



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
MARIANA MOREIRA CARMES

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE PUBLICAÇÕES NAS REDES
SOCIAIS: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO
EMPREGADO FRENTE AO DIREITO À HONRA E À BOA FAMA DO
EMPREGADOR**

Florianópolis

2016

MARIANA MOREIRA CARMES

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE PUBLICAÇÕES NAS REDES
SOCIAIS: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO
EMPREGADO FRENTE AO DIREITO À HONRA E À BOA FAMA DO
EMPREGADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Carolina Giovaninni Aragão de Santana, Esp.

Florianópolis

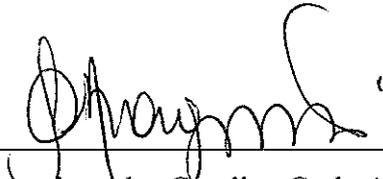
2016

MARIANA MOREIRA CARMES

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE PUBLICAÇÕES NAS REDES
SOCIAIS: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO
EMPREGADO FRENTE AO DIREITO À HONRA E À BOA FAMA DO
EMPREGADOR**

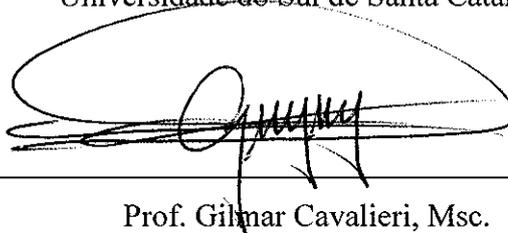
Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 29 de novembro de 2016.



Prof. e orientador Carolina G. de Aragão Santana, Esp.

Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Gilmar Cavalieri, Msc.

Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Patrícia Rodrigues Menezes Castagna, Esp.

Universidade do Sul de Santa Catarina

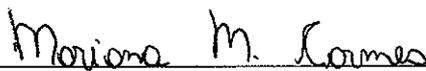
TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE PUBLICAÇÕES NAS REDES SOCIAIS: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO FRENTE AO DIREITO À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 09 de novembro de 2016.



MARIANA MOREIRA CARMES

Dedico este trabalho ao meu avô Valmor, que me incentivava desde pequena a cursar Direito, e que não pode estar presente para acompanhar a realização deste sonho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus, por me dar saúde para correr atrás de todos os meus sonhos.

Agradeço aos meus pais e minha irmã por me mostrarem, desde cedo, a importância da dedicação aos estudos, em especial à minha mãe, que abriu mão de tantas coisas para poder nos oferecer um estudo de qualidade.

Agradeço também a todos os meus professores, que ao longo de 25 anos de vida acadêmica, me repassaram muito mais do que teorias, me instigaram a tentar saber sempre mais. Em especial, à minha orientadora, professora Carolina Giovaninni Aragão de Santana, sempre atenciosa e prestativa, que mesmo sem me conhecer, aceitou ser minha orientadora, e muito contribuiu para a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço ao meu esposo, Guilherme, que há onze anos divide meu amor e minha atenção com os livros. E além de ter me apoiado durante minha graduação em Administração, e minha especialização, tornou a jornada de fazer uma segunda graduação mais leve, assumindo todas as atribuições domésticas para que eu me concentrasse nos estudos, e mesmo cansado, me esperava às 23h, com a mesa posta, e um abraço apertado, fazendo com que eu percebesse que toda a dedicação de um dia exaustivo valeu a pena.

“Depois da virtude, é o conhecimento o que eleva um homem sobre os demais”
(Joseph Addison).

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar se é admissível a aplicação da justa causa em decorrência de publicações dos empregados nas redes sociais que ferem a honra ou a boa fama do empregador. Para tanto, foi utilizada uma abordagem dedutiva, procedimento monográfico, baseado em uma pesquisa exploratória em material bibliográfico. Constatou-se que como o tema é recente, ainda não há um posicionamento dos doutrinadores sobre a demissão por justa causa em razão de publicações nas redes sociais. Já ao analisar as jurisprudências que tratam de demissão por justa causa em razão de publicação no *Facebook* que feriu a honra ou a boa fama do empregador, também não foi possível aferir sobre a admissibilidade da aplicação desta hipótese de justa-causa. Isso porque, apesar de em 52% dos acórdãos o Tribunal Regional do Trabalho ter revertido a justa causa aplicada pelos empregadores em razão de publicações no *Facebook*, a diferença entre os entendimentos é de apenas 4% em um universo amostral pequeno. Desta forma, após análise dos acórdãos, foi possível concluir que enquanto não houver dispositivos legais que esclareçam quais os aspectos a serem considerados para aplicar as hipóteses de justa causa previstas nas alienas *j* e *k* do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, as empresas e os empregados devem tomar algumas precauções para evitar que publicações nas redes sociais gerem prejuízos a ambos, ao prejudicar a imagem da empresa e gerar justa-causa ao empregado.

Palavras-chave: Liberdade de Expressão. Redes Sociais. Justa-Causa.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	13
2.1	LIBERDADE.....	13
2.1.1	Histórico.....	13
2.1.2	Conceitos.....	15
2.1.3	Classificações.....	16
2.2	LIBERDADE DE EXPRESSÃO.....	18
2.2.1	Histórico.....	18
2.2.2	Conceitos.....	22
2.2.3	Finalidades.....	23
2.2.4	Princípios Constitucionais que garantem a liberdade de expressão.....	24
2.3	LIBERDADE DE EXPRESSÃO E AS REDES SOCIAIS.....	26
2.3.1	A internet.....	26
2.3.2	As redes sociais no Brasil.....	28
3	OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR X PODERES DO EMPREGADOR.....	32
3.1	OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.....	33
3.1.1	Direito à Imagem.....	34
3.1.2	Direito à Honra.....	36
3.1.3	Direito à Reserva da Intimidade Privada.....	38
3.2	PODERES DO EMPREGADOR.....	40
3.2.1	Poder Diretivo.....	42
3.2.2	Poder Regulamentar.....	43
3.2.3	Poder Fiscalizatório.....	44
3.2.4	Poder Disciplinar.....	47
4	AS REDES SOCIAIS E AS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA.....	49
4.1	AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	49
4.1.1	Sistemas de Justa causa.....	50
4.1.2	Requisitos para a aplicação da justa causa:.....	50
4.1.3	Modalidades de justa causa do empregado.....	51
4.2	MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO NAS REDES SOCIAIS E A REPERCUSSÃO NO CONTRATO DE TRABALHO.....	55

4.3 A HONRA COMO LIMITAÇÃO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO DOS TRABALHADORES	56
4.3.1 Definição de honra e boa fama.....	56
4.3.2 Honra e Boa Fama do Empregador	57
4.4 ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS DE DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA EM DECORRÊNCIA DE PUBLICAÇÕES NO <i>FACEBOOK</i>	59
5 CONCLUSÃO.....	71
REFERÊNCIAS	73

1 INTRODUÇÃO

A utilização mundial das novas tecnologias, que proporcionam o acesso à internet a um número cada vez maior de pessoas, a qualquer tempo, assim como a evolução da liberdade de expressão, modificaram a forma como as pessoas se relacionam e disseminam informações. Desta forma, determinadas redes sociais, como: *Facebook, Twitter, MSN, Blogs, Youtube, Instagram*, entre muitos outros, estão cada vez mais presentes nas relações familiares, amorosas, de amizade, de consumidores, e até mesmo no ambiente de trabalho.

