da vida particular (espetacularização) sem compromisso com os resultados que isso pode implicar; facilitam o exercício de um individualismo exacerbado, mesmo dentro de um ambiente que estimula a interação coletiva; dão outro sentido ao conceito de informação, já que

a difusão e criação desse conteúdo pode caber à qualquer pessoa conectada nas redes e permitem que cada indivíduo, em sua própria completude, apenas mostre fragmentos do seu próprio eu, criando a possibilidade de não correlação do perfil no interior da rede social com a real manifestação desse indivíduo dentro de uma noção de realidade efetiva (FAUSTINO, 2018, p. 58).

Nesse patamar, face a popularização e abrangência das redes sociais na era atual, que muitas vezes transmite a sensação de liberdade, é possível afirmar que muitos usuários expõem diversos aspectos de sua vida seja, privada, pessoal, profissional, acadêmica, dentre outras e, em se tratando de um empregado, o grande questionamento que se faz presente neste estudo é o limite do exercício do poder diretivo do empregador, diante dos direitos da personalidade dos empregados no que tange ao uso das redes sociais. Poderá o empregador fiscalizar e/ou monitorar as redes sociais dos empregados?

Para Jeffrey Mello (2012, p. 168), assim como o uso das redes sociais por parte do empregado é simples e gratuito, o mesmo ocorre com o empregador: monitorar as redes sociais dos seus empregados é igualmente simples e gratuito. Continua:

Não é necessária nenhuma tecnologia especial ou software customizado para isso. O empregador necessitaria apenas de uma conta criada gratuitamente, até mesmo de uma identidade disfarçada numa rede social para conseguir acesso às atividades de alguns ou todos os seus empregados. A não ser que os usuários da rede social restrinjam sua conta pessoal a “apenas amigos”, as contas criadas e seus conteúdos estão publicamente disponíveis. Alguns empregados estão atentos à possibilidade de os empregadores estarem os monitorando, como 29 por cento dos empregados relatam ter se tornado mais privados e conservadores em suas redes sociais, por medo da descoberta e retribuição do empregador.³

Primeiramente, deve-se analisar a situação sob dois aspectos: primeiro, se o uso da rede social é durante o labor, ou seja, durante o horário de trabalho previsto no contrato estabelecido entre empregado e empregador, e, segundo, se o uso de tais redes sociais é fora do horário de trabalho, ou seja, no período em que o empregado não se encontra vinculado a empresa.

Na primeira situação, diante da existência do poder diretivo fiscalizatório, o empregador poderá supervisionar, ou até mesmo, proibir o uso das redes sociais, uma vez que,

³ Tradução livre de: “*Similarly, monitoring of employees' social network activities by employers is easy and inexpensive. No special technology or customized software program is needed for such monitoring. To conduct any kind of monitoring activity, an employer would only need to create a free account, even under a disguised identity, on a social networking site to gain access to the activities of any or all of its employees. Unless users of a social networking site restrict their personal account to “friends only,” the accounts they create and their content are publically available. Some employees are aware of the possibility of employer monitoring as 29 percent of employees report having become both more private and conservative in their social networking endeavors for fear of employer discovery and retribution.*”

muitas vezes, não se coaduna com o ambiente de trabalho, salvo se as atividades demandarem tal uso, ou, por óbvio, permitirem o acesso, como por exemplo, em uma empresa de publicidade e marketing.

No mais, é permitido ao empregador, o uso de equipamentos de fiscalização nos computadores, sendo possível o monitoramento quando há proibição expressa no regulamento da empresa. Nesse sentido, Martins (2019, p. 228):

Durante o horário do trabalho, o empregado está à disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir.

Assim, é correto afirmar que tal entendimento também se aplica as redes sociais, ou seja, o seu uso pode ser fiscalizado ou até mesmo proibido durante o labor, eis que não é o momento adequado para tanto, o que poderá ocasionar prejuízos imensuráveis ao empregador. Messias da Silva, (2005, p. 11), menciona levantamento feito nos Estados Unidos que constatou:

Os trabalhadores perdem 40% do seu tempo durante o expediente consultando sites pessoais de bate papo ou baixando músicas, o que sem dúvida diminui a produtividade do empregado, justificando plenamente o exercício do poder de controle do empregador, pois é o maior interessado, já que é dono do negócio. Sem contar o risco de vazamentos de dados e informações importantes, pertinentes à empresa.

