VERIDIANA CHAVES MACHADO

**O impacto das redes sociais nas relações laborais:
a influência do poder diretivo na vida privada do trabalhador**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Professor Dr. Paulo Eduardo Vieira de Oliveira

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2020

VERIDIANA CHAVES MACHADO

O impacto das redes sociais nas relações laborais:

A influência do poder diretivo na vida privada do trabalhador

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob orientação do Professor Associado Doutor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2020

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Chaves Machado, Veridiana

O impacto das redes sociais nas relações laborais: a influência do poder diretivo na vida privada do trabalhador ; Veridiana Chaves Machado ; orientador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira -- São Paulo, 2020.

206

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2020.

1. Redes sociais. 2. Monitoramento. 3. Direito do Trabalho. 4. Poder Diretivo. 5. Privacidade do empregado. I. Vieira de Oliveira, Paulo Eduardo, orient. II. Título.

Nome: **MACHADO, Veridiana Chaves**

Título: **O impacto das redes sociais nas relações laborais:** A influência do poder diretivo na vida privada do trabalhador

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob orientação do Professor Associado Doutor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, expresso meus agradecimentos ao meu orientador, Professor Doutor Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, por acreditar neste trabalho e por não desistir de mim, mesmo em meio a tantos obstáculos e dificuldades.

Agradeço também ao meu assistente Marcelo Augusto Nascimento Junior por todo o auxílio prestado ao longo da execução desta pesquisa. Pela paciência, pelos ensinamentos e pela dedicação. Sem você teria sido muito mais difícil.

Agradeço às amigas Mariana Patané, Adriana Lopes Rodrigues Vasco e Sílvia Tavares pela atenta leitura do trabalho nos meus momentos de insegurança.

Agradeço aos meus pais, Katia Maria e Luiz Fernando, por serem os maiores exemplos de integridade, dedicação e sucesso que tenho na vida. Agradeço por serem pais tão amorosos e presentes. Agradeço por todo o suporte, por todos os estímulos, por todas as torcidas e por todas as oportunidades que me ofereceram ao longo desses 32 anos. Sem vocês, nada seria possível.

Agradeço imensamente ao meu marido, José Nelson, pelo incentivo em realizar este projeto desde o dia zero. Agradeço o carinho e as gentilezas sem medida. Agradeço por aguentar os meus momentos de angústia e mau humor até a conclusão deste trabalho. Por ser o grande parceiro da minha vida, em tudo, e agora também nessa louca e linda jornada que é ser pai e mãe.

Por último, mas não menos importante, pelo contrário, agradeço ao meu filho, Murilo, pela oportunidade de ser sua mãe e por me permitir renascer como um ser humano ainda melhor. Por me presentear diariamente com seu sorriso genuíno e por me contagiar todos os dias com sua alegria de viver. Agradeço por mudar todas as minhas perspectivas e por me mostrar o que realmente importa nesta vida. É tudo por você, meu amor.

*Ao meu filho, Murilo, nascido em meio a
este projeto, por ser fonte de tanto amor,
alegria e força.*

RESUMO

O presente estudo aborda os impactos das redes sociais *on-line* nas relações laborais, notadamente o monitoramento pelo empregador das plataformas pessoais dos empregados em nome do poder diretivo e da proteção de seus interesses. A análise dessa problemática é feita à luz da transformação máxima da tecnologia digital nos dias atuais que, à época da escrita deste trabalho, o ano de 2020, é considerada como a Quarta Revolução Industrial. Para tanto, o trabalho, além de contextualizar esse momento histórico e social, elenca as principais redes sociais existentes atualmente, analisa aspectos do tradicional embate entre os direitos fundamentais dos empregados, mormente a privacidade, e o poder diretivo do empregador e se utiliza dos tradicionais conceitos teóricos do Direito do Trabalho, quando explica sobre os prismas deste poder, considerando: seus fundamentos doutrinários, com cada uma de suas teorias exemplificadas; seu embasamento jurídico constitucional, com a devida análise de quais princípios devem ser aplicados a este cenário; suas dimensões, e por consequência, suas limitações. Este estudo ainda pontua, sucinta e brevemente, a nova legislação de proteção de dados pessoais que, apesar de comumente tratada por especialistas em Direito Digital, tem seu cerne constitucional e reflexo nas demais áreas do Direito, inclusive no Direito do Trabalho. Igualmente, a dissertação sinaliza a importância dos regulamentos de empresa e dos programas de *compliance* na tentativa de normatizar o comportamento obreiro em redes sociais. Finalmente, são trazidas à baila as conclusões quanto à possibilidade ou não de monitoramento pelo empregador em face de seu empregado no que tange às redes sociais, em especial fora do ambiente e jornadas laborais e, sobretudo, por meio de equipamento de uso pessoal, e quais as possíveis consequências para o contrato de trabalho em caso de eventual abuso de uma parte ou de outra diante desse panorama.

Palavras-chave: Redes sociais. Monitoramento. Direito do Trabalho. Poder diretivo. Privacidade do empregado.

ABSTRACT

This study addresses the impacts of online social networks on labor relations, particularly the employer's monitoring of the employees' personal platforms, in the name of the directive power and the protection of their interests. The analysis of this matter is done in the light of today's highest digital technology transition, which at the time of writing this work, the year 2020, is considered the fourth industrial revolution. Therefore, this work, in addition to contextualizing this historical and social moment, details the main social networks that currently exist, analyzes aspects of the traditional clash between the fundamental rights of employees, especially privacy, and the directing power of the employer. In addition, it uses traditional theoretical concepts of Labor Law when explaining the aspects of this power, considering: its doctrinal foundations, with each of its theories exemplified; its constitutional legal basis, with due analysis of which principles should be applied to this scenario; its dimensions, and consequently, its limitations. This study also briefly points out the new legislation on the protection of personal data, which, although commonly dealt with by specialists in Digital Law, has its constitutional core and is reflected in other areas of Law, including Labor Law. Likewise, the dissertation indicates the importance of company regulations and compliance programs in an effort to standardize employee's behavior on social networks. Finally, conclusions are brought up on whether or not employers can monitor their employees with regard to social networks, especially outside the working environment and working hours, above all, through equipment for personal use, and what are the potential consequences for the employment contract in the event of any possible abuse by one party or another in the face of this scenario.