No entanto, apesar de toda a interação e rapidez que elas proporcionam, o uso indiscriminado das redes sociais como ferramenta para disseminar quaisquer informações, baseado numa suposta liberdade de expressão, trouxe problemas relacionados aos direitos dos particulares e das pessoas jurídicas. Isso porque, muitas vezes não existe a consciência de que aquilo que é divulgado no meio virtual pode trazer inúmeras implicações, inclusive no ambiente de trabalho.

Desta forma, considerando que a pesquisadora atua como administradora na área de recursos humanos há seis anos, além de se interessar muito por redes sociais, bem como o fato de não haver na Consolidação das Leis Trabalhistas é de 1943, e nem mesmo suas atualizações ou outros dispositivos legais orientações mais claras sobre a liberdade no ambiente de trabalho, muito menos quando essa liberdade está relacionada à manifestação dos empregados nas redes sociais, faz-se necessário analisar o assunto, por meio de uma pesquisa com abordagem dedutiva, procedimento monográfico, utilizando técnicas bibliográficas, doutrina e jurisprudência, para poder responder a seguinte pergunta: é admissível a aplicação da justa causa em decorrência de publicações dos empregados nas redes sociais que ferem a honra ou a boa fama do empregador?

Para isso, este trabalho apresenta-se estruturado em cinco capítulos, sendo o primeiro meramente introdutório; o segundo capítulo menciona aspectos (histórico, conceitos, classificações e finalidades) sobre a liberdade e a liberdade de expressão, bem como as principais informações sobre as redes sociais, para possibilitar a compreensão da dimensão da liberdade de expressão nas redes sociais na atualidade.

Logo após, o terceiro capítulo aborda os direitos de personalidade do trabalhador: como o direito à imagem, à honra e a reserva da intimidade privada, já que atualmente, a proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos personalíssimos tornou-se um tema de grande relevância, em razão das constantes ameaças que as inovações científicas, como a internet, trazem a esses direitos.

E, complementando esta análise, o mesmo capítulo traz os poderes do empregador, como o poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório, e disciplinar, para então, no quarto e último capítulo tratar da justa causa como uma das ações do poder disciplinar, seus requisitos e modalidades, bem como analisar especificamente a modalidade prevista no artigo 482, alíneas j e k da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, na doutrina e na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, visando não só identificar se existe um entendimento majoritário sobre a admissibilidade da justa causa em razão da publicação nas redes sociais, como também delinear os limites da liberdade de expressão dos empregados e do poder diretivo do empregador.

Sobre a metodologia desta pesquisa jurisprudencial, cabe esclarecer que foram pesquisados no site de cada tribunal os acórdãos disponíveis em formato eletrônico, que possuíam os seguintes termos: *Facebook*, justa causa, honra e empregador. Visando restringir a busca, o termo *Facebook* foi escolhido em detrimento das demais redes sociais, pois como é a que apresenta maior relevância na atualidade, provavelmente seria a que estaria presente na maior parte dos casos que tratam de justa causa por publicação em redes sociais. Portanto, considerando que o *Facebook* passou a existir no Brasil em 2012, a escolha desta rede implicou em um corte temporal, ou seja, as decisões encontradas a respeito do assunto estão no lapso de: 2012 a 2016.

2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Apesar de consagrada pela Constituição Federal Brasileira, a liberdade no ambiente de trabalho ainda é um tema polêmico em diversos aspectos, principalmente no que tange a liberdade de expressão dos empregados e a sua repercussão nas redes sociais. Assim sendo, optou-se por analisar neste primeiro capítulo a liberdade em sentido amplo, seu histórico, classificações, para então adentrar no enfoque deste trabalho, que é a liberdade de expressão do empregado.

E, como pano de fundo para a evolução desta liberdade de expressão do trabalhador, cabe também abordar a evolução da internet e das redes sociais, identificando quais são as principais redes no cenário nacional.

2.1 LIBERDADE

O debate sobre as liberdades, conceitos, origem e classificações tem grande relevância, principalmente “para a reflexão do nível de consistência da democracia de um Estado”. (MELLO, 2015 p. 59). Isso porque, segundo Constant (2015, p.26): “A liberdade talvez seja o direito que simboliza de maneira mais intensa o status de ser humano. Se a existência surge e permanece com a vida, é a liberdade que permite a fruição e, acima de tudo, a reivindicação de todos os direitos inerentes à personalidade”, ou seja, sem liberdade de nada adianta a possibilidade que a democracia garante de o cidadão eleger seus representantes se este não tem liberdade para exigir do Estado ou até mesmo dos demais cidadãos o cumprimento dos direitos personalíssimos.

2.1.1 Histórico

Embora haja séculos de estudos e conceituações sobre o tema, a palavra liberdade ainda possui diversos significados e realidades. Tanto que as situações de liberdade vividas pela espécie humana são tão distintas ao longo do tempo que poderíamos colocar em cheque se estamos ou não tratando do mesmo objeto. Isso porque o homem experimentou a liberdade extrema, baseada no uso da força, presenciou a liberdade coexistindo com a escravidão, chegando aos regimes democráticos mais evoluídos, nos quais foi delimitada a liberdade de cada indivíduo visando à coexistência social. (CONSTANT, 2015, p.16).

Corroborando com o mesmo entendimento, Silva (2012, p.234) menciona que “a História mostra que o conteúdo da liberdade se amplia com a evolução da humanidade. Fortalece-se, estende-se, à medida que a atividade humana se alarga. Liberdade é conquista constante”.

Por este motivo, Ferreira (2013, p.27) destaca o fato de os filósofos da antiguidade não possuírem um termo específico para expressar liberdade, e sim vários termos, como por exemplo:

- a) *Autarkéia*: autosuficiência ou independência;
- b) *Proáíresis*: “deliberação” ou “justa escolha”;
- c) *Autonomía*: a liberdade perante a lei;
- d) *Isegoría*: a liberdade de expressão.

Dentre os principais filósofos desta época, Ferreira (2013, p.27) destaca Platão e Aristóteles. Citando que o primeiro, tratou do tema liberdade no diálogo A República, utilizando a Alegoria da caverna para ilustrar com metáforas os quatro conceitos de liberdade presente acima, discutindo a possibilidade de se criar uma sociedade justa a partir de um modelo ideal de cidade.

Para Platão, em Benson (2011, p.321), essa independência presente na *autarkéia* é alcançada quando o indivíduo conhece a verdade através dos fatos, libertando-se das opiniões e paixões, para alcançar a capacidade de tomar decisões de forma justa, obtendo a liberdade perante a lei a liberdade de expressão na sociedade.

Já para Aristóteles, referido em Ferreira (2013, p.28), o tema liberdade estritamente ligado à ética, pois a *autarkéia* consiste no exercício da virtude, ou seja, na justa escolha entre o que desejamos e aquilo que podemos querer como seres racionais que somos. Isto posto, entende-se por virtude como sendo a escolha (*proáíresis*) da ação mais equilibrada em uma determinada situação.

Outro ponto relevante sobre a liberdade para Aristóteles, conforme é possível inferir em Kraut (2011, p.329), é que uma das virtudes mais importantes na vida pública é a amizade, sob o alicerce da justiça e igualdade entre os cidadãos. Portanto, para este pensador a política é um pré-requisito para se atingir a liberdade ética, já que garante a justiça e o exercício da virtude, além da liberdade de expressão e da autonomia perante a lei.