No que tange ao uso das redes sociais fora do horário de trabalho, entende-se que o empregador não poderá fiscalizar ou monitorar, uma vez que o empregado é livre para o exercício das suas atividades e manifestações do pensamento, salvo se eventuais postagens atingirem a honra e imagem do empregador.

Nesse diapasão, merece destaque o caso julgado pelo TRT da 15ª Região, no qual, na cidade de Jundiaí-SP, um empregado “curtiu” na rede social Facebook um comentário depreciativo contra o seu patrão que o demitiu por justa causa.

O empregado ajuizou reclamação trabalhista requerendo a reversão da Justa causa, mas essa foi mantida pelo juiz de primeiro grau. Ajuizado Recurso Ordinário, o Tribunal manteve a improcedência da ação, restando entendido pela Desembargadora que a atitude do reclamante caracteriza ato lesivo a honra e a boa fama contra o empregador, nos termos do artigo 482, “k”, da CLT, bem como o quanto segue:

Por outro lado, embora não conste datas no documento está consignado que era uma sexta-feira após às 20:00 horas. A ré alega que a conversa foi postada em 26.10.2012, uma sexta-feira efetivamente e, a rescisão do contrato deu-se imediatamente na segunda-feira seguinte (30.12.2012). Ora, se outra fosse à data, caberia a reclamante demonstrar sua alegação, apresentando outro documento com data diversa, do que não

se desincumbiu. O fato é grave, posto que se sabe o alcance das redes sociais, isso sem contar que o recorrente confirma que outros funcionários da empresa também eram seus amigos no Facebook. A liberdade de expressão não permite ao empregado travar conversas públicas em rede social ofendendo a sócia proprietária da empresa, o que prejudicou de forma definitiva a continuidade de seu pacto laboral, mormente quando se constata que seu contrato de trabalho perdurado por pouco mais de 4 meses.

Verifica-se que mesmo o empregado tendo postado a mensagem depreciativa fora do horário de trabalho, entendeu-se pela validade da justa causa aplicada, pela ofensa a honra e boa fama do empregador.

Guerra Martins (2017, p. 138), ao analisar o caso acima mencionado, entende que o ambiente virtual ganhou importância a ponto de passar a ser equivalente ao ambiente real ou material. No mais, sustenta que:

No caso concreto, ainda que o Facebook seja um “local” diverso daquele em que a relação de trabalho se operava, é certo que diversos colegas da empresa do reclamante também frequentavam o Facebook, onde trocavam ideias e impressões em geral. Daí que o Tribunal, mesmo que não expressamente, considerou o ambiente virtual da rede como uma extensão do local de trabalho. Dessa maneira, ao aderir a comentários depreciativos contra o empregador (no caso, uma sócia da empresa em que o reclamante laborava), acabou-se por romper o respeito e, sobretudo, a confiança recíproca que deve impregnar esse tipo de relação jurídica.

Denota-se que o precedente em tela “retrata um conflito típico da era da Sociedade da Informação, onde os meios eletrônicos, com destaque para as chamadas redes sociais, ganham cada vez mais importância para a qualificação e consequências (inclusive jurídicas) do comportamento das pessoas” (GUERRA MARTINS, 2017, p. 140).

Pelos estudos acima, pode-se entender que os direitos da personalidade previstos na Constituição Federal, destacando-se, dentre eles, a intimidade, privacidade e liberdade de expressão limitam o poder diretivo do empregador.

Verifica-se que, em que pese a existência do contrato de trabalho no qual o empregado fica subordinado ao empregador, isso não significa que direitos fundamentais poderão ser violados, face a prevalência, sobremaneira do fundamento da dignidade da pessoa humana que se deve fazer presente em todas as relações humanas. Por outro lado, não pode o empregado ter atitudes contrárias ao bom senso e denegrir o empregador, seja nas redes sociais ou de outra forma, uma vez que este tem uma imagem e honra a zelar, podendo, inclusive o empregador fazer jus a indenização por danos morais em caso de violação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou analisar o efeito das tecnologias utilizadas em ambiente

social e seus possíveis impactos nas relações de trabalho, se há limite ou poder fiscalizador do empregador quanto as atividades pessoais do empregado.

Inicialmente apresentou-se que a comunicação sempre foi fator importante para o bom desenvolvimento dos povos e sua organização. Portanto, a comunicação sempre foi uma preocupação e uma busca de aperfeiçoamento, começando o processo evolutivo com a comunicação através de desenhos, passando para a escrita e muito tempo depois com a presença da tecnologia que trouxe agilidade entre os relacionamentos, pois através da internet a comunicação passou a ser mais rápida e eficaz. Com a criação das redes sociais mudou-se também a maneira da comunicação das pessoas não somente em ambiente corporativo, mas também no âmbito pessoal.