Keywords: Social networks. Monitoring. Labor Law. Directive power. Employee privacy.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO, INTERNET E REDES SOCIAIS	23
1.1 Direito do Trabalho, globalização, internet, repercussões e a evolução tecnológica	23
1.2 O fenômeno das redes sociais	42
1.3 As redes sociais mais utilizadas no Brasil	51
1.3.1 Facebook	51
1.3.2 Twitter	52
1.3.3 YouTube	53
1.3.4 Instagram	54
1.3.5 LinkedIn	55
1.3.6 WhatsApp	55
2 ASPECTOS DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	57
2.1 Contrato de trabalho	57
2.2 Poder diretivo do empregador	60
2.3 Fundamentos	66
2.3.1 Fundamentos doutrinários	66
2.3.1.1 Teoria da propriedade privada	67
2.3.1.2 Teoria institucional	68
2.3.1.3 Teoria contratual	70
2.3.2 Fundamentos legais infraconstitucionais	73
2.4 Embasamento jurídico-constitucional pertinente	76
2.5 Dimensões do poder diretivo	93
2.5.1 Poder de organização do empregador	94
2.5.2 Poder disciplinar ou poder sancionador	95

2.5.3	Poder de controle ou fiscalização do empregador	96
2.6	Limites ao poder diretivo: o direito à privacidade e à intimidade e a nova legislação de proteção de dados pessoais	97
3	O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO COMPORTAMENTO DO TRABALHADOR E DO EMPREGADOR	109
3.1	O poder na sociedade contemporânea	109
3.2	O regulamento da empresa, o <i>compliance</i> empresarial e o código de conduta sobre redes sociais.....	114
3.3	Os direitos humanos fundamentais do trabalhador	129
3.3.1	A proteção à intimidade e à privacidade do empregado no ambiente laboral	131
3.3.2	Liberdade de expressão e comunicação, livre manifestação do pensamento e sigilo das comunicações.....	139
3.4	Possibilidade de monitoramento das atividades do empregado nas redes sociais em face do poder fiscalizador do empregador	145
3.4.1	Monitoramento dentro do ambiente de trabalho, durante a jornada laboral ou por meio de equipamento corporativo.....	148
3.4.2	Monitoramento fora do ambiente do trabalho, fora da jornada laboral ou por meio de equipamento pessoal	155
3.5	Possíveis consequências do monitoramento para o contrato de trabalho.....	163
3.6	A tênue linha entre o limite e o abuso: até onde pode o empregador ir?	178
	CONCLUSÃO	185
	BIBLIOGRAFIA.....	191

INTRODUÇÃO

Não é novidade que a globalização trouxe em um de seus pilares o avanço tecnológico que possibilitou alteração e evolução dos meios de comunicação. Nas últimas décadas, observou-se o surgimento e a implementação da internet, que trouxe em seu bojo a utilização do *e-mail* como forma fácil, rápida e conveniente de comunicação, inclusive no âmbito empresarial. Mais recentemente, observou-se a explosão do fenômeno das redes sociais *on-line*¹ e outras formas de comunicação *on-line* em rede, como os aplicativos de mensagens instantâneas.

Essa evolução não só reconfigurou o espaço global, quebrando barreiras geográficas, como também reorganizou e inovou os hábitos humanos e as relações sociais, ocasionando uma verdadeira mudança no comportamento mundial, o que evidentemente impactou nas relações de trabalho, sobretudo nas relações de emprego, em que o trabalhador é subordinado.

O que se observa atualmente é que, de fato, houve uma mudança de comportamento da sociedade, sendo que tal alteração tomou, inclusive, um cunho comercial, transformando a internet, em seu sentido mais amplo, em ferramenta de otimização e alavancagem de negócios, sendo as redes sociais instrumento extremamente valioso para a consolidação desse aprimoramento mercantil.

Mais recentemente, a explosão do fenômeno das redes e de aplicativos de mensagens instantâneas como o WhatsApp apenas evidenciou que a própria comunicação *on-line* já sofreu inovação, ou seja, que as ferramentas da internet evoluíram.

Entretanto, a utilização dessas novas ferramentas de comunicação dentro da frágil relação de emprego deve observar cuidados, em razão da necessidade

¹ Deste ponto em diante, para permitir a fluidez da leitura do presente trabalho, adotaremos algumas vezes apenas a expressão “redes sociais”. Contudo, registre-se desde logo tratar-se de redes sociais *on-line*, uma vez que as redes sociais existem desde os primórdios da sociedade humana.

de conciliar os direitos e interesses do empregador e dos trabalhadores, especialmente em razão da tênue linha entre a intimidade e a privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador.

Este é um dos principais pontos a ser observado e esclarecido para que se tenha um ambiente de trabalho pacífico e harmônico quanto ao assunto em debate, isso porque, muitas vezes, uma simples navegação, postagem de fotografias ou comentários considerados inocentes pelo empregado podem ser encarados como falta grave pelo empregador e até levar à dispensa por justa causa. Tal fato pode vir a ocorrer caso o empregador considere que houve mau uso das ferramentas *on-line* que signifique o enquadramento nas condutas que permitem a justa causa quando há insubordinação, mau procedimento, quebra de confiança, entre outros fatores relacionados ao comportamento do empregado.

Nesse espeque, sob nossa ótica, a problemática atualmente vai infinitamente além do espaço físico do ambiente de trabalho e da jornada laboral, sendo este o questionamento principal da presente pesquisa. Com as novas tecnologias, a preocupação do empregador não está adstrita apenas ao uso dos mencionados meios de comunicação somente no ambiente de trabalho e durante a jornada, mas também fora deles ou, ainda, em relação aos dispositivos pessoais do empregado, como computador, *smartphones* e *tablets*.

