



REDES SOCIAIS, PANDEMIA E INFLUÊNCIA NO DIREITO DO TRABALHO: UMA PERSPECTIVA A PARTIR DA VIGILÂNCIA LÍQUIDA

GISELLE LEITE FRANKLIN VON RANDOW¹, VANESSA ALBERGARIA DOS SANTOS², VILMARA PEREIRA MENDES³

¹ Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-MG), Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho (Uniderp/Anhaguera), Graduada em direito pela Universidade de Vila Velha (UVV). Advogada.

² Graduanda em direito pelo Centro Universitário UNIFACIG.

³ Graduanda em direito pelo Centro Universitário UNIFACIG.

RESUMO

Com o final do século XX e o advento do século XXI, surgem profundos avanços de cunho tecnológico, e nesse processo, está circunscrita a criação das redes sociais. À vista disso, o direito do trabalho, como ciência social aplicada, sofre influências do contexto em que se insere, recebendo, portanto, repercussões do surgimento e ampla utilização de tais redes. Para discutir esses efeitos, tem-se como ponto de partida a visão baumaniana, em que as relações de poder e vigilância evoluíram do tradicional panoptismo para um mundo pós-pan-ótico, no contexto da modernidade líquida. Na pós-modernidade, as redes sociais passam a figurar como um novo aparato de vigilância à disposição do empregador que pode ser exercida além dos limites do ambiente de trabalho. Face a isso, será analisado como tal novel modelo de vigilância pode ferir o direito de desconexão, a liberdade de expressão e a privacidade do trabalhador. Ainda sim, reflete-se como tal controle se intensifica perante a pandemia da Covid-19, em que, frente a densa adoção do teletrabalho, o poder diretivo passa a ser apropriar de diferentes sistemas informatizados de vigilância, além da própria autovigilância do empregado, abordada a partir do sinóptico de Bauman. Desse modo, o presente artigo objetiva analisar as repercussões das redes sociais sobre a relação trabalhista, especialmente quanto ao poder diretivo patronal e a potencialização dessa vigilância no contexto pandêmico. Para tal intento, analisar-se as concepções teóricas de Zygmund Bauman acerca da vigilância líquida, valendo-se de metodologia de cunho descritivo com abordagem qualitativa e utilização de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Pandemia do Covid-19; Poder diretivo do empregador; Redes Sociais; Vigilância líquida.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do desenvolvimento da ciência, diversos foram os estudos acerca das relações de poder e de como a vigilância estava ligada ao exercício dele. No decorrer dos



séculos, a vigilância assume diferentes características, acompanhando as mutações ocorridas no meio social, político e econômico.

Na conjuntura hodierna, a sociedade é marcada pela fluidez, assim, encontra-se numa fase "líquida" (BAUMAN, 2014). Frente a esse estado da sociedade pós-moderna, é necessário compreender a vigilância que corresponde a esse contexto, sendo, portanto, uma vigilância líquida. Assim, nesse modelo, “sempre em movimento, mas muitas vezes carecendo de certezas e de vínculos duráveis, os atuais cidadãos, trabalhadores, consumidores e viajantes também descobrem que seus movimentos são monitorados, acompanhados e observados” (BAUMAN, 2014, p. 4). Essa visão atualizada acerca da vigilância se estende ao direito do trabalho, tendo em vista o “poder” do empregador sobre o empregado.

Poder para Martinez (2020, p. 267), a palavra poder, analisada em seu sentido jurídico, designa “expressão de domínio, como capacidade de legitimamente submeter alguém a algo”. Tal poder é visível na relação de emprego, uma vez que a legislação trabalhista concede ao empregador a capacidade de gerir suas atividades, o que implica na possibilidade de expedição de comandos e de fiscalização de seus empregados. Sem embargos, sempre tendo em vista a limitação desse poder diretivo, face aos princípios constitucionais que protegem a parte fraca da relação trabalhista (em regra, o empregado).

Advém desse poder diretivo, a possibilidade do exercício da vigilância do empregador sobre seus subordinados. Assim, interpretando-se esse poder sob a ótica de uma sociedade com ampla utilização das redes sociais, vislumbra-se uma nova forma de controle patronal.

Dessa forma, o desenvolvimento da presente pesquisa visa identificar de que maneira as redes sociais são utilizadas como mecanismo de controle e vigilância pelo empregador. Analisar-se-á, os impasses surgidos dessa vigilância, frente a violações do direito de desconexão, de liberdade de expressão e de privacidade do empregado. Em especial, frente ao contexto da Pandemia da Covid-19, o estudo debruça-se sobre a autovigilância do empregado, abordando-se o sinóptico de Bauman. Para tanto, serão trazidas ao comento perspectivas doutrinárias e disposições legislativas pertinentes, bem como o exame de publicações acerca do tema.

Ao final, o desfecho deste estudo converge para trazer a compreensão acerca da interpretação de um novo mecanismo de vigilância exercida pelo empregador,



considerando todo contexto de evoluções tecnológicas da sociedade pós-moderna. Além de demonstrar o conflito existente entre o poder diretivo patronal e os direitos do empregador, principalmente o impasse que surge do exercício desse poder extra ambiente laboral.

2 BREVES REFLEXÕES ACERCA DO PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR: DO PANÓPTICO A VIGILÂNCIA LÍQUIDA

Para se pensar acerca do pós-pan-óptico e a vigilância líquida, é necessário entender as bases histórico-filosóficas que dão ensejo a discussão acerca de modelos de controle e poder, para isso, faz-se um resgate nas teorias e percepções desenvolvidas por Jeremy Bentham e Michel Foucault acerca do tema.

Ao longo da história, a ciência, especialmente a filosofia, refletiu acerca de vigilância e métodos de controle. Nesse sentido, no séc. XVIII, o filósofo jurista inglês Jeremy Bentham (1748-1832) pensou o controle social por meio de técnicas de vigilância a partir do projeto do Panóptico. Tal modelo propunha, no âmbito das casas de inspeção penitenciária, a construção de uma estrutura física circular em que os apartamentos dos prisioneiros ocupassem a circunferência e em que uma torre, alojamento do inspetor, situava-se no centro, possibilitando que todo espaço fosse inteiramente observável pelo inspetor que, contudo, não era visto (BENTHAM, 2008).

Desse modo, a condição dos prisioneiros, em que não sabiam em que momento estavam sendo observados ou não, gerava um sentimento de vigilância ininterrupta, fazendo com que os disciplinados se comportassem de maneira socialmente desejável a fim de que não fossem punidos. Assim, “tratava-se de um novo modelo de garantir o poder da mente sobre a mente, em um grau nunca demonstrado” (BENTHAM, 2008, p.17).

Dois séculos depois, o filósofo Michel Foucault (1926 - 1984), em seu livro *Vigiar e Punir: o nascimento da prisão* (1975), com título original “*Surveiller et Punir: Naissance de la prison*”, percebe esse modelo de controle desenvolvido por Bentham como uma tecnologia disciplinar. Na perspectiva foucaultiana, “a visibilidade é uma armadilha”(FOUCAULT, 1987, p. 166), de modo que o principal efeito do panóptico é induzir no recluso esse estado de permanente visibilidade, assegurando o funcionamento automático do poder (FOUCAULT, 1987).



Não obstante, tal modelo não se restringe ao âmbito do controle penal, mas pode ser utilizado em diversos setores sociais, tendo aplicação ampla. O supracitado filósofo entende que há uma generalização de sua aplicação no corpo social, há uma transformação histórica, que se dá ao longo do séc. XVII e XVIII com a extensão progressiva dos dispositivos de disciplina, caracterizando a sociedade disciplinar. Nesse sentido, explica o autor:

Pode-se então falar, em suma, da formação de uma sociedade disciplinar neste movimento que vai das disciplinas fechadas, espécie de “quarentena social”, até ao mecanismo indefinidamente generalizável do “panoptismo”. Não que a modernidade disciplinar do poder tenha substituído todas as outras; mas porque ela se infiltrou no meio das outras, desqualificando-as às vezes, mas servindo-lhes de intermediária, ligando-as entre si, prolongando-as, e principalmente permitindo conduzir os efeitos de poder até os elementos mais tênues e mais longínquos. Ela assegura uma distribuição infinitesimal das relações de poder (FOUCAULT, 1987, p. 178).

Avançando-se no decorrer temporal, o final do séc. XX e o advento do séc. XXI trouxeram grandes avanços de cunhos tecnológicos, citando-se entre eles o surgimento das tecnologias da informação e comunicação (TICs), o que repercute nas relações sociais e nas relações de poder. Em razão disso, reflete-se se os modelos teóricos tradicionais acerca da vigilância poderiam ser aplicados nas relações de poder hodierna.

O sociólogo e filósofo polonês Zygmunt Bauman (1925-2017) discute em seu livro “Vigilância líquida” (2013), através de um diálogo com David Lyon, uma nova leitura do panóptico. Para ele, o mundo de hoje é pós-pan-ótico, de modo que tal compreensão diz muito sobre a forma de entender a vigilância e o controle na contemporaneidade. O contexto dessa vigilância é a modernidade líquida, categoria de consagrada no pensamento de Bauman (FERREIRA, 2016), assim, o fundo teórico dessa maneira de vigilância é a fluidez. David Lyon (2014, p. 07), ao realizar a introdução da supracitada obra, conceitua que:

Vigilância líquida é menos uma forma completa de especificar a vigilância e mais uma orientação, um modo de situar as mudanças nessa área na modernidade fluida e perturbadora da atualidade [...] A vigilância se espalha de formas até então inimagináveis, reagindo à liquidez e reproduzindo-a.

A vigilância líquida demonstra que a estrutura de controle não é mais restrita a uma arquitetura física e ao confinamento, com limites territoriais. Na verdade, há, no século XXI, uma nova forma de vigilância e controle que se apoia nas bases tecnológicas, de modo que “o poder se move à velocidade dos sinais eletrônicos na fluidez da modernidade líquida” (BAUMAN, 2014, p. 13).



Nessa perspectiva, o panoptismo estaria presente no contexto da modernidade dura em contraponto à modernidade líquida (FERREIRA, 2016). O panóptico clássico, restringiria-se a uma aplicação às minorias, aos excluídos, assim explica o autor:

Tal como eu vejo, o pan-óptico está vivo e bem de saúde, na verdade, armado de músculos (eletronicamente reforçados, “ciborguizados”) tão poderosos que Bentham, ou mesmo Foucault, não conseguiria nem tentaria imaginá-lo; mas ele claramente deixou de ser o padrão ou a estratégia universal de dominação na qual esses dois autores acreditavam em suas respectivas épocas; nem continua a ser o padrão ou a estratégia mais comumente praticados. O pan-óptico foi tirado de seu lugar e confinado às partes “não administráveis” da sociedade, como prisões, campos de confinamento, clínicas psiquiátricas e outras “instituições totais”, no sentido criado por Goffman [...]. Em outras palavras, as práticas de tipo pan-óptico estão limitadas a locais destinados a seres humanos categorizados na coluna dos débitos, declarados inúteis, plena e totalmente “excluídos” – e onde a incapacitação dos corpos, mais que seu aproveitamento para o trabalho útil, é o único propósito por trás da lógica do assentamento (BAUMAN, 2014, p. 42).

No âmbito das discussões acerca da vigilância da contemporaneidade, Bauman (2014) aborda acerca do sinóptico. Esse conceito foi cunhado por Thomas Mathiesen (1997) e demonstraria um princípio inverso ao panoptismo, pois enquanto no panóptico “poucos vigiam muitos”, no sinóptico, “muitos vigiam poucos”.

Tal conceito pode ser vislumbrado perante a difusão dos meios de comunicação, pois nesse ambiente há uma série de espectadores (muitos) que assistem o conteúdo publicado e divulgado por líderes e celebridades (poucos). No entanto, atualmente, devido a ampla utilização das redes sociais, os indivíduos são vigiados através de uma autoexposição, sendo possível tal vigilância de dar inclusive pelos empregadores face a seus subordinados, o que gera uma forma de controle extra ambiente laboral.

Acerca do sinóptico, Bauman (1999) ainda assevera que pode ser global, haja vista que não há limitações geográficas para esse controle, dada a utilização de tecnologias que permitem que seja feito em grande escala e à distância.

O Panóptico, mesmo quando sua aplicação era universal e quando as instituições que seguiam os seus princípios abrangiam o grosso da população, era, por sua natureza, um estabelecimento local: tanto a condição como os efeitos da instituição panóptica consistiam na *imobilização* dos seus súditos — a vigilância estava lá para barrar a fuga ou pelo menos para impedir movimentos autônomos, contingentes e erráticos. O Sinóptico é, por sua natureza, global; o ato de vigiar desprende os vigilantes de sua localidade, transporta-os pelo menos espiritualmente ao ciberespaço, no qual não mais importa a distância, ainda que fisicamente permaneçam no lugar (BAUMAN, 1999, p.60)



Noutro giro, sob a perspectiva baumaniana acerca da leitura do sinóptico, ainda é possível destacar que, atualmente, os encargos para se manter em disciplina são transferidos ao empregado, trata-se de um panoptismo pessoal. Bauman (2014) realiza uma comparação com o caramujo, demonstrando uma subjetivação do panoptismo, de modo que uma tarefa do tipo “faça você mesmo” é atribuída aos subordinados, “em suma, tal como os caramujos transportam suas casas, os empregados do admirável novo mundo líquido moderno precisam crescer e transportar sobre os próprios corpos seus panópticos pessoais” (BAUMAN, 2014, p. 44).

Dessa maneira, refletindo-se acerca dessas concepções no âmbito do trabalho, constata-se a existência de uma nova forma de vigilância exercida pelo empregador sob seu subordinado, especialmente frente às redes sociais, conforme será pormenorizado a seguir.

3 REDES SOCIAIS, PODER DIRETIVO E A VIGILÂNCIA DO EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz expressamente o conceito de empregador, sendo que conforme seu artigo 2º, *in verbis*,

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equipara-se a empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943, *online*).

Decorre de tal fundamento legal o princípio da alteridade, que determina que os riscos da atividade devem ser assumidos pelo empregador, não podendo ser transferidos ao empregado. Em contrapartida a tal ônus, o empregador possui o poder de direção, também denominado poder hierárquico ou de comando, no sentido de admitir, assalar e dirigir, coordenando os rumos da atividade econômica. Para Luciano Martinez (2020), o poder diretivo patronal representa uma prerrogativa dada ao empregador que, objetivando-se alcançar os propósitos do empreendimento, pode exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados, organizando a atuação de seus subordinados.

Tal poder diretivo se manifesta de três formas, a saber: poder de organização, de controle e disciplinar. O poder de organização é consubstanciado na faculdade do



empregador expedir comandos determinado a forma que as atividades serão realizadas, assim, poderá formular regulamentos e normas, determinando os padrões de conduta no ambiente laboral. De outro turno, o poder de controle consiste na possibilidade que dispõe o empregador de fiscalizar a atividade de seus empregados. Por fim, o poder disciplinar possibilita ao empregador aplicar penalidades diante de atos de insubordinação (MARTINEZ, 2020).

Conforme entendem Regina Linden Ruaro e Eugênio Hainzenreder Junior (2015), no contexto final do século XX, ocorrem profundas mudanças nas relações de emprego. Neste cenário marcado por avanços tecnológicos, há uma novel forma de controle patronal. Em seguimento, surgem conflitos que envolvem os direitos da personalidade do empregado, entre eles a privacidade.

Assim, advém dessa conjuntura a popularização da internet, e com ela, as redes sociais configuram-se como um aparato desse novo controle patronal à disposição do empregador. Desse modo, as organizações passaram a utilizar desses espaços virtuais, integrando um dos aspectos do atual exercício da vigilância, que pode se dar de diferentes formas.

A priori, falando-se acerca da vigilância no âmbito da pré-contratação, tornou-se comum a verificação das postagens dos candidatos como aparato de seleção. Averiguando a vida pessoal do indivíduo e prevendo se esse seria adequado para vaga oferecida, fazendo com que muitos candidatos sejam descartados por postagens nos veículos de comunicação exteriores à vida profissional.

Destarte, essa conduta de “vasculhar” o histórico de postagens e conteúdos divulgados pelos candidatos, por vezes, pode acarretar em discriminações. Ocorre, por exemplo, quando a negativa de vagas se apoia em conteúdos divulgados pelo candidato nas redes sociais, que levam o empresário contratante a um juízo prévio acerca das características do candidato, as quais podem ser objeto de preconceitos do empregador, como raça, religião, etnia, deficiências, condição de gravidez, entre outras.

Em que pese a existência de vedações no plano constitucional e infraconstitucional acerca de tratamento discriminatório perante a seleção profissional, no âmbito das redes sociais, essa proteção encontra óbices em sua efetivação. Pois existem obstáculos para conceber a carga probatória necessária para comprovação dos acessos aos perfis dos candidatos e a discriminação adivinda disso, uma vez que não há



controle de quem acessa os perfis dos usuários. Tal fato constitui um dos motivos que justificam a ausência de jurisprudência consolidada acerca da constitucionalidade desse recolhimento de informações *online* acerca do candidato (NASCIMENTO; SILVA, 2015).

Discute-se se seria lícito tais acessos pelo empregador no perfil do candidato para fins de seleção. Embora não haja consolidado posicionamento da jurisprudência pátria acerca da temática, há julgados similares ao se pensar acerca da legitimidade do empregador exigir certidão de antecedentes criminais para o ingresso na vaga (QUEIROZ, SANCHES, 2019).

Quanto a essa postura, só é justificável se a natureza do ofício ou o grau de fidúcia o exigir, de modo que o pedido infundado poderá caracterizar assédio moral passível de indenização, conforme já consolidado entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1 . **Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido.** 2 . A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. 3 . **A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra , caracteriza dano moral in re ipsa , passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido"** (IRR-RR-243000-58.2013.5.13.0023, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 22/09/2017) (grifo nosso).

Respalhando-se em tal posicionamento, Queiroz e Sanches (2019, p. 274) defendem a aplicação de raciocínio semelhante à questão das redes sociais como forma de seleção. Dessa maneira, afirmam 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 ato”.



Entretanto, em grande medida, tais acessos às redes sociais dos candidatos por parte da empresa contratante se dão com o intuito de controle e de vigilância. Nesse sentido, Nascimento e Silva (2015, p. 12) asseveram acerca da legitimidade de tais acessos,

Alguém poderia rebater que as empresas possuem essa prerrogativa, visto que muitos candidatos também acessam os perfis das corporações a fim de obter informações sobre benefícios, rendimentos, etc. Seria, portanto, uma espécie de “Lei de Talião”, errado. Os candidatos, quando acessam os perfis das empresas estão amparados pelo princípio da dignidade da pessoa humana, dessa forma eles buscam saber se os empregos proporcionarão condições mínimas de prover o sustento de suas famílias. [...] Já as empresas, ao efetuarem tal pesquisa, possuem, na maioria das vezes o interesse em dominar a vida de seus futuros colaboradores, minimizar faltas e afastamentos, verificar se estão dispostos a cargas horárias extenuantes, ou seja, transformá-los em operários bem obedientes. Contudo, quando não encontram este cenário, podem excluir tais trabalhadores na fonte.

Ainda sim, na perspectiva de Campello et al. (2020), esse juízo prévio do empresário contratante sobre quem “serve para trabalhar”, baseado apenas no que o candidato opina nas redes sociais, pode significar um processo impiedoso de descarte humano, onde só permanece aquele que é facilmente manipulado.

Sob outra perspectiva, a vigilância também pode se dar após a contratação. Estabelecido o contrato de trabalho, o empregador possui sobre seus subordinados, conforme já supramencionado, o poder diretivo, podendo fiscalizar a atuação deles. Contudo, tal controle, a partir das redes sociais, pode ultrapassar os limites da empresa e interferir na esfera privada do trabalhador.

Tendo o empregador acesso às redes sociais, poderá verificar como seu subordinado está gozando das férias, se frequenta sindicatos, se realiza consumo excessivo de álcool, se age conforme a conduta ética da empresa. Essa vigilância no plano online representa um exercício do poder diretivo patronal além dos limites territoriais da empresa, revelando-se um verdadeiro mecanismo de controle à disposição do empregador.

Nos tribunais são várias as situações em que essa vigilância é exercida em vantagem do empregador. Assim, exemplificadamente, o Tribunal Regional da 2ª Região entendeu válida a rescisão por justa causa de uma obreira que, após ter apresentado atestado médico de conjuntivite, publicou fotos em sua rede social demonstrando que estava na praia no referido período, expondo o acórdão que:



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

A reclamada apresentou atestado médico na data de 30/12/2014, relativamente à conjuntivite, e no mesmo dia [...] estava planejando viagem à praia do litoral paulista e logo após, na data de 04.01, publicou foto dessa viagem à praia, data que faltou injustificadamente ao trabalho. [...] Entendo que não é possível tratar o comportamento da autora com menos rigor, estando escorreita a decisão de origem no sentido de que as informações e fotos postadas em perfis de rede social são de acesso universal e que restou comprovado que a reclamante estava em plena condição de saúde no período do atestado médico. Sendo assim, entendo que o fato praticado merece a aplicação de penalidade máxima (TRT-2-RO: 00008916120155020051 SP, Relator: MAURO SCHIAVI, 5ª TURMA, data de publicação: 20/06/2016).

Contudo, tal vigilância poderá acarretar diversas violações na seara dos direitos do empregado, sendo possível falar acerca de direito à desconexão, liberdade de expressão e privacidade.

Em relação ao direito de desconexão, Campello et al. (2020) advertem que essa vigilância do empregador por meio das redes sociais influi na postura do empregado, uma vez que este com receio de que suas postagens sejam vistas por seus superiores, passa a se limitar a divulgação de conteúdos que julga coerente com os ideais da empresa, cerceando seu direito de se manifestar livremente. Logo, nessa tentativa de adequação e autocontrole para não se expor contrariamente ao que seria bem visto pelo empregador, o empregado passa a estar conectado à empresa mesmo após o término da jornada de trabalho, violando seu direito à desconexão.

Apesar de o convívio entre os muros da empresa sempre ter ensejado certo tipo de cautela dos empregados ao proferirem suas opiniões mais sinceras diante do empregador, a verdade é que a questão ganhou um alcance completamente novo com o advento das redes sociais, já que agora o empregado leva esse receio consigo o tempo inteiro e em qualquer lugar, estando ele no trabalho, em casa ou no *shopping*, haja vista o quase que incontornável poder atrativo das redes sociais (CAMPELLO et al., 2020, p.87).

Dessa perspectiva de autocontrole do empregado é possível constatar um nítido liame com a percepção de Bauman acerca do sinóptico. Conforme já mencionado, panoptimo clássico já não é tão aplicável à maioria dos indivíduos, pois eles passaram a carregar consigo seus pan-óticos pessoais, tal como os caramujos transportam sua casa (BAUMAN, 2014). Assim, os encargos transferidos ao empregado acerca da autolimitação de exposição nas redes sociais em face do temor da vigilância do empregador, representa uma das implicações dessa vigilância líquida sobre a relação trabalhista no contexto das redes sociais.



No que tange à liberdade de expressão e a privacidade, verifica-se que há condutas dos empregados nas redes sociais que se relacionam a empresa e as que dizem respeito apenas à sua esfera privada.

A partir da primeira hipótese, o juiz Geraldo Magela Melo (2018) entende que o empregador pode orientar seus subordinados acerca da conduta nas redes sociais, face o parâmetro ético da empresa, mas a limitação não é absoluta, pois é necessário observar a liberdade de expressão dos empregados. Frente a isso, o referido juiz entende que o trabalhador poderá utilizar as redes sociais para reivindicar melhores condições de trabalho.

Diferentemente, se o empregado utilizar-se das redes para realizar comentários desrespeitosos à empresa, poderá sofrer punições, pois há previsão legal que veda essa conduta. A CLT (BRASIL, 1943) estabelece em seu artigo 482 a justa causa como hipótese de penalidade grave que põe fim ao contrato de trabalho. A alínea “k” do citado artigo prevê a seguinte conduta como hipótese de justa causa: “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, *online*).

Frente a tal previsão legal, o empregador que se utilizar das redes sociais para caluniar a empresa, poderá sofrer justa causa, desse modo, a vigilância exercida pelo empregador para verificar tal conduta, terá sido legítima. Assim, a referida conduta ensejadora de justa causa não tem como escudo a alegação da liberdade de expressão. Nesse sentido, o TRT-3 decidiu acerca da manutenção da justa causa de empregado que postou comentários ofensivos no facebook da empresa, dispondo o acórdão que,

o Autor não se conforma com a justa causa que lhe foi aplicada. Diz que sempre teve bom comportamento e que a página de "Facebook" é utilizada de maneira informal. Pugna pela reversão da penalidade e pela condenação da Ré ao pagamento das verbas rescisórias inerentes à dispensa imotivada [...]. No caso dos autos, o Autor, em página de rede social (Facebook) da Ré na Internet, postou declarações ofensivas à empresa, referindo-se a então empregadora como "lixo" e "Cnh engana troxa", comentários, ainda, seguidos de gestos obscenos [...] O ato praticado demonstra a violação ao respeito mútuo que deve permear o vínculo de emprego, revela prática voltada a lesar, abalar a dignidade e a reputação empresária. [...] Com efeito, o fato cometido pelo Autor torna impraticável a continuidade do vínculo de emprego, com a quebra definitiva da fidúcia, não sendo necessária a gradação da pena, já que é justificativa suficiente para a aplicação da justa causa. (Pje: RO-0011104-59.2015.5.03.0032, Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relatora Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta, DEJT 28/03/2017)



Em outra análise, refletindo-se sobre a conduta *online* do empregado que diz respeito apenas à sua vida particular, postagens que dizem respeito à vida privada do subordinado não devem ser objeto de vigilância e controle de seu superior, pois aquele possui o direito de privacidade e este não tem ingerência na esfera privada do trabalhador.

Conforme a Constituição Federal/1988, em seu artigo 5º, X (BRASIL, 1998, online), são invioláveis a intimidade e a vida privada. Ruaro e Junior (2015) asseveram que, tendo em vista o caráter de direito da personalidade, inseparável de seu titular, esses direitos também são extensíveis na relação de emprego.

Dessa maneira, a vigilância e controle exercido pelo empregador sobre o empregado no âmbito das redes sociais, poderá violar o direito fundamental deste, representando uma invasão na vida privada do empregado, sendo necessária uma compatibilização entre o poder diretivo do empregador com os direitos fundamentais do empregado, tendo em vista os parâmetros de um Estado Democrático de Direito.

Não obstante, esse impasse de vigilância exercida pelo empregador e a autovigilância efetuada pelo empregado foi potencializado em um contexto pandêmico, sendo necessária uma análise detalhada dessas implicações no direito do trabalho.

4 VIGILÂNCIA E CONTROLE EM UM CENÁRIO PANDÊMICO

Em 30 de janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou Emergência de Saúde Pública, posteriormente, em 11 de março de 2020 a OMS decretou a pandemia (OPAS, s.d.). O Brasil declarou, em 03 de fevereiro de 2020, Emergência de Saúde Pública de importância nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus (BRASIL, 2020).

A partir disso, a pandemia impactou as relações humanas em diversos aspectos, dentre eles, o trabalho. Muitas medidas para contenção do vírus foram adotadas, prezando-se pelo distanciamento social. Por essa razão, tornou-se necessário as empresas adotarem o sistema do teletrabalho (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). As relações trabalhistas passaram a ser praticadas via Home-Office (trabalho em casa), o que modificou, principalmente, a forma de vigilância do empregador sob o empregado.

Inicialmente, analisando-se acerca dessa adoção do regime do trabalho à distância, é salutar mencionar que a Lei nº 13.467 de 2017 acrescentou o capítulo II-A na CLT, dispondo acerca do teletrabalho. Assim, o artigo 75-B da CLT, prevê que:



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo (BRASIL, 1943, *online*).

A referida lei dispõe, no artigo 75-C, §1º, que a alteração do regime do trabalho presencial para o teletrabalho pode ser realizada, mediante mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Contudo, no contexto pandêmico, com o advento da medida provisória 927/2020, essa disposição foi flexibilizada, pois foi possibilitado ao empregador realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho de maneira unilateral, conforme dispõe o artigo 4º, caput da MP, *in verbis*:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020, *online*).

Dessa maneira, o teletrabalho foi adotado pelas empresas a fim da conciliação da prestação de serviços com a necessidade de isolamento social. Contudo, a adoção dessa modalidade de trabalho não significa menor poder diretivo do empregador, que agora passa a ser exercido por meios eletrônicos e informatizados. A esse respeito, a lei n. 12.551/2011, modificando o artigo 6º da CLT, dispôs que:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. **Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio** (BRASIL, 2011, *online*) (grifos nossos).

Perante a pandemia do novo coronavírus (Covid-19) e, consequentemente, a ampla utilização do teletrabalho, o poder diretivo do empregador passou a se apoiar em aparatos tecnológicos, possibilitando uma integração em tempo real e mitigando as barreiras físicas. O blog Runrun.it (2020) ao analisar as técnicas de controle e acompanhamento no home office, traz em pauta uma pesquisa realizada pela Gartner com 239 empresas, revelando que mais de 50% delas estão utilizando alguma forma não



tradicional de monitoramento e coleta de dados dos colaboradores. Assim, são citadas entre essas novas técnicas de controle:

o monitoramento de telas, tracking de uso do teclado, monitoramento via Zoom que em momentos de compartilhamento de tela avisa ao host da reunião de alguém não está visualizando em tela cheia e ferramentas de chat que disponibilizam o histórico de conversas e, até mesmo, o uso de biometria (RUNRUN.IT, s.d., *online*).

De outro turno, além dessa vigilância e controle exercido pelo empregador através de aparatos digitais, especialmente, frente ao home office, no contexto pandêmico, é possível vislumbrar mais claramente a autovigilância do empregado, vigilância essa que já abordada anteriormente.

Para Bauman (2014), na moderna sociedade líquida, os subordinados carregam consigo seus pan-ópticos pessoais, assim o desempenho na empresa foi transferido pelos gerentes para os ombros dos executantes individuais, de forma que “o propósito é aproveitar o total da personalidade subalterna e todo seu tempo de vigília para as finalidades da empresa” (BAUMAN, 2014, p.44). Dessa maneira, o autor explica que a vigilância por parte do empregador seria até mesmo redundante, uma vez que os próprios empregados já a fazem:

A servidão, com a vigilância do desempenho 24 horas por dia, sete dias por semana, está se tornando plena e verdadeiramente, para os subordinados, uma tarefa do tipo “faça você mesmo”[...] Aos empregados e a todas as outras variedades de subordinados foi atribuída a responsabilidade plena e incondicional de mantê-los em bom estado e garantir seu funcionamento ininterrupto (deixar seu celular ou iPhone em casa para dar um passeio, suspendendo a condição de permanentemente à disposição de um superior, é um caso de falha grave). Tentados pelo encanto dos mercados de consumo e assustados com a possibilidade de que a nova liberdade em relação aos chefes se desvaneca, juntamente com as ofertas de emprego, os subordinados estão tão preparados para o papel de autovigilantes que se tornam redundantes em relação às torres de vigilância do esquema de Bentham e Foucault. (BAUMAN, 2014, p.44)

Perante essas perspectivas, fala-se também em sinóptico, pois para Bauman (2014), o sinóptico é uma espécie de pan-óptico “faça você mesmo”. Frente a esse conceito, espera-se do empregado essa autodisciplina, substituindo o projeto clássico de disciplina estruturado pelo pan-óptico, assim, explica o autor que:

Se o sinóptico substitui o pan-óptico, não há necessidade de construir grandes muralhas e erigir torres de vigilância para manter os internos do lado de dentro,



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

ao mesmo tempo contratando um número incalculável de supervisores para garantir que eles sigam a rotina prescrita; com o custo adicional de aplacar o ódio latente e a falta de disposição para cooperar que a rotina monótona em geral alimenta; assim como de precisar fazer um esforço contínuo para matar no nascedouro a ameaça de uma rebelião contra a indignidade da servidão. Agora, espera-se que os objetos de preocupação disciplinares dos gerentes se autodisciplinem e arquem com os custos materiais e psíquicos da produção da disciplina. Espera-se que eles mesmos ergam as muralhas e permaneçam lá dentro por vontade própria (BAUMAN, 2014, p.52-53)

Aplicando tal raciocínio ao contexto pandêmico e a crescente utilização do teletrabalho, verifica-se que essa autovigilância pode influenciar na aceitação do empregado a extensão de seu horário de trabalho, ficando o empregado mais tempo, senão todo, atento e à disposição de seu empregador, prolongando-se a vigilância deste sobre aquele.

Nesse aspecto, face ao trabalho em domicílio, percebe-se que quando o ambiente corporativo e o pessoal se misturam, há dificuldade do empregado se desconectar da prestação de serviços, tal como foi evidenciado em um estudo sobre o teletrabalho, em que um obreiro da empresa Shell Brasil afirma que:

(..) o mais negativo é que eu trabalho mais. Eu acho que não me desligo do trabalho, estou sempre trabalhando. Parece que a Shell está dentro da minha casa (...) que, a qualquer momento, eu posso ser acionada. (...) A barreira entre a minha casa e o trabalho não existe mais, ficou muito tênue. (BARROS; SILVA, 2010, *online*).

Além desses aspectos, muitos outros efeitos adversos da pandemia intensificaram a autovigilância do empregado, entre eles, o desemprego. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), com a pandemia, 20 estados têm a taxa média de desemprego recorde em 2020. Ainda segundo o instituto, a população ocupada reduziu 7,3 milhões de pessoas no país, no intervalo de um ano, constatando-se que menos da metade da população com idade de trabalhar possuía ocupação, sendo o nível de ocupação em 2020 de 49,4%. Dessa forma, devido a essa taxa de desemprego, além da crise econômica e de saúde pública, os trabalhadores temem por seus postos de trabalho, em razão disso, empenham-se para demonstrar a seus superiores a sua validade na empresa, exercendo uma autovigilância a fim de permanecer no ofício.

Por outro lado, pelo mesmo motivo (desemprego) o trabalhador permite certos controles abusivos do empregador. Acerca disso, Campello et al.(2020, p.88), afirma que “o empregado, nesse panorama, deixa de se insurgir contra os abusos e não toma qualquer



medida contra os excessos do poder diretivo patronal tanto pelo medo do desemprego quanto pelo atual estágio de indolência social”.

Pelo exposto, em um contexto pandêmico, o poder diretivo do empregador pode ser intensificado frente aos novos aparatos digitais de vigilância, somando-se a isso a autovigilância do empregador que também se potencializa devido às pressões externas que o fazem temer o desemprego.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Concluindo essa pesquisa, é fundamental ter por conhecimento basilar que o empregado possui diversas garantias fundamentais na relação de emprego, não sendo lícito os riscos da atividade serem atribuídos a ele. Conquanto haja diversas garantias para esse sujeito da relação empregatícia, o empregador também possui prerrogativas estabelecidas por lei, entre elas, o poder diretivo, no qual se pode vislumbrar o exercício da vigilância. No entanto, o modelo de controle e vigilância sofre alterações em sua forma ao longo dos séculos, sendo um aspecto estudado por diversos filósofos e sociólogos. Entende-se que deve-se interpretar a vigilância conforme a estrutura de sua época.

Buscou-se demonstrar, em observância a tais vicissitudes, como, perante o caráter tecnológico deste século, a vigilância tornou-se líquida, tendo como marco teórico Zygmunt Bauman. O fato é que o poder diretivo do empregador também sofreu alterações na pós-modernidade, assim, em conformidade ao mundo pós-pan-ótico, o empregador passou a ter a sua disposição diversos aparatos digitais para o exercício da vigilância, sendo evidenciado que entre tais meios, estão as redes sociais. Destarte, sob uma análise ampla, diversos efeitos advêm desse novel modelo de controle, podendo se configurar um controle além dos muros da empresa, uma violação ao direito de desconexão, de liberdade de expressão do empregado.

Abordou-se também de como a pandemia, especialmente frente ao teletrabalho e ao desemprego, proporcionou uma visualização clara acerca da autovigilância do empregado, trazendo em pauta, as ligações dessa vigilância com o sinóptico de Bauman.

Todos esses aspectos, ora discutidos, conduzem a reflexão da necessidade de compatibilização do poder diretivo do empregador, exercido em um contexto de



vigilância líquida, com os direitos fundamentais do empregado, em observância a todos valores fundamentais prestigiados pelo Estado Democrático de Direito.

6 REFERÊNCIAS

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil. **Cad. EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 8, n.1, p. 72-91, Mar. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v8n1/a05v8n1.pdf>. Acesso em: 12 maio. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar. 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **Vigilância líquida: Diálogos com David Lyon**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2014.

BENTHAM, Jeremy. **O Panóptico**. Organização de Tomaz Tadeu; traduções de Guacira Lopes Louro, M. D. Magno, Tomaz Tadeu. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/81000/mod_resource/content/1/TC%20O%20pan%20c3%b3ptico.pdf. Acesso em: 28 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 mai.2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5. 452**. Promulgada em 1 de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 mai.2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551/2011**. Promulgada em 15 de dezembro de 2011. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12551.htm .Acesso em: 12 mai.2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936/2020**. Promulgada em 22 de março de 2020. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm .Acesso em: 12 mai.2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. **Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus**. Brasília: MS, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-188-de-3-de-fevereiro-de-2020-241408388>. Acesso em: 10 mai. 2021.



CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais. Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 9, n. 89, p. 83-98, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/159053#:~:text=%5Bpor%5D%20Mais%20do%20que%20uma,da%20pr%C3%B3pria%20mente%20do%20trabalhador>. Acesso em: 09 mai. 2021.

FERREIRA, R. L. A. DOS. S. VIGILÂNCIA LÍQUIDA: VARIAÇÕES SOBRE O PANOPTISMO. **Sapere Aude**, v. 6, n. 12, p. 894-902, 5 jan, 2016. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/11261>. Acesso em: 29 abr. 2021.

FIRMINO, Juliana. **Controle vs. acompanhamento**: o que é melhor para o home office? Runrun.it blog, s.d. Disponível em: <https://blog.runrun.it/como-controlar-trabalho-home-office/#:~:text=A%20coleta%20de%20d>. Acesso em: 12 mai. 2021.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da Prisão. Tradução de Raquel Ramallete. 20. ed. Petrópolis. Vozes. 1987.

IBGE. **Com a pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020**. Estatísticas sociais: Alexandre Barros. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>. Acesso em: 12 mai. 2021.

LOSEKANN, R. G. C. B.; MOURÃO, H. C. DESAFIOS DO TELETRABALHO NA PANDEMIA COVID-19: QUANDO O HOME VIRA OFFICE. **Caderno de Administração**, v.28, p. 71-75, Maringá 2020. Disponível em: <https://doaj.org/article/1a3083dd7a54492e808001cb492ebf90>. Acesso em: 11 mai. 2021. MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MELO, G. M. **A RECONFIGURAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO A PARTIR DAS REDES SOCIAIS DIGITAIS**. São Paulo: Ltr, 2018.

NASCIMENTO, V. R. DO.; SILVA, B. M. DA. Acesso às redes sociais como critério de admissão: uma análise sob a perspectiva constitucional, em defesa do direito fundamental dos trabalhadores. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3, Santa Maria 2015. **Anais eletrônicos Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. Disponível em: <http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-2.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2021.

ORGANIZAÇÃO PAN AMERICANA DE SAÚDE. **Histórico da pandemia de Covid-19**. s.d.. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>. Acesso em: 10 mai. 2021.



16ª Noite Acadêmica

Centro Universitário UNIFACIG

QUEIROZ, M. M; SANCHES, N. P. As influências das redes sociais no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 55, p. 271-280, Campinas, 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169232>. Acesso em: 01 mai. 2021.

RUARO, R. L; JUNIOR, E. H. Proteção da Privacidade no contrato de trabalho: da normatização legal a situações de conflitos. **Revista Espaço Jurídico**, v. 16, n. 2, p.601-636, Joaçaba, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11554>. Acesso em: 29 abr. 2021.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 5ª Turma. Processo n. 00008916120155020051 (RO). Rel. Mauro Schiavi. 20/06/2016. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/352409659/recurso-ordinario-ro-8916120155020051-sp/inteiro-teor-352409668>. Acesso em: 11 mai. 2020.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 4ª Turma. **Processo n. 0011104-59.2015.5.03.0032** (RO). Rel. Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. 28/03/2017. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2809>. Acesso em 10 mai. 2021.

Tribunal Superior do Trabalho. Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Processo n. 243000-58.2013.5.13.0023 (IRR-RR)**. Rel. Ministro João Oreste Dalazen. 22/09/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5d363bef6f69adf2686d26571472a5d9>. Acesso em 10 mai. 2021.