



**Trâmite editorial:**

**Ano II, Vol.II, n.4, jan./jul., 2020**

**Submetido:** 29/06/2020

**Aceito:** 22/07/2020

**ISSN: 2674-9912**

**Publicado:** 25/07/2020

## **BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE OS LIMITES DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR SOB AS MÍDIAS SOCIAIS E A LIBERDADE DE EXPRESSÃO**

*BRIEF CONSIDERATIONS ON THE LIMITS OF THE EMPLOYER'S DISCIPLINARY POWER UNDER SOCIAL MEDIA AND FREEDOM OF EXPRESSION*

*BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LOS LÍMITES DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR BAJO MEDIOS SOCIALES Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN.*

*Jacqueline da Silva Alencar<sup>1</sup>  
Jonas Rodrigo Gonçalves<sup>2</sup>*

### **Resumo**

O tema deste artigo são as breves considerações sobre os limites do poder disciplinar do empregador sob as mídias sociais e a liberdade de expressão. Investigou-se o seguinte problema: “Qual o limite do poder disciplinar do empregador sob as mídias sociais e a liberdade de expressão?”. Cogitou-se a seguinte hipótese: “O empregado possui direito de crítica nas redes sociais”. O objetivo geral é “Analisar o limite do empregador na vida pessoal do empregado”. Os objetivos específicos são: “demonstrar a necessidade de proteção à intimidade e vida privada

<sup>1</sup> Doutorando em Psicologia; Mestre em Ciência Política (Direitos Humanos e Políticas Públicas); Licenciado em Filosofia e Letras (Português e Inglês); Especialista em Direito Constitucional e Processo Constitucional, em Direito Administrativo, em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista, entre outras especializações. Professor das faculdades Processus (DF), Unip (SP) e Fasesa (GO). Escritor (autor de 61 livros didáticos/acadêmicos). Revisor. Editor. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6904924103696696>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4106-8071>. E-mail: [jonas.goncalves@institutoprocesso.com.br](mailto:jonas.goncalves@institutoprocesso.com.br).

<sup>2</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade Processus. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5022092422882132>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9294-7933>. E-mail: [jacque.alencar@hotmail.com](mailto:jacque.alencar@hotmail.com).

do trabalhador, através da limitação do poder diretivo do empregador na utilização de meios de mídias sociais”; “definir os limites do empregador sobre a vida pessoal do empregado”; “discutir acerca da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais”. Este trabalho é importante, em uma perspectiva individual, devido à repercussão do poder disciplinar do empregador e dos reflexos das mídias sociais; para a ciência, é relevante por delimitação dos poderes empregatícios; agrega à sociedade pelo fato de esclarecimento dos direitos dos trabalhadores e sua liberdade de expressão. Trata-se de uma pesquisa qualitativa teórica com duração de seis meses.

**Palavras-chave:** Redes Sociais. Liberdade de Expressão. Poder disciplinar. Direitos dos trabalhadores. Direitos fundamentais.

### **Abstract**

*The subject of this article is brief considerations on the limits of the employer's disciplinary power under social media and freedom of expression. The following problem was investigated: "What is the limit of the employer's disciplinary power under social media and freedom of expression?". The following hypothesis was hypothesized: "The employee has a right to criticism on social networks". The overall goal is to "To analyze the employer's limit on the employee's personal life". The specific objectives are: "to demonstrate the need to protect the privacy and privacy of the worker, by limiting the employer's directive power in the use of social media"; "Define the employer's limits on the employee's personal life"; "Discuss about employee freedom of expression on social networks". This work is important from an individual perspective due to the repercussion of the employer's disciplinary power from the reflexes of social media; for science, is relevant because it delimiting employment powers; adds to society by clarifying workers' rights and their freedom of expression. This is a theoretical qualitative research lasting six months.*