Em outras palavras, não se trata mais de traçar diretrizes de condutas para postura dentro do ambiente de trabalho ou fiscalizar o uso de ferramentas corporativas, mas também da possibilidade desse monitoramento em relação àquelas do âmbito da vida privada do trabalhador.

Com efeito, a proposta do presente estudo é ir além, para vislumbrar a questão no âmbito da conduta do empregado fora do ambiente laboral, em sua vida privada.

No tocante às redes sociais, para o empregador, o problema reside não apenas nas tradicionais formas de falta grave por descumprimento de norma interna, mas também na compatibilidade, especialmente ética e moral, entre o comportamento do empregado, inclusive na esfera pessoal, e os valores, a

missão e a visão do empregador, sua cultura, seu perfil e seu espírito. É respaldado pelo poder diretivo que o empregador inspeciona o comportamento do trabalhador em suas redes sociais, criando situação propícia ao vilipêndio de direitos fundamentais do empregado, mormente sua privacidade.

O assunto se mostra bastante oportuno, iminente e atual. O tema de vigilância, monitoramento e controle das comunicações e informações eletrônicas na rede, bem como a proteção dos dados daí advindos, está no centro das discussões do século XXI, chamando atenção especialmente quando vez ou outra extrapolam-se os limites da privacidade e da liberdade. A seara trabalhista, como comentado, não ficou imune ao novo cenário.

Não obstante o Brasil tenha evoluído indiscutivelmente com a edição de diversas e novas leis (inclusive penais²) sobre o meio eletrônico, culminando com a aprovação do Marco Civil da Internet³ e com a ainda vacante Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)⁴, no âmbito do trabalho as incertezas ainda permanecem, suscitando inclusive a indagação quanto à necessidade de normatização trabalhista específica sobre o assunto.

Parece patente hoje, mais do que nunca, e diante dessa nova dinâmica laborativa, vislumbrar de forma mais cristalina até onde pode chegar o poder diretivo do empregador, de forma a não violar, ou sequer afrontar, a vida privada do empregado e como pode ou deve o trabalhador se portar diante desse panorama.

A questão da privacidade na era digital foi colocada em xeque com a polêmica da espionagem norte-americana em relação às comunicações eletrônicas de pessoas, empresas e governo brasileiros. Durante o escândalo, delatado por Edward Joseph Snowden, o Brasil foi considerado importante alvo na vigilância de dados e o país mais monitorado na América Latina.⁵

² Lei Carolina Dieckmann – Lei nº 12.737/2012.

³ Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.

⁴ Lei nº 13.709/2019.

⁵ Sobre o assunto: <http://oglobo.globo.com/mundo/eua-espionaram-milhoes-de-mails-ligacoes-de-brasileiros-8940934#ixzz3FgaGI54k>. Acesso em: 09 out. 2014.

Ora, se até dados sigilosos governamentais e de grandes empresas são vigiados, quem dirá o que pode ocorrer no âmbito das relações de trabalho no que se refere às meras postagens e troca de mensagens pelo empregado em suas redes sociais pessoais?

O que se tem visto é a inclusão da temática das redes sociais em cláusulas contratuais pelos empregadores ou, o que é mais comum, a implementação de programas de *compliance* ou regulamentos internos, consubstanciados em códigos de conduta. Mais do que nunca, os regulamentos de empresa assumem relevante papel, tentando de alguma forma disciplinar as condutas e regulamentar, mesmo que internamente, o assunto, o que nos leva à necessidade de avaliá-los também neste estudo.

Assim, a justificativa e a importância da presente pesquisa reside na gritante necessidade de compreender melhor os liames diante desse novo cenário, de forma a começar a traçar uma resposta mais adequada ao paradoxo do mundo moderno que trouxe uma nova dinâmica às relações laborais (especialmente ao binômio privacidade-poder diretivo, notadamente fora do ambiente e da jornada de trabalho), atingidas frontalmente pela evolução tecnológica e pelo fenômeno das redes sociais e novas formas de comunicação online em rede.

Posto isso, as dúvidas são: até que ponto pode o empregador monitorar as navegações e o comportamento do empregado no meio virtual⁶, notadamente fora do ambiente e da jornada laborais? E até onde vão as liberdades e a privacidade do empregado quanto ao uso de suas próprias redes sociais e de outras formas de comunicação *on-line* em rede, não como ferramenta de trabalho, mas como forma de comunicação no campo da vida pessoal, nos momentos em que consome e divulga conteúdos virtuais?

Dessa forma, é essencial esclarecer e debater sobre a atual incerteza que reside nos limites e alcances do monitoramento do comportamento do

⁶ Para os fins do presente trabalho, adotar-se-á virtual e digital como sinônimos, muito embora não o sejam. Do ponto de vista técnico há distinção, mas é irrelevante para o deslinde desta pesquisa.

empregado por parte de seu empregador, a fim de preservar a imagem da própria empresa, sem que isso afete a privacidade do trabalhador, a qual, diga-se, é um direito fundamental. Não obstante isso, é fundamental compreender quais os possíveis reflexos da monitoração abusiva do empregador ou de eventuais excessos do próprio empregado no contrato de trabalho.

Para atingir o escopo ora pontuado, a presente dissertação foi baseada na metodologia de pesquisa bibliográfica. Trata-se de proposta de pesquisa notadamente teórica, o que implica que o principal procedimento de pesquisa foi o de consulta de textos sobre a temática exposta. Contudo, é certo que para atender às finalidades do presente trabalho, utilizaremos diversos métodos de pesquisa, inclusive o indutivo e o histórico quando necessários, mas especialmente o método dedutivo para entender a dinâmica das relações trabalhistas ante a realidade tecnológica das redes sociais e afins.

No primeiro capítulo, para melhor situar o estudo no tempo e melhor ilustrar a nova dinâmica das relações interpessoais na sociedade atual, será feito um apanhado histórico e serão traçadas considerações gerais sobre Direito do Trabalho, globalização, internet, repercussões e a evolução tecnológica, com destaque também para o fenômeno das redes sociais. Ao final dessa etapa, serão descritas e enumeradas as redes sociais mais utilizadas no Brasil.