Sobre a evolução da liberdade, Constant (2015, p.13) ressaltou que os antigos valorizavam a vontade coletiva e não tinham qualquer noção de direitos individuais. Dessa forma, os cidadãos estavam a serviço da *polis*, ou seja, a cidade Estado, não o inverso, gerando uma união indissociável entre ética e política.

Com o passar dos anos, apesar de a Roma antiga ter conhecido alguns aspectos da liberdade individual, a liberdade continuou sendo vinculada a interesses da ordem dominante, sem alienação política do homem. Até que na época medieval puderam identificar que os interesses de alguns grupos não estavam necessariamente ligados aos da comunidade, já que apareciam noções liberdade como direito contra os poderes (do império ou da igreja) e até mesmo como forma de cidadãos obterem privilégios dentro de grupos fechados. (BELMONTE, 2013, p.43).

Por fim, foi na Idade Moderna que a liberdade passou a ser concebida como direito subjetivo, e, conforme destaca Belmonte (2013, p.44):

A liberdade individual surge como fenômeno das sociedades individualistas, que separaram o homem do Estado e de grupos, reservando-lhe um papel independente e autônomo. Para a proteção e garantia dos interesses individuais, os indivíduos não mais compunham sociedades coletivas e sim formavam sociedades compostas de indivíduos isolados mediante associação fundada em acordo orientado pela ordem natural. E de liberdade como livre arbítrio de autodefinição de conduta, passa a abranger o autoconhecimento e a dimensão ética da atuação.

A partir das revoluções comercial, industrial e intelectual é que nasceu o liberalismo, contrário à concentração de poder na monarquia absolutista e ao aumento da pobreza. No campo filosófico e político, John Locke foi seu grande precursor. Ganham ainda destaque Voltaire, J. Bentham, Barão de Montesquieu, dentre outros. (PINTO, K. 2013, p.180).

Atualmente, em razão da globalização e da internet, o homem passou a ser um ser universal, ou seja, não importa onde more, ou que língua fale, existe uma preocupação mundial para que exista uma ordem política e legislativa que permita o desenvolvimento do homem, e consequentemente, de sua liberdade. (TALLARICO; GOLLINI, 2013, p.42).

Dessa forma, considerando a relevância deste tema na sociedade atual, e após a análise do contexto histórico a respeito da liberdade, torna-se relevante a definição deste termo, para melhor entendimento das implicações da liberdade nas relações de trabalho.

2.1.2 Conceitos

O termo liberdade, em sentido amplo, de acordo com o Dicionário Jurídico é o “poder de fazer, deixar de fazer ou escolher, segunda própria determinação”. (HORÁCIO, 2008, p.1148). No entanto, como a história desse conceito transcorre os estudos de épocas e pensadores diversos, registra diversas interpretações.

Dentre os pensadores do liberalismo, destacam-se Immanuel Kant, citado por Grondona (2000), que relaciona a liberdade com *autonia*, que é o direito do indivíduo dar suas próprias regras, e segui-las racionalmente. Para ele a liberdade só ocorre realmente, com o conhecimento das leis morais e não apenas pela própria vontade da pessoa. Kant diz que a liberdade é o livre arbítrio e não deve ser relacionado com as leis. (GRONDONA, 2000, p.73).

Para Arendt (1997, p.209) é imprescindível trazer à tona os aspectos abordados por Montesquieu, que diferenciou a liberdade política da filosófica, pois para ele “a filosofia não exige da liberdade mais do que o exercício da vontade, independentemente das circunstâncias e da consecução das metas que a vontade estabeleceu. A liberdade política, ao contrário, consiste em poder fazer o que se deve querer”. Ou seja, o homem não pode ser considerado livre se lhe falta capacidade para fazer algo, mesmo que essa limitação seja interna.

Já Norberto Bobbio (1997, p.16) trata a Liberdade com relação ao tema Igualdade e Justiça. Para ele a “liberdade é o valor supremo do indivíduo em face do todo, enquanto a justiça é o bem supremo do todo enquanto composto das partes”.

Entre os doutrinadores brasileiros da atualidade, é interessante trazer o conceito elaborado por José Afonso da Silva sobre o tema: “O conceito de liberdade humana deve ser expresso no sentido de um poder de atuação do homem em busca de sua realização pessoal, de sua felicidade. (SILVA, p.235).

No mesmo sentido, relacionando a liberdade à felicidade, Tallarico e Gollini (2013, p.45) citam que “a liberdade é um tema universal, que parte da consciência de si, para fundar a felicidade e igualdade de todos, ao menos perante a lei”.

Por fim, apresenta-se o conceito de Belmonte (2013, p.21), que se utiliza de formas de liberdade para discorrer sobre o tema: “Liberdade é a faculdade ou o poder que tem uma pessoa de agir segundo sua própria determinação, ou seja, consiste nas prerrogativas de autodeterminação da locomoção, de feitura das escolhas e de expressão das opiniões, sentimentos e convicções”.

Portanto, para uma maior compreensão a respeito do tema é importante entender sobre os tipos de liberdade, e as classificações apresentadas pelos doutrinadores e pela nossa Carta Magna.

2.1.3 Classificações

É possível enumerar diversas classificações de liberdade, como por exemplo, a que diferencia a liberdade em positiva e negativa, considerando-a uma alternativa de ação. Desta

forma, “uma pessoa é livre no sentido negativo na medida em que a ela não são vedadas alternativas de ação”. (ALEXY, 2008, p.222). Portanto, é possível perceber que a diferença entre elas consiste no fato de que, na liberdade positiva o objeto de liberdade é uma única ação, enquanto que na liberdade negativa, há uma alternativa de ação.

Para José Afonso da Silva (2012, p.237) as liberdades classificam-se em cinco grandes grupos:

- a) Liberdade da pessoa física: liberdades de locomoção e de circulação;
- b) Liberdade de pensamento: liberdades de opinião, de religião, de informação, artística e de comunicação do conhecimento;
- c) Liberdade de expressão coletiva: liberdades de reunião e de associação;
- d) Liberdade de ação profissional: livre escolha e de exercício de trabalho, ofício e profissão;
- e) Liberdade de conteúdo econômico e social: liberdades econômica, de comércio, contratual, de ensino e de trabalho.

Outra classificação possível é trazida por Israel (2005, p.28) que distingue as liberdades de acordo com os seguintes critérios:

- a) A função da liberdade de acordo com a situação do indivíduo: como ser humano ou pessoa física; como membro da sociedade; como ator da vida econômica.
- b) As condições e os modos de exercícios das liberdades: sendo individuais ou coletivas;

E por fim, como no Brasil, a liberdade em sentido amplo tem previsão em diversos dispositivos constitucionais, observando o artigo 5º da nossa Carta Magna, Belmonte (2013, p.46) classifica as liberdades em:

- a) Física da pessoa humana: presente no artigo 5º incisos XV, LIV, LXI e LXVIII, está relacionada ao direito de ir e vir;
- b) Autodeterminação (artigo 5º, inciso II);
- c) De consciência e crença: constante no artigo 5º inciso VI, é relativa ao direito de pensar o que bem entender, inclusive no que tange as convicções religiosas;
- d) De manifestação do pensamento: consiste no direito de expressão intelectual das reflexões, percepções, conhecimentos e sentimentos, incluindo ideias e juízos de valor, opiniões de qualquer natureza, sejam elas políticas, ideológicas ou filosóficas (artigo 5ºIV e 220, *caput* da CF)

e) De expressão: consiste no direito de livre expressão da atividade intelectual artística, científica, e de comunicação, independentemente de censura ou licença (artigo 5ºIX e XIV 220, *caput* da CF)

f) De informação: consistente em que é assegurado a todos acesso à informação e resguardo do sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional (artigo 5º, XIV);

g) De ação profissional (artigo 5º, XIII)

h) De expressão coletiva: para efeito de associação, reunião pacífica, inclusive greve e de criação ou filiação a associações (artigo 5º, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI)

Embora exista um amplo rol de previsão e proteção de liberdades na Constituição Brasileira, considerando que este trabalho pretende discutir a respeito da liberdade de expressão, passa-se a abordagem específica deste tipo de liberdade, seus conceitos, histórico, e finalidades, para compreender ao final, a sua relação com as redes sociais e às implicações no ambiente laboral.

