



CURSO DE DIREITO

VITOR GUILARDUCCI DUARTE

**AS CONSEQUÊNCIAS DA UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NO CONTRATO
DE TRABALHO**

JUIZ DE FORA - MG

2022

VITOR GUILARDUCCI DUARTE

**AS CONSEQUÊNCIAS DA UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NO CONTRATO
DE TRABALHO**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Longotano do Nascimento

JUIZ DE FORA – MG

2022



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
UNIPAC JUIZ DE FORA

FOLHA DE APROVAÇÃO

Vitor Guillarducci Duarte

Aluno

As consequências da utilização
das redes sociais no contrato de
trabalho

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Rodrigo Longotano do Nascimento

Orientador

Prof. Hermes Machado da Fonseca

Membro 1

Prof.ª Irês Scassa Apouso Neto / Irês A. Af.

Membro 2

Aprovada em 15/12/2022.

Dedico este trabalho aos meus país, Pedro e Maria Heni, que mesmo de longe sei que está feliz por mim. Dedico também aos Meus Tios André e Ivone que me incentivaram todos os dias nesta jornada, nunca deixando desanimar-me.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer esse trabalho as seguintes pessoas:

Minha família, meu pai Pedro por ser símbolo de simplicidade e honestidade, minha mãe Maria Heni que de longe sei que me acompanha e está feliz por esse momento, continua sendo a minha maior inspiração, queria que estivesse aqui para compartilharmos juntos deste momento. Meu irmão Vinicius e minha cunhada Karine por serem modelos de trabalho e responsabilidade. Gostaria de agradecer também aos meus sobrinhos Felipe e Luísa que para mim são o que há de mais puro no mundo.

Quero agradecer também ao meu orientador Rodrigo Longotano, pelos ensinamentos e pela orientação neste trabalho.

Agradeço aos meus chefes e amigos Gersonni e Eduardo, por todos os dias me passarem seus conhecimentos.

Agradeço aos meus amigos, Rany e Mayara pela amizade e apoio em todos os momentos.

Agradeço a minha amiga Simone, por ser referência de responsabilidade e honestidade, agradeço por me defender em todos os momentos.

Agradeço a minha namorada, Lhetiscia pois desde que nos conhecemos sou uma pessoa mais feliz, nossos momentos são sempre leves e diferentes de tudo já vivido por mim até hoje.

E claro, não poderia deixar de agradecer aos meus tios André e Ivone, estes estão a uma célula dos meus pais, agradeço por me motivarem a seguir esta jornada e serem fonte inesgotável de conhecimento, inteligência e honestidade. São os alicerces de nossa família.

E por ultimo agradeço aos meus primos que são como irmãos, Flávio Gabriel e Igor Raphael por serem meus primeiros melhores amigos, vocês são espelho de inteligência, honestidade e amizade. Espero que que nossos laços nunca se rompam.

Se fosse fácil achar o caminho das
pedras, tantas pedras no caminho
não seria ruim.

Engenheiros do Hawaii

RESUMO

O uso das redes sociais modificou drasticamente os ambientes corporativos, que agora podem maximizar seus processos e resultados por meio da facilidade proporcionada pelas redes sociais, mas também conta com grandes desafios ao lidar com colaboradores que fazem uso desta ferramenta de forma indiscriminada, podendo gerar grandes impactos na imagem de uma determinada instituição. O presente trabalho tem como escopo estudar o uso das redes sociais e seus impactos nos contratos de trabalho, as provas obtidas no meio digital e alguns casos relacionados ao uso indiscriminado das redes sociais e seus impactos nas relações de trabalho. O uso de Direitos Fundamentais como a Liberdade de expressão por parte dos empregados e o abuso dos poderes dos empregadores nas relações de emprego tem gerado grandes conflitos na sociedade e gerados grandes paradigmas no âmbito jurídico.

Palavras-Chave: Redes sociais. Contrato de trabalho. Provas. Liberdade de expressão.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO	10
2.1 Marco Civil da internet	11
2.2 Liberdade de manifestação nas redes sociais	13
3 OS PODERES DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	16
3.1 Poder diretivo ou poder organizativo	16
3.2 Poder regulamentar	17
3.3 Poder de fiscalização ou poder de controle	19
3.4 Poder disciplinar e fiscalizador do empregador	20
3.5 Análise Jurisprudencial	23
4 PROVAS OBTIDAS POR MEIOS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO	26
4.1 Casos em que foram aplicadas provas obtidas em meio digital	28
5 CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho modificaram-se ao longo do tempo causando grandes impactos nos contratos de trabalhos. Com o advento das redes sociais, estas relações modificaram-se ainda mais trazendo mais impactos nas relações trabalhistas gerando assim grandes paradigmas no âmbito judiciário devido à falta de regulamentação específica referente ao tema em questão. Muito se confunde a livre manifestação nas redes sociais e liberdade de expressão com algo sem limites, irrestrito, dando poder a todos indivíduos a expressarem suas opiniões e pensamentos, algumas vezes de forma irresponsável podendo gerar grandes prejuízos na imagem institucional das empresas.

A análise dos aspectos das relações trabalhistas são de suma importância, uma vez que são potencializados pelo uso das redes sociais e geram impactos no mundo real. Os aparatos legais analisados ao longo do trabalho, podem e na maioria das vezes levam à autodisciplina dos empregados por meio da introdução do medo de ver encerrado seu contrato de trabalho.