As redes sociais passaram a ser as ferramentas mais utilizadas para troca de mensagens, conteúdos, informações pela rapidez e pelo alcance que elas proporcionam.

O que se percebeu foi que, apesar de falarmos de redes sociais individuais, torna-se necessário entender como essa propagação de informação e nova maneira de interação pode influenciar as relações de trabalho.

Diante do que conhecemos por redes sociais, sabemos que nelas compartilhamos os mais diferentes conteúdos, das mais variadas maneiras, deixando de fácil acesso a todos as informações que ali estão expostas. A partir desta exposição podemos concluir que aquela é a forma de pensar daquele usuário e que, muitas vezes, apesar de ser a sua opinião, poderá ferir políticas de privacidade ou políticas internas da empresa, por exemplo.

Dadas as ponderações acima, devemos ainda apontar que hoje vive-se no que conhecemos como sociedade em rede, ou ainda sociedade da informação, o que demonstra que em alguns momentos as nossas identidades privadas, podem ser relacionadas com a identidade corporativa a qual pertencemos ou também ao contrário, e por isso devemos tratar a situação apresentada com o cuidado merecido.

Portanto temos que entender o poder diretivo do empregador, uma vez que ele é dividido em três dimensões: o primeiro é o seu direito a organização e funcionalidade do seu negócio e isso está ligado a forma que ele quer gerir a sua propriedade. O segundo trata do poder disciplinar que é a autorização legal da imposição de sanções que devem versar entre advertências e suspensões. E por último, o poder de controle do empregador, que aí podemos entender que este poderá fiscalizar ou monitorar o uso de equipamentos de trabalho.

No cenário de fiscalização autorizado legalmente, o empregador confronta-se com alguns direitos individuais de seus empregados, como o direito à privacidade e à intimidade, assim como o direito à liberdade de expressão, todos garantidos na Constituição Federal do

Brasil.

E como sabemos, princípios basilares constitucionais devem ser preservados e respeitados por todos, mas em contrapartida, devemos entender as necessidades da empresa e suas políticas internas, e por isso, não podemos descartar o poder fiscalizador do empregador em prol do seu negócio, desde que antecipadamente comunicado e dentro de um equilíbrio para uma sadia convivência. Por isso a manutenção desta fiscalização se faz necessária, pois a falta dela exclui-se a subordinação que pertence a um dos pilares da caracterização do contrato de trabalho.

Por ser um ambiente livre e um espaço propício para a difusão de ideias, contatos pessoais, troca de informações, fotos, *etc*, as redes sociais se tornaram a maior ferramenta de comunicação social do mundo, e com o tempo percebeu-se que os mecanismos de defesas individuais foram ficando esquecidos. O que fez gerar a sociedade da exposição que se vive agora, tudo é exposto, tudo é compartilhado, deixando não somente a pessoa que publicou exposta, mas também as possíveis pessoas indiretamente envolvidas.

Nem sempre o que se expõe está ligada a vida pessoal do empregado, muitas vezes são informações confidenciais ou depreciativas da própria empresa ou do ramo em que se trabalha ou se trabalhou. Muitas vezes a exposição não vai de uma publicação escrita pela própria pessoa, mas sim de um comentário ou curtida (que hoje equivale ao aceite ou concordância daquilo ali exposto).

Dito isso, apresentamos dois cenários: o primeiro trata da utilização de redes sociais durante o expediente e o segundo fora do horário de labor. No primeiro cenário, o empregador poderá utilizar de direito de fiscalização, proibindo a utilização das redes sociais tanto em seus aparelhos de informática ou até mesmo a utilização em aparelhos do empregado durante o horário de trabalho.

Contudo, quando tratamos do segundo cenário, algumas dificuldades se tornam aparentes. No que tange ao uso das redes sociais fora do horário de trabalho, entende-se que o empregador não poderá fiscalizar ou monitorar, uma vez que o empregado é livre para o exercício das suas atividades e manifestações do pensamento, salvo se eventuais postagens atingirem a honra e imagem do empregador.

O presente artigo traz um julgado recente sobre o segundo cenário, quando um funcionário pleiteou judicialmente a reversão de uma justa causa obtida após a “curtida” numa postagem que depreciava a empresa a qual trabalhava e teve seu pleito indeferido pelo Tribunal.