O segundo capítulo se debruça no denso e consolidado campo do poder diretivo do empregador, justificador da possibilidade do monitoramento, razão pela qual é imperiosa sua compreensão com profundidade, pois se não fosse pela sua existência sequer poderíamos cogitar a inspeção ora em comento.

Finalmente, de posse de conceitos, contexto histórico e panoramas trazidos nos primeiros capítulos, o estudo chegará ao cerne no capítulo terceiro. Nele desvendaremos o cenário atual do cotidiano das empresas e dos trabalhadores em se tratando do tema, dando ênfase aos regulamentos de empresa como fonte do Direito do Trabalho, os quais, de certa forma, têm normatizado o assunto, esclarecido dúvidas e traçado diretrizes. Nessa fase é que analisaremos a possibilidade do monitoramento da atividade do trabalhador

nas redes sociais, sobretudo fora do ambiente e da jornada laborais, investigando até onde pode ir o controle do empregador, ponderando questões de colisão de direitos.

Para melhor compreensão, esclareça-se desde logo que, apesar de em algumas passagens da presente pesquisa nos referirmos à relação de trabalho ou trabalhador, trata-se de avaliar o panorama ora explicitado sob o ângulo das relações empregatícias, haja vista que a inspeção que ora se pretende avaliar e da forma com que pretendemos examinar é possível apenas nas hipóteses de trabalho subordinado e em razão do poder diretivo do empregador. Assim, onde se lê contrato de trabalho, relação de trabalho ou trabalhador, se entendam conceitos ligados ao vínculo empregatício propriamente dito e não outras formas de prestar serviço.

Não se pretende neste estudo, de forma alguma, esgotar ou superar o tema. Esta seria missão impossível diante de assunto e problemática tão recentes e ainda tão dinâmicas, além de polêmicos e controvertidos. O propósito deste estudo é essencialmente fomentar debate e reflexão, para, de alguma maneira, tentar contribuir para o melhor esclarecimento das ideias nesse âmbito de discussão.

CONCLUSÃO

Exposto o problema – o impacto das redes sociais nas relações laborais, consubstanciado notadamente no monitoramento muitas vezes abusivo pelo empregador das plataformas pessoais dos empregados, em nome do poder diretivo e da proteção de seus interesses – e examinados vários aspectos pertinentes a essa temática, cumpre-nos, neste momento, formular as conclusões a que chegamos após esse percurso.

Corremos o risco de soar redundantes no arremate deste trabalho, uma vez que os posicionamentos adotados e as conclusões já foram apresentados ao longo dos capítulos, mormente do terceiro e em especial no item 4.6 imediatamente acima. Optamos por expor ao longo da dissertação e desde logo os pontos essenciais e as respostas que julgamos adequadas à preocupação explicitada neste projeto. Desse modo, o que virá a seguir é reapresentação, de maneira muito mais enxuta, daquilo que já indicamos como conclusão parcial no decorrer deste estudo.

O desenvolvimento da presente dissertação está inserido no contexto de uma sociedade líquida, fluida, em transformação de seus valores, de sua relação entre seus membros, dos meios de produção, da relação com o capital e diversas outras mudanças de maior ou menor escala. Todavia, uma coisa consideramos certa: a transformação e a evolução digital tecnológica são centrais, pois não só permitem um novo meio de execução de diversas antigas tarefas e relações, mas também criam novas. A comunicação global tornou-se uma realidade de poucos toques para uma parcela mundial significativa, em mais de cinquenta por cento, conforme apontado anteriormente.

É justamente dentro desse contexto tão dinâmico, inovador e globalizado da Quarta Revolução Industrial que se encontram atualmente as relações empregatícias e, a bem da verdade, todas as demais. As relações empregatícias não passaram ilesas por essas mudanças. Não era sequer de se esperar que passassem incólumes por tamanha transformação.

As empresas, detentoras do capital, para que se mantenham atualizadas e competitivas, investem uma boa parte desse capital precisamente nas

questões tecnológicas, inclusive aquelas associadas ao monitoramento e à comunicação global (*e-mail*, redes sociais corporativas, comunicadores internos e externos, como Microsoft Teams, Skype etc.).

O meio de comunicação global que foi alvo desta dissertação foi a rede social *on-line*, especificamente a rede social pessoal do empregado, qualquer que seja ela, e qual seja seu objetivo. Ocorre que uma rede social privada não terá cunho profissional-empresarial, ainda que tenha cunho de autopromoção profissional, como é o caso do LinkedIn, salvo todas as suas nem tão comuns exceções.

Como visto no decorrer desta pesquisa, o poder diretivo é formado por uma gama de prerrogativas inerentes ao empregador de dirigir, regulamentar, organizar e fiscalizar as atividades empresariais e o trabalho dos seus empregados, que recebem justa contraprestação pelos serviços prestados, na modalidade do contrato de trabalho firmado entre as partes.

Esse poder diretivo associado ao contrato de trabalho se manifesta por meio da subordinação jurídica, do empregado frente ao empregador. É esse poder que fundamenta e possibilita o monitoramento aleatório que ora condenamos, muito embora entendamos legítima a vontade e as condutas do empregador em proteger seu patrimônio empresarial e mitigar, ao máximo, o risco empresarial de ver seu investimento pecuniário, moral e outros, destruídos, deteriorados ou ameaçados.

É justamente nesse sentido que o poder diretivo e o direito de propriedade são tão presentes na relação de trabalho e causam tanto impacto em como e até onde o empregador pode monitorar seu empregado em nome do exercício regular de seus direitos. As relações empregatícias, que já se situam tradicionalmente em frágil atmosfera que propicia com significativa frequência e facilidade violações aos direitos dos trabalhadores, parecem estar ainda mais suscetíveis aos abusos e vilipêndios no atual contexto histórico-tecnológico.

É no binômio poder diretivo do empregador-privacidade do empregado que foi fundado o estudo desta dissertação, binômio este que traduz histórica colisão de direitos.