O presente trabalho foi realizado através de uma pesquisa em doutrina, análise de jurisprudências e trabalhos online, objetivando contribuir com a análise do tema proposto que, embora seja recente nas relações de emprego, modifica-se e adapta-se à realidade moderna com feições bastante rigorosas, para não dizer antijurídicas e antidemocráticas em muitas das vezes.

2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO

A liberdade de expressão é um direito fundamental que está presente no diploma mais importante do nosso ordenamento jurídico, que é a Constituição Federal de 1988, e ela diz o seguinte BRASIL. [Constituição Federal 1988]:

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:
[...]

II – Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

IV – é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

IX – é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença.

XIV – é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional:

[...]

Na mesma linha de pensamento, tem-se o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pela XXI Sessão da Assembleia Geral das Nações Unidas de 1996, através do Decreto n. 592, explicita que:

Art. 19 Toda pessoa terá direito à liberdade de expressão; esse direito incluirá a liberdade de procurar, receber e difundir informações e ideias de qualquer natureza, independentemente de considerações de fronteiras, verbalmente ou por escrito, em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro meio de sua escolha..

Desse modo, não restam dúvidas de que o ordenamento jurídico nos dá conforto de nos manifestar livremente sem qualquer tipo de penalização. É natural e saudável que todos manifestem suas ideias, no sentido de exercer democraticamente um direito constitucional, ora, se as pessoas não se manifestarem e posicionarem sobre os mais diversos temas do cotidiano iríamos conviver em uma sociedade a partir do pensamento de outros, ou seja, daqueles que tem o poder de ditar as regras na sociedade.

Contudo, exceto a Dignidade, nenhum outro direito é absoluto, inclusive a Liberdade de Expressão. Dessa forma, impõe-se estabelecer o elemento limitador do exercício de tal Direito. Dessa forma, impõe-se estabelecer o elemento limitador do exercício de tal Direito

Veja o exemplo da Advogada Flavia Bomtempo Botti (2022, não paginado):

Eu tenho a liberdade de expressar minha opinião sobre alguém. Mas, se o fizer de forma difamatória, terei infringido o direito à honra dessa pessoa. Qual será a minha punição? Responder ao crime de difamação, previsto no capítulo de crimes contra a honra do **Código Penal Brasileiro**.

Outro exemplo da mesma autora:

Através de minhas palavras ou atitudes, faço apologia ao crime organizado ou incito a violência. Então, incurso nesses tipos penais, e o meu excesso na liberdade de expressão deve ser combatido através da legislação criminal que de fato prevê tais atitudes como crime.

Consoante ao que foi exposto, Liberdade de Expressão é o ato de manifestar uma ideia, sentimento ou uma opinião sobre algo. Filosoficamente falando, este é um direito que devemos entender como amplo, sem limitações, uma vez que não existe meia liberdade, ou você é livre ou não é, neste contexto, toda pessoa que de alguma forma for penalizada por expressar suas ideias e pensamentos estará sendo sancionada de forma indevida e isto deverá ser entendido como censura.

2.1 Marco Civil da Internet

O Marco Civil da Internet regulado diretamente pela Lei 12.965 de 2014, estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, sua criação visou tornar o uso da internet mais seguro. O principal fundamento apresentado, já no *caput* do art. 2, é o respeito à Liberdade de Expressão.

Até a criação desta lei, não existia uma legislação específica que tratasse do referido tema, o único dispositivo legal que tratava deste tema mesmo que de forma genérica é a Constituição Federal de 1988 [BRASIL, 1988, Art. 5º, XII] que dizia o seguinte:

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:

[...]

XII – é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

Cabe ressaltar que, mesmo na internet, se faz de grande importância a aplicação de princípios como o da razoabilidade e proporcionalidade que estão diretamente ligados ao princípio da privacidade, que também é tratado pela Constituição Federal de 1988. Neste sentido, o Marco Civil da Internet, nasce a partir da necessidade de proteger os dados das pessoas de serem expostos de forma indevida podendo gerar grandes problemas ao titular daqueles dados.

O art. 3º da Lei 12.965/2014 já em seu caput, disciplina sobre o uso da internet no Brasil:

Art. 3º A disciplina do uso da internet no Brasil tem os seguintes princípios:
I – garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal;
II – proteção da privacidade.

Em seu Art. 7º, a referida lei traz a exigência de consentimento livre e expreso por parte do usuário, bem como dos direitos de inviolabilidade da intimidade e da vida privada:

Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:
I – inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
VII – não fornecimento a terceiros de seus dados pessoais, inclusive registros de conexão, e de acesso a aplicações de internet, salvo mediante consentimento livre, expreso e informado ou nas hipóteses previstas em lei.

A referida lei, traz também alguns esclarecimentos em seu Art. 19 sobre a liberdade de expressão e responsabilização subjetiva dos provedores de aplicação de internet:

Art. 19. Com o intuito de assegurar a liberdade de expressão e impedir a censura, o provedor de aplicações de internet somente poderá ser responsabilizado civilmente por danos decorrentes de conteúdo gerado por terceiros se, após ordem judicial específica, não tomar as providências para, no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço e dentro do prazo assinalado, tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente, ressalvadas as disposições legais em contrário.

Assim, a Lei do Marco Civil da internet nasce a partir da necessidade da sociedade de se regular relações entre direitos e princípios que já estavam previstos em nosso ordenamento, mas que de alguma forma devido ao crescimento do uso da internet merecia uma atenção especial.

