

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Wanessa Sílvia de Sousa

**O EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO FACE AOS DIREITOS
CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: limites e
consequências à luz do ordenamento jurídico brasileiro**

**Ouro Preto
2026**

Wanessa Sílvia de Sousa

**O EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO FACE AOS DIREITOS
CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS: limites e
consequências à luz do ordenamento jurídico brasileiro**

Monografia submetida à Universidade Federal de
Ouro Preto - UFOP, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves.

Coorientadora: Mestranda Franciele Martins Teixeira.

Ouro Preto

2026



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Wanessa Sílvia de Sousa

**O EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO FACE AOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO EMPREGADO
NAS REDES SOCIAIS: limites e consequências à luz do ordenamento jurídico brasileiro**

Monografia apresentada ao Curso de DIREITO da Universidade Federal
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de BACHAREL EM DIREITO

Aprovada em 30 de julho de 2026

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Bárbara Natália Lages Lobo - (Universidade Federal de Ouro Preto)
Franciele Martins Teixeira – Coorientadora (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)
Sofia Moreira Goulart Sant'Ana (PPGD Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na
Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/08/2026



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/08/2026, às 09:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1155606** e o código CRC **DF32A79C**.

Dedico este trabalho a Deus e à Nossa Senhora Aparecida, minha fortaleza em todos os momentos. Durante toda esta caminhada, sempre que os clamei, encontrei força, luz e direção. À minha família, por ser meu alicerce e meu refúgio, os que sempre acreditaram em mim. Por fim, dedico este trabalho à menina que um dia sonhou em estar aqui, que enfrentou os desafios e nunca deixou de pensar que era possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador Professor Amauri Cesar Alves, pela orientação, paciência e por compartilhar seus conhecimentos, contribuindo de forma essencial para a realização deste trabalho. À Universidade Federal de Ouro Preto, por todos os ensinamentos e pela formação de excelência que me proporcionou ao longo desses anos. Agradeço, também, a todos que direta ou indiretamente fizeram parte desta caminhada e contribuíram para que eu chegasse neste momento.

RESUMO

O presente trabalho analisa os limites do exercício do poder empregatício em relação às manifestações realizadas pelos empregados em redes sociais, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Parte-se da premissa de que as transformações tecnológicas e a crescente utilização das plataformas digitais modificaram a dinâmica das relações de trabalho, ampliando os desafios relacionados à delimitação do alcance do poder patronal fora do ambiente físico da empresa. O objetivo da pesquisa consiste em examinar os limites constitucionais e trabalhistas do poder empregatício diante das publicações realizadas por empregados em redes sociais, bem como identificar as consequências jurídicas decorrentes de seu exercício abusivo ou legítimo. Como pressupostos teóricos, o estudo fundamenta-se na doutrina trabalhista acerca da subordinação jurídica, do poder empregatício e dos direitos fundamentais aplicáveis às relações privadas, especialmente os direitos à liberdade de expressão, à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem, além dos direitos fundamentais assegurados ao empregador, como a livre iniciativa, a propriedade privada e a proteção da imagem empresarial. A pesquisa adota metodologia qualitativa, de caráter bibliográfico e jurisprudencial, desenvolvida por meio da análise da legislação, da doutrina especializada e de decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas brasileiros. Os resultados demonstram que o poder empregatício não possui caráter absoluto e encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, assim como a liberdade de expressão do empregado também encontra restrições quando viola direitos legítimos do empregador. Conclui-se que a solução dos conflitos decorrentes do uso das redes sociais exige a aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de modo a harmonizar os interesses envolvidos e assegurar o equilíbrio entre a proteção da dignidade do trabalhador e a preservação dos direitos do empregador no contexto das relações de trabalho contemporâneas.

Palavras-chave: Poder empregatício. Redes sociais. Direitos fundamentais. Liberdade de expressão. Relação de emprego.

ABSTRACT

This paper analyzes the limits of the exercise of employer power in relation to expressions made by employees on social media, in light of the Brazilian legal system and the fundamental rights guaranteed by the 1988 Federal Constitution. It starts from the premise that technological transformations and the increasing use of digital platforms have modified the dynamics of labor relations, amplifying the challenges related to delimiting the scope of employer power outside the physical environment of the company. The objective of the research is to examine the constitutional and labor law limits of employer power in the face of publications made by employees on social media, as well as to identify the legal consequences arising from its abusive or legitimate exercise. As theoretical assumptions, the study is based on labor law doctrine regarding legal subordination, employer power, and fundamental rights applicable to private relations, especially the rights to freedom of expression, privacy, intimacy, honor, and image, in addition to the fundamental rights guaranteed to the employer, such as free initiative, private property, and the protection of the company's image. This research adopts a qualitative methodology, of a bibliographical and jurisprudential nature, developed through the analysis of legislation, specialized doctrine, and decisions issued by Brazilian labor courts. The results demonstrate that the employer's power is not absolute and finds limits in the fundamental rights of the worker, just as the employee's freedom of expression also finds restrictions when it violates the legitimate rights of the employer. It concludes that resolving conflicts arising from the use of social networks requires the application of the principles of proportionality and reasonableness, in order to harmonize the interests involved and guarantee a balance between protecting the dignity of the worker and preserving the worker's rights in the context of contemporary labor relations.

Keywords: Employer power. Social networks. Fundamental rights. Freedom of expression. Employment relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COELBA – Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O PODER EMPREGATÍCIO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	10
2.1 Subordinação como elemento principal na relação de emprego	11
2.2 Conceito e espécies do poder empregatício	13
2.3 O poder empregatício nos novos modelos produtivos e as redes sociais	16
3 A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E O ALCANCE DO PODER EMPREGATÍCIO	17
3.1 Direitos fundamentais do empregado no emprego e nas redes	18
3.2 Direitos fundamentais do empregador na relação de emprego	20
3.3 Conflitos de direitos fundamentais: proporcionalidade e razoabilidade	23
4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA ATUAÇÃO PATRONAL EM RELAÇÃO ÀS REDES SOCIAIS DO EMPREGADO	26
4.1 Impossibilidade ampla de controle patronal	26
4.2 Possibilidade de exercício do poder empregatício	30
4.3 Atuação razoável e proporcional do empregador no uso do poder	33
5 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas ocorridas nas últimas décadas alteraram profundamente a forma como as pessoas se comunicam, compartilham informações e se relacionam socialmente. Nesse contexto, as redes sociais consolidaram-se como importantes espaços de manifestação de opiniões, ideias e interação entre indivíduos, tornando-se cada vez mais presentes no cotidiano da sociedade contemporânea. Essa realidade, entretanto, não permaneceu restrita à esfera privada dos cidadãos, alcançando também as relações de trabalho e trazendo novos desafios para o Direito do Trabalho.

A crescente utilização das redes sociais pelos empregados tem provocado debates acerca dos limites do poder empregatício e da extensão dos direitos fundamentais no ambiente digital. Com a presente facilidade de publicação e compartilhamento de conteúdo permite-se que manifestações realizadas fora do ambiente de trabalho alcancem ampla repercussão social, produzindo reflexos que, muitas vezes, atingem a relação empregatícia. Em razão disso, empregadores passaram a adotar mecanismos de fiscalização e medidas disciplinares voltadas ao comportamento de seus empregados nas plataformas digitais, situação que levanta importantes questionamentos sobre a legitimidade dessa atuação e seus limites jurídicos.

Em um cenário marcado pela rápida circulação de informações, o empregador busca proteger interesses legítimos relacionados à sua atividade econômica, à preservação de sua imagem institucional, à proteção de informações estratégicas e à manutenção da boa convivência no ambiente laboral. Contudo, ao exercer suas prerrogativas de direção, fiscalização e disciplina, surge o desafio de compatibilizar esses interesses com os direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores, especialmente a liberdade de expressão, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem. Dessa forma, o exercício do poder empregatício no ambiente digital revela-se uma temática complexa, na qual frequentemente se verifica a colisão entre direitos constitucionalmente protegidos.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui ao empregador poderes decorrentes da própria estrutura da relação de emprego, fundamentada na subordinação jurídica do trabalhador. Entretanto, tais prerrogativas não possuem caráter absoluto, encontrando limites na Constituição Federal de 1988 e nos direitos fundamentais assegurados a todos os cidadãos.

Do mesmo modo, a liberdade de expressão exercida pelos empregados nas redes sociais também não é ilimitada, podendo sofrer restrições quando houver violação aos direitos de terceiros ou prejuízos relevantes aos interesses legítimos do empregador. Nesse contexto, torna-se necessária a busca por critérios que permitam delimitar o alcance desses direitos e deveres, especialmente diante das novas formas de interação proporcionadas pelas tecnologias digitais.

O presente trabalho tem por objetivo analisar os limites do poder empregatício em relação ao conteúdo das postagens realizadas por empregados em redes sociais, à luz do ordenamento jurídico brasileiro. Busca-se compreender de que forma os direitos fundamentais do empregado e do empregador se manifestam nesse contexto, bem como identificar os parâmetros utilizados pela doutrina e pela jurisprudência para solucionar os conflitos decorrentes do uso das redes sociais no âmbito das relações de trabalho.

Para desenvolver essa problemática, o primeiro capítulo aborda os fundamentos do poder empregatício na relação de emprego. Inicialmente, será analisada a subordinação jurídica como elemento central do vínculo empregatício, examinando sua evolução doutrinária e suas diferentes dimensões. Em seguida, serão estudados o conceito e as espécies do poder empregatício, com destaque para os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Por fim, será examinada a influência das novas tecnologias e das redes sociais nos modelos produtivos contemporâneos, demonstrando como essas ferramentas ampliaram as possibilidades de exercício do poder patronal.

O segundo capítulo dedica-se à análise da utilização das redes sociais pelo empregado e do alcance do poder empregatício diante dessa realidade. Nesse tópico, serão examinados os direitos fundamentais do empregado aplicáveis ao ambiente digital, especialmente a liberdade de expressão, a intimidade, a privacidade, a honra e a proteção de dados pessoais. Posteriormente, serão analisados os direitos fundamentais do empregador, como a livre iniciativa, o direito de propriedade e a proteção da imagem institucional. Ao final, serão estudados os conflitos entre esses direitos fundamentais, enfatizando a aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade como instrumentos de solução das colisões de direitos.

O terceiro capítulo trata das consequências jurídicas da atuação patronal em relação às redes sociais dos empregados. Inicialmente, será analisada a impossibilidade de um controle amplo e irrestrito das manifestações realizadas pelos trabalhadores em suas redes sociais, em

razão dos limites impostos pelos direitos fundamentais. Em seguida, serão examinadas as hipóteses em que o exercício do poder empregatício se mostra legítimo, especialmente diante de condutas que possam causar prejuízos à honra, à imagem ou aos interesses da empresa. Por fim, serão estudados os critérios de proporcionalidade e razoabilidade na atuação patronal, com análise de decisões judiciais que evidenciam os parâmetros adotados pelos tribunais trabalhistas na solução dessas controvérsias.

Consoante ao exposto, a presente pesquisa pretende demonstrar que os conflitos envolvendo o uso das redes sociais nas relações de trabalho não podem ser solucionados a partir de posições absolutas. Ao contrário, exige-se uma análise cuidadosa das circunstâncias de cada caso concreto, de modo a assegurar a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador sem desconsiderar os interesses legítimos do empregador. Busca-se, assim, contribuir para a construção de uma interpretação jurídica capaz de harmonizar os direitos em conflito e promover relações de trabalho compatíveis com os valores constitucionais e com as exigências da sociedade digital contemporânea.

2 O PODER EMPREGATÍCIO NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para o conhecimento sobre os limites do poder empregatício nas redes sociais exige, inicialmente, o estudo dos fundamentos que sustentam esse poder no âmbito da relação de emprego. “O Direito do Trabalho não contempla somente a proteção ao empregado, como querem fazer crer algumas vozes neoliberais” (ALVES, 2021, p.353). O poder do empregador é um claro exemplo desta afirmação. Torna-se, assim, necessário examinar a subordinação jurídica como elemento caracterizador do contrato de trabalho, bem como analisar as diferentes manifestações do poder empregatício e as transformações decorrentes das novas formas de organização do trabalho e do uso das tecnologias digitais.

2.1 Subordinação como elemento principal na relação de emprego

A subordinação é reconhecida pela doutrina pátria como elemento fático-jurídico essencial para a configuração do vínculo de emprego. Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2012) é elemento intrínseco do contrato de trabalho, tendo em vista que todo poder emanado pelo empregador corresponde a um essencial dever de subordinação do empregado em face do empregador. Assim, o vínculo de emprego deve ser compreendido a partir da subordinação.

Para Amauri Cesar Alves (2021) há subordinação jurídica nos casos em que o trabalhador acata os direcionamentos e ordens patronais ao cumprir suas obrigações diárias. Sendo a origem da exteriorização do poder empregatício e efeito contratual decorrente do conjunto de direitos que estão à disposição do empregador para o bom comando do seu empreendimento.

Tamanha é a importância da subordinação nos dizeres de Maurício Godinho Delgado:

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo) (DELGADO, 2019, p.348).

No ordenamento jurídico, entretanto, não é expresso o conceito, ficando a cargo da interpretação da CLT quando é utilizado o termo “dependência” em seu artigo 3º. Nesse dispositivo, considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual ao empregador, mediante dependência e salário. Aqui, a subordinação adota significado restritivo decorrente da ideia ampla de dependência, ou seja, a sujeição específica do modo de prestação do serviço do empregado ao empregador. Como bem pontua Marlon Marcelo Murari:

Entretanto, em que pese parte da doutrina entender que não há necessidade em se diferenciar os termos subordinação e dependência, acreditamos que tal diferenciação é relevante, pois por dependência podemos ter um conceito amplo e vago, a tomar várias formas (econômica, social, técnica, patrimonial, afetiva etc.), porém, a sujeição de uma pessoa a outrem, em virtude de um contrato de trabalho, como elemento essencial da relação de emprego, somente pode se dar de uma forma, a jurídica ou contratual, ou seja, entre empregado e empregador, sendo terminologicamente mais apropriado chamá-la de subordinação (MURARI, 2010).

Na relação de emprego, é que origina para o empregador, o poder empregatício e consequentemente para o empregado o dever de obediência, que é exteriorizado pela subordinação jurídica (Alvarenga, 2012). Assim, a ideia de subordinação está relacionada aos princípios protetivos do Direito do Trabalho, ao passo que representa acesso dos empregados às garantias trabalhistas quando não presta serviço autônomo.

Apesar da hegemonia entre o entendimento que a subordinação no contrato de trabalho apresenta caráter jurídico, Maurício Godinho Delgado (2019) apresenta as teorias doutrinárias sobre as vertentes sobre a natureza subordinação:

a) A dependência econômica parte do pressuposto da estrutura hierarquizada da organização empresarial, assim, atribui ao empregador, detentor do capital, uma posição de superioridade econômica sobre o empregado. Nessa linha, o vínculo empregatício é marcado pela distribuição desigual de recursos e a posição economicamente predominante do empregador.

Para Murari (2010), o critério de caracterização seria essencialmente monetário, vinculando o empregado ao empregador pelo salário que recebe.

b) A dependência técnica ilustra o empregador como figura detentora do conhecimento necessário à organização do processo produtivo, o que originaria autoridade sobre o empregado.

Dessa forma, a assimetria que há entre as partes da relação empregatícia quanto ao conhecimento técnico seria o elemento que justificaria a posição de direção exercida pelo empregador sobre o empregado.

Murari (2010) defende que nesta perspectiva, o empregado é vinculado às diretrizes da empresa, não podendo estabelecer a forma de prestação do seu próprio trabalho.

c) Murari (2010) explica também a dependência social que seria a junção da subordinação jurídica e a dependência econômica. Nesse sentido, o vínculo laboral teria função de inserir o empregado na sociedade, ao passo que o empregado receberia a contraprestação e seria integrado à vida social, e por fim, ficaria à disposição do empregador.

Nos últimos anos, o conceito da subordinação jurídica tem sido moldado de acordo com as transformações e necessidades trabalhistas. Assim, três são as dimensões que surgiram deste fenômeno social, sendo a clássica, a estrutural e a objetiva.

A subordinação clássica é a mais recorrente forma de manifestação do poder empregatício. Nesse sentido, a subordinação do empregado ao empregador se manifesta especialmente na forma de prestação do serviço, como leciona Maurício Godinho Delgado:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador (DELGADO, 2019, p.352).

Ademais, a subordinação objetiva se caracteriza pela integração do trabalhador aos objetivos da empresa, contribuindo para a atividade exercida no empreendimento.

Por fim, a subordinação estrutural é para Delgado (2019) a inserção do empregado na dinâmica da empresa, mesmo que não receba ordens diretas para isso, mas que esteja estruturalmente relacionado à atividade do empregador.

2.2 Conceito e espécies do poder empregatício

O poder empregatício encontra seu fundamento descrito no artigo 2º da CLT, embora não esteja expresso no ordenamento jurídico brasileiro, é regulamentado pelos ditames da Constituição da República, por suas regras e princípios, conforme explica Alves (2021),

incidindo diretamente sobre o contrato laboral, servindo como limitadora do agir patronal.

Assim, é atribuída ao empregador a direção do modo de prestação dos serviços, alterando as condições do trabalho, como também a assunção dos riscos do desenvolvimento da atividade econômica. Já o artigo 3º da CLT, estabelece a prestação do serviço de dependência do empregado ao empregador. Conforme explica Alvarenga (2018):

Dos preceitos legais ora lembrados, extrai-se o fundamento do poder empregatício, que consiste no conjunto de prerrogativas deferidas às partes, atribuindo-lhes direitos e obrigações oriundas do contrato de trabalho. De um lado da relação jurídica de emprego, está o empregador, que tem a prerrogativa de organizar ou dirigir, regulamentar e controlar o seu negócio no âmbito do espaço empresarial; de outro lado, o empregado, que se compromete a executar a sua atividade laboral de acordo com as disposições do contrato (ALVARENGA, 2018, p.31e 32).

Maurício Godinho Delgado (2019) entende que o poder empregatício é um importante efeito próprio do contrato de trabalho, em todas as suas dimensões: diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar. Conceituando da seguinte forma:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela 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 (DELGADO, 2019).

Ademais, a Constituição Federal de 1988 respalda, mesmo que implicitamente, o exercício do poder empregatício ao passo que garante a autonomia necessária para que os empregadores organizem suas atividades, com o princípio da livre iniciativa conforme o seu art. 1º, IV. Há descrito também o direito do empregador sobre os meios de produção a ele pertencentes, pela proteção à propriedade privada do art. 5º, XXII, da Carta Magna, sendo as medidas tomadas para resguardo dos bens e recursos de sua titularidade, legítimas.

Observa-se portanto, que o poder empregatício é intrínseco à própria relação de emprego, sendo as prerrogativas fundamentadas tanto na CLT, quanto nos princípios previstos na Constituição Federal de 1988. Entretanto, mesmo que sejam conferidas ao empregador prerrogativas de direção, fiscalização, regulamentação e disciplina no âmbito das relações trabalhistas e empresariais, o exercício deve respeitar os direitos fundamentais de ambas as partes da empregatícia.

A doutrina trabalhista, classifica esse poder em espécies, que se complementam entre si, permitindo ao empregador dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços. Conforme explica Amauri Cesar Alves (2021), o poder no contrato de emprego se subdivide em Poder Disciplinar e Poder Diretivo, se revelando este último em Poder Regulamentar e Poder Fiscalizatório.

O poder regulamentar para Delgado (2019), consistiria nas prerrogativas conferidas ao empregador para a fixação de normas gerais devendo ser observadas por todos os empregados no âmbito do estabelecimento, por meio das cláusulas contratuais. Assim explica o referido autor:

Nessa linha, a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais (DELGADO, 2019 p.793).

Tais cláusulas de regulamentação empresarial consoante o ensinamento de Alvarenga (2018) deve conter conteúdo de organização do trabalho, tanto no âmbito técnico como proteção à saúde, higiene, medidas referentes à prevenção de acidentes e neutralização de agentes nocivos utilização de ferramentas e aparelhos, quanto nos quesitos administrativos como critérios de pagamento da remuneração, intervalos, quadro de carreira, sendo aplicadas a todos os empregados.

Ressalta-se que a CLT no seu artigo 444, é disposta a limitação do exercício do poder regulamentar ao passo que as normas decorrentes prevalecem desde que não excedam os direitos fundamentais dos empregados e se contraponha às cláusulas ajustadas previamente nos acordos e convenções coletivas de trabalho, sob pena de nulidade fundamentada na proteção ao trabalho do artigo 9º da CLT, (Alvarenga, 2018).

Já o poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controle, consiste nas prerrogativas de monitoramento contínuo da prestação de serviços do empregado, fiscalizando e o cumprimento das suas determinações para a realização laboral. Conforme exemplifica Delgado (2019):

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a seria 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. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (DELGADO, 2019, p.794).

Por fim, consoante leciona Alves (2021) não é lícita a fiscalização invasiva e degradante ao empregado, devendo limitar-se ao contrato de emprego.

Há também o poder disciplinar que compreende a possibilidade do empregador aplicar penalidades disciplinares aos empregados cujo comportamento se revele incompatível com os seus deveres profissionais (Alvarenga, 2018). As punições podem variar conforme a gravidade da conduta do empregado, iniciando-se pela advertência, passando pela suspensão do contrato de trabalho, nos termos do artigo 474 da CLT e podendo chegar à dispensa por justa causa, prevista no artigo 482 da CLT, nos casos mais graves.

De acordo com Delgado (2019), a advertência surge como a mais leve das penalidades, podendo ser verbal ou escrita, a suspensão é considerada a segunda na escala de gravidade, sendo considerada ilícita caso ultrapasse 30 dias consecutivos. A mais grave das penas é a dispensa por justa causa, que conduz a extinção do pacto laboral, retirando do empregado quaisquer verbas rescisórias asseguradas nas demais modalidades de cessação do contrato de trabalho.

2.3 O poder empregatício nos novos modelos produtivos e as redes sociais

As transformações tecnológicas e a consolidação das redes sociais como meio de interação na sociedade provocaram mudanças na dinâmica das relações laborais. Mesmo diante dessas mudanças, a proteção e a efetividade dos direitos do trabalhador permanecem defasadas, o que contribui para a sua despersonalização no processo produtivo. Segundo Alves, Nogueira e Figueiredo (2023), desde a Revolução Industrial, o trabalho tende a ser considerado como “mercadoria” proveniente do empregado, mediante contraprestação.

Nesse cenário, o poder empregatício, exercido por meio das prerrogativas de direção, controle e fiscalização passou a manifestar-se também no ambiente virtual, o que causa

discussões relevantes sobre os limites desta temática. Assim, além das formas de exercício do poder empregatício tradicionais, no hodierno, o controle e a direção são exercidos por meio de sistemas digitais. Segundo Júnior (2020):

A ideia de poder empregatício que vem permeando a nova organização produtiva, sobretudo aquela que emana das plataformas eletrônicas, embora não tenha sofrido uma ruptura com a tradição anterior, tem nuances distintivas das formas de gestão do trabalho que se consolidaram na doutrina trabalhista. (JÚNIOR, 2020 p.77)

Nesse contexto, as redes sociais passaram a desempenhar papel relevante no comando e fiscalização do meio produtivo. Por meio dessas ferramentas, o empregador pode monitorar opiniões, avaliar comportamentos dos empregados e verificar condutas que possam repercutir negativamente na imagem da empresa. Trata-se de uma nova configuração do poder empregatício, que ultrapassa os limites físicos do ambiente laboral e alcança a esfera digital da vida do trabalhador.

Amauri Cesar Alves (2022), explica que há no hodierno um novo sistema produtivo do século XXI, denominado economia em rede (*mesh economy*). Esse modelo é marcado pela conectividade e pelo uso da internet e de plataformas digitais para mediar a contratação de pessoas, criando uma relação triangular. Nas palavras do autor:

A relação triangular é mediada pelas plataformas e viabilizada pela ausência estatal na regulamentação específica ou até mesmo pelo seu incentivo a formas contratuais precárias. Essa relação resulta em baixíssima remuneração, atrelada a excesso de trabalho, virtual ou presencial, pois há vinculação direta entre quantidade de trabalho e contraprestação. Há ainda imprevisibilidade não só quanto ao pagamento por trabalho, mas também sobre se haverá trabalho a cada dia (ALVES, 2022, p.79)

Dessa forma, os direitos fundamentais dos empregados são cada mais diminuídos, pois a plataforma digital que contrata a força de trabalho, não se identifica como empregador e as pessoas que se aproveitam do trabalho prestado, tampouco (Alves, 2022), estagnando o empregado em um cenário precário da proteção ao seu mínimo existencial de dignidade.

Ademais, as redes sociais revelam uma nova frente da subordinação jurídica, uma vez que possibilitam formas contínuas de controle da conduta do trabalhador, mesmo além da

jornada e do local de trabalho, acarretando transformações impostas pelos novos modelos produtivos e pelas tecnologias.

3 A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E O ALCANCE DO PODER EMPREGATÍCIO: limites constitucionais e trabalhistas

As tecnologias digitais e a popularização das redes sociais transformaram significativamente a forma como as pessoas se comunicam, compartilham opiniões e expõem a sua vida pessoal. Nesse contexto, empregados e empregadores passaram a conviver com novos desafios decorrentes da utilização dessas plataformas, especialmente diante da facilidade com que publicações realizadas fora do ambiente de trabalho podem repercutir na relação empregatícia.

3.1 Direitos fundamentais do empregado no emprego e nas redes

A relação do empregado e empregador, mesmo que caracterizada pela subordinação jurídica do trabalhador ao empregador, não afasta a incidência dos direitos e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal, sendo os direitos assegurados a todos, conforme leciona Priscila Cunha Lima de Menezes, (2012):

Portanto, é inegável reconhecer-se que toda pessoa humana é titular de direitos fundamentais, na ordem jurídica brasileira, inclusive os estrangeiros residentes no país, a teor do artigo 5º da CF/88, não havendo dificuldades neste particular (MENEZES, 2012, p. 65).

Dessa forma, o empregado, ao celebrar um contrato de trabalho, não perde sua condição de cidadão e nem deixa de ser titular dos direitos inerentes à sua personalidade.

Com a Constituição Federal de 1988 foi consagrada a proteção à dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, sendo essencial princípio no ordenamento jurídico brasileiro. Segundo Rodrigo Goldschmidt e Rodrigo Espíuca dos Anjos Siqueira (2018):

A dignidade da pessoa humana pode ser entendida como aquela característica inerente ao ser humano, e que impede a identificação da pessoa com mero objeto, de forma a sujeitá-la à vontade alheia como se instrumento fosse, desconsiderando o seu status de sujeito de direitos e transformando-a em objeto dos desígnios de outrem (GOLDSCHMIDT; SIQUEIRA, 2018, p.221).

Como reflexo do referido princípio, entre os direitos fundamentais estão a liberdade de expressão, prevista nos incisos IV e IX do artigo 5º da Constituição Federal. Esse direito garante ao trabalhador a possibilidade de manifestar livremente suas opiniões, ideias e posicionamentos, inclusive por meio das redes sociais.

Destaca-se também o direito à intimidade e à vida privada, descrito no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal. Tais garantias asseguram ao trabalhador autonomia e privacidade quanto a sua vida pessoal, preservando aspectos que não guardam relação com suas atividades profissionais. Assim, no contexto das redes sociais, esse direito assume relevância diante da possibilidade de monitoramento das atividades virtuais dos empregados.

Ademais, também é assegurada a inviolabilidade da honra e da imagem das pessoas. A honra está relacionada ao respeito social do indivíduo, enquanto a imagem corresponde à forma como a pessoa é identificada e reconhecida perante a sociedade. Esses direitos obstam que o empregador exponha indevidamente seus empregados, cause constrangimentos públicos ou prejuízos à vida do empregado, tendo em vista a rapidez com que informações e conteúdos podem ser compartilhadas. Conforme explicam Laura Jurack e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (2024):

O direito à imagem é considerado um direito personalíssimo que possui natureza híbrida, abrangendo aspectos tanto patrimoniais quanto extrapatrimoniais. Este direito é consagrado como um dos direitos da personalidade, em virtude da sua relevância moral e proteção à dignidade humana, e também é reconhecido como um direito de cunho patrimonial, incumbido do princípio da vedação ao enriquecimento ilícito (JURACK; MENEGUZZI, 2024, p.462).

Cabe ressaltar também a imprescindibilidade da autorização prévia dos empregados para a utilização de sua imagem, inclusive com os respectivos limites, sendo necessário, o uso meticuloso para as finalidades do emprego. (Jurack e Meneguzzi, 2024)

Além disso, a proteção de dados pessoais passou a ocupar posição de destaque no sistema constitucional brasileiro, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 115/2022, que incluiu a proteção de dados pessoais no rol dos direitos fundamentais. Em complemento, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), representa um marco ao estabelecer de forma ampla a proteção dos direitos fundamentais (Jurack e Meneguzzi, 2024),

inclusive no âmbito das relações de trabalho. Nesse sentido, a utilização de dados dos empregados, inclusive aqueles obtidos por meio de plataformas digitais, devem ser rigorosamente utilizados de forma específica e transparente.

Outrossim, o direito à privacidade das comunicações, está previsto no artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal. Embora seja lícita em algumas circunstâncias, o monitoramento de ferramentas disponibilizadas pelo empregador, essa possibilidade não autoriza o acesso irrestrito às comunicações privadas do trabalhador, especialmente quando realizadas em contas pessoais ou em ambientes digitais protegidos pelo direito à privacidade. Como explica Marcelo Palma de Brito (2021):

De início, insta salientar que em nenhuma hipótese poderá haver monitoramento dos e-mails e de qualquer comunicação privada mantida em redes sociais, como o whatsapp, dos empregados. Não tendo nenhuma relação com o ambiente corporativo, constitui ato ilícito do empregador realizar o tratamento de qualquer dado pessoal extraído do monitoramento de e-mails e de redes sociais privadas. Nesse aspecto, os direitos à privacidade e à intimidade do empregado devem prevalecer, pois garantidos tanto pela Constituição Federal (artigo 5º, X), como pela própria lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (artigo 2º, I e IV) (BRITO, 2021).

Assim, no caso da disfunção empregatícia atinja a esfera moral do empregado, seja a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem, entre outros, pode incidir a reparação por dano moral.

3.2 Direitos fundamentais do empregador na relação de emprego

Embora a relação de emprego seja tradicionalmente analisada sob a perspectiva da proteção do trabalhador, em razão de sua posição de hipossuficiência, é importante reconhecer que o empregador também é titular de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal. Dessa forma, a relação empregatícia deve ser compreendida como um espaço de convivência entre direitos constitucionalmente protegidos de ambas as partes, exigindo a harmonização de interesses e a observância dos limites impostos pelo ordenamento jurídico. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019):

Pode-se argumentar que a mesma Constituição valoriza a livre-iniciativa (art. 1º, IV, in fine), colocando-a também como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput). Ainda, confere status de princípio à propriedade privada (art. 170, II), reconhecendo-a também como direito subjetivo (art. 5º, XXII). Nesta linha, o locaute seria simples exercício da livre-iniciativa e das prerrogativas inerentes à propriedade privada (DELGADO, 2019. p. 1702)

Assim, entre os direitos fundamentais do empregador destaca-se o direito de propriedade, previsto no artigo 5º, inciso XXII, da Constituição Federal. No âmbito das relações de trabalho, esse direito é a possibilidade de organizar a atividade econômica, definir estratégias empresariais e gerir todo o empreendimento. Como exemplo, temos o imóvel da empresa, computadores, servidores, materiais e máquinas, que são ferramentas fornecidas pelo empregador para o desenvolvimento do trabalho (Silvestri, 2014).

A propriedade, contudo, não se limita aos bens materiais da empresa, abrangendo também seu patrimônio imaterial, como a marca, a reputação e a imagem institucional, elementos que assumem especial relevância na sociedade digital. Conforme explica Martins (2025):

Nos últimos anos, o valor das empresas deixou de estar apenas em bens e estruturas físicas, passando a se concentrar nos chamados “ativos intangíveis”, como a marca, a reputação e a presença digital. As páginas em redes sociais são parte desse patrimônio. Mais do que canais de divulgação, são extensões da identidade empresarial, concentrando público, dados, histórico de relacionamento e até mesmo atuando como canais de vendas. Perder esse espaço e uma conta podem representar um grave dano econômico. (MARTINS, 2025)

Ao lado do direito de propriedade encontra-se a livre iniciativa, descrita pela Constituição Federal à condição de fundamento da ordem econômica, nos termos do artigo 170. Tal princípio assegura ao empregador a liberdade de desenvolver atividade econômica e de estabelecer mecanismos destinados à preservação da produtividade, da competitividade e da sustentabilidade do negócio. Como leciona Roseana Cilião Sacchelli (2013):

A livre iniciativa e os valores sociais estão definidos no Texto Constitucional como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito. A livre iniciativa expressa o direito de explorar as atividades econômicas, sendo que, as empresas são as principais responsáveis pelo ciclo de desenvolvimento econômico do País (SACCHELLI, 2013, p. 250).

O exercício do poder empregatício constitui instrumento indispensável para a organização do trabalho e a obtenção dos objetivos empresariais. Portanto, a livre iniciativa assegura aos particulares a liberdade de empreender e atuar no mercado conforme seus interesses lícitos. Essa garantia reflete uma opção do constituinte compreendendo que a atuação dos agentes econômicos desempenha papel relevante na promoção do desenvolvimento da sociedade (Sacchelli, 2013).

Também merece destaque a proteção à honra objetiva e à imagem da empresa. Embora comumente esses direitos sejam relacionados às pessoas físicas, há tendência de reconhecer que as pessoas jurídicas igualmente possuem direito à preservação de sua reputação perante a sociedade. Assim, manifestações realizadas por empregados em redes sociais que contenham informações falsas, ofensas ou acusações infundadas podem causar danos à credibilidade da empresa, justificando a adoção de medidas destinadas à proteção de sua imagem institucional, ou a condenação de restituição por danos morais.

A doutrina e a jurisprudência consolidaram o entendimento de que a pessoa jurídica também pode ser vítima de dano moral, desde que fique comprovado que houve lesão à sua reputação ou imagem perante terceiros. Nos referidos casos, o dano não está relacionado a sentimentos, mas à sua honra objetiva, ou seja, à forma como é vista pela sociedade.

O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, firmou esse posicionamento por meio da Súmula nº 227, segundo a qual a pessoa jurídica pode sofrer dano moral quando o ato ilícito praticado atinge sua honra objetiva e compromete sua reputação no meio social ou empresarial. Segundo Flávio Tartuce (2025):

Como é notório, a pessoa jurídica pode sofrer dano moral, por lesão à sua honra objetiva, ao seu nome, à sua imagem diante do meio social. Esse é o entendimento que consta da Súmula 227 do Superior Tribunal de Justiça, e que também pode ser extraído do art. 52 do Código Civil em vigor, pelo qual se aplica à pessoa jurídica, no que couber, o disposto quanto aos direitos da personalidade. Em verdade, o dano moral da pessoa jurídica atinge a sua honra objetiva, que é a repercussão social da honra, sendo certo que uma empresa tem uma reputação perante a coletividade (TARTUCE 2025, p.422).

Além disso, o empregador é titular do direito à liberdade de expressão. Assim como o trabalhador possui o direito de manifestar suas opiniões, a empresa também pode divulgar posicionamentos institucionais, estabelecer diretrizes de conduta e comunicar valores

corporativos aos seus colaboradores, como por exemplo, da proibição do uso de barba num restaurante, requerida por questões de higiene (TRT – 5ª Região, 2010). Todavia, o exercício da liberdade de expressão deve-se respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, não podendo servir como fundamento para práticas discriminatórias, abusivas ou que restrinjam indevidamente a liberdade individual dos empregados.

No âmbito das novas tecnologias e das redes sociais, ganha relevância o direito do empregador à proteção de informações estratégicas e segredos empresariais. Em um cenário marcado pela rápida circulação de dados e conteúdos digitais, a divulgação indevida de informações protegidas por empregados pode acarretar prejuízos econômicos e comprometer a competitividade da organização. Por essa razão, a adoção de políticas internas de segurança da informação e de uso das redes sociais mostra-se compatível com os direitos fundamentais do empregador, desde que observados os princípios da proporcionalidade, da transparência e do respeito à privacidade dos trabalhadores. Segundo Tudisco e Caggiano (2023):

Assim como o empregado espera que o empregador, como detentor dos meios de produção, assegure a proteção dos dados do contrato de trabalho, o empregador também não pode ter seus direitos violados, como quando há vazamento de segredo da empresa, dados confidenciais de sistemas e e-mails, dentre outros. O dever recíproco de sigilo de informações continua mesmo após o fim da relação de emprego e aquele que violar esse dever, se sujeita às indenizações cabíveis. (TUDISCO; CAGGIANO, 2023)

Verifica-se que é necessária a busca pelo equilíbrio que surgem nos debates acerca dos limites do poder empregatício no contexto das redes sociais, tema que se mostra cada vez mais relevante diante das transformações tecnológicas e das novas formas de interação social.

3.3 Conflito de direitos fundamentais: proporcionalidade e razoabilidade

As relações de trabalho contemporâneas, especialmente diante da crescente utilização das redes sociais, têm evidenciado situações em que direitos fundamentais do empregado e do empregador entram em aparente conflito. De um lado, o trabalhador possui garantias constitucionais relacionadas à liberdade de expressão, à privacidade, à intimidade e ao livre desenvolvimento de sua personalidade. De outro, o empregador também é titular de direitos

fundamentais, como a livre iniciativa, a propriedade, a proteção de sua imagem e a liberdade de condução da atividade econômica. Diante dessa realidade, Luís Roberto Barroso defende a utilização de instrumentos de interpretação constitucional que auxiliem na ponderação desses valores. Segundo o autor, tais instrumentos consistem em premissas conceituais, metodológicas e finalísticas que devem orientar a busca pela solução mais adequada para o caso em análise (BARROSO, 2009).

Assim, quando a manifestação de um empregado nas redes sociais, por exemplo, repercute negativamente sobre a imagem da empresa, ou quando a fiscalização empresarial invade indevidamente a esfera privada do trabalhador, surge a necessidade de definir qual interesse merece maior proteção naquela situação específica. Nesse contexto, destacam-se os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, amplamente utilizados pela doutrina e pela jurisprudência como critérios para a solução de colisões entre direitos fundamentais. Tais princípios funcionam como instrumentos de equilíbrio, permitindo que se busque uma solução capaz de preservar, na maior medida possível, os direitos envolvidos, sem que um deles seja completamente sacrificado.

O princípio da proporcionalidade originou-se do direito público, sendo instrumento de controle na intervenção pública e expandiu-se para o direito privado, nos casos contratuais de poder-sujeição, tendo como característica a função de estabelecer limites à prevalência de uma parte sobre a outra, tornando casos de poder em situações de equilíbrio. (Abrantes, 2023)

No âmbito das relações de trabalho, esse raciocínio impede que o empregador utilize mecanismos excessivos de controle ou aplique sanções desproporcionais diante de condutas praticadas pelos empregados no ambiente digital. Como leciona José João Abrantes, (2023):

O exemplo mais significativo de actuação do princípio no domínio privado encontra-se precisamente no direito do trabalho, por ser um domínio em que é particularmente intenso o conflito entre interesses de sinal contrário. É à luz dele que, por exemplo, há que impor limites aos poderes patronais exercidos de forma contrária à dignidade e aos direitos do trabalhador (ABRANTES, 2023, p.320).

Para Ricardo Pereira de Freitas Guimarães (2014), o referido princípio deve ser entendido como mandamento para otimizar o acatamento máximo de todo direito fundamental, sendo concretamente, a situação de conflito entre direitos que deve ser solucionado do melhor modo possível.

Segundo Oriana Piske (2011):

A doutrina constatou a existência de três elementos ou subprincípios que compõem o princípio da proporcionalidade. O primeiro é a pertinência. Analisa-se aí a adequação, a conformidade ou a validade do fim. Portanto se verifica que esse princípio se confunde com o da vedação do arbítrio. O segundo é o da necessidade, pelo qual a medida não há de exceder os limites indispensáveis à conservação do fim legítimo que se almeja. O terceiro consiste na proporcionalidade mesma, tomada “*stricto sensu*”, segundo a qual a escolha deve recair sobre o meio que considere o conjunto de interesses em jogo. (PISKE, 2011)

Logo, a proporcionalidade apresenta-se como importante instrumento para efetividade dos preceitos constitucionais, tendo em vista que os meio dos subprincípios, a conformidade, a necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito é evitado excessos nas condutas e maior harmonia entre os valores no caso concreto.

O princípio da razoabilidade, por sua vez, está relacionado à exigência de que as decisões e medidas adotadas sejam coerentes, equilibradas e compatíveis com os padrões de justiça e bom senso esperados em uma sociedade democrática. Conforme Piske (2011):

O princípio da razoabilidade impõe a coerência do sistema. A falta de coerência, de racionalidade de qualquer lei, ato administrativo ou decisão jurisdicional gera vício de legalidade, visto que o Direito é feito por seres e para seres racionais, para ser aplicado em um determinado espaço e em uma determinada época. (PISKE, 2011)

Assim, pela coerência, nem toda manifestação realizada por um empregado em suas redes sociais justifica uma punição disciplinar, da mesma forma que nem toda fiscalização realizada pela empresa configura violação à privacidade. Para Sérgio Torres Teixeira e Fábio Túlio Barroso (2009) a premissa do princípio da razoabilidade é a ação do homem conforme a razão e não de modo arbitrário.

No contexto das redes sociais deve-se considerar o contexto da publicação, o alcance da manifestação (número de seguidores e curtidas), a real intenção do trabalhador, os possíveis prejuízos causados e a efetiva relação entre a conduta praticada e o contrato de trabalho.

Ressalta-se a necessária observância dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade pois permitem encontrar um equilíbrio entre a proteção dos direitos da personalidade do trabalhador e os interesses legítimos do empregador. Dessa forma, as relações

de trabalho podem ser conduzidas de maneira mais justa, respeitando os valores constitucionais e as demandas da sociedade digital atual.

4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DA ATUAÇÃO PATRONAL EM RELAÇÃO ÀS REDES SOCIAIS DO EMPREGADO

Desde o início da era digital, a utilização do mundo virtual pelos empregados tem gerado crescentes questões sobre os limites do poder empregatício na relação laboral. Assim, a doutrina e jurisprudência tecem limites aos excessos que balizam os direitos fundamentais do empregador e do empregado, conforme previamente explicado.

4.1 Impossibilidade ampla de controle patronal

Nenhum direito é absoluto, conforme destacado pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, Celso de Mello, no julgamento do Mandado de Segurança 23.452/RJ. Consequentemente, os poderes decorrentes desta premissa também não são, como leciona Amauri Cesar Alves (2021):

O empregador, por arcar com os riscos do empreendimento, tem pelo menos na prática cotidiana, bastante liberdade para exercer o poder no âmbito do contrato de emprego. Embora a CLT não traga regulamentação quanto ao exercício do poder, é possível compreender, de antemão, que a ideia de subordinação é limitadora, pois o direcionamento patronal deve ser restrito ao modo da prestação laborativa, não atingindo a subjetividade do cidadão trabalhador em suas relações outras. (ALVES, 2021, p.354)

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado (2019) entende que o poder fiscalizatório é seguramente limitado, mesmo que haja dúvidas sobre os exatos limites aplicáveis às prerrogativas do controle patronal.

Logo, embora ainda não haja previsões expressas no ordenamento jurídico brasileiro acerca dos parâmetros do exercício dos poderes patronais, a CLT que é fonte dos direitos e deveres das relações empregatícias é também aplicada nos casos trabalhistas envolvendo o mundo virtual. Nesse sentido, Delgado (2019):

A ordem jurídica brasileira não tem, ainda, preceitos tão claros na direção acima enunciada. Contudo, ostenta regras e princípios gerais capazes de orientar o operador jurídico em face de certas situações concretas. Nesse quadro, é inquestionável que a Constituição de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de

serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigente (DELGADO, 2019, 795).

Ademais, Delgado (2019) explica que a Constituição Federal de 1988 estabelece regras impositivas claras, que afastam qualquer possibilidade de práticas fiscalizatórias que atentem contra a liberdade e a dignidade, sendo direitos essenciais do trabalhador. Exemplificadamente, se destaca a proteção à intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação (art. 5º, X, CF/88) e essa proteção também abrange as redes sociais.

Observa-se que na atualidade as redes sociais são integradas ao cotidiano de parcela significativa da população mundial, fazendo com o que o exercício do poder de fiscalização se torne mais incisivo Tomaz e Rodrigues (2018). Nesse limiar, as diferentes as facetas da vida humana se esbarram e os comportamentos provenientes desta mesclagem podem acarretar diversas questões delicadas, tanto para a vida privada, quanto à vida profissional, como menciona Silva e Stürmer:

Todavia, estabelecer uma oposição bem definida entre vida profissional, vida privada e vida pública é, ao mesmo tempo, ignorar que os avanços das tecnologias diluem essas esferas, não sendo mais possível identificá-las separadamente (SILVA; STÜRMER, 2019, p.189).

O contrato de trabalho, enquanto base do vínculo laboral não pode ser utilizado tanto como instrumento para invadir a esfera da personalidade digital do empregado, quanto como função supressora da autonomia intrínseca a todo ser humano. Nesse sentido, explicam Cynthia Campello, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão (2020) em seu artigo:

Vale dizer: ainda que o empregador edite regulamento interno proibindo os empregados de se manifestarem de tal e qual maneira em redes sociais, e mesmo que o empregado tenha supostamente anuído a tais regras, tal regramento não pode prevalecer. E isto porque, como é sabido, o trabalhador não tem qualquer poder de negociação face ao empregador, porquanto a relação contratual pretensamente igualitária entre empregador e trabalhador é, em verdade, manifestamente não igualitária, seja a nível econômico, pois o dinheiro está num polo e a necessidade de subsistência, no outro, seja mesmo a nível jurídico, pois o contrato faz nascer um vínculo de subordinação entre esses pretensos iguais (CAMPELLO; VERBICARO e MARANHÃO 2020, p.92).

Portanto, o contrato de trabalho ou regulamento interno que ultrapassam os limites trabalhistas e constitucionais não podem encobrir o abuso do poder patronal, quando atingem os direitos inerentes à personalidade do empregado, conforme explica Amauri Cesar Alves, (2021). Deveria ser óbvia a premissa que o empregado não se despe de direitos de cidadania ao adentrar no estabelecimento laboral. Desta forma, assim como a CLT estabelece as condutas ensejadoras da dispensa por justa causa, também se impõe a necessidade de limitação do poder fiscalizatório e punitivo do empregador, subsidiariamente, sobre as postagens em redes sociais privadas dos seus empregados, evitando condutas exacerbadas. Conforme lecionam Campello, Verbicaro e Maranhão (2020):

Nossa posição a este respeito advém da circunstância inegável de que sequer o Estado pode punir alguém por manifestação da livre expressão, quanto mais um particular, numa relação contratual privada cujo objeto é a força de trabalho por um certo lapso de tempo (CAMPELLO; VERBICARO e MARANHÃO, 2020, p.95).

Nessa perspectiva, não se pode admitir que o empregador ao estabelecer normas sobre o conteúdo publicado nas redes sociais dos seus empregados viole o direito à vida pessoal. Restringir a opinião do empregado por fotos, de diversão ou cotidianas, conteúdos sobre religião, política e sexualidade, são notadamente violações aos direitos de personalidade, como a intimidade e liberdade do empregado, o qual quando fora do local de trabalho, em seu raro tempo de lazer, tem que se abster de manifestar suas vontades e ideias, por motivo de vigilância constante do seu empregador, sob constante risco de dispensa.

Na mesma linha de defesa da limitação do poder empregatício, Alves (2021), leciona que a fiscalização proveniente do empregador deve se limitar ao contrato de emprego, não sendo lícita, presumivelmente, a ação que invade a esfera privada do cidadão trabalhador. Também não é lícita a fiscalização ofensiva, invasiva, degradante.

Exemplo da expansão do poder patronal além do limite, temos em 2021 de acordo com *site* Metrôpoles, a dispensa da jornalista Mariana Martins pela Rede Record. O fato aconteceu após uma reunião, a qual foram expostas fotos pessoais da rede social da empregada aos ali presentes, sob o argumento que as postagens gerariam a queda de audiência do programa televisivo apresentado, Rodrigues (2021) reproduz o relato da jornalista:

Colocaram nessa reunião várias fotos das minhas redes sociais, me constrangendo de uma forma absurda. Colocaram fotos minhas de biquíni, fotos minhas de viagem, dizendo que eu tinha que me transformar, que eu tinha que transformar o meu Instagram em outro para falar a língua desse público, para chamar as pessoas, porque estava tudo muito bonito. Eu tinha que ser outra (RODRIGUES, 2021).

Logo após a exposição das fotos e da clara violação aos direitos fundamentais e de personalidade da jornalista, houve a dispensa.

Ademais, segundo noticiado por Cruz (2023), ganhou repercussão nacional a situação de um empregado da empresa de refrigerantes Frisky, em Rondônia, que foi dispensado após a divulgação de uma fotografia tirada durante a festa de aniversário de seu filho, na qual apareciam produtos de uma marca concorrente.

Conforme noticiado pelo portal g1, embora a empresa tenha alegado redução do quadro de empregados, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região entendeu que a fotografia foi o verdadeiro motivo da dispensa, reconhecendo a ilegalidade da conduta patronal e condenando a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$7.000,00 (sete mil reais).

Ao analisar o caso, o Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Ariquemes/RO concluiu que a dispensa do empregado, embora formalmente realizada sem justa causa, teve como motivo real a divulgação de uma fotografia tirada durante a festa de aniversário de seu filho, na qual estavam expostos produtos de uma marca concorrente. Para chegar a essa conclusão, o magistrado observou que a demissão ocorreu logo no dia seguinte ao evento, evidenciando forte proximidade temporal entre os fatos.

Além disso, o juiz atribuiu relevância ao conjunto probatório formado por depoimentos testemunhais e por um áudio apresentado pelo reclamante, dos quais se extraiu que a fotografia havia se tornado conhecida no ambiente empresarial e era apontada pelos próprios empregados como a verdadeira razão da dispensa. A empresa, por sua vez, limitou-se a invocar genericamente seu direito de dispensar empregados sem justa causa, sem apresentar justificativa concreta para a rescisão.

Não é estranho pensar que as postagens com conteúdo diverso do contexto contratual ou ainda que não reflita na imagem e fama do empregador, deveriam ser isentas de dispensa ou qualquer outra punição laboral, entretanto, a dispensa que se diz ser por outros motivos,

acontecem coincidentemente ou não após os compartilhamentos de conteúdos que vão a contragosto do detentor do capital.

Diante do exposto, verifica-se que o poder empregatício, embora legítimo e necessário à organização da atividade empresarial, encontra limite. Os casos analisados demonstram que tentativas de impor padrões de comportamento, restringir manifestações pessoais ou punir condutas praticadas no âmbito privado configuram extrapolação do poder patronal e podem ensejar responsabilização jurídica.

4.2 Possibilidade de exercício do poder empregatício

Quando são as publicações pelos empregados que ultrapassam a margem dos seus direitos, como a liberdade de expressão e a vida privada, o empregador tem o direito e dever de se proteger e estender esta proteção à honra e boa fama da sua empresa. Sobre a possibilidade de aplicação da justa causa em razão de publicações em redes sociais:

Com a massificação das redes sociais, a manifestação do empregado extrapola o ambiente físico da empresa. Ofensas lançadas em plataformas digitais contra a pessoa do empregador ou seus sócios têm sido regularmente equiparadas aos atos praticados “no serviço”, na medida em que as consequências dos insultos impactam diretamente o clima organizacional, a imagem institucional e o vínculo de confiança inerente à relação empregatícia. (LEGALE EDUCACIONAL, 2025).

Segundo Bacchi (2023) o exercício da liberdade de expressão não é absoluto, podendo a manifestação do pensamento através das postagens em redes sociais acarretar a dispensa por justa causa de acordo com seu conteúdo.

Ademais, os ditames da legislação trabalhista postulam no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho as possibilidades do poder empregatício com dispensa por justa causa sem arbitrariedade:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
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 (BRASIL, 1943).

Nesse contexto, o conteúdo das fotos e comentários realizados por empregados podem ser considerados como atos lesivos aos direitos de personalidade de qualquer pessoa e traz reflexos prejudiciais à reputação, aos segredos comerciais e o que mais envolver a atividade empresária do empregador, respectivamente. Como exemplo, Graminho e Ferreira (2020) situações de reclamação do salário, do uniforme, da alimentação, das tarefas, e criticar os colegas.

Para tanto, como já decidido pelo Tribunal Superior do Trabalho antes de qualquer iniciativa punitiva pelo empregador, deve-se analisar alguns requisitos fundamentais, para que haja equilíbrio entre a ação danosa, no caso uma postagem no mundo virtual pelo empregado e a defesa do empregador, quais sejam: a) existência de conduta típica, praticada com dolo ou culpa; b) presença de nexos causal entre a falta cometida e a penalidade aplicada; c) proporcionalidade entre a infração e a sanção imposta; d) aplicação imediata da punição; e) atenção ao princípio da singularidade da pena, vedando-se o *bis in idem*; f) inexistência de qualquer forma de discriminação; g) caráter pedagógico do poder disciplinar, com aplicação gradual das sanções conforme o caso concreto; i) observância de eventuais procedimentos previstos em contrato. Nesse sentido:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. ULTIMA RATIO. DESPROPORCIONALIDADE. NÃO COMPROVAÇÃO DA GRAVIDADE DA CONDUTA. Trata-se de hipótese na qual a Reclamante proferiu ofensas contra a supervisora no momento em que pleiteava o correto pagamento do vale-transporte. Cinge-se a controvérsia a saber se a atitude perpetrada constitui falta apta a ensejar a demissão por justa causa. A caracterização deste tipo de sanção exige o preenchimento dos seguintes elementos: culpa, tipicidade, nexos causal, proporcionalidade, imediatidade, *non bis in idem* e igualdade de tratamento. A análise do caso em tela, no entanto, permite concluir que a conduta da Reclamante não se reveste de gravidade suficiente a ponto de justificar a adoção da mais grave sanção do contrato de emprego. Isso porque a conduta exasperada representou reação ao descumprimento de deveres por parte da empregadora, o que, apesar de não justificar a atitude, atenua sua gravidade. Ressalte-se ainda o fato de que se tratou de caso isolado, não sendo hipótese de mau comportamento reiterado. Assim, deve prevalecer o acórdão regional que manteve a reversão da justa causa, em razão de estar calcado nos princípios da continuidade da relação do emprego e da proporcionalidade. Agravo de instrumento

a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014.HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Esta Corte já pacificou a controvérsia acerca da matéria por meio das Súmulas 219, I, e 329 do TST, segundo as quais a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre unicamente da sucumbência, sendo necessária a ocorrência concomitante de dois requisitos: a assistência por sindicato da categoria profissional e a comprovação da percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou de situação econômica que não permita ao empregado demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. In casu, ausente a credencial sindical, são indevidos os honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR-22064-48.2014.5.04.0334, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 03/09/2021).

Assim, caracterizada a falta grave e observando a gradatividade de penas, fundamentado na livre iniciativa presente no artigo 1º, IV da CRFB/88 e na propriedade privada do artigo 170, II da CRFB/88, o empregador pode dispensar com justa causa e até tomar medidas jurídicas em face do empregado, originando, até mesmo indenização por danos morais.

Barth, Barth e Cosmo (2015) exemplificam alguns comportamentos inapropriados do empregado em face do empregador como a “curtida” em publicações que ofendam a imagem e boa fama do empregador ou quando uma enfermeira publicou nas suas redes sociais, fotos dos colegas de equipe, durante a jornada de trabalho. Logo, a liberdade de expressão do empregado é limitada, quando causa prejuízos ou ofensa aos direitos de outras pessoas, sejam naturais ou jurídicas.

Ademais, cabe ressaltar que além da fiscalização sobre determinados conteúdos, as ferramentas tecnológicas disponibilizadas pelo empregador são passíveis de restrição tanto no seu uso em geral, quanto na utilização durante a jornada de trabalho, como o computador, o celular e a rede de internet. Desse modo, segundo Barth, Barth e Cosmo (2015):

O acesso a esta tecnologia é dado ao empregado estritamente em razão do contrato existente, com o fim de desenvolver as funções e atividades inerentes a efetuação das tarefas laborais. E, se informado pelo empregador que o uso deve ser restrito, não é cabível destinação diversa, como por exemplo resolução de assuntos pessoais e privados (BARTH; BARTH e COSMO 2015).

Portanto, o comportamento considerado imoral nas redes sociais ou o uso indevido dos aparelhos disponibilizados pelo empregador podem ser ensejadoras da dispensa por justa causa. Assim, os autores Barth, Barth e Cosmo (2015) defendem que o empregado ao se expressar e

divulgar conteúdos relacionados ao emprego, não pode esquecer-se que está subordinado ao empregador e deve agir sempre com bom senso. Nesse sentido:

Afinal, os conteúdos publicados pelo empregado nas redes sociais, pessoais ou privadas, divulgados durante ou fora da jornada de trabalho podem eventualmente tratar de informações da empresa sob sigilo ou até opiniões pessoais que ferem a boa fama ou a honra do empregador (BARTH, BARTH e COSMO 2015).

Desse modo, embora o empregado possua liberdade de expressão e direito à vida privada, garantias constitucionais, essas não autorizam a violação da honra, a imagem ou os interesses legítimos do empregador. Assim, o exercício do poder disciplinar deve considerar as circunstâncias do caso concreto e a gravidade da conduta praticada, equilibrando seus efeitos.

4.3 Atuação razoável e proporcional do empregador no uso do poder

A urgência de dosagem no uso do poder empregatício é discussão relevante na atualidade, assim, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade são essenciais para que haja equilíbrio no caso concreto entre os direitos dos empregados e o interesse patronal. No pensamento de Tomaz e Rodrigues (2018):

O princípio da proporcionalidade, tem como uma de suas finalidades equilibrar os direitos individuais com os advindos da sociedade, sendo amplamente utilizado como importante meio de amparar à proteção dos direitos do cidadão em face de eventual arbítrio emanado do Poder do Estado, abrindo desta forma, o uma variável de opções ligadas aos vínculos empregatícios. O princípio da razoabilidade compete ao agir dos homens, sempre que em conformidade de razão nas questões pertinentes as condições e de meios para a consecução de resultados pretendidos (TOMAZ; RODRIGUES, 2018, p.857).

Assim, de um lado, o empregador tem preocupação legítima para que não haja compartilhamento de informações sigilosas e transmissão de arquivos não sejam adequados ao trabalho. Além disso, leciona também que a garantia fundamental da intimidade e dignidade do empregado não pode ser excedida pelo fato da subordinação, Tomaz e Rodrigues (2018).

Logo, o poder disciplinar requer cautela do empregador, assegurando ao empregado o contraditório e a ampla defesa. O poder diretivo por sua vez, autoriza a organização do trabalho e a criação de normas internas, desde que não haja abuso ou discriminação. E por fim, o poder

fiscalizatório, somente é legítimo quando necessário e respeitoso à dignidade e à intimidade do trabalhador. Nessa linha, a razoabilidade e a proporcionalidade do alcance dos poderes empregatícios devem ser observados sob à luz dos direitos fundamentais do empregado, de acordo com Tomaz e Rodrigues (2018):

Neste contexto, trazer à tona o princípio da dignidade da pessoa humana e atrelá-lo aos limites do poder de fiscalização do empregador nos ambientes laborais resulta, respectivamente nas formas de evitar excessos na realização do poder diretivo ao empregado, possibilitando, assim, evitar possíveis medidas aplicadas contra o empregador que exceder o limite diretivo que lhe é compelido (Tomaz e Rodrigues 2018, p.855).

Segundo Misailidis, Hirata e Miziara (2021) há nítida tensão entre o uso das redes sociais pelos empregados para exposição de qualquer assunto que lhe agrade e, lado outro, a possibilidade de dispensa do empregado pelo uso do direito do empregador originado na livre iniciativa e direito inerente à propriedade. Alves (2021) também entende a possibilidade de existência na realidade das relações empregatícias, havendo colisão entre o direito à imagem e à honra do trabalhador e o direito de propriedade do empregador.

Observa-se que a solução para os conflitos envolvendo o exercício do poder empregatício e os direitos de personalidade do empregado deve ocorrer mediante necessária ponderação entre direitos e deveres, evitando-se tanto abusos patronais quanto condutas do empregado incompatíveis com os deveres inerentes à relação de emprego.

Assim, é necessária uma análise jurisprudencial sobre como os tribunais têm enfrentado as controvérsias acerca dos limites dos poderes patronais sob a perspectiva da proporcionalidade e razoabilidade no seu exercício.

O primeiro caso é o Recurso Ordinário 1000740-52.2021.5.02.0315, apreciado pela 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. A ação originária foi ajuizada perante a 5ª Vara do Trabalho de Guarulhos, na qual foi mantida a dispensa por justa causa aplicada ao empregado e também negado o pedido de rescisão indireta.

No julgamento do recurso ordinário interposto pelo reclamante, a Desembargadora Relatora Susete Mendes Barbosa de Azevedo destacou que a penalidade aplicada pela empresa estava fundamentada na prática de mau procedimento e em ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador. O empregado realizou publicações em sua página pessoal na rede social Facebook

com conteúdo depreciativo em relação à empresa, mencionando: "Mano, essa foi feita para quem trabalha na Drogaria São Paulo, além de trabalhar em péssimas condições remuneradas, acabamos com o psicológico fudido, tanto pelos funcionários como pelos clientes..." além de marcar a reclamada em outra postagem a respeito de exaustão mental.

Nesse sentido, com o todo o contexto dos autos, a relatora entendeu que as menções extrapolaram o exercício regular da liberdade de expressão, por serem diretamente ligadas ao vínculo empregatício. Ressaltou, ainda, que as insatisfações com as condições de trabalho não autorizariam a exposição pública depreciativa da empresa em redes sociais, o que acarretaria o disposto no artigo 482, alínea “k”, da CLT, que prevê como hipótese de justa causa a prática de ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador ou de superiores hierárquicos.

Por fim, os Desembargadores da 18ª Turma decidiram, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e negar-lhe provimento, mantendo a dispensa por justa causa.

Outro relevante precedente para a presente análise é o Recurso Ordinário n. 0001220-55.2016.5.05.0342, julgado pela Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. A ação foi proposta por empregado da Companhia de Eletricidade do Estado da Bahia – COELBA, o qual buscava a nulidade da suspensão disciplinar de vinte dias aplicada em razão de publicações realizadas em sua conta pessoal na rede social Facebook e a consequente restituição dos valores descontados.

Para sua defesa, o reclamante sustentou que não praticou conduta que justificasse a conduta da empregadora e que atuava há mais de trinta anos na empresa. Do outro lado, a empregadora alegou que as postagens eram ofensivas em relação à empresa, ocasionando uma sindicância interna para investigação das postagens.

A Desembargadora Relatora Yara Ribeiro Dias Trindade, por sua vez, destacou que o próprio empregado não nega ter realizado diversas publicações críticas à empregadora como “essa famigerada empresa só atende a todos nós se for no grito” e “Coelba respeite o povo miséria”. A relatora ponderou que, embora o trabalhador estivesse afastado de suas atividades em razão do exercício de mandato sindical, o contrato de trabalho permanecia ativo, subsistindo normalmente os deveres de lealdade e boa-fé de todo contrato empregatício. Nesse sentido, entendeu-se configurada violação aos deveres contratuais do empregado, com fundamento no artigo 482, alínea “k”, da CLT, os Desembargadores concluíram que as declarações divulgadas

pelo empregado são ofensivas e mantiveram penalidade disciplinar aplicada e decidiram, por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante.

Há também precedentes de decisões quando o poder patronal extrapola os limites dos direitos fundamentais dos empregados, principalmente, a liberdade de expressão. Disso se trata o Mandado de Segurança nº 0020266-45.2018.5.04.0000, impetrado pela Companhia de Gás do Estado do Rio Grande do Sul em face de decisão proferida pelo Juízo da 10ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, o qual o impetrante demonstrou seu inconformismo quando determinada a reintegração do empregado, dirigente sindical, que havia sido afastado de suas funções durante a apuração de inquérito de suposta falta grave do empregado.

Desse modo, a suposta falta grave teria sido proveniente de publicações feitas pelo empregado em suas redes sociais (*Facebook*), contendo críticas políticas ao Governo do Estado do Rio Grande do Sul, o que provocou o afastamento do empregado para análise dos fatos. Contudo, em primeiro grau, foi determinada sua imediata reintegração ao emprego.

No mesmo condão, ao analisar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região destacou que as manifestações realizadas pelo empregado se inseriram no contexto de debates políticos e de livre circulação de ideias, não se confundindo com condutas ofensivas. Nesse sentido, o acórdão consignou que, “em tempos de ânimos acirrados e discussões políticas acaloradas, cabe lembrar que os verbos ‘criticar’ e ‘ofender’ não possuem definição sinônima no dicionário”, ressaltando a importante distinção entre a crítica e a ofensa quanto às manifestações do empregado.

Sobre as opiniões políticas Baldissera (2019) expõe que:

Apesar de na fundamentação do tribunal não ter sido utilizados, expressamente, os direitos à privacidade ou ao direito da liberdade de expressão, se percebe a afronta a ambos, nesse caso, ao querer coibir o empregado por demonstrar o seu posicionamento político nas redes sociais, e também invadindo a esfera da sua vida privada, ao afastá-lo do cargo em decorrência de uma rede social que expressa opiniões próprias, em que ele, não tinha o intento de que viesse a se relacionar com a vida profissional. (BALDISSERA, 2019, p.311)

Diante dessas circunstâncias, o Tribunal manteve a decisão que determinou a reintegração do trabalhador, denegando o pedido formulado no Mandado de Segurança pela impetrante.

As decisões destacadas acima demonstram que a aplicação dos poderes empregatícios é legítima quando guiada pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, preservando sempre os direitos fundamentais do trabalhador, como sua dignidade, liberdade e privacidade. Assim, condutas de ambos os polos laborais que atendam a esses critérios reforçam a consonância entre o exercício do poder do empregador e a proteção dos direitos dos empregados. Segundo Maranhão, Benevides e Almeida, (2017):

Portanto, percebe-se que existe uma correlação entre os poderes do empregador e, em contraposição, os direitos de personalidade dos empregados. Um limitará o outro de forma que é um desafio buscar o equilíbrio. Não há uma linha exata e distinta que estabeleça onde começa e termina a subordinação do empregado, principalmente diante das novas tecnologias de controle e dos novos meios de acesso à informação, que deixam o tema ainda mais complexo. (MARANHÃO, BENEVIDES E ALMEIDA, 2017, p.174)

Diante das decisões analisadas, percebe-se que a solução dos conflitos decorrentes do uso das redes sociais no contexto empregatício não pode ser construída a partir de quesitos absolutos. Logo, nem toda crítica formulada pelo empregado configura ofensa à honra do empregador, assim como nem toda medida disciplinar representa abuso do poder patronal.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo analisou os limites do exercício do poder empregatício em relação às manifestações realizadas pelos empregados em redes sociais, à luz dos direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal e das normas que regulam as relações de trabalho. A investigação partiu da constatação de que o avanço das tecnologias digitais e a popularização das redes sociais ampliaram as possibilidades de interação social dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que trouxeram novos desafios para a delimitação do alcance do poder patronal.

Inicialmente, foi demonstrado que o poder empregatício decorre da subordinação jurídica inerente à relação de emprego, conferindo ao empregador prerrogativas de direção, fiscalização, regulamentação e disciplina da prestação laboral. Contudo, verificou-se que tais poderes não possuem natureza absoluta, encontrando limites nos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores, especialmente aqueles relacionados à liberdade de expressão, à privacidade, à intimidade, à honra e à imagem.

Ademais, a análise dos direitos fundamentais envolvidos na utilização das redes sociais evidenciou a existência de uma constante tensão entre os interesses do empregado e do empregador. Por um lado, o trabalhador permanece titular de direitos constitucionais mesmo após a celebração do contrato de trabalho. Por outro, o empregador também possui direitos constitucionalmente protegidos, como a livre iniciativa, o direito de propriedade e a proteção de sua imagem e reputação. Dessa forma, observou-se que os conflitos decorrentes do uso das redes sociais não podem ser solucionados por meio da prevalência automática de um direito sobre outro.

A investigação demonstrou, ainda, que a aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade se mostra essencial para a solução dessas controvérsias. Nesse sentido, verificou-se que tanto o exercício abusivo do poder empregatício quanto o uso inadequado das redes sociais pelo empregado podem gerar consequências jurídicas relevantes. A análise doutrinária e jurisprudencial permitiu identificar que a legitimidade das medidas adotadas pelo empregador depende da observância das circunstâncias concretas de cada caso, da gravidade da conduta praticada e da necessária ponderação entre os direitos em conflito.

A análise da jurisprudência trabalhista revelou que os tribunais têm buscado distinguir situações em que as manifestações realizadas pelos empregados configuram efetiva ofensa à honra, à imagem ou aos interesses legítimos do empregador, daquelas que representam apenas o exercício regular da liberdade de expressão. Em alguns casos, observou-se o reconhecimento da validade de medidas disciplinares e até mesmo da dispensa por justa causa quando comprovada a prática de atos lesivos ao empregador. Em outros, verificou-se o reconhecimento da ilegalidade de sanções aplicadas em razão de manifestações protegidas pelos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente quando relacionadas ao exercício da liberdade de expressão e à manifestação de opiniões pessoais.

Quanto à questão norteadora desta pesquisa, conclui-se que o poder empregatício encontra limites jurídicos relevantes em relação ao conteúdo das postagens realizadas por empregados em redes sociais. Embora o empregador possua o direito de proteger sua atividade econômica, sua imagem e seus interesses legítimos, não lhe é permitido exercer controle irrestrito sobre a esfera privada do trabalhador. Da mesma forma, a liberdade de expressão do empregado não autoriza condutas que violem direitos de terceiros ou que causem prejuízos injustificados ao empregador.

Portanto, a presente pesquisa nos mostrou que a solução dos conflitos decorrentes do uso das redes sociais no contexto das relações de trabalho exige uma análise individualizada e pautada nos princípios constitucionais da proporcionalidade, da razoabilidade e da dignidade da pessoa humana. Esse conjunto de ideias apresentadas permite concluir que o equilíbrio entre os direitos fundamentais do empregado e os direitos do empregador constitui o principal caminho para a construção de relações de trabalho compatíveis com as exigências da sociedade digital contemporânea e com os valores consagrados pelo ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. Princípio da proporcionalidade e tutela da personalidade do trabalhador. **Direito e Justiça**, [S. l.], v. 2, n. especial, p. 319-332, 2015. DOI: 10.34632/direitojustica.2015.9943. Disponível em: <https://revistas.ucp.pt/index.php/direitojustica/article/view/9943>. Acesso em: 17 jun. 2026.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2012.

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de direito do trabalho**: introdução ao direito do trabalho, relação e contrato de emprego. Belo Horizonte: RTM, 2021. v. 1.

ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, direito do trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: análise de momentos de afirmação e de negação do direito fundamental ao trabalho digno. **Revista Jurídica Portucalense**, ano 8, n. 6, p. 43-87, 2022.

ALVES, Amauri Cesar; NOGUEIRA, Roberto Henrique Pôrto; FIGUEIREDO, Camila Pita. Entre a autonomia e a subordinação no trabalho docente mediado por algoritmos. **Revista Jurídica Portucalense**, ano 9, n. 2, p. 45-63, 2023.

BACCHI, Rodolpho César Aquilino. Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 181-192, jan./jun. 2023.

BALDISSERA, Wellington Antonio. Redes sociais e demissão por justa causa: um novo dilema do direito à privacidade. **Conhecimento Interativo**, São José dos Pinhais, PR, v. 13, n. 1, p. 301-317, jan./jul. 2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARTH, Bárbara Martinelli; BARTH, Leonardo; COSMO, Marciane. A utilização de redes sociais pelo empregado e as repercussões no contrato de trabalho. 2023. Disponível em: https://facisaba.edu.br/assets/revista/2_edicao/06.pdf. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Mandado de Segurança n.º 23.452/RJ**. Relator: Min. Celso de Mello. Tribunal Pleno. Julgado em: 16 set. 1999. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 12 maio 2000. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (18. Turma). **Recurso ordinário em rito sumaríssimo n.º 1000740-52.2021.5.02.0315**. Relatora: Susete Mendes Barbosa de Azevedo. São Paulo, 4 maio 2022. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000740-52.2021.5.02.0315>. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 1ª Seção de Dissídios Individuais. **Mandado de Segurança n.º 0020266-45.2018.5.04.0000**. Relator: Fabiano Holz Beserra. Julgado em: 14 maio 2018. Publicado em: 21 maio 2018. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/Y9pWkb>. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Terceira Turma. **Embargos de Declaração no processo n.º 0001220-55.2016.5.05.0342**. Relatora: Yara Ribeiro Dias Trindade. Julgado em: 4 fev. 2020. Publicado em: 10 fev. 2020. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/m7q7Kc>. Acesso em: 17 jun. 2026.

BRITO, Marcelo Palma de. O monitoramento de e-mails e redes sociais na relação de emprego à luz da LGPD. **Migalhas**, 30 abr. 2021. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/344720/o-monitoramento-de-e-mais-e-redes-sociais-em-emprego-a-luz-da-lgpd>. Acesso em: 17 jun. 2026.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista Direito à Desconexão**, ano IX, n. 89, jun. 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 77-92, jul./dez. 2020.

CRUZ, Jaíne Quele. Justiça manda marca de refrigerante indenizar ex-funcionário demitido após foto na festa do filho com bebida de marca rival em RO. **g1 Rondônia**, 13 jul. 2023. Acesso em: 17 jun. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. A eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho: o papel da negociação coletiva na implementação de ações afirmativas da dignidade do trabalhador. **Espaço Jurídico Journal of Law**, Joaçaba, v. 19, n. 1, p. 217-244, jan./abr. 2018.

GRAMINHO, Karoline; FERREIRA, Bárbara Silveira. Redes sociais: postagens de empregados podem levar à demissão por justa causa. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 95-110, 2022.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **A possibilidade de aplicação no Direito do Trabalho do princípio constitucional da proporcionalidade para efetivação dos direitos fundamentais**. 2014. 257 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

JURACK, Laura; MENEGUZZI, Nelci Lurdes Gayeski. A utilização da imagem do empregado pelo empregador na contemporaneidade digital: considerações e implicações ético-jurídicas.

Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre, v. 6, n. 10, p. 453-480, jan./dez. 2024.

LEGALE EDUCACIONAL. Justa causa nas redes sociais: fundamentos legais e limites no Direito do Trabalho. São Paulo: **Legale Educacional**, 5 out. 2025. Disponível em: <https://legale.com.br/blog/justa-causa-redes-sociais-fundamentos-legais-e-limites-no-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 3 jul. 2026.

MARANHÃO, Ney; BENEVIDES, Davi Barros; ALMEIDA, Marina Nogueira de. Empresa panóptica: poder diretivo do empregador e direitos fundamentais à privacidade e intimidade do empregado diante das novas formas de tecnologia. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, ano 21, n. 34, p. 167-190, jan./jun. 2017.

MARTINS, Natália Clarissa Salles. Os perfis em redes sociais como ativos intangíveis empresariais. **Migalhas**, 5 nov. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/443698/os-perfis-em-rede-sociais-como-ativos-intangiveis-empresariais>. Acesso em: 17 jun. 2026.

MENEZES, Priscila Cunha Lima de. Direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 1, n. 1, p. 60-72, dez. 2012.

MIZIARA, R.; HIRATA, C. M.; MISAILIDIS, M. G. L. M. Redes sociais e contrato de trabalho: equacionamento entre o direito fundamental à liberdade de expressão dos trabalhadores e o poder disciplinar do empregador. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 7, n. 2, p. 149-172, 2021.

MURARI, Marlon Marcelo. A subordinação como elemento da relação de emprego: conceito, distinções e fundamento jurídico. **Revista Linhas Jurídicas**, Votuporanga, v. 2, n. 2, p. 63-73, nov. 2010.

PISKE, Oriana. Proporcionalidade e razoabilidade: critérios de inteligência e aplicação do Direito. **Revista dos Juizados Especiais**, Brasília, v. 15, n. 31, p. 31-39, jul./dez. 2011.

RODRIGUES, Leo. Jornalista é demitida da Record e expõe constrangimento e machismo. **Metrópoles**, Brasília, 20 jul. 2021.

SACCHELLI, Roseana Cilião. A livre iniciativa e o princípio da função social nas atividades empresariais no contexto globalizado. **Revista da AJURIS**, Porto Alegre, v. 40, n. 129, p. 263-284, mar. 2013.

SILVA, Andressa de Bittencourt Siqueira da; STÜRMER, Gilberto. Livre expressão do empregado nas redes sociais online frente ao poder patronal: uma análise da exposição crítica em face do empregador. **E-Civitas**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, dez. 2019.

SILVESTRI, Thieme. O conflito entre o princípio da propriedade e da privacidade nas relações de emprego. **Consultor Jurídico — ConJur**, 14 nov. 2014. Disponível em: <https://juridicocerto.com/artigos/detalhe/thiemesilvestri/o-conflito-entre-o-principio-da-propriedade-e-da-privacidade-nas-relacoes-de-emprego/945>. Acesso em: 17 jun. 2026.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: direito das obrigações e responsabilidade civil**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025. v. 2.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilidade laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 3, p. 91-112, jul./set. 2009.

TOMAZ, Rodrigo Guilherme; RODRIGUES, Letícia Barbosa. O poder de fiscalização e a dignidade do empregado no ambiente de trabalho: limites do poder punitivo do empregador. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PROCESSO COLETIVO E CIDADANIA, 6., 2018, Ribeirão Preto. **Anais [...]**. Ribeirão Preto: UNAERP, 2018. p. 852-865.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO. Desembargador vê limite para liberdade de expressão no trabalho. Salvador: TRT da 5ª Região, [s.d.]. Acesso em: 17 jun. 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Empregado absolvido na esfera criminal não reverte justa causa na Justiça do Trabalho. Recife: TRT da 6ª Região, 4 jan. 2018. Acesso em: 17 jun. 2026.

TUDISCO, Paula Melina Firmiano; CAGGIANO, Polyana Lais Majewski. Lei geral de proteção de dados: o dever de sigilo do empregado e cautelas do empregador. **Küster Machado Advogados**, 25 out. 2023. Disponível em: <https://www.kustermachado.adv.br/lei-geral-de-protecao-de-dados-o-dever-de-sigilo-do-empregado-e-cauteladas-do-empregador/>. Acesso em: 17 jun. 2026.

.