2.2 LIBERDADE DE EXPRESSÃO

Dentre as formas de liberdades citadas acima, a liberdade de expressão possui grande importância, pois “é um dos mais relevantes e preciosos direitos fundamentais, correspondendo a uma das mais antigas reivindicações dos homens de todos os tempos”. (BRANCO e MENDES, 2012, p.298).

No entanto, como [...] “a liberdade de expressão é, enquanto manifestação da personalidade do indivíduo, dependente da prévia existência de outras liberdades, como as de pensamento, de crença, de convicções políticas e filosóficas” (BORNHOLDT, 2010, p.87) entendeu-se por esclarecer sobre o histórico da liberdade em sentido amplo, e suas classificações para, posteriormente introduzir o tema específico deste trabalho, que trata da liberdade de expressão nas redes sociais.

2.2.1 Histórico

A respeito do histórico da liberdade de expressão, cabe destacar a França e os Estados Unidos como precursores no processo de constitucionalização da liberdade de expressão.

Na França a liberdade de expressão foi acolhida na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, sendo constitucionalizada também em 1791. Mas somente em

1793 é que a Constituição Francesa, chamada de Constituição Jacobina e promulgada após a ruína da monarquia, prescreveu a liberdade de expressão com uma liberdade indefinida, já que a Constituição de 1791 tinha acentuado em seu texto a censura prévia. (CHEQUER, 2011, p.11)

Neste sentido Tallarico e Gollini (2013, p.45) destacam que após a Revolução Francesa de 1789, em todo o Ocidente ficou evidente a necessidade de respeito ao livre arbítrio individual.

Já nos Estados Unidos, essas ideias de liberdade ficaram tão fortes que, embora a Constituição Americana não tenha previsto uma declaração de direitos em seu texto original, em 1791 foram promulgadas as primeiras dez emendas, as quais incluíam direitos como, por exemplo: liberdade de expressão, de religião e os direitos ao devido processo legal e a um justo julgamento. (BARROSO, 2014, p.42).

Outro documento de extrema relevância para o tema liberdade de expressão foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que no seu art. 19, preceitua em favor de todos o direito à liberdade de opinião e expressão sem constrangimento e o direito correspondente a investigar e receber informações e opiniões e de divulgá-las sem limitações de fronteiras. (ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Posteriormente, ganhou destaque também a Convenção Europeia dos Direitos do Homem, que em 1953, estabeleceu, no art. 10, parágrafo 1º, que:

[...] toda pessoa tem direito à liberdade de expressão. Esse direito compreende a liberdade de receber ou de comunicar informações ou idéias, sem que se possa haver ingerência da autoridade pública e sem consideração de fronteiras. O presente artigo não impede os Estados de submeterem as empresas de radiofusão, cinema ou televisão a um regime de autorização. (CONVENÇÃO EUROPÉIA DOS DIREITOS DO HOMEM, [2010], p. 12).

Já no cenário das Américas, cabe mencionar a Convenção Americana de Direitos Humanos, também chamada de Pacto de San José da Costa Rica, no ano de 1969 no seu artigo 13 determinou que:

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e idéias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha. (CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS, 1969).

No Brasil, Bornholdt (2010, p.88) destaca que um pouco antes da Independência Dom Pedro instituiu um decreto que abolia a censura prévia, prescrevendo rígidas penas para autores de escritos revolucionários. A partir da Constituição do Império de 1824, a liberdade de

expressão vem sendo considerada como direito fundamental em todas as Constituições que vigoraram no Brasil. (CHEQUER, 2011, p.1).

A atual Constituição Federal explicitou a liberdade de informação no art.5º, incisos IV (liberdade de pensamento); IX (liberdade de expressão) e XIV (acesso à informação) e no art. 220, parágrafo 1º (liberdade de informação propriamente dita). (BRASIL, 1988).

Contudo, apesar de a liberdade de expressão constar no texto das nossas constituições desde o Império, ocorreram diversos períodos em que a liberdade de expressão não pode ser exercitada amplamente. Como, por exemplo, a partir de 1930, quando Getúlio Vargas tomou posse como Presidente da República, no Brasil, e tirou de circulação diversos jornais de oposição ao governo. Inclusive, no ano seguinte, o mesmo presidente criou o Departamento Oficial de Publicidade, para controlar os jornais e as rádios de todo o país; e, em 1932, criou a Comissão de Censura, ligada ao Ministério da Educação, para reger o cerceamento à cultura. (CARVALHO, 2012, p.21).

Esse controle intensificou-se no período da ditadura militar, entre os anos de 1964 a 1985, pois o governo aumentou a fiscalização, proibindo a imprensa em contestar as formas de governo, assim como impondo inúmeras restrições às manifestações artísticas, como músicas, filmes e peças de teatro, tentando defender a manutenção dos valores morais da época. (GOMES, 2013, p.94-95).

Neste diapasão Bornholdt (2010, p.88) menciona que: “Não apenas em períodos de exceção, mas também em épocas de liberdade formal, a censura foi constantemente praticada. Na primeira com roupagem legal. Na segunda, especialmente em virtude de longos períodos de exceção”. Ou seja, a situação de permanente coação, seja por meio de uma ordem jurídica paralela ou até mesmo com o decreto do AI-5¹fazia com que a previsão constitucional não obtivesse sentido prático para a garantia da liberdade de expressão.

A respeito da censura, Tallarico e Gollini (2013, p.55) constatarem que:

nos Estados de regime autoritário, como foram a União Soviética e a Alemanha nazista no século XX, o controle dos meios de comunicação era usado para a manipulação de massas e domínio único do poder. O indivíduo era concebido apenas

¹**Ato Institucional nº 5:** promulgado em 13 de dezembro de 1968, durante o governo do general Costa e Silva, foi o momento mais duro do regime, dando poder de exceção aos governantes para punir inclusive com tortura os que fossem inimigos do regime ou como tal considerados. Vigorou até dezembro de 1978 e produziu um elenco de ações arbitrárias como, por exemplo: a suspensão da garantia do *habeas corpus* para determinados crimes; intervenção federal, sem os limites constitucionais; suspensão de direitos políticos e restrição ao exercício de qualquer direito público ou privado; cassação de mandatos eletivos, assim como a censura de inúmeros filmes, livros, peças teatrais e até mesmo conteúdos a serem ministrados nas salas de aula. (ARAÚJO).

como um número diante de uma enormidade de estruturas que não se identificavam com o ser humano, com a sua condição.