**Keywords:** Social networks. Freedom of expression. Disciplinary power. Workers' rights. Fundamental rights.

### **Resumen**

*El tema de este artículo son breves consideraciones sobre los límites del poder disciplinario del empleador bajo las redes sociales y la libertad de expresión. Se investigó el siguiente problema: "Cuál es el límite del poder disciplinario del empleador bajo las redes sociales y la libertad de expresión?". Se consideró la siguiente hipótesis "El empleado tiene derecho a la crítica en las redes sociales". El objetivo general es "Analizar el límite del empleador en la vida personal del empleado". Los objetivos específicos son: "demostrar la necesidad de proteger la privacidad y la privacidad del trabajador, limitando el poder directivo del empleador en el uso de las redes sociales"; "Definir los límites del empleador en la vida personal del empleado"; "Discutir sobre la libertad de expresión de los empleados en las redes sociales". Este trabajo es importante desde una perspectiva individual debido a la repercusión del poder disciplinario del empleador a partir de los reflejos de las redes sociales; para la ciencia, es relevante al delimitar los poderes de empleo; se suma a la sociedad al aclarar los derechos de los trabajadores y su libertad de expresión. Esta es una investigación teórica cualitativa que dura seis meses.*

**Palabras clave:** *Redes sociales. La libertad de expresión. Poder disciplinario. Derechos de los trabajadores. Derechos fundamentales.*

## **Introdução**

O empregado deve ter direito a uma apropriada folga e afastamento do ambiente de labor, muito em consideração à sua saúde física e mental. No entanto, à frente das mídias sociais, permanecer além da vigilância do empregador tem se tornado um tanto difícil. A aproximação das redes sociais, para se conversar nas atividades privadas, comerciais e sociais, é um evento circunstancialmente cada vez mais presente. À frente disso, surgem processos em que há a colisão entre o direito à liberdade de expressão do trabalhador e uma eventual ofensa à honra do empregador e de terceiros. Essa discussão se demonstra essencial, uma vez que as sanções postas por meio do empregador ao empregado, no exercício da autoridade disciplinar, não se encontram claras e precisas na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas).

Segundo Delgado, demonstrando a Constituição Federal, conforme defensora dos direitos fundamentais e sociais. As regras e os princípios gerais estabelecem uma barreira incontestável à execução das funções fiscalizatórias e de gestão no âmbito empregatício, colocando na verdadeira ilicitude medidas que venham ferir ou reprimir a liberdade e a dignidade das pessoas que trabalham. (DELGADO, 2016, p. 738).

Este artigo se propõe a responder ao seguinte problema: “o empregador pode aplicar sanções referentes à postagem nas mídias sociais do empregado?”. O cuidado ao direito de crítica do empregado, desde que efetuado nos limites legais, é fator importantíssimo para a conservação do ambiente laboral saudável. Essa crítica evidencia o direito de opinião.

Para exercer consistentemente o direito à liberdade de expressão, os emissores não podem exceder os limites prescritos por lei, mas isso não torna aceitável o sistema de censura. O uso do senso comum deve ser bem-sucedido e sua manifestação deve ser aceitável pelo sistema jurídico e apropriada na sociedade. Não há direitos básicos absolutos. A ocorrência de conflitos de direitos fundamentais é um dos temas mais recentes das constituições contemporâneas, exceto que os problemas atuais estão inegavelmente relacionados à prática cotidiana do direito, é um motivo horizontal que comprova o interesse por esse tema (ALEXY, 2015. p.94).

A hipótese levantada frente ao problema em questão foi: “o empregador possui direito de crítica nas redes sociais?” O empregado deve se preocupar com o que posta nas mídias sociais? Seria a mídia uma extensão do ambiente laboral?

O empregador não tem o direito de interferir na vida privada e na privacidade do funcionário, nem de danificar os direitos de que desfruta. (SANTOS; MIRANDA, 2017, p. 99) Em outras palavras, os poderes empregatícios não interferem nos seus relacionamentos pessoais e íntimos.

O objetivo geral deste trabalho é analisar o limite do empregador sobre a vida pessoal do empregado. Mostrar a inerente necessidade de proteção do trabalhador em face ao empregador nas relações de controle surgidas do uso acentuado da internet e mídias sociais, na aplicação da despedida por justa causa trabalhista.

A Constituição da República garante liberdade de pensamento, crença religiosa, filosofia ou crença política e associação sindical. Todo mundo tem o direito de pensar filosoficamente ou politicamente e de ter associações. Direitos e garantias

fundamentais para assegurar o direito a uma perfeita personalidade constitucional. (BARROS, 2016, p.404).