É primordial salientar que todas as nossas conclusões estão pautadas no entendimento pacífico de que nenhum princípio, tutela, direito ou regra é absoluto, e que encontram suas limitações exatamente em outros princípios, tutelas, direitos e regras, mais bem aplicados àquele caso em questão após balizamento casuístico.

Nesse sentido, em nossa avaliação, o monitoramento frequente do empregador em face do empregado relativamente ao seu comportamento em redes sociais, seja este comportamento externalizado por meio de fotografias, envio de mensagens, comentários, curtidas, compartilhamentos ou qualquer outra forma de interação por via das plataformas, dentro ou fora do trabalho, durante a jornada laboral ou não, e por meio de equipamentos corporativos ou não, é temerário.

Frente a uma colisão entre poder diretivo (que reflete, em última análise, o poder do capital) e privacidade do empregado (além de outros direitos fundamentais conexos como amplamente tratado no presente estudo) nos posicionamos, *a priori*, em defesa do trabalhador.

Contudo, não se milita aqui de forma cega à realidade. Entendemos que em algumas situações o empregado pode exceder-se e, de fato, causar dano ao seu empregador justamente valendo-se das redes sociais e seu alcance e contornos incomensuráveis. Mas, nesses casos, num cenário ideal, a checagem da rede social dar-se-á apenas se houver a notícia do dano.

O monitoramento persecutório não deve ser rotina empresarial. Assim como defendemos que não deve haver imposição de modo de agir virtualmente por meio de norma interna ou cláusula violadora de privacidade. O empregado é livre. Ele não é a empresa. Não precisa dividir o mesmo espírito ou os mesmos valores, ter os mesmos gostos ou orientações políticas ou religiosas, por exemplo. Ele deve apenas executar a sua parte no sinalagma natural do contrato de trabalho, isto é, prestar o serviço, e ver preservados seus direitos fundamentais.

Esse tipo de monitoramento permanente é agravado e é ainda mais prejudicial, sob nossa óptica, por forçar o empregado a manter-se em constante e pleno estado de vigia, pois considerar-se-á sempre fiscalizado por seu empregador. Logo, manterá espontaneamente sua conduta continuamente em consonância com o esperado no ambiente de trabalho e com as expectativas de seu empregador, criando um mal social que impedirá inclusive a desconexão do trabalho, além da manifestação do livre pensamento, a liberdade de expressão e comunicação e, sobretudo, a manutenção da incolumidade de sua privacidade.

Nossa conclusão não poderia ser outra: o empregado não deixa de ser cidadão, sob hipótese alguma, dentro ou fora do trabalho. Isto é, o empregado, enquanto mão de obra, não perde seu *status* de ser humano e, por consequência, é sempre, independentemente da situação e da relação jurídica que se insira, humano e cidadão, e de nenhuma maneira e sob qualquer alegação poderá ser tratado ao modo *res*, este análogo à escravidão ou escravagista em si. O poder diretivo, mais do que nunca, se vê limitado pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, com especial destaque para a privacidade (englobados os dados pessoais) que muito em breve gozará de mais uma proteção legal.

Quanto à necessidade de normatização específica sobre o uso de redes sociais e a proteção dos interesses de ambas as partes contratantes nas relações de emprego, posicionamo-nos no sentido de ser, ao menos por ora, absolutamente desnecessária. Basta se observar e fazer cumprir tudo o que já é previsto em nosso ordenamento jurídico, notadamente na Constituição Federal, e nortear-se nas relações trabalhistas pelos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé. Em outras palavras, o arcabouço legislativo da proteção da privacidade, reforçado pelas recentes alterações legislativas, em especial pela LGPD, parece suficiente para as relações empregatícias.

No que tange à jurisprudência trabalhista, que cada vez mais ganha corpo e importância, não enxergamos uniformidade nas decisões, o que somente corrobora nosso entendimento da necessidade de análise casuística das questões que lhe forem submetidas.

Aliás, a análise casuística também deve prevalecer no âmbito extrajudicial. Não vislumbramos justa resolução de colisão de direitos que não passe pela análise pontual, específica e casuística. Não existe fórmula pronta para essa delicada matéria.

Interessante pontuar que em nossas buscas jurisprudenciais, obviamente embrionárias para um estudo completo de jurisprudência sobre o tema, não localizamos o monitoramento realizado pelo empregador em si como objeto de litígio. O objeto das reclamações e, por consequência, o teor dos julgados, é sempre limitado às consequências práticas do monitoramento, como validação ou reversão de uma justa causa ou indenização por danos morais ou, ainda, uma reparação pelo empregado de dano causado ao empregador por exposição feita via redes sociais. Não se constatou reclamação acerca da monitoração pura e simples e da ameaça de violação de direitos daí decorrente. Parece não haver preocupação, seja do Judiciário ou das partes envolvidas, com a vigilância permanente *per si*, mas apenas com as penalidades e danos daí advindos.

Nesse ponto, vale comentar novamente que nos causou espanto a quantidade de vezes em que o Judiciário validou a inspeção realizada pelo empregador. Nossa expectativa era encontrar posicionamentos mais protetivos dos direitos fundamentais dos empregados e não dos empregadores.

De qualquer maneira, temos que a utilização das redes sociais pelos empregados e a possibilidade do monitoramento abusivo pelo empregador são uma realidade à qual também o Judiciário deve estar atento e sensível.

O esforço precípua do presente trabalho consistiu não apenas em apresentar o problema e tomar partido, mas em promover reflexão e debate na seara jurídica hodierna.

BIBLIOGRAFIA

ABCDASAÚDE. Disponível em: www.abcdasaude.com.br/noticias/uso-excessivo-das-redes-sociais-esta-associado-a-depressao. Acesso em: 22 jul. 2017.

ALBUQUERQUE, Fabíola Santos. Liberdade de contratar e livre iniciativa. *Revista Trimestral de Direito Civil*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, jul.-set. 2003.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional da própria imagem*. Belo Horizonte: Del Rey.

BARBROOK, Richard. *Futuros imaginários: das máquinas pensantes à aldeia global*. São Paulo, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. Poder hierárquico do empregador. Poder diretivo. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. *Globalização: As consequências humanas*. Zahar, 1999.

BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004.

BELTRÃO, Sílvio Romero. *Direitos da Personalidade: de acordo com o novo Código Civil*. São Paulo: Atlas, 2005.

BERCOVICI, Gilberto. A Constituição de 1988 e a função social da propriedade. *Revista de Direito Privado*, São Paulo, v. 2, n. 7, jul.-set. 2001.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

BLOG MAX2 DIGITAL. Disponível em: <http://blog.max2digital.com.br/redes-sociais/40-estatisticas-de-redes-sociais/>. Acesso em: 22 jul. 2017.

BOBBIO, Norberto. *A teoria das formas de governo*. Tradução de Sérgio Bath. Brasília: Editora Universitária de Brasília, 2000.

_____. *O futuro da democracia: uma defesa das regras do jogo*. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

BORTOLI, Roberto Covolo. *Globalização, novas tecnologias e seus impactos no direito do trabalho*. Orientador: Walküre Lopes Ribeiro da Silva. 2002. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BOTIJA, Eugenio Pérez. *Curso de Derecho del Trabajo*. 6. ed. Madri: Editorial Tecnos, 1960.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 482. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 nov. 2019.

_____. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, art. 2º.

CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. rev., ampl. e atual. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARBONARI, Pâmela. Instagram é a rede social mais nociva à saúde mental, diz estudo. Disponível em: <http://super.abril.com.br/sociedade/instagram-e-a-rede-social-mais-prejudicial-a-saude-mental/>. Acesso em: 22 jul. 2017.

CARDOSO, Gustavo; LAMY, Cláudia. Redes sociais: comunicação e mudança. *JANUS.NET e-Journal of International Relations*, v. 2, n. 1, primavera 2011. Disponível em: observare.ual.pt/janus.net/pt_vol2_n1_art6. Acesso em: 21 jul. 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região/Brasil*, Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região), São Paulo: TRT/SP, n. 22, 2019. Disponível em: www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista_eletronica/RTT22_2019.pdf. Acesso em: 1º fev. 2020.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã Ed., 1996.

CÓDIGO Civil de 1916.

CORREIO BRAZILIENSE. Disponível em: www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/tecnologia/2016/06/20/interna_tecnologia,536930/estudo-sugere-ligacao-entre-uso-exagerado-das-redes-sociais-e-depressa.shtml. Acesso em: 22 jul. 2017.

CRETELLA JÚNIOR, José. *Comentários à Constituição brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Forense, 1989. v. 1.

CREPALDI, Joaquim Donizeti. *O princípio de proteção e flexibilização das normas do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

DECLARAÇÃO de Princípios sobre a Liberdade de Expressão, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996.

DICIONÁRIO Aurélio da Língua Portuguesa Online. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/rede>. Acesso em: 22 jul. 2017.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. São Paulo: Saraiva, 1998. v. 2.

DONEDA, Danilo. *Da privacidade à proteção de dados*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2005.

DURAFFOURG, Jacques. Um robô, o trabalho e os queijos: algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho. In: DIEESE. *Emprego e Desenvolvimento Tecnológico: Brasil e Contexto Internacional*. São Paulo, 1998.

FACEBOOK. Disponível em: www.facebook.com/facebook/. Acesso em: 23 jul. 2017.

_____. Disponível em: www.facebook.com/business/news/BR-45-da-populacao-brasileira-acessa-o-Facebook-pelo-menos-uma-vez-ao-mes. Acesso em: 22 jul. 2017.

_____. Termos de serviço. Disponível em: facebook.com/terms. Acesso em: 10 jan. 2020.

FARIAS, Valter Nazareno. A função social da propriedade como cláusula geral. *Revista de Direito Privado*, São Paulo, v. 8, n. 32, out. 2007.

FERNANDES, Milton. *Proteção civil da intimidade*. São Paulo: Saraiva, 1977.

FOMO. *Dicionário Oxford da Língua Inglesa*. Disponível em: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/FOMO>. Acesso em: 22 jul. 2017.

G1. GLOBO. Disponível em: <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/facebook-chega-a-194-bilhao-de-usuarios-em-todo-o-mundo-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>. Acesso em: 22 jul. 2017.

GITMAN, Lawrence. *Princípios de Administração Financeira*. 12. ed. São Paulo, 2010.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Emílio. *O regulamento da empresa: Teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1977.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988 – interpretação e crítica*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

GREENWALD, Glenn; KAZ, Roberto; CASADO, José. EUA espionaram milhões de *e-mails* e ligações de brasileiros, 06 jul. 2013. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/mundo/eua-espionaram-milhoes-de-mails-ligacoes-de-brasileiros-8940934#ixzz3FgaGI54k>. Acesso em: 09 out. 2014.

GUERRA, Amadeu. *A privacidade no local de trabalho – As novas tecnologias e o controle dos trabalhadores através dos sistemas automatizados: as alterações no Código do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2004.

HAN, Byung-Chun. *A Sociedade do Cansaço*. 2. ed. Vozes, 2017.

HERMANN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. *Design Principles for Industries 4.0 Scenarios: A Literature Review*. Technische Universität Dortmund.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, 1998.

IBGE. PNAD Contínua TIC 2017: Internet chega a três em cada quatro domicílios do país. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: 13 set. 2019.

INSTAGRAM. Disponível em: www.instagram.com/about/us/. Acesso em: 23 jul. 2017.

INSTITUTO de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (2017). *Indústria 4.0: A Quarta Revolução Industrial e os desafios a indústria para o desenvolvimento brasileiro*.

JEAMMAUD, Antonie; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. *Trabalho, Cidadania & Magistratura*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000.

KANAAN, João Carlos. *Informática Global*. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

KASPERSKY. Disponível em: www.kaspersky.com/about/press-releases/2017_giving-too-much-away. Acesso em: 18 jun. 2017.

KEEN, Andrew. *Vertigem digital*: por que as redes sociais estão nos dividindo, diminuindo e desorientando. Tradução de Alexandre Martins. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

JUSTIÇA do Trabalho. Disponível em: www.trt2.jus.br.

LEI Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm.

LEITE, Fábio Carvalho. Os valores sociais da livre iniciativa como fundamento do Estado brasileiro. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, Rio de Janeiro, PUC-RJ, v. 9, n. 16, jan.-jul. 2000.

LEONETTI, Carlos Araújo. Função social da propriedade: mito ou realidade? *Revista Síntese de Direito Processual Civil*, Porto Alegre, n. 3, jan.-fev. 2000.

LINKEDIN. Disponível em: <https://press.linkedin.com/pt-br/about-linkedin>. Acesso em: 23 jul. 2017.

_____. Disponível em: <https://news.linkedin.com/about-us#statistics>. Acesso em: 23 jul. 2017.

LUHMANN, Niklas. *A realidade dos meios de comunicação*. Tradução de Ciro Marcondes Filho. São Paulo: Paulus, 2005.

MAGANO, Octavio Bueno. *Do poder diretivo na empresa*. São Paulo: Saraiva, 1982.

_____. *Manual de Direito do Trabalho*. 4. ed. 1993. v. 2.

_____. *Princípios ou diretrizes do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

MARKETING DE CONTEÚDO. Disponível em: <http://marketingdeconteudo.com/redes-sociais-mais-usadas-no-brasil/>. Acesso em: 23 jul. 2017.

MARTINS, José Catharino. *Compêndio Universitário de Direito do Trabalho*.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS-COSTA, Judith. Os danos à pessoa no Direito Brasileiro e a natureza de sua reparação. *Revista de Faculdade de Direito da UFRGS*, v. 19, mar. 2001.

McLUHAN, Marshall. *Understanding media* (Os meios de comunicação como extensões do homem).

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.

MELLO, Cristiane Maria Freitas de. *Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MESQUITA, Luiz José de. *Direito disciplinar do trabalho: uma interpretação institucionalista do direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1950.

MIDIATISMO. Disponível em: www.midiatismo.com.br/qual-a-diferenca-entre-redes-sociais-e-midias-sociais. Acesso em: 21 jul. 2017.

MIRANDA, Pontes de. *Tratado de Direito Privado, título III*. 3. ed. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. rev. e aum. São Paulo: Saraiva, 1997.

_____. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas de trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Globalização e seus efeitos no contrato de trabalho. In: FREDIANI, Yone (Coord.). *Tendências do Direito Material e Processual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

NORDEN, Eric. *A entrevista da Playboy: Marshall McLuhan*.

NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. *A proteção constitucional da informação e o direito à crítica jornalística*. São Paulo: FTD, 1997.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, Faculdade de Direito da USP, São Paulo, jan.-jun. 2006.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

OPICE BLUM, Renato (Coord.). *LGPD Comentada*. 1. ed. São Paulo: Capital, 2019.

ORKUT. Disponível em: www.orkut.com/index.html. Acesso em: 22 jul. 2017.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. RO 0296.2005.002.09.00.4, 4ª Turma, Relª. Desembargadora Sueli Gil El-Rafih. Publicação da decisão no DJPR em 19 jan. 2007.

PASTORE, José. *O desemprego tem cura*. São Paulo: Makron Books, 1998.

PAULINO, Maria Lúcia Avelar Ferreira. *As Relações de Emprego na Era da Internet: Violação à Intimidade do Empregado X Poder Diretivo do Empregador*. Orientador: Sergio Pinto Martins. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

PECK, Patrícia Pinheiro. *Direito Digital*. 6. ed. Editora Saraiva.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. v. III.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis do Direito Civil*. Tradução de Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

PESQUISA de mercado sobre privacidade e segurança. Disponível em: www.ebricksdigital.com.br/pesquisas-de-mercado/privacidade-e-seguranca/. Acesso em: 14 out. 2014.

PIC, Paul. *Traité*, n. 996.

PINHEIRO NETO ADVOGADOS. Disponível em: www.linkedin.com/posts/pinheironeto_today-we-became-aware-of-unacceptable-publications-activity6595446599202193408-Oh8S. Acesso em: 02 jan. 2020.

PODER Judiciário, Justiça do Trabalho, Tribunal Regional da 4ª Região, Processo nº 0020195-262016.5.04.0772 (RO). Recorrente: Israel Figueiredo. Recorrido: Importadora e Exportadora de Cereais S.A. Relator: Ana Luiza Heineck Kruse.

PRATA, Ana. *Tutela constitucional da autonomia privada*. Coimbra: Almedina, 1988.

PRATA, Pedro. Uso excessivo das redes sociais pode ser indicativo de depressão. Disponível em: <http://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,uso-excessivo-das-redes-sociais-pode-ser-indicativo-de-depressao,70001777894>. Acesso em: 22 jul. 2017.

REALE, Miguel. *Questões de Direito Privado*. São Paulo: Saraiva, 1997.

REDAÇÃO. Brasil é o maior usuário de redes sociais da América Latina. Disponível em: www.forbes.com.br/fotos/2016/06/brasil-e-o-maior-usuario-de-redes-sociais-da-america-latina/. Acesso em: 22 jul. 2017.

REIS, Nélío. *Alteração do contrato de trabalho*: alteração por mútuo consentimento, alteração unilateral e rescisiva, culpa recíproca. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1968.

RODOTÀ, Stefano. *A vida na sociedade da vigilância*: a privacidade hoje. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

RUSSELL, Bertrand. *O Poder – uma nova análise social*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

SANSEVERINO, Luisa Riva. *Corso di Diritto del Lavoro*. Pádua: Cedam, 1941.

SANTINI, José Raffaelli. *Dano moral*: doutrina, jurisprudência e prática. Editora de Direito, 1997.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O direito do trabalho e o desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, Milton. *Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal*. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, Carlos Alberto Barata. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo, 1972.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVEIRA, Henrique Flávio Rodrigues da. Um estudo do poder da Sociedade da Informação. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 29, n. 3, set.-dez. 2000. Disponível em: www.scielo.br/pdf/ci/v29n3/a08v29n3. Acesso em: 15 nov. 2019.

SIMÓN, Sandra Lia. *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

SINGER, Paul. Globalization: What is it all about? In: PINHEIRO GUIMARÃES, Samuel (Org.). *South Africa and Brazil: risks and opportunities in the turmoil of globalization*. Brasília: Prática, 1996.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A vida privada do empregado no local de trabalho. Disponível em: www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_vida_privada_do_empregado_no_local_de_trabalho..pdf. Acesso em: 07 jan. 2020.

_____. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/001542422>. Acesso em: 14 fev. 2020.

STATISTA. Disponível em: statista.com. Acesso em: 10 jan. 2019.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à CLT*. São Paulo: LTr [19-].

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEPEDINO, Gustavo. Contornos constitucionais da propriedade privada. In: MENEZES, Carlos Alberto (Org.). *Estudos em homenagem ao professor Caio Tácito*. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

TERMO de Audiência. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta003&docId=766e55ad1f11ff2a23b1d0160c74be78287a5a48&fieldName=Anexo&extension=html#q=facebook>. Acesso em: 05 fev. 2020.

THE Auto-icon. Disponível em: www.ucl.ac.uk/culture/jeremy-bentham/auto-icon. Acesso em: 22 jul. 2017.

TIJIBOY, A. V.; MAÇADA, D. L. *Aprendizagem Cooperativa em Ambientes Telemáticos*. In: Congresso Iberoamericano de Informática Educativa, 4, 1998, Brasília.

TOFFLER, Alvin. *Powershift: as mudanças do poder*. Tradução de Luiz Carlos do Nascimento Silva. Rio de Janeiro: Record, 1990.

Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região/DF. 3ª turma. Processo 0000873-27.2013.5.10.0006. Julgamento de Recurso Ordinário. Desembargador Relator Mauro Santos de Oliveira Góes. Publicado em 18/07/2014. Disponível em: www.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf;jsessionid=i2DzbDb9yXSZZZ2dWXygvM-q76CbXLfHMJJlzbIR.as. Acesso em: 07 out. 2015.

TRT-1 – RO: 00106836620155010051, Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha, Data de Julgamento: 12/09/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 06/10/2016. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/>

jurisprudencia/411598999/recurso-ordinario-ro-106836620155010051/inteiro-teor-411599090?ref=serp. Acesso em: 1º fev. 2020.

TRT-2 10002170520165020254 SP, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma – Cadeira 4, Data de Publicação: 19/09/2017. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/535872071/10002170520165020254-sp/inteiro-teor-535872081?ref=juris-tabs>. Acesso em: 1º fev. 2020.

TRT-4 – ROT: 00201792420185040733. Data de Julgamento: 30/01/2020, 9ª Turma. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/804187857/recurso-ordinario-trabalhista-rot-201792420185040733/inteiro-teor-804187867?ref=juris-tabs>. Acesso em: 1º fev. 2020.

TRT-7 – RO: 326920115070011 CE 00000032-69201150700011, Relator: José Antônio Parente da Silva, data de julgamento: 11 de junho de 2012, primeira turma. Disponível em: www.trt7.jus.br. Acesso em: 10 jul. 2019.

TRT-10 – rorsum: 00001643420195100021 DF, Data de Julgamento: 04/12/2019, Data de Publicação: 07/12/2019. Disponível em: <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/795131556/rorsum-1643420195100021-df/inteiro-teor-795131614?ref=juris-tabs>. Acesso em: 1º fev. 2020.

TRT-11 00002685520165110004, Relator: Marcia Nunes da Silva Bessa, Gabinete da Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa. Disponível em: <https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/527249800/2685520165110004/inteiro-teor-527249837?ref=juris-tabs>. Acesso em: 20 dez. 2019.

TRT-12 – RO: 00040025720135120047 SC 0004002-57.2013.5.12.0047, Relator: Irno Ilmar Resener, Secretaria da 3ª Turma, Data de Publicação: 02/06/2014. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/643325126/recurso-ordinario-trabalhista-ro-40025720135120047-sc-0004002->

5720135120047/inteiro-teor-643325224?ref=juris-tabs. Acesso em: 02 fev. 2020.

TRT-17 – RO: 00003840920155170011, Relator: Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, Data de Publicação: 27/11/2015. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/414990562/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3840920155170011?ref=serp>. Acesso em: 08 fev. 2020.

TRT da 2ª Região. Redes sociais figuram em ações na Justiça do Trabalho. Disponível em: www.trt2.jus.br/indice-de-noticias-ultimas-noticias/19195-redes-sociais-figuram-em-aco-es-na-justica-do-trabalho. Acesso em: 21 jul. 2017.

TWITTER. Disponível em: <https://about.twitter.com/company>. Acesso em: 23 jul. 2017.

VIANA, Marco Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*, Belo Horizonte, v. 7, n. 13-14, p. 55, 1º-2º sem. 2004.

VIANNA, Túlio. *Transparência pública, opacidade privada*. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

WARREN, Samuel; BRENDIS, Louis. *Harvard Law Review*, v. 4, n. 5, 15 dez. 1890.

WE ARE SOCIAL. Digital in 2018 in Southern America Part 1. Disponível em: www.slideshare.net/wearesocial/digital-in-2018-in-southern-america-part-1-north-86863727. Acesso em: 15 nov. 2019.

WEBCOMPANY. Disponível em: <https://webcompany.com.br/news/o-poder-das-redes-sociais-no-cotidiano-dos-brasileiros>. Acesso em: 23 jul. 2017.

WHATSAPP. Disponível em: www.whatsapp.com/about/. Acesso em: 23 jul. 2017.

YOUTUBE. Disponível em: www.youtube.com/watch?v=0YhPFUPH0HA. Acesso em: 22 jul. 2017.

_____. Disponível em: www.youtube.com/intl/pt-BR/yt/about/. Acesso em: 23 jul. 2017.

ZUCKERBERG, Mark. Disponível em: facebook.com/zuck/posts/10103831654565331. Acesso em: 17 jul. 2019.