O que se pretende é uma adequação dos instrumentos existentes. A defesa da utilização das redes sociais por todos, pois é uma realidade de todos e um direito das relações humanas

existentes na sociedade da informação, mas uma correta adequação ao direito do empregador de poder exigir uma conduta que não venha a ferir a imagem do seu negócio. E, se devidamente avisado, possa ser aplicada a sanção correspondente ao ato contrário às diretrizes e políticas internas da empresa. Não se deixando de lado nunca, por nenhuma das partes, que o bom senso para uma sadia relação empregatícia exista.

REFERÊNCIAS

- ALONSO, Félix Ruiz. Pessoa, intimidade e o direito à privacidade. MARTINS, Ives Granda da Silva; PEREIRA JUNIOR, Antonio Jorge (coord). **Direito à Privacidade**. São Paulo: Centro de Extensão Universitária, 2005.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro, Zahar, 1999.
- BENACCHIO, Marcelo; SANTOS, Queila Rocha Carmona. A Lei nº 12.968/14 como instrumento de promoção dos Direitos Humanos. IN: SIMÃO FILHO, Adalberto (org). **Direito E Internet III - TOMO I**. São Paulo: Quartier Latin, 2015.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 dez. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 12.965 de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 11 out. 2018.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Campinas. **Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 00000656-55.2013.5.15.0002**. 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Relatora: Patrícia Glugosdkis Penna Martins, julgado em 29 de junho de 2015. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dll/curtir-comentario-ofensivo-empresa.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.
- CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. v. 2. Rio de Janeiro: Paz & Terra, 2018.
- COSTA JUNIOR, Paulo José. **O direito de estar só: tutela penal da intimidade**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.
- FAUSTINO, André. **Fake News e a liberdade de expressão nas redes sociais na Sociedade da Informação**. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito), Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2018.
- LEITE, Flávia Piva Almeida; PFLUG, Samantha Ribeiro Meyer. A Liberdade de Expressão e o Direito à Privacidade no Marco Civil da Internet. IN: SIMÃO FILHO, Adalberto (org). **Direito E Internet III - TOMO I**. São Paulo: Quartier Latin, 2015.
- LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2010.
- MALLET, Estêvão. O novo código civil e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 22, p. 55-70, jan./jun. 2003.
- MARTINS, Marcelo Guerra; BARCELLOS, Rodrigo da Silveira. Demissão por justa causa por aprovação de comentário (“curtida”) contra o empregador no Facebook. **Redes: Revista Eletrônica Direito e Sociedade**, Canoas, v. 5, n.1, p. 133-141, mai, 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35. ed. São Paulo, Saraiva, 2019.

MASSON, Nathalia. **Manual de Direito Constitucional**. 6. ed. Salvador: Revista dos Tribunais, 2018.

MELLO, JEFFREY A. Social media, employee privacy and concerted activity: brave new world or big brother? **Labor Law Journal**, p. 165-173, 2012.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Declaração Universal de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Editora Método, 2008.

PATI, Camila. **Os pilares da confiança no trabalho e como construí-los**. <https://exame.abril.com.br/carreira/os-pilares-da-confianca-no-trabalho-e-como-construi-los/>. Acesso em: 04 dez. 2019.

RECUERO, Raquel. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2009.

SCALÉRCIO, Marcos; MINTO, Tulio Martinez. **CLT Comparada conforme a Reforma Trabalhista**. 3. ed. São Paulo, Editora LTR, 2018.

SILVA, Leda Maria Messias. Monitoramento de E-mails e Sites, A Intimidade do Empregado e o Poder de Controle do Empregador. Abrangência e Limitações. **Revista Jurídica Cesumar**, Paraná, v. 5, n.1, p. 115-130, abr/ago, 2005.

TAVARES, André Ramos. Liberdade de expressão: comunicação em face do direito à privacidade. IN: MARTINS, Ives Granda da Silva; PEREIRA JUNIOR, Antonio Jorge (coord). **Direito à privacidade**. São Paulo: Centro de Extensão Universitária, 2005.

TONO, Cineiva Campoli Paulino. **Tecnologia e dignidade humana: mecanismos de proteção das crianças e adolescentes na era digital**. Curitiba, Jaruá, 2017.

WOJCICKI, Jaina SabelScheffer; Adolfo, Luiz Gonzaga Silva. A (im)possibilidade jurídica de culpa concorrente ou culpa exclusiva da vítima na superexposição da própria imagem na sociedade da informação. IN: SIQUEIRA, Natércia Sampaio. **Desafios à concretização dos Direitos fundamentais na sociedade da informação**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.