Os objetivos específicos deste trabalho são: demonstrar a necessidade de proteção à intimidade e vida privada do trabalhador, por meio da limitação do poder diretivo do empregador na utilização de meios de mídias sociais; definir os limites do empregador sobre a vida pessoal do empregado; discutir acerca da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais.

Daí surge o direito do empregador de fiscalizar, o poder de controle, específico cumprimento das tarefas do empregado e o direito de aplicar sanções disciplinares no ambiente laboral e, nos casos de descumprimento, adotar as penas permitidas na lei. (CASSAR, 2017, p.1060).

As novas tecnologias concedem maior controle patronal ao empregador. A tecnologia possui dois elementos, ao mesmo tempo que permite maior controle do empregador, proporciona também maior controle ao exercício de direitos fundamentais do trabalhador. A definição de ambiente laboral é importante para análise dos espaços virtuais como extensões empresariais do ambiente de trabalho físico, posto que, o início de novas tecnologias e a introdução das redes digitais em um hábito da sociedade vêm abalando as relações contratuais. À proporção que a atividade empresarial se coloca nos espaços virtuais, constata-se que esses locais se tornam não só extensões do ambiente laboral físico, porém, recorrentemente o único ambiente de trabalho, esfera da qual a administração roga o cumprimento de limites não só dos contratos, mas também igualmente das diretrizes e políticas da empresa por parte dos empregados.

É coerente que, fixada a chance de confusão entre definições e posturas que pertencem à relação de emprego trazida pelas mídias sociais, o empregado, no que lhe diz respeito, não perde duas características básicas: o direito fundamental de liberdade de expressão e de informação; e a de empregado da empresa, indivíduo que naturalmente assumiu responsabilidades decorrentes do vínculo laboral. Ou seja, as duas características do empregado, são características para evitar excessos aos direitos envolvidos, considerando a atuação positiva do nível mínimo já atingido.

É mostrar os limites do poder disciplinar do empregador em face dos direitos fundamentais do trabalhador à intimidade e à liberdade de expressão nas redes sociais e seus reflexos no gozo de direitos fundamentais. É importante o esclarecimento dos direitos dos trabalhadores e de seus direitos fundamentais.

O tipo de pesquisa utilizada na abordagem foi a teórica. Foram usados livros e artigos de revisão. Foram gastos seis meses em pesquisas, leituras de texto, seleção de trechos e em paráfrases.

Optou-se por uma pesquisa qualitativa, com revisão de literatura na qual os autores trataram de dados obtidos por meio da pesquisa bibliográfica, considerando os aspectos relevantes pelos seus respectivos autores. A metodologia é uma interpretação detalhada, rigorosa e precisa de todos os detalhes das ações desenvolvidas em métodos de pesquisa. Essa é uma pesquisa teórica para analisarmos qual o limite do poder disciplinar, uma pesquisa qualitativa bibliográfica com a análise de alguns autores. (GONÇALVES, 2019, p.44-47).

### **Resultados e Discussões**

O contrato de trabalho da relação de emprego é feito diante dos requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade, natureza não eventual impõe deveres e obrigações para ambas as partes do contrato.

Dar da mesma forma poderes ao empregador sobre o empregado, entre eles o poder de controle, que deve ser exercido exclusivamente no ambiente laboral. O negócio jurídico entre as partes gera a subordinação do empregado, devido ao direito de controle do empregador, porém o empregador não tem direito à pessoa do empregado, mas a desfruta no exercício de suas atividades. A assinatura do contrato de trabalho faz com que os trabalhadores sejam legalmente obedientes aos seus empregadores e com isso toleram mecanismos de controle, gerenciamento e inspeção.

Como todos sabemos, uma vez que a definição e a atitude afetam a relação de emprego de um funcionário devido a relações sociais, a situação do funcionário nunca perderá duas particularidades básicas: um indivíduo com direitos básicos garantidos pela Constituição, como liberdade de expressão e informação; empregado, ou seja, a pessoa que assume livremente a responsabilidade por causa da relação entre lei e trabalho.

A Constituição Federal de 88 possui princípios gerais importantes como: o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da liberdade de expressão e da privacidade e intimidade. E, dentre os poderes dados ao empregador, um poder tem atraído cada vez mais atenção, o poder disciplinar, pois leva a vários conflitos na aplicação da lei real, nos quais os empregados podem se recusar a obedecer às ordens ilegais, incompatíveis dadas a eles, ordens que extrapolam suas funções.

Lembrando que o controle patronal só pode ser exercido no ambiente laboral, porém hoje com as mídias sociais, *e-mail* e outros meios *on-line* têm facilitado a fiscalização por parte do empregador, com isso, garantias básicas como a expressão e a liberdade de pensamento têm sido restringidas por “obediência” e lealdade aos empregadores. Sendo a pessoa um ser humano e não um objeto, não há no que se falar sobre restrição desses direitos. O trabalho atual tentou provar a necessidade de proteger a privacidade dos trabalhadores.

No entanto, o catálogo da liberdade de expressão é um direito básico com pleno efeito, mas não é absoluto, pois da mesma forma que o empregador deve respeitar a intimidade do empregado, as inovações tecnológicas mudam a forma de relacionamentos e trocas e têm efeitos de longo alcance no campo social e econômico.

Deve-se exercer adequadamente o direito à liberdade com o bom senso, vez que os deveres de lealdade e confiança mútua são expressos em variantes lógicas nos sujeitos do contrato de trabalho. A lealdade é um dever legal do empregado, é a personificação mais verdadeira do conceito comunitário.

Outrora, o conceito lealdade não pode interferir na vida privada dos funcionários.

Para os empregadores, é um desafio considerar as especificações técnicas do trabalho, não apenas no ambiente físico, mas também no espaço de trabalho virtual. A afiliação dos funcionários é muitas vezes confusa, levando a inferências sobre as limitações da orientação e da força organizacional.

A liberdade de expressão tem suas limitações, pois pode prejudicar os interesses pessoais de outras pessoas, mas se as críticas à empresa são realizadas sem intenção de danos é uma ferramenta legítima para expressar a sua liberdade de opinião.

A pessoa jurídica também é detentora do direito de imagem, posição no mercado e sua reputação. Os funcionários não podem atacar a imagem da empresa, honra do gerente ou dos colaboradores. O direito à crítica jurídica é um aspecto da liberdade de expressão que vai além da simples opinião, no qual a boa-fé e a

integridade devem ser os princípios norteadores, vez que a liberdade de expressão desempenha um papel crucial quando inserida no ambiente laboral.

Portanto, os poderes empregatícios, diante desses mecanismos, não podem interferir nos relacionamentos pessoais e íntimos dos empregados. Compreender as duas facetas do empregado é essencial para evitar extrapolações aos direitos dos envolvidos, respeitando-se o nível civilizatório mínimo já atingido.

Por fim, exercitando a liberdade de expressão, manifestação de pensamento nas redes sociais, os funcionários, às vezes, atingem o limiar de responsabilidades, resultando em conflitos de direitos, como: boa reputação e honra dos empregadores x liberdade de expressão dos funcionários; funções principais dos funcionários e obrigações de lealdade para com os empregadores.

### **Considerações Finais**

A liberdade de expressão, com o surgimento de novas tecnologias, foi ameaçada pela grande exposição e facilidade ao acesso tecnológico, porém os direitos continuam amparados por lei.

O poder empregatício não pode restringir tais direitos e deve ficar restrito ao ambiente laboral, contudo, os empregados não podem fruir dolosamente ao usar seus direitos.

Os direitos não são absolutos, logo, devem ser usados com proporcionalidade e discernimento, danos causados às pessoas são inaceitáveis, logo, a flexibilização da boa-fé deve ocorrer de ambas as partes do contrato de trabalho, para evitar a repressão de direito alheio.

### **Referências**

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 211. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: MÉTODO, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como escrever um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. Como fazer um Projeto de Pesquisa de um Artigo de Revisão de Literatura. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, Ano II, Vol.II, n.5, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Artigo de Revisão de Literatura**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Manual de Projeto de Pesquisa**. Brasília: Processus, 2019.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Metodologia Científica e Redação Acadêmica**. 8. ed. Brasília: JRG, 2019.

SANTOS, Michael Carlos Rocha; MIRANDA, Michelly Cardoso. A Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais: A Proteção à Intimidade e Vida Privada no Teletrabalho em Face da Era Virtual. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, Volume 175, 2017.