2.2 Liberdade de manifestação nas redes sociais

O uso da Internet e das redes sociais como Twitter, Facebook, WhatsApp, TikTok e outras redes criaram uma nova forma de as pessoas se socializarem. O Direito do Trabalho e as relações trabalhistas vem sendo afetados por conta do uso destas ferramentas.

Como analisado anteriormente, os Direitos individuais não são absolutos, existe uma linha tênue entre um direito e outro, que pode facilmente ser violada. A Constituição Federal nos assegura o direito de manifestação e expressão, entretanto, o mesmo diploma nos limita em nossas manifestações, uma vez que não deve-se ofender a honra e imagem de pessoas e instituições.

Vejamos o que diz a Constituição Federal [BRASIL 1988, Art. 5º]:

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:

[...]

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Dessa forma, fica claro a pretensão da constituição em preservar todos os Direitos, mas, um Direito não deve, de forma alguma, colidir com outro, uma vez que nenhum Direito é absoluto.

Entretanto, nos tempos atuais, existe uma guerra cibernética de informação e desinformação. Com o advento das redes sociais, cada vez mais rápido as

peessoas disseminam informações, sejam elas verdadeiras ou falsas, conteúdos, e estão dispostas a divulgar seus posicionamentos e opiniões daqueles fatos do cotidiano. Isso até certo ponto é positivo, pois mais pessoas tendem a ter acesso a informações e cultura de forma geral, mas também surgem pessoas que passam divulgar informações falsas, danosas e nocivas à sociedade e as instituições.

Deve-se lembrar de um período da história brasileira, onde foi vivenciado um regime militar no período de 1945 a 1985, onde usava-se de forma abusiva o poder de coerção por parte do estado. Neste momento da história, pessoas foram torturadas, exiladas e mortas por muitas vezes expressarem opiniões que eram contrárias às pessoas que governavam o país naquela época.

Vejamos o que escreveu José Saramago (2020, não paginado) sobre esta dualidade entre a democracia e o totalitarismo:

[...] o poder do cidadão, de cada um de nós, limita-se, na esfera política, repito, na esfera política, a tirar um governo de que não gosta e a por outro do que talvez venha a gostar, nada mais; as grandes decisões são tomadas numa outra esfera, e todos sabemos qual é. As grandes organizações financeiras internacionais, os FMI's, as organizações mundiais de comércio, os bancos mundiais () nenhum desses organismos são democráticos. E como é que podemos continuar a falar em democracia se aqueles que efetivamente governam o mundo não são elegidos direito democraticamente pelo povo? Quem é que escolhe os representantes dos países nessas organizações? Os respectivos povos? Não. Onde está então a democracia?

Geraldo Frazão de Aquino Júnior (2021, não paginado) fala um pouco sobre como o cidadão poderia ter garantido o direito à liberdade de expressão, em suas redes sociais:

O texto constitucional repele peremptoriamente a possibilidade de censura prévia, não significando, contudo, que a liberdade de expressão é absoluta e que não encontra restrições nos demais direitos fundamentais, uma vez que a responsabilização do autor

pelas informações injuriosas, mentirosas ou difamatórias será cabível, inclusive com a possibilidade de condenação ao pagamento de danos materiais e/ou morais. A proibição de censura prévia conjuga, a um só tempo, a garantia à liberdade de expressão e a limitação ao controle estatal preventivo, não impedindo, contudo, a posterior responsabilização em virtude do abuso no exercício desse direito.

Assim, deve-se buscar um equilíbrio entre os direitos e garantias individuais e aqueles que usam do poder e dos meios para que não exceda-se do uso dos direitos emanados pela Constituição, uma vez que estes direitos foram adquiridos ao longo dos anos e muitas lutas.

3 OS PODERES DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Os poderes do empregador consistem em prerrogativas patronais que se justificam pelo fato de o empregador estar assumindo o risco da atividade empresarial e por ser ele o responsável pelo investimento econômico naquele empreendimento, escolhendo o rumo de atuação do seu negócio, cabendo a ele, inclusive os riscos do desempenho da sua atividade.

Dessa forma, Maurício Godinho Delgado (2016, p.732) afirma sobre o poder diretivo da empresa:

[...] trata-se de um conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e do espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Deve-se ressaltar que este poder está dividido em quatro categorias poder diretivo, ou também chamado de poder organizativo; poder regulamentar; poder fiscalizatório, conhecido também como poder de controle; e poder disciplinar. Vejamos cada um deles a seguir:

3.1 Poder diretivo ou poder organizativo

As relações de trabalho tem como elemento essencial a subordinação do emprego em face do empregador por intermédio das relações jurídicas. O empregador possui poderes por meio desta subordinação para regulamentar, fiscalizar e disciplinar o trabalhador. Este poder esta disposta no Art. 2º da CLT, veja [BRASIL. 1943, Art. 2º]:

Artigo 2º CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço; [...]

Após leitura e análise do dispositivo acima, é possível conferir que o empregador é o único titular do poder diretivo devendo admitir, assalarar, dirigir a prestação de serviços, bem como assumir todos os riscos inerentes à sua atividade empresarial.

No outro polo da relação trabalhista, está o empregado que deverá se comprometer a desempenhar da melhor forma possível suas atividades laborais conforme contrato e regimento interno, se houve, submetendo-se às ordens do empregador. Em outras palavras, o emprego ao iniciar suas atividades laborais em uma empresa está obrigado a exercer suas atividades em consonância com os objetivos da empresa sob as ordens e direção do empregador, estando sujeito ao poder empregatício de seu empregador.

3.2 Poder regulamentar

Poder de regulamentar é similar ao poder legislativo, porém com alcance menor, limitado ao âmbito privado, restrito à empresa, conforme observação de Octavio Maganano (1982, p103):

[...] o poder de regulamentação exterioriza-se em regras de aplicação genérica, as mais importantes das quais são compendiadas no regulamento de empresa. As circulares, avisos e instruções constituem manifestações secundárias do mesmo poder [...].

Especificamente quanto ao poder regulamentar, entende-se como toda a manifestação do empregador no sentido de estabelecer benefícios, orientações ou regras exclusivamente no âmbito de seu empreendimento. Através da manifestação de poder regulamentar o empregador pode tanto instituir normas relativas à prestação da atividade laboral, à remuneração dos empregados ou a disposições disciplinares e respectivas punições. Ou seja, o regulamento empresarial, entendido este de forma ampla como manifestação do poder regulamentar, atua somente no interesse e no âmbito da empresa em que instituído, conforme pensamento de João Batista dos Santos (1979, 144 - 154):

Entende-se ser um conjunto de normas estabelecidas pelo empresário para sua organização, explicitando, tanto quanto possível, os direitos e os deveres, seja dos empregados, seja da empresa em si, uniformizando a disciplina, concedendo vantagens não previstas em lei, tendo por finalidade maior ordenar a vida interna da empresa.

Maria do Rosário Palma Ramalho (2009, p. 260) entende que o poder regulamentar pode se concretizar de diversas formas, seja através de documento interno consubstanciado, por exemplo, em quadro de carreira, seja através de manifestações isoladas, através de portarias, resoluções ou circulares ou mesmo sem que seja utilizada a forma escrita. Contudo, a principal manifestação do poder regulamentar se dá através de regulamento interno. Trata-se de instrumento que pode ser utilizado para a elaboração das mais diversas regras no âmbito do empreendimento. Vejamos:

[...] o regulamento de empresa é um instrumento de enorme importância e utilização na prática, sobretudo no âmbito das grandes empresas, que recorrem a esta figura para a elaboração de regras de funcionamento interno em matérias gerais e em matérias mais específicas, relativas a aspectos de segurança, a aspectos de saúde e higiene nos locais de trabalho, ou ainda em matérias com ligação específica ao sector de atividade ou ao sector profissional.

Entende-se que a empresa deve ter um regramento interno na qual se estipulam direitos e obrigações tanto dos empregadores quanto dos empregados, existente como ato prévio à própria contratação do empregado.

É importante salientar que é o empregado que deve se moldar ao regramento interno da empresa, sendo isso imprescindível para a organização patronal. Em alguns casos, existem algumas empresas que permitem que colaboradores façam parte da elaboração deste regramento interno, passando um senso de representatividade e participação aos colaboradores da empresa. Entretanto, é notório que a participação dos empregados em determinadas atividade como a elaboração de documentos como o regulamento interno da empresa, nem sempre é desejável, tornando-se um ato unilateral por parte do empregador.

3.3 Poder de fiscalização ou poder de controle

O poder de fiscalização vem se transformando com o passar dos tempos muito em razão do desenvolvimento da informática. Toda a sistematização e uniformização adotadas no interior da empresa foram potencializadas, em níveis nunca antes sequer supostos, pela implantação dos sistemas e tecnologias da informática à produção, que auxiliam a aplicação executiva do poder organizacional e regulamentar do empregador.

É através deste poder que o empregador fiscaliza as atividades profissionais realizadas pelos colaboradores da empresa. Assim explica Amauri Nascimento Mascaro (2004, p. 129);

Significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados. Justifica-se uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados

Neste sentido, também é o entendimento do TST, conforme verifica-se no seguinte julgado: Processo: RR – 506900-08.2005.5.09.0513 Data de Julgamento: 07/12/2010, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma

O poder empregatício engloba o de fiscalizar (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno (controle de portaria, revistas, circuito interno de televisão, controle de horário/frequência, entre outros). Há limites, todavia, ao poder de fiscalização empresarial, uma vez ser inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas de fiscalização que agridam a liberdade e a dignidade básicas da pessoa física do empregado, as quais se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito (preâmbulo da CF/88) e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da “inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, caput), a de que “ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante” (art. 5º, III) e a regra geral que declara “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” (art. 5º, X, CF/88). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções de fiscalização no contexto de trabalho, colocando em franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e a dignidade do empregado.

Entretanto, o poder fiscalizatório guarda limites na Constituição Federal de 1988 em seu art. 1º, onde o Estado assegura a liberdade, a dignidade da pessoa humana, dentre outros. Dessa forma, o empregador não poderá ferir a dignidade do empregado no exercício deste poder.

3.4 O poder disciplinar e fiscalizador do empregador

Nos artigos 474 e 482 da CLT (BRASIL, 1943), o poder disciplinar está disposto em duas situações distintas. Na primeira, “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”. Já no art. 482, dispõe sobre as situações que constituem a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Analisando os artigos acima, o poder disciplinar pode ser definido como o poder de aplicar sanções ao empregado. Porém, não pode ser excessivo e deve estar de acordo com o nível da ação ocasionada pelo empregado. Maria do Rosário Palma Ramalho (1993, p.185) diz:

Este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função de garante da eficácia deste poder, sem a possibilidade de reagir contra o trabalhador pelo não cumprimento das emanções do poder de direção, careceria este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio subordinação/autoridade – em consequência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações.

Maria do Rosário Palma Ramalho (1993, p185) completa:

[...] por aplicação do critério temporal, o poder disciplinar aparece como o último dos poderes laborais e é usualmente considerado de caráter eventual – garantindo a eficácia do poder diretivo, ele apenas surge no momento patológico do desenvolvimento da relação negocial e, se e quando o trabalhador não tiver cumprido, de uma forma voluntária, as emanções do poder de direção.

Para Maurício Godinho Delgado (Delgado, 2010, p 599), Ministro do Tribunal Superior do Trabalho:

O poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.

De forma geral, grande parte dos doutrinadores deste ramo jurídico, entendem que este poder empregatício exercido pelos empregadores é conhecido também como poder diretivo, e a ele está vinculado todas suas características como controlar, fiscalizar, disciplinar, e regulamentar.

O Ministro do Tribunal Superior do trabalho, Alexandre de Souza Agra Belmonte (2022, p2), discursa sobre os problemas que podem surgir com o uso das redes sociais no ambiente de trabalho PROCESSO Nº TST-RRAg-1282-34.2017.5.08.0130, vejamos:

As redes sociais constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social. Como é possível ter acesso a elas no ambiente de trabalho por meio de computadores funcionais, celulares e tablets, com as comunicações alcançando em tempo real pessoas e comunidades as mais distantes; como também é possível acessar as informações postadas pelos trabalhadores e estes falarem publicamente sobre a empresa em que trabalham e até formarem comunidades, novos problemas jurídicos decorrem de sua utilização. Com efeito, da mesma forma que é possível ao trabalhador publicar informações que possam causar prejuízos ao empregador, a este também é possível ter acesso ao perfil do trabalhador e selecionar candidatos, promover ou inibir ascensões dentro da empresa conforme convicções, credo, orientação sexual e amizades reveladas em redes sociais.

Alexandre de Souza Agra Belmonte (2013, p 59-65) completa:

O relacionamento do trabalhador com a empresa ou seus dirigentes e colegas de trabalho é de natureza pessoal, não lhe cabendo tornar público assuntos que não dizem respeito ao conhecimento alheio. A relação de trabalho é estabelecida com base na reserva de informações e na fidúcia que deve orientar o relacionamento interno. Revelar estratégias, segredos empresariais ou ofender a imagem do empregador podem levar diretamente à despedida por justa causa. Postar comentários negativos sobre o trabalho ou a empresa, ofender colegas de trabalho, publicar fotos ou situações de gosto duvidoso ou revelar publicamente atos dos dirigentes ou gestores, além de prejudicar o ambiente de trabalho, pode denegrir a imagem e reputação alheias, além da segurança e produtividade da empresa.

As penalidades previstas na Legislação Trabalhista mais usuais são: As advertências verbais ou por escrito, suspensão e a dissolução do contrato de trabalho por motivo justo. Para atletas profissionais admite-se ainda a multas conforme previsto no § 1º do art. 15 da Lei n. 6.354/76 e do art. 28, caput, da Lei n. 9.615/98.

A dispensa por justa causa está prevista no Artigo 482 do CLT e versa assim:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Ou seja, a demissão por justa causa é a modalidade de dispensa prevista pela legislação trabalhista, onde a empresa tem a possibilidade de encerrar o vínculo de trabalho com um determinado trabalhador, caso ele tenha cometido algum ato elencado anteriormente.

Nas relações de emprego o poder punitivo é um importante pressuposto desta relação, e deve ser dosado pelo empregador afim de se manter um ambiente sadio, para que existe harmonia no ambiente de trabalho e que os colaboradores daquela instituição não sintam seus direitos violados.

Assim, pode-se notar que a relação entre a honra e boa fé das empresas contraposta com a liberdade de expressão dos funcionários são uma linha tênue que pode facilmente ser rompida e caso o magistrado julgador daquele caso identifique o acesso cometido pelo empregado, poderá este ser penalizado com a imposição da rescisão por justa causa

3.5 Análise jurisprudencial

Em recurso ordinário que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho de 10ª região, processo nº 0002447-15.2019.5.10.0802, em que discutia-se a reversão da justa causa de um motorista que gravou vídeos para o Youtube enquanto estava dirigindo caminhão

transportador de combustíveis. Vejamos trecho do julgado: (Cilene Ferreira Amaro Santos, 2019)

Embora não tenha havido advertências em relação aos vídeos na rede na social, como admitido pela preposta, os documentos de fls. 332/333 demonstram a aplicação de penalidades de advertência e suspensão ao autor durante o vínculo, bem antes da rescisão contratual. Embora o autor tenha impugnado tais documentos (fl. 785), ele não nega que dirigia e filmava ao mesmo tempo (o que se refere à apenas uma penalidade aplicada), mas se restringe a dizer que não segura a câmera no momento da filmagem. Ora, a direção de veículo automotor exige atenção, ainda mais quando se trata de caminhão pesado e de transporte de líquidos inflamáveis, e ao realizar uma filmagem, ainda que a câmera estivesse fixa ou em sua cabeça, acarreta a desatenção do motorista no trânsito, incorrendo em risco a ele e terceiros. Além disso, a gravidade da conduta autoriza a dispensa imediata. A conduta do autor que ensejou a aplicação da advertência demonstra que o autor continuou a repetir comportamentos contrários aos regramentos internos da empresa, evidenciando sua propensão ao mau procedimento.

Dessa forma, restou decidido pelo TRT de Brasília que seria mantido a decisão de primeira instância devido a gravidade da infração causada, negando provimento ao recurso ordinário.

Em reclamação trabalhista que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho, processo nº 0010840-37.2017.5.03.0011, em que discutia-se a justa causa aplicada pelo empregador quando verificada a prática de conduta caracterizadora do mau procedimento, como a exposição pública em redes sociais de brincadeiras e local de trabalho.

Vejamos em trecho do julgado: (Vitor Salino de Moura Eca, 2017)

Portanto, ao contrário do que afirma a reclamante, a sua conduta se mostra capaz, sim, de afetar a credibilidade da instituição de saúde, que pode ter comprometida a sua imagem como instituição diante da falta de seriedade de seus profissionais. Ademais, para a configuração do mau procedimento não se exige a prova do dano ao empregador, justificando-se a ruptura do contrato pela quebra da fidúcia necessária à manutenção da relação de emprego. Assim, na esteira do decidido na origem, entendo que o que consta do acervo processual é suficiente para caracterizar a justa causa por mau procedimento. No caso, portanto, sequer há que se falar em gradação da pena, porque o ato, por si só, é tão grave que rompe de imediato a fidúcia do empregador, autorizando-lhe a dispensa por justa causa. Com efeito, o critério de gradação de penalidades não é absoluto, nem universal. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do

Trabalho (dispensa por justa causa), mostrando-se, no caso dos autos, justificável e proporcional a reprimenda aplicada.

Assim, restou decidido pelo TRT da 3ª região que não há que se reparar a sentença de primeira instância que julgou improcedente o pedido de reversão, negando dessa forma provimento ao recurso. Segue abaixo trecho do voto proferido:

Assim, na esteira do decidido na origem, entendo que o que consta do acervo processual é suficiente para caracterizar a justa causa por mau procedimento. No caso, portanto, sequer há que se falar em gradação da pena, porque o ato, por si só, é tão grave que rompe de imediato a fidúcia do empregador, autorizando-lhe a dispensa por justa causa. Com efeito, o critério de gradação de penalidades não é absoluto, nem universal. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa), mostrando-se, no caso dos autos, justificável e proporcional a reprimenda aplicada. Por fim, reputo que a recorrida agiu nos exatos limites do seu poder diretivo e/ou disciplinar, não havendo ilegalidade ou abuso de direito que possa amparar a reversão da justa causa aplicada, à míngua de prova do desigual tratamento dado à reclamante na comparação com os demais colegas envolvidos na "brincadeira". Portanto, não há nada a reparar na r. sentença recorrida que julgou improcedentes o pedido de reversão da justa causa e, por corolário, as pretensões atreladas a este

Em reclamação trabalhista que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho, processo nº 0010840-37.2017.5.03.0011, em que discutia-se a incontinência de conduta ou mau procedimento do ato de indisciplina e insubordinação, julgado por Francisco Roberto Ermel. (Ermel, 2020).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO. ATO DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. ART. 482, "B" E "H", DA CLT. ÔNUS DA PROVA. AUSÊNCIA DE PROVA CONCRETA. Conforme dispõe o art. 818 da CLT, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Dessa maneira, tendo a Reclamada justificado a dispensa do Obreiro ao argumento de que houve insubordinação, indisciplina e mau procedimento, a esta cabia o ônus de provar o alegado. Contudo, o Tribunal Regional, mantendo a decisão de primeiro grau, assentou que a justa causa não foi efetivamente comprovada pela Reclamada. Assim, para analisar a configuração ou não da justa causa, tal como pretende a Recorrente, seria necessário o revolvimento de conteúdo fático-probatório,

o que é inviável em sede de recurso de revista - Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido.

No julgado deste caso, considerando que a justa causa deve ser cabal e robustamente comprovada por parte do empregador, concluiu-se em razão da prova dividida que a reclamada não conseguiu provar a justa causa alegada, desta forma foi negado provimento ao agravo de instrumento.

4 PROVAS OBTIDAS POR MEIOS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

É comum utilizarmos nossas redes sociais para nos manifestar sobre os temas mais diversos em nosso cotidiano e compartilharmos momentos vividos com amigos e familiares. Porém deve-se ter bastante cuidado com o que é compartilhado e a forma que isto é feito, pois atualmente tudo pode ser utilizado em um eventual processo. O artigo 225 do código civil admite a utilização de provas obtidos no meio digital:

Art. 225. As reproduções fotográficas, cinematográficas, os registros fonográficos e, em geral, quaisquer outras reproduções mecânicas ou eletrônicas de fatos ou de coisas fazem prova plena destes, se a parte, contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão.

Para o jurista e ex Ministro do Supremo Tribunal Federal Moacyr Amaral Santos, toda pretensão tem por fundamento um ponto de fato, vejamos (2008, p 135):

[...] fato este do qual deverá ser demonstrada a existência ou inexistência, uma vez que *“o juiz quer e precisa saber da verdade em relação aos fatos afirmados pelos litigantes. A existência da verdade, quanto a existência ou inexistência dos fatos, se converte na existência da prova destes”*;

E ainda conclui discorrendo sobre a prova:

[...] *“a soma dos fatos produtores da convicção apurados no processo”*, ou seja, do ponto de vista objetivo, temos que: são os meios destinados a fornecer ao juiz o conhecimento da verdade dos fatos deduzidos no processo.

Em julgado recente, Cristiana Maria Valadares Fenelon (2020. p. 02) no acórdão 0010457-73.2020.5.03.0037 (RORSum) disserta sobre provas obtidas no meio digital:

Esse atestado, ao ID. c21c444, **foi emitido em 05/05/2020, dois dias antes da dispensa por justa causa**, levada a efeito em 07/05/2020 (ID. b0cfe5b). Após relatar o histórico de infrações cometidos pela autora, a reclamada, em defesa, acrescentou que a obreira *“postou em um grupo de whatsapp, denominado “Concurso Saúde PJJF”, declarações totalmente inverídicas contra o reclamado, especialmente no sentido de não haver o correto fornecimento de EPI aos seus funcionários, de forma a lhe estar não só acusando de uma infração, mas expondo a sua honra e boa fama, nos exatos termos do artigo 482, letra “k”, da CLT!* Em razão disto, valendo-se do princípio da imediatidade, tão logo tomou conhecimento do ato o reclamado formalizou a sua demissão por justa causa”(ID. 876826f - Pág. 3 - grifo nosso). Portanto, **pode-se identificar esse fato como aquele que culminou na aplicação da justa causa**. Consoante se extrai do ID. 3128920, após um participante perguntar

sobre o hospital que teria lançado o edital publicado no grupo, a reclamante comentou: *"Provavelmente é para o sabin, mas quem se escrever já vai sabendo q vai trabalhar com escassez de EPI (uma máscara cirúrgica para 12 Hs de plantão por exemplo) e sem contar a falta de preparo geral para essa pandemia. Boa sorte"* (sic) (ID. 3128920). **A ré alegou que aplicou a justa causa após tomar conhecimento desse comentário, mas não forneceu meios para se aferir a data de sua publicação, prejudicando, assim, a aferição acerca do requisito da imediatidade .No "print" em questão não consta a data da postagem,** embora a ré pudesse trazer aos autos as telas anteriores com esse registro. De qualquer forma, mesmo considerando que a reclamada teve ciência da mensagem na época da dispensa, **a justa causa revela-se desproporcional à falta.** Embora se reconheça a reprovabilidade da conduta da autora, **a mensagem veiculada não encerra conteúdo ofensivo à empresa, tampouco se pode falar em acusação desvinculada da realidade [...].**

Neste caso a magistrada julga ser primordial que seja ofertado *"print"* completo das telas de conversas por WhatsApp para que estas sejam analisadas e que seja aferido a data destas conversas para que possa ser aplicado corretamente o critério da imediatidade, critério este que estabelece que o empregador deva aplicar a justa causa tão logo tenha ciência do fato cujo caiba referida punição.

4.1 Casos em que foram aplicadas provas obtidas em meio digital

Vejamos alguns exemplos de provas obtidas em meio digital que foram utilizadas em um processo do trabalho.

Ex-funcionária perde causa na Justiça contra empresa após dancinha na internet

No vídeo, ela festejava com outras duas mulheres que testemunharam a seu favor

Greg Poloni | 17/07/2022, 08:51 08:51 h | Atualizado em 17/07/2022, 10:01



A ex-funcionária de uma joalheria venceu

Neste caso, uma ex colaboradora de uma joalheria divulgou em suas redes sociais, vídeo confraternizando com suas testemunhas logo após audiência trabalhista, proferindo as seguintes palavras: “Eu e minhas amigas indo processar a empresa toxica”. A ex colaboradora e suas testemunhas foram condenadas por litigância de má-fé, a justiça de São Paulo condenou que cada uma das mulheres deveria pagar à joalheria multa de 2% sobre o valor atribuído à causa.

Vejamos trecho do julgado pelo TRT 2 por Silvia Almeida Prado Andreoni processo nº 1001191-35.2021.5.02.0717.(2021, não paginado).

Trata-se de uma atitude jocosa e desnecessária contra a empresa e, ainda, contra a própria Justiça do Trabalho. Demonstra, ainda, que estavam em sintonia sobre o que

queriam obter, em clara demonstração de aliança agindo de forma temerária no processo, estando devidamente configurada a má-fé.

No julgado acima, vemos uma clara litigância de má-fé onde a ex colaboradora matinha amizade íntima com as testemunhas e as mesmas compartilham de uma animosidade grande contra a empresa, comprometendo a isenção dos testemunhos prestados em audiência.

Em outro processo, a quarta turma do Tribunal Regional do Trabalho manteve por unanimidade a decisão proferida pela 46ª Vara do trabalho de Belo Horizonte.

JUSTIÇA DO TRABALHO

Trabalhadora é demitida após publicar fotos durante licença médica

A ex-empregada de empresa de telemarketing de Belo Horizonte publicou fotos no Facebook durante afastamento por licença médica

Por **Leonardo Godim***

11/05/2022 15:08 - Atualizado em 11/05/2022 15:40



A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa de uma ex-empregada de uma empresa de telemarketing demitida após publicar uma foto em sua conta no Facebook. A trabalhadora estava em licença médica por diagnóstico de depressão. A decisão é da Quarta Turma do TRT-MG, que, por unanimidade, manteve a decisão da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

Neste caso, a ex empregada de uma empresa de telemarketing foi dispensada por justa causa após publicar fatos em seu facebook. Segue trecho do julgado:

Porém no período correspondente do afastamento fundado nos atestados médicos, esteve presente em diversos eventos em São Paulo, estado esse diverso daquele em que reside, conforme fotos da página nas redes sociais da ex empregada no

Facebook. Alias, ao revés do afirmado no apelo, as fotos não revelam o estado abatido da trabalhadora.

No julgado anterior, a quarta turma do TRT MG manteve por unanimidade decisão preferia pelo juízo da 46ª vara de Belo Horizonte mantendo a demissão por justa causa. Neste caso, as provas foram colhidas a partir de postagens realizadas pela ex colaboradora da empresa de telemarketing, e a decisão foi mentida mesmo com recurso sendo impetrado sob a tese de estabilidade provisória em razão de representação sindical e ou suspensão de contrato de trabalho.

Em março do ano de 2019, um caso ganhou os noticiários do país, onde um torcedor do Flamengo xingou o jornalista e comentarista de futebol, Mauro César Pereira, após um jogo do Flamengo.



Os xingamentos chegaram até o conhecimento dos representantes da Arcelor Mittal, empresa onde Reginaldo Guillarducci trabalhava à época do ocorrido e no dia seguinte a discussão na rede social Twitter, voltou a publicação e informou que havia sido desligado da empresa.



Após o ocorrido, em entrevista ao site do UOL, Mauro César Pereira disse: “As pessoas têm que aprender que a internet não é terra de ninguém”.

Dessa modo, ao fazer uma análise dos casos mencionados anteriormente, podemos entender que mesmo os atos da vida privada, quando praticados em redes sociais, acabam por receber maior amplitude e podem afetar os contratos de trabalho em vigor. As empresas especializadas em recrutamento, seleção, outplacement e recolocação de empregados avaliam os trabalhadores também no âmbito pessoal. Há um monitoramento ativo sobre a participação dos funcionários e candidatos a emprego nas redes sociais devido à preocupação com a reputação do empregador, imagem e com a segurança da informação

5 CONCLUSÃO

Através do desenvolvimento do presente trabalho conseguimos concluir e analisar os impactos entre a modificação das relações de trabalho advindo no decorrer da era da comunicação. O uso demasiado das redes sociais fez com que os trabalhadores e as empresas enfrentassem um paradigma no âmbito judiciário, uma vez que não se tem ainda uma norma específica que possa regulamentar a postura a ser adotada pelas partes.

No que diz respeito a liberdade de manifestação, uma vez que as condutas praticadas por seus colaboradores atinjam os valores e a imagem da empresa ou até mesmo contrária a seus interesses, poderá o empregador demitir o empregado desleal, guardado os limites da proporcionalidade, razoabilidade e tempestividade, devendo ainda, o empregador conscientizar seus colaboradores fornecendo os treinamentos adequados de forma a orientar seus colaboradores das consequências de seus atos, a partir do uso indiscriminado das redes sociais

As redes sociais deveriam ser instrumentos de distração, informação e lazer por parte dos obreiros e mecanismo de divulgação, crescimento e otimização de processos por parte das empresas.

As cortes especializadas em Direito do Trabalho estão confirmando a demissão por justa causa nos casos que envolvem publicações e vídeos nas redes sociais, nos quais os obreiros fazem comentários negativos, deboçam ou ironizam as empresas. Estas postagens, ocorrem a partir de divulgações realizadas em perfis pessoais dos colaboradores e acabam gerando grande repercussão comprometendo assim a imagem da instituição. Dessa forma, as postagens em redes sociais, podem configurar a desídia, insubordinação e indisciplina por parte do empregado, gerando assim a dispensa por justa causa.

Assim, deve-se estabelecer limites quanto ao uso do poder de fiscalização por parte das empresas, uma vez que o abuso deste poder ser caracterizada com assédio moral por parte dos empregadores. Por outro lado, o abuso da liberdade de expressão pode ocasionar lesão à imagem da instituição, sendo esta uma grande perda para as empresas, pois muitas delas levam muitos anos a desenvolverem uma imagem institucional positiva na sociedade, podendo ser esta imagem um grande ativo para empresa, e uma mancha neste património poderá gerar grandes prejuízos ou até mesmo a falência de algumas empresas.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. **Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho**. v. 9, n. 53, mar./abr., 2013. Porto Alegre: LexMagister. p. 59-65.

BOTTI, Flavia Bomtempo. **Principais aspectos jurídicos da liberdade de expressão**. 2022

Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/liberdade-de-expressao/> Acesso em 09 dez 2022

BRASIL. [CLT (1943) **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08/12/2022.

BRASIL. [Constituição (1988).] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da Republica. [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 08 dez 2022

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

Discurso de Jose Saramago, 2020, disponível em: <https://www.portalaizes.com/tudo-se-discute-neste-mundo-menos-a-democracia-jose-saramago/>. Acesso em 08 dez 2022.

JUNIOR, José Frazão de Aquino. **Liberdade de expressão nas redes sociais e responsabilidade dos provedores**. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/noticias/liberdade-de-expressao-nas-redes-sociais-e-responsabilizacao-dos-provedores-coluna-direito-civil/>. Acesso em 08 dez 2022

Moacyr Amaral. **Primeiras Linhas de Direito Processual Civil**. Vol. 2. Rio de Janeiro: Saraiva, 2008, p. 135.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MARCO Civil da Internet. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em 08 dez 2022

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 129.

PACTO Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 08/12/2022

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I - Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. p. 260.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

SANTOS, João Batista dos. Norma interna de empresa como fonte de direito do trabalho. **Arquivos do Ministério da Justiça**, Brasília, ano 36, n. 150, p. 144-154, abr./jun. 1979