Com o passar do tempo, as nações foram conquistando mais direitos, e a liberdade de expressão pode ser exercida de fato em inúmeros países, que apesar de preverem a liberdade de expressão em textos constitucionais, sofriam com as limitações impostas pela censura. No entanto, a liberdade de expressão ainda não é um direito universal, em razão de existirem diversos governos que coíbem tanto as ações dos jornalistas, como também as publicações na internet, e os conteúdos que podem ser acessados pelos cidadãos dos seus governos.

Como exemplo deste tipo de censura é possível mencionar a China, que é conhecida por manter o mais avançado sistema de censura da internet, conhecido como *Great Firewall*, em referência à Muralha da China (*Great Wall*, em inglês). Lá, todas as informações que circulam na rede são monitoradas e o governo proíbe a circulação de assuntos considerados delicados, tanto que até o gigante do setor- GOOGLE optou por se retirar do país em 2010 para não sofrer limitações nas buscas dos seus dispositivos. Então, ou as empresas de tecnologia e veículos de imprensa internacionais cumprem estritamente as regras ou são proibidas de funcionar no país com o maior número de internautas do mundo. (XI PING..., 2015).

Cabe destacar também as ações tomadas pelo governo da Rússia. Isso porque o atual presidente russo, Vladimir Putin, assinou uma lei que obriga as companhias de internet a armazenar dados sobre usuários russos no próprio país, onde o governo possa ter acesso a eles, e em meados de 2014, passou a exigir que qualquer pessoa com mais de 3.000 seguidores por dia acate regras semelhantes àquelas que se aplicam a uma empresa de mídia, ou seja, passe pela censura do governo antes de publicar nas redes sociais. (GOEL; KRAMER, 2015).

Em dezembro de 2014, a agência reguladora da internet na Rússia exigiu que o *Facebook* retirasse uma página que estava divulgando uma manifestação contra o governo. O que eles não contavam é que depois que a rede social bloqueou a página para seus cerca de 10 milhões de usuários russos, surgiram dezenas de páginas de imitadores e a notícia se propagou em outras redes como o *Twitter*. Segundo Robert Shlegel, membro do Parlamento russo que participa da elaboração de políticas para a internet no Kremlin, a prioridade da Rússia é persuadir outros países a elaborarem um conjunto internacional de regras para redes sociais e sites colaborativos, o qual estipularia em que situações países poderiam bloquear páginas para cumprir leis nacionais. (GOEL; KRAMER, 2015).

2.2.2 Conceitos

Visando um melhor entendimento com relação ao tema liberdade de expressão, buscou-se trazer alguns conceitos sobre o seu significado. Neste sentido, Tallarico e Gollini (2013, p.45) citam que: “A liberdade de expressão do indivíduo é o instrumento de descobrimento das necessidades humanas que favorecem o progresso individual e da nação. É um atributo da democracia”.

Estes autores relacionam a liberdade ao fato de o indivíduo poder se expressar, trazendo a evolução da linguagem ao longo da história. Ou seja, de nada adianta o homem ser livre se não puder ou não conseguir expressar os seus pensamentos e vontades.

Já Bornholdt (2010, p.85) complementa, mencionando que “a liberdade de expressão não se refere apenas ao ato de expressão”, isso porque ela está relacionada desde a ação de coletar informações até a proteção dos meios para que aconteçam estes atos de liberdade.

Para Chequer (2013, p.17), antes de conceituar a liberdade de expressão em sentido estrito, faz-se necessário estudar a liberdade de expressão em sentido amplo, distinguindo a liberdade de expressão da liberdade de informação. E ainda, cabe diferenciar a liberdade de pensamento da liberdade de expressão. E, corroborando com o mesmo entendimento, Bornholdt (2010, p. 81), esclarece que:

Liberdade de expressão é um termo genérico. Remonta, [...], ao contexto de libertação do absolutismo, sendo intimamente ligada à liberdade de imprensa, e dependente das liberdades de pensamento e opinião. Também num sentido histórico essa dependência se faz notar.

Neste sentido, Chequer (2013, p.12) diferencia a liberdade de expressão da liberdade de informação, pois a primeira tem como objetivo a exteriorização do pensamento, inclusive das crenças e juízos de valor, não estando condicionado à veracidade de fatos. Já a liberdade de informação envolve apenas o fato de comunicar e receber fatos suscetíveis a publicidade do ponto de vista legal.

Já a diferença entre liberdade de pensamento e liberdade de expressão, reside no fato de que a “primeira envolve o aspecto intrínseco e extrínseco, sendo o primeiro uma perspectiva interior da verdade admitida pelo indivíduo, e o segundo, por sua vez, é a exteriorização desta verdade”, ou seja, por meio da liberdade de expressão. (MELLO, 2015, p.72).

Por fim, Romita (2005, p.280) destaca que é importante distinguir também os termos liberdade de expressão e direito à informação. Isso porque o primeiro compreende “na previsão jurídica de exteriorizar pensamentos, crenças, idéias e juízos de valor, enquanto o segundo consiste no direito de transmitir informações, o de colher informações e o de ser mantido informado”.

Diante disso, considerando que a maioria dos conceitos de liberdade de expressão traz uma das finalidades deste instituto, cabe analisar com mais detalhamento a respeito de todas as finalidades da liberdade de expressão.

2.2.3 Finalidades

A consagração da liberdade de expressão como direito fundamental visava o aumento da sua importância no Estado Democrático de Direito. Primeiramente, possui relevância como direito de personalidade; mas, principalmente, “como é corrente em inúmeras obras doutrinárias e decisões judiciais (brasileiras ou alienígenas), a liberdade de expressão é constitutiva da ideia prática da democracia”. (BORNHOLDT, 2012, p.81).

Para Tomas Emerson em Sankievicz (2010, p.21):

a liberdade de expressão protege ao menos quatro valores interdependentes, a saber: a) autonomia individual, a melhora do conhecimento e a busca da verdade, a participação nas decisões políticas por todos os membros da comunidade e d) a garantia de uma sociedade mais estável e tolerante.

Em uma análise mais completa, o jurista alemão Martin Kriele citado por Chequer (2011, p.35 e 36), lista seis finalidades da liberdade de expressão (considerando as quatro primeiras como principais e simultâneas, e as duas últimas como complementares):

- a) a liberdade é um fim em si mesma;
- b) tem por objetivo a proteção das condições necessárias para o progresso na busca da verdade;
- c) tem como finalidade a sua imprescritibilidade para a decisão política em uma sociedade democrática;
- d) procura a liberdade de opinião possibilitar um equilíbrio entre estabilidade e mudanças;
- e) auxilia no controle democrático dos órgãos de Estado

f) reforça a legitimidade, porque possibilita ter esperança de que as injustiças serão eliminadas no futuro e porque justifica a confiança de que as decisões já adotadas serão expostas ao exame crítico.

Há também aqueles que se utilizam dos textos de Stuart Mill e Holmes para afirmar que mesmo falsa, uma informação deve ser protegida, para que a verdade surja da livre competição de ideias, e não somente de constatação de fatos. (SANKIEVICZ, 2010, p.21).

Finalmente, há os que defendem que a finalidade da liberdade de expressão é a realização pessoal, já que preserva a dignidade do homem, promove a autonomia da pessoa, estabelecendo uma relação íntima com a liberdade pessoal de escolha. (CHEQUER, 2011, p.1).

Sendo assim, após analisar as finalidades listadas, é possível inferir que “a norma concernente a liberdade de expressão não tem apenas o Estado como destinatário, mas cada indivíduo participante da comunidade democrática”. (MELLO 2015, p. 66).

Ou seja, ao mesmo tempo em que compete a cada um de nós o cumprimento, em dever de respeito aos dispositivos legais, o exercício dessa liberdade tem impacto em cada um dos cidadãos, não só pela garantia do exercício de um direito, mas, principalmente nas consequências que esse exercício acarreta, como no aumento da divulgação de informações, como também na melhoria de capacidade crítica de cada cidadão após analisar diferentes manifestações de pensamento sobre um determinado assunto.

2.2.4 Princípios Constitucionais que garantem a liberdade de expressão

No ordenamento jurídico pátrio, a liberdade de expressão tem assento como direito fundamental em todas as constituições brasileiras desde 1824, sendo que na atual, está previsto no art. 5º, inciso IX e a liberdade de pensamento no inciso IV e constitui cláusula pétrea, nos termos do art. 60, § 4º, IV. (BRASIL, 2015).

Sobre essa cláusula Tallarico e Gollini (2013, p.24) destacam que: “Maior direito não pode existir para o indivíduo, a não ser sua liberdade de expressão”. E complementam, reforçando a necessidade de se garantir a liberdade por meio dos demais dispositivos legais.

A opinião pública é respeitada quando ela é garantida constitucionalmente e colocada em prática. Apenas a formalização de intenções não é o suficiente para a valorização das ações humanas. Espera-se a liberdade de pensamento e de ação. Este é o verdadeiro conhecimento da liberdade, uma vez que é previsto na teoria e afirmado na prática. (TALLARICO; GOLLINI, 2013, p.47)

Cabe informar que não é somente no art. 5º, inciso IX e IV que a liberdade de expressão encontra amparo, já que existem diversos princípios constitucionais que cumprem este intuito, como por exemplo, a dignidade da pessoa humana. A respeito deste princípio, Sarlet (2007, p.264) esclarece que é:

qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como lhe venham garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar a promover a sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

E, como um dos aspectos para a obtenção da dignidade é a autonomia, a garantia da liberdade de expressão é um dos pilares para que esta autonomia seja alcançada, e consequentemente, o indivíduo possa exercer plenamente suas decisões, sem imposições externas indevidas. (BARROSO, 2014, p.287).

Além disso, a dignidade da pessoa humana funciona também como limite da liberdade de expressão, já que o exercício deste direito fundamental deve realizar-se, sempre que possível, no respeito pelos demais direitos fundamentais. (MELLO, 2015, p.68). Isso porque “a dignidade constitui-se como valor-guia de todo ordenamento constitucional, incluídos os direitos fundamentais. Possui, dentre outras, a função integradora, servindo como fonte de interpretação das normas constitucionais e infraconstitucionais”. (MURARI, 2008, p.38).

Portanto, em caso de colisão da liberdade de expressão e outros princípios, como à intimidade e à honra, “é a dignidade que servirá – via proporcionalidade- para sopesar os direitos, limites e interesses postos”. (NUNES, 2010, p.70).

Outro princípio constitucional de suma importância no estudo da liberdade de expressão é o princípio da igualdade, pois todos os indivíduos têm o direito de se fazer ouvir sem que o poder público controle as estruturas de comunicação. (CHEQUER, 2011, p.39).

Neste sentido, Sankiewicz (2010, p.23) traz a igualdade proporcionada pela liberdade de expressão como um requisito fundamental para a existência de uma democracia coparticipativa, pois como impede o estado de excluir pessoas ou opiniões, gera igualdade entre os cidadãos, e os legitima a participar do processo político, influenciando muitas vezes às decisões a serem tomadas pelos governos.

Sobre este princípio, é importante salientar que “a igualdade que garante a liberdade é a de oportunidade, valorizando as diferenças e nada destruindo, principalmente o saber acumulado ao longo dos tempos. (TALLARICO; GOLLINI, 2013, p.27).

Todavia, pautados no mesmo princípio de igualdade, existem doutrinadores e jurisprudências que sugerem a censura, para evitar a propagação de discursos de incitação ao ódio contra determinados grupos. No Brasil, o STF adota esta concepção, de que cabe a censura em manifestações que incitam a discriminação, como pode ser percebido no julgamento do caso Ellwanger, que foi condenado pela prática de crime previsto no art. 20 da Lei n. 7716/1989, porque publicou obras consideradas de caráter antissemita. (BRASIL, 2013).

Na época, o então Ministro Gilmar Mendes, relatou que “não se pode atribuir primazia à liberdade de expressão, no contexto de uma sociedade pluralista, em face de valores outros como os da igualdade e da dignidade humana”. Desta forma, o autor foi preso e suas obras foram retiradas de circulação. (BRASIL, 2013).

Assim, após a análise dos princípios constitucionais que fundamentam a liberdade de expressão, resta ainda apresentar o aspecto mais atual relativo ao tema liberdade de expressão, qual seja, o fenômeno da internet e, principalmente, das redes sociais.

2.3 LIBERDADE DE EXPRESSÃO E AS REDES SOCIAIS

Ao mesmo tempo em que a internet e as redes sociais vêm colaborando para ampliar os limites da comunicação, pois favorece a circulação de informações a nível global, o exercício dos direitos dos cidadãos, como a liberdade de expressão, que é o tema em voga neste trabalho, tem sido um desafio para o direito.

Portanto é imprescindível entender sobre estas novas ferramentas, seus históricos, quantidades de usuários para poder tratar das implicações nos novos comportamentos, principalmente nos aspectos relacionados à liberdade de expressão.

2.3.1 A internet

A internet, também conhecida como rede mundial de computadores (*world wide web*), nasceu nos anos 1960 de uma experiência militar norte-americana para conectar computadores em várias partes do mundo. Mas, em alguns anos passou a ser utilizada também em universidades dedicadas à pesquisa da implementação de mecanismos de defesa militar. Até que se tornou uma forma de conexão de computadores em todo o planeta, ligados via linha telefônica e satélite. (GRASSELLI, 2011, p.27).

A expansão da internet foi tão grande que não se limitou às empresas ou instituições, hoje ela representa para muitas pessoas o instrumento de trabalho, estudo, relações pessoais e entretenimento, revolucionando nossa própria forma de viver. (MELLO, 2015, p.91)

Atualmente, de acordo com relatório da Comissão de Banda Larga da Organização das Nações Unidas (ONU) mais da metade da população mundial ainda está *offline* e o crescimento no número de pessoas com acesso à internet está diminuindo. Isso ocorre, porque o acesso à internet nas economias ricas está próximo da saturação, mas nos 48 países mais pobres do mundo 90% das pessoas não têm acesso à rede. (MAIS..., 2015).

O estudo vincula esta situação ao custo de estender a infraestrutura para clientes de áreas rurais e remotas, assim como à redução no ritmo de crescimento de assinaturas de celulares. Até o fim de 2015, a estimativa da Comissão era que 3,2 bilhões de pessoas teriam alguma forma regular de acesso à Internet, contra 2,9 bilhões em 2014. Todavia essa quantia corresponde apenas a 43,4% da população mundial, muito aquém da meta da ONU de 60% das pessoas até 2020. Por fim, os membros da Comissão afirmam que: “Chegamos a um ponto de transição no crescimento da Internet”. (MAIS...,2015).

Já no Brasil, mais da metade dos domicílios brasileiros passou a ter acesso à internet em 2014, conforme indicou a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os dados referentes a 2014 mostram que 36,8 milhões de casas estavam conectadas, o que representa 54,9% do total, enquanto que em 2013, esse índice era de apenas 48%. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015).

Outro dado relevante trazido nesta pesquisa é que a quantidade de internautas chegou a 54,4% das pessoas com mais de 10 anos em 2014. Ou seja, são 95,4 milhões de brasileiros com acesso à internet. Esse fato pode ser atribuído também a uma mudança de metodologia do IBGE na realização desta pesquisa, pois, até 2013 apenas as conexões feitas com computador eram registradas, e a partir daquele ano o instituto passou a contabilizar acessos com *smartphones*, *tablets*, TVs e outros dispositivos. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015).

Cabe destacar o avanço na utilização dos celulares, que passou a ser o dispositivo mais utilizado para acessar a internet, deixando os computadores na segunda posição. Sendo que a cada cinco casas, quatro usam telefone móvel para se conectar. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, apesar de ter ampla presença nos lares brasileiros, os computadores estão sendo deixados de lado, tanto que de 2013 para 2014, caiu de 78,3 milhões

para 76,9 milhões o número de pessoas que usavam computadores para acessar a internet. (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2015).

Essas alterações também resultam do fato de a maioria dos brasileiros terem aderido ao fenômeno das redes sociais, e desejarem mais portabilidade na hora de acessar e disponibilizar conteúdos on-line.

2.3.2 As redes sociais no Brasil

As redes sociais fazem parte da rotina diária da maior parte da população mundial, sendo que a maioria das pessoas permanece conectada 24 horas por dia, fazendo parte de uma ou mais redes sociais.

Uma rede social pode ser conceituada, de acordo com Recuero (2009, p.24), como um conjunto de dois elementos: atores (pessoas, instituições ou grupos; os nós da rede) e suas conexões (interações ou laços sociais), onde não é possível isolar um dos atores sociais, nem suas conexões.

Cabe destacar que as redes sociais não servem apenas para interligar pessoas, mas também têm sido utilizadas como ferramentas pelas empresas, seja para se relacionar com clientes ou até para recrutar empregados. Portanto, é preciso entender de onde surgiu este fenômeno social, e quais são as principais redes sociais utilizadas no Brasil, para, posteriormente poder analisar o comportamento dos empregados nestas ferramentas, e as consequências no contrato de trabalho.

Hoje, uma página de rede social é um mimeógrafo infinito, com milhares de divulgadores. Instantaneamente, outros milhares terão acesso às mensagens e reagirão a elas de imediato. Qualquer um pode postar sua opinião ou reflexão. (GANDOUR apud GOMES, 2013, p.245).

Ou seja, essas redes modificaram não somente a utilização da internet, mas o comportamento e as formas como as pessoas se relacionam. Os brasileiros participam ativamente das redes sociais desde o extinto Orkut, que foi criado em 2004 pelo GOOGLE, e tornou-se uma das maiores redes sociais do mundo, até que em 2011, perdeu a preferência dos brasileiros para o *Facebook*, e acabou extinto em 2014. (GOOGLE..., 2014).

No Brasil, anualmente, todas as redes sociais crescem exponencialmente, tanto que a pesquisa "Futuro Digital em Foco Brasil 2015", divulgada pela consultoria comScore mostrou que os brasileiros são líderes no tempo gastas nas redes sociais, dispendendo cerca de 650 horas

por mês em redes sociais, ou seja, 60% maior do que a média do restante do planeta. (OTONI, 2015).

Segue abaixo algumas informações sobre as principais redes acessadas no país, de acordo com resultado da Pesquisa Brasileira de Mídias 2015 (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015):

a) *Facebook*: Criado por Mark Zuckerberg em 2004, o *Facebook* é hoje a rede social mais acessada e utilizada no mundo todo, com uma população de 1,59 bilhões de usuários cadastrados, sendo cerca de 102 milhões brasileiros. O alcance deste aplicativo é tão grande que as empresas têm se utilizado cada vez mais desta ferramenta para promover a sua imagem, divulgar produtos, promoções e até mesmo conhecer melhor o perfil dos seus clientes. Pensando nisso, o *Facebook* criou o projeto de um laboratório itinerante (um caminhão equipado com internet de alta velocidade e dezenas de *tablets* para realizar sete sessões diárias e treinar até 20 empreendedores por vez para capacitar empreendedores pelo país. (FACEBOOK, 2016).

b) *Whatsapp*: criada em 2009, é um aplicativo de mensagens instantâneas e chamadas de voz para *smartphones*. Nele é possível compartilhar fotos e vídeos, mandar mensagens de áudio, para um dos contatos ou para grupos de contatos, bem como fazer ligações utilizando a internet. Desde sua compra pelo *Facebook*, em julho de 2014, o *WhatsApp* só cresceu de 450 milhões de usuários, com 70% deles ativos diariamente, para 1 bilhão de usuários, em fevereiro de 2016. (VITORINO, 2016).

E, como cerca de 38 milhões de usuários são brasileiros, este aplicativo também vem apresentando grande relevância no mundo empresarial, tornando-se uma das formas de contato direto com a empresa e os clientes, seja para tirar dúvidas sobre preços, e especificações sobre o produto, como, principalmente para a realização de solicitações de compra e entrega de produtos. A exigência do consumidor pela utilização da ferramenta é tão grande, que algumas empresas têm até contratado atendente exclusiva de *whatsapp*. (ATENDENTE..., 2016).

c) *Youtube*: foi fundado em 2005 pelos 3 pioneiros da *PayPal* e se popularizou rapidamente. Ressalta-se que apesar de ele não possuir as mesmas características das outras redes sociais, é considerado como uma rede, pois, quem quiser pode criar um perfil e ter um canal de vídeos. Atualmente, ele é o site mais popular de hospedagem e socialização de vídeos do mundo. E, conforme Pesquisa Brasileira de Mídias 2015, nove em cada dez internautas brasileiros usam o *Youtube* para assistir vídeos. (SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2015).

d) *Instagram*: rede de compartilhamento de fotos e vídeos curtos, principalmente com o celular, foi criado em 2010 e, apesar de ter ocupado em 2015 a quarta posição das redes

sociais mais acessadas no Brasil, está crescendo mais rápido do que as outras redes e muito provavelmente estará ocupando umas das 3 primeiras posições em 2016. Isso porque tirar foto virou febre, e qualquer hora é o momento para bater uma foto com o celular e postar com uma *hashtag*² interessante.

Outro fato relevante para o sucesso desta rede é a participação dos famosos que utilizam essa rede como fonte de renda, divulgando as marcas dos produtos que utilizam, recebendo pela promoção que fazem da marca na web. (PERSONALIDADES..., 2015).

A inserção das empresas neste aplicativo é tão grande que a própria empresa tem desenvolvido cada vez mais relatórios com métricas para os perfis empresariais descobrirem as características dos acessos à sua página no *Instagram* -como postagens mais vistas, gênero, idade e localização dos usuários que acessara cada foto ou vídeo. (FACEBOOK, 2016).

e) *Twitter*: criado em 2006, o *Twitter* é uma rede social que possibilita aos usuários a troca de atualizações pessoais utilizando textos de até 140 caracteres, conhecidos como *tweets*. Nele, é possível transmitir um recado de forma rápida e direta e deixar todo mundo informado instantaneamente.

O Brasil é o segundo país em número de usuários nessa rede e um dos mais ativos também, mas apresenta números preocupantes nos últimos anos. Sobre este assunto, o vice-presidente do *Twitter* na América Latina, Guilherme Ribenboim, acredita que a crise que o aplicativo vem passando é uma oportunidade, já que por sua característica de imediatismo e de conversa aberta, o *Twitter* está tendo um papel fundamental no atual momento de agitação política e social no Brasil. (MENA, 2016).

Além destas redes sociais, cabe mencionar também o *LinkedIn*, criado em 2003 e que se tornou a maior rede profissional do mundo, com mais de 400 milhões de usuários em 200 países e territórios, que ao se cadastrar no *LinkedIn*, podem identificar vagas ou pessoas com perfis profissionais adequados a preencherem determinada vaga em uma empresa. (LINKEDIN, 2016).

O que muitos brasileiros não sabem é que não é somente o *LinkedIn* que traz consequências para a sua vida profissional, já que as empresas têm utilizado destas ferramentas tanto para achar os melhores profissionais para admitir, quanto para melhorar a sua imagem e de seus produtos perante seus clientes nas redes sociais. E com isso, acabou por gerar inúmeros

²A *hashtag* é a utilização do símbolo “#” antes de palavras ou siglas, que se transformam num hiperlink que irá direcionar a pesquisa para todos que buscarem aquela mesma expressão. Ou seja, funcionam como palavras-chave nas redes sociais, agrupando diversos conteúdos sobre o mesmo tema, o que possibilita verificar o que as pessoas estão postando/compartilhando sobre aquele mesmo assunto/lugar (DRUBSCKY, 2015)

conflitos entre o poder diretivo do empregador e o uso destas ferramentas por parte dos empregados, seja dentro ou fora do ambiente de trabalho. Por isso, no próximo capítulo serão analisados os direitos de personalidade dos empregados frente aos poderes do empregador.

3 OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR X PODERES DO EMPREGADOR

Atualmente, a proteção da dignidade da pessoa humana passou a ser considerada uma necessidade imediata, já que as constantes invenções científicas trazem, cada vez mais, ameaças e lesões aos atributos personalíssimos do homem contemporâneo. Diante dessa realidade, os direitos da personalidade tornaram-se tema de grande importância, alcançando posição de destaque tanto na doutrina quanto nas legislações.

No entanto, apesar de a elaboração de um conceito destes direitos ainda ser recente, relativa à segunda metade do século XIX, decorrente de elaborações doutrinárias germânicas e francesas, conforme afirma Hainzenreder Junior (2009 p. 24), e de não haver unanimidade sobre o tema, segue abaixo a conceituação de Diniz (2013, p. 135), baseada na classificação proposta por R.Limongi França, na qual define os direitos de personalidade como:

direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária); e a sua integridade moral (honra, recato, segredo profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social). (DINIZ, 2013, p. 135)

Os direitos de personalidade eram tratados de forma genérica em todas as Constituições Brasileiras, sendo que, conforme menciona Roxo (2013, p.60), apenas com o advento da Constituição Federal de 1988, que adotou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, é que estes direitos foram tutelados e especificados, conforme pode ser identificado abaixo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[..]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

Além da previsão na Carta Magna, os direitos de personalidade encontram amparo no Código Civil, dos artigos 11 ao 21º, assim como no Código Penal, e ainda, legislação especial.

Grasseli (2011, p. 39) destaca que esses direitos são aplicáveis também às pessoas jurídicas, de acordo com previsão no art. 52, do Código Civil que veio confirmar o

entendimento jurisprudencial já existente: “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”. (BRASIL, 2002).

A respeito das características dos direitos de personalidade, Nascimento e Nascimento (2014, p. 250) e Venosa (2015, p. 181) preceituam que:

- a) São absolutos, já que podem ser opostos *erga omnes*, ou seja, são direitos subjetivos de natureza privada.
- b) São inalienáveis ou relativamente indisponíveis, porque, a princípio não possuem valor econômico;
- c) São inatos ou originários: pois se adquirem ao nascer;
- d) São vitalícios ou perenes, pois permanecem a vida inteira, e alguns, até após a morte.

A partir do que foi exposto, e, considerando que um dos principais desafios nas relações de emprego é a preservação dos direitos fundamentais do empregado diante do poder diretivo do empregador, passar-se-á a análise dos principais direitos de personalidade do trabalhador relacionados à integridade intelectual e moral.

3.1 OS DIREITOS DE PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Apesar de a CLT ser omissa com relação os direitos de personalidade do trabalhador, eles apresentam grande relevância no Direito do Trabalho. Não só porque não é possível dissociar os direitos do indivíduo quando ele passa a ser empregado, mas, principalmente, por estes direitos auxiliarem na garantia dos demais direitos previstos nesta normativa para que o contrato cumpra seus fins sociais. (MANTOVANI JUNIOR, 2010 p. 27).

Sendo assim, estes direitos devem ser observados em todas as fases da relação empregatícia, inclusive na fase pré-contratual. Contudo, como na maioria das vezes, o empregador encontra-se em situação de vantagem, essa é a fase mais delicada para a violação de algum destes direitos, como por exemplo, a intimidade. (ALVARENGA, 2013, p.141).

Desta forma, mesmo se o empregado achar que alguma das perguntas realizadas em uma entrevista de contratação for invasiva, dificilmente dirá ao entrevistador que ficou constrangido ou que opta por não responder.

Outro ponto a ser observado são as pesquisas que o empregador pode fazer na internet e nas redes sociais, já que “a aplicação da informática à gestão de pessoal traz consigo o risco de o empresário buscar mais informações do que as necessárias, com potencial ultraje a

esfera da dignidade e intimidade do trabalhador, representando, ademais, importante instrumento para discriminação”. (GRASSELLI, 2011, p. 51).

Isto posto, e, considerando que os principais direitos de personalidade relacionados ao trabalhador são os que envolvem a imagem, a honra e a reserva da intimidade e da vida privada, cabe a análise individualizada de cada um destes.

3.1.1 Direito à Imagem

Este direito ganhou posição de destaque na análise dos direitos de personalidade nos últimos anos, principalmente em razão da evolução das formas de comunicação e à proporção que a divulgação de uma simples imagem pode ter, gerando cada vez mais debates doutrinários e jurisprudenciais sobre este assunto.

Neste contexto, Bittar (2014, p.189) faz a seguinte ressalva:

a imagem tornou-se o grande ingrediente de autossustentação, gerando negócios milionários para os provedores, em função do grande interesse que existe em explorar a dimensão da imagem humana, num contexto em que se encontra em evidência a sua exploração excessiva; já se cogitou, inclusive, que, na medida em que a pessoa adere a uma rede, a imagem é imediatamente cedida ao provedor, sendo este detentor de direitos da pessoa.

Sobre a previsão legal, caber trazer, inicialmente o texto constitucional, conforme art. 5º, inciso V (BRASIL, 1988), que trata este direito como o de “ninguém ver a sua efígie exposta em público ou mercantilizada sem seu consentimento e o de não ter sua personalidade alterada material ou intelectualmente, causando danos à sua reputação”. (DINIZ, 2013, p.147).

Outro dispositivo que tutela o direito à imagem é o art. 20 do Código Civil:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, [...] a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. (BRASIL, 2002).

Inclusive, esta matéria já é sumulada pelo STJ, na Súmula 403, conforme pode se inferir abaixo:

EMENTA Direito à imagem. Modelo profissional. Utilização sem autorização. Dano moral. Cabimento. Prova. Desnecessidade. Quantum. