

# AS INFLUÊNCIAS DAS REDES SOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO\*

## INFLUENCES OF SOCIAL NETWORKS ON LABOR LAW

QUEIROZ, Monique Mazon\*\*

SANCHES, Nathalia Paes\*\*\*

**Resumo:** O Direito do Trabalho, assim como todos os ramos da ciência jurídica, deve adequar-se às mudanças sociais, culturais e históricas ocorridas na sociedade. Assim sendo, as redes sociais, a forma como a coletividade as utiliza e a nova comunicação empregado-empregador são modernidades que o Direito do Trabalho deve acompanhar para solucionar as lides decorrentes de tais inovações, como o uso das mídias sociais para fins de contratação, a caracterização de horas extras quando utilizadas fora do expediente para realização de trabalho e o assédio moral nos veículos sociais, temas pertinentes e objetos do presente estudo.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Redes sociais. Horas extras. Assédio moral.

**Abstract:** Labor law, like all branches of legal science, must adapt to the social, cultural and historical changes that have taken place in society. Thus, social networks, the way in which the community uses them and the new employee-employer communication are modernities that Labor Law must follow to resolve the issues arising from such innovations,

---

\*Artigo selecionado na **Chamada para Publicação de Artigos** (*Call for papers*) referente ao Edital n. 1/2019, de 22.2.2019, da Secretaria-Geral da Presidência do TRT da 15ª Região, Campinas-SP.

\*\*Acadêmica do curso de Direito da Instituição Toledo de Ensino, Bauru-SP. Endereço eletrônico: moniquemazonq@gmail.com.

\*\*\*Acadêmica do curso de Direito da Instituição Toledo de Ensino, Bauru-SP. Endereço eletrônico: nathaliapsanches@gmail.com.

such as the use of social media for hiring purposes, the characterization of overtime when used outside working hours and bullying in social vehicles, relevant topics and objects of the present study.

**Keywords:** Labor law. Social networks. Overtime. Bullying.

## 1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, as tecnologias vêm cada vez mais fazendo parte do nosso dia a dia. Essa celerada evolução tecnológica faz com que a sociedade permaneça demasiadamente conectada, o que inevitavelmente ocorre também nas relações de trabalho. O avanço tecnológico possibilita que o trabalhador fique conectado com seu trabalho em tempo integral, podendo acessar *e-mails* corporativos, receber mensagens de forma instantânea, ligações de clientes e empregadores a qualquer momento do dia, principalmente fora de seu horário formal de trabalho, o que ameaça um dos direitos essenciais dos trabalhadores: a limitação de sua jornada de trabalho.

Concomitantemente às tecnologias surgiram as redes sociais, onde é possível tomar conhecimento da vida pessoal das pessoas em tempo real; **Twitter**, **Instagram**, **Facebook**, dificilmente se encontra alguém que não possua pelo menos uma dessas redes sociais atualmente. Devido a isso, é comum que em processos seletivos as redes sejam utilizadas para traçar um perfil pessoal do candidato de acordo com suas postagens, sendo critério de exclusão de candidatos.

Com toda essa exposição à qual as pessoas estão submetidas nas redes, surge também a amplificação do que chamamos de assédio moral, saindo da esfera do ambiente de trabalho e se estendendo também para o universo virtual.

Em conjunto com essas tecnologias que sobrevieram, surgiram novos obstáculos para o Direito do Trabalho, pois este regulamenta as relações interpessoais entre empregado e empregador, e com os artifícios tecnológicos, aparece a necessidade de regulamentação para a proteção do trabalhador, que é a parte mais frágil da relação empregatícia.

## 2 AS REDES SOCIAIS COMO CRITÉRIO DE ADMISSÃO EM EMPREGO

A grande mudança no Direito do Trabalho causada pela ascensão das redes sociais trouxe vários questionamentos, alguns, inclusive,

que a jurisprudência nada dispõe, haja vista sua tamanha atualidade. Uma das ocorrências frequentes é a questão do empregador acessar as mídias sociais do candidato submetido à vaga a fim de monitorar suas publicações e, assim, utilizá-las como critério de contratação.

Muito se discute acerca da constitucionalidade dessa conduta por parte do empregador, visto que estaria impedindo o empregado de se manifestar livremente, um direito que lhe foi permitido pela Constituição Federal; por outro lado, para os defensores, seria correto analisar o comportamento do empregado na tentativa de verificar sua compatibilidade com a empresa:

Desde a percepção da grande expansão na utilização das redes sociais, discutiu-se se seria possível que os empregadores fizessem buscas nelas para saber sobre a veracidade das informações apresentadas no currículo ou obter informações extras, que de certa forma dissessem algo sobre a personalidade e a índole do candidato, evidenciadas pela sua reputação *on-line*. (RIBEIRO, 2014).

Os tribunais superiores ainda não têm posicionamento acerca do assunto, mas em matérias similares já julgaram configurado o dano moral coletivo em razão do empregador verificar, para fins de contratação, os antecedentes criminais e o ingresso anterior na Justiça do Trabalho, e efetuar discriminações em face de gênero e raça.

Já se pronunciaram que, em razão da atividade desenvolvida ou do grau de fidúcia exigido, não é discriminatória a verificação de antecedentes criminais quando amparada em previsão legal. Não presentes tais circunstâncias autorizadoras, a exigência de certidão de antecedentes criminais dá ensejo a indenização por danos morais:

DIREITO DO TRABALHO. ADMISSÃO AO EMPREGO. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. ALEGAÇÃO DE DANO MORAL POR ATO DISCRIMINATÓRIO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Adequando-se a hipótese ao que foi decidido pelo IUJ 0013800-59.2013.5.13.0000, relativo às atividades em que o empregado tem acesso a dados pessoais de clientes, entende-se que é justificável lhe exigir a apresentação de certidão de antecedentes criminais para a sua contratação, não se configurando qualquer ato discriminatório. Recuso da reclamada a que se dá provimento (TRT-13, RO 0160200-21.2013.5.13.0007, data de julgamento 11.6.2014, 1ª Turma, data de publicação 27.6.2014).

Ora, o que se depreende do supramencionado posicionamento é que, dependendo da atividade desenvolvida, podem ser exigidas certas características do empregado; desse modo, verificar as redes sociais seria lícito desde que, no caso concreto, fique demonstrada a necessidade para tal, ou seja, como requisito essencial para o preenchimento do emprego, e que, não obstante, restrinja-se ao mínimo o direito fundamental de liberdade de expressão que detém o empregado.

É esse o raciocínio:

O que se deve levar em consideração é o direito de opinião em si, que sempre é preservado. Mas é possível no exercício abusivo desse direito, o que se relaciona com o modo e a forma como é manifestado, configurar-se um ato ilícito, o que dependerá da exata interpretação jurídica do fato. (NASCIMENTO, 2011, p. 765).

Ademais, várias situações previstas no art. 482 da CLT, nas quais cabe ao empregador dispensar por justa causa o empregado, podem ser verificadas nas redes sociais, quando antes da formação do contrato. Logo, se tais atitudes gerariam futura demissão, podem gerar antecipadas não contratações, visto que a partir do momento em que o empregado faz uso das mídias sociais, expressando suas opiniões, indivíduos podem não concordar, até mesmo o futuro empregador.

Através das redes sociais é possível detectar comportamentos que futuramente poderão tornar-se atos de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia, embriaguez, entre outros.

Elucida Alice Monteiro de Barros:

O contrato de trabalho gera direitos e obrigações não só de cunho patrimonial, mas também de caráter pessoal, em que se insere o aspecto ético, cujo dever de fidelidade é uma das manifestações. Esse dever é a conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do empregado, como também da harmonia que deverá existir na organização que ele integra. (BARROS, 2007, p. 604).

Portanto, diante dos fatos acima expostos, é possível de se constatar que compete ao magistrado, e ao tribunal em eventual recurso, observar o caso concreto e decidir segundo suas peculiaridades, visto que só assim será possível diferenciar uma discriminação excessiva em face da limitação da liberdade de expressão e de uma legítima apuração dos atributos do empregado.

### 3 A CARACTERIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS PELO USO DE REDES SOCIAIS FORA DO EXPEDIENTE

Nos dias atuais, as redes sociais possibilitam um contato rápido e fácil entre diversos indivíduos, influenciando também a forma de comunicação entre empregador e empregado, razão pela qual merece ser disciplinada pelo Direito do Trabalho.

Uma situação prática que surge em virtude de tal inovação é o empregador que conversa com o empregado por meio das redes sociais fora da jornada de trabalho, de tal forma a gerar a dúvida se configuraria ou não horas extras esse tempo despendido pelo empregado, cuja resposta a assunto relacionado ao trabalho viria de uma rede social fora do expediente:

Está cada vez mais difícil delimitar o espaço do trabalho, pela mistura crescente entre os elementos relacionados ao trabalho ou à vida profissional com os relacionados à vida íntima do empregado. (BELMONTE, 2004, p. 28).

A difícil solução desse impasse está no fato de não haver norma específica. Os magistrados têm aplicado o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, no qual se compara o trabalho realizado no estabelecimento do empregador com o executado em seu domicílio e o realizado à distância, desde que presentes os requisitos que caracterizem a relação de emprego.

Ou seja, é essencial para a caracterização de horas extras que o empregado esteja à disposição do empregador durante esse período, ciente de que poderá ser chamado pelo mesmo através das mídias sociais - é o chamado sobreaviso, no qual os tribunais vêm sustentando suas decisões:

HORAS EXTRAS. HORAS DE SOBREAVISO. USO DE CELULAR. CONFIGURAÇÃO. A possibilidade de o empregado ser chamado ao trabalho pelo celular enquanto estiver no período de descanso, por si só, não é motivo suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso, porquanto não há restrição à liberdade de locomoção. Adoção da Súmula n. 428 do TST. Entretanto, comprovado que o empregado figurava em escala de sobreaviso, aguardando a qualquer momento chamado, é devido o horário trabalhado e não registrado (TRT-4, RO 00005541020155040571, data de julgamento 16.11.2017, 11ª Turma).

RECURSO DE REVISTA. SOBREAVISO. HORAS EXTRAS. USO DO CELULAR/BIP. A condenação da parte em horas extras decorrentes do labor em regime de sobreaviso pressupõe a existência de provas de que o reclamante permanecia em sua residência aguardando ser convocado, nos termos da Súmula n. 428 desta Corte, segundo a qual: 'O uso de aparelho de intercomunicação, a exemplo de BIP, *pager* ou aparelho celular, pelo empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando, a qualquer momento, convocação para o serviço'. Recuso de revista conhecido e provido [...]. (TST, RR 190000-89.2007.5.09.0242, Relator Renato de Lacerda Paiva, data de julgamento 15.8.2012, 2ª Turma).

O sobreaviso também está disciplinado na Súmula n. 428 do TST, cujo conteúdo afirma que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa, por si só, não caracteriza o sobreaviso; é necessário, para tanto, que permaneça em regime de plantão ou equivalente, aguardando o chamado para o trabalho durante o período de descanso à distância e submetido ao controle do empregador por instrumentos telemáticos ou informatizados.

Além disso, discute-se sobre a possibilidade do empregado recusar-se a responder o empregador nas mídias sociais. É o entendimento de que, se não foi comunicado previamente, seja no momento da formulação do contrato ou até mesmo posteriormente, para ficar à disposição com seus aparelhos eletrônicos, não será obrigado a responder. Ou seja, a convenção firmada entre o empregado e o empregador deve ser observada, pois em muitos casos a disposição mesmo à distância é requisito do contrato de trabalho, o qual foi aderido pelo empregado.

Por fim, é imperioso observar o princípio da razoabilidade, ou seja, é necessário que o empregado realize alguma tarefa para a qual utilizou parte do seu tempo para caracterizar hora extra, e não meros minutos colocados à disposição.

Portanto, mais uma vez, vê-se necessária a análise do caso concreto, pois só atentando-se às especificidades da situação prática é possível saber se havia o combinado prévio entre ambos para o uso de redes sociais extraexpediente para fins de disposição para chamada ao trabalho. Outrossim, se o empregado realmente trabalhou fora da jornada de trabalho ou se constituiu mera consequência do trabalho, a qual todos os empregados encontram-se submetidos a enfrentar.

## 4 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO ATRAVÉS DE REDES SOCIAIS

Com o surgimento das redes sociais, as formas de comunicação e interações sociais ampliaram-se, e com elas, os abusos de sua utilização. Não resta dúvida de que o assédio moral existe no ambiente de trabalho. Sua maior incidência tem como vítimas o gênero feminino.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 42% dos brasileiros já sofreram algum tipo de assédio moral no trabalho, o que demonstra a grande incidência de tal acontecimento na vida dos trabalhadores.

O legislador preocupou-se, então, em disciplinar esse comportamento. Estipulou que o assédio moral dará ensejo, de acordo com o art. 483 da CLT, ao pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho por falta do empregador, com caráter sem justa causa, e ainda indenização a título de danos morais.

Mas, afinal, o que caracteriza assédio moral?

O assédio moral tem como característica a exposição do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras repetitivamente durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções, visando pressionar o empregado a pedir demissão. Ou seja, atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus empregados hierarquicamente inferiores.

Nesse sentido, a jurisprudência é pacífica:

ASSÉDIO MORAL. CONTRATO DE INAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT-17, RO 1315.2000.00.17.00.1, Ac. 2.276/2001, Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio, 20.8.2002).

Entretanto, a aparição das redes sociais no cotidiano da sociedade fez com que a limitação dada para a caracterização do assédio apenas durante a jornada de trabalho ganhasse uma interpretação extensiva, pois como já explanado no decorrer do presente trabalho, as redes sociais ampliaram o tempo de contato entre empregado e empregador, gerando até dificuldades para caracterização de horas extras.

Desta forma, é possível expandir a caracterização do assédio sofrido pelos empregados para as redes sociais. Interpretando a atual legislação pátria vigente e os fatos cotidianos, nossos tribunais estão decidindo pelo pagamento de danos morais pelas empresas, visto o assédio moral com a utilização de redes sociais e meios tecnológicos.

É o caso de uma loja de artigos esportivos de Itajaí (SC), que terá que pagar indenização de R\$ 13 mil a uma funcionária que comprovou ter sofrido assédio moral de seu gerente por meio do **WhatsApp**. Em mensagens compartilhadas diariamente com a equipe, o supervisor chamava a subordinada de “gorda”, “feia”, “b. mole” e “bigoduda”, além de fazer piadas com o seu corpo.

Apontou o Desembargador Relator Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira:

A autora foi exposta a frequentes e repetitivos atos atentatórios a sua dignidade, que lhe causaram danos psicológicos e tinham o objetivo de coagi-la a pedir demissão. (Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 1ª Câmara).

Os desembargadores da 1ª Câmara entenderam que os atos repetitivos do gerente acabaram criando um ambiente hostil e tornaram insustentável a permanência da funcionária na empresa.

Em outra decisão de tribunal, temos também a caracterização do dano moral no mesmo sentido. Senão vejamos:

DIREITO DO TRABALHO. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. Configurados dano, nexo causal e culpa, deve o empregado ser indenizado pelo abalo psicológico que sofreu em decorrência da conduta patronal. (TRT-1, RO 0010391-88.2014.5.01.0060, Relatora Dalva Amélia de Oliveira, data de julgamento 27.1.2016, 8ª Turma).

Neste caso, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ) condenou a empresa ao pagamento de R\$ 15 mil, a título de danos morais, a uma psicóloga que sofria assédio moral de superior hierárquico. A decisão levou em conta gravações de diálogos feitas pela vítima.



Ademais, não há muita jurisprudência a respeito do assunto, por tratar-se de um tema atual, e em decorrência disso, de difícil regulamentação. Entretanto, o Direito do Trabalho está apto a enfrentar os desafios da revolução digital, solucionando esses conflitos.

Bastando assim, em cada caso, a observância dos elementos caracterizadores do assédio moral, e caso encontrados, mesmo que por redes sociais, meio eletrônico e outras tecnologias, entenda-se por caracterizada esta nova forma de assédio moral: o assédio moral virtual.

## 5 CONCLUSÃO

É notável que a ascensão das redes sociais trouxe grandes mudanças ao Direito do Trabalho, e até mesmo aos usos e costumes. Devido a isto, surgem gradualmente situações nas quais o operador do Direito tem a dificuldade de solucionar no caso concreto, haja vista que muitas vezes não existem normas, jurisprudência e doutrinas acerca do tema.

Com o avanço social e o mundo cibernético, as relações de emprego foram cada vez mais se modificando, de acordo com o andar da sociedade. Tem-se, então, a utilização de redes sociais como forma de admissão; o uso das redes sociais cada vez mais crescente dentro e fora do expediente de trabalho, aproximando mais o empregado e o empregador, e novas formas de assédio por parte do empregador em decorrência desses novos meios, gerando com isso dissídios com caracteres diferenciados, necessitando de regulamentação.

Desta forma, o Direito do Trabalho é chamado a solucionar tais conflitos, e se sabe que o Direito do Trabalho e a Justiça Especializada estão preparados para enfrentar os desafios da revolução digital, devendo-se apenas analisar o caso concreto, atentando-se às situações práticas em cada caso.

Do mesmo modo, cada empresa deve utilizar-se da tecnologia como uma aliada, cuidando para não violar os direitos dos empregados, implantando políticas para utilização da rede e aditando os contratos de trabalho para que explicitem os direitos e deveres do empregado.

## REFERÊNCIAS

BALABAN, Alan. O assédio moral no ambiente de trabalho por meio das redes sociais. **Consullex**, Brasília, Ano XXX, n. 1481, 10 jun. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

RIBEIRO, Regis Rezende. **Redes sociais e repercussões no direito do trabalho**. 2014. 46f. Monografia (Graduação em Direito)-Faculdade de Direito, UniRV - Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2014.  
**Jusbrasil**, Salvador, 2014. Disponível em: <https://regisrezenderibeiro.jusbrasil.com.br/artigos/170752862/redes-sociais-e-repercussoes-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 29 mar. 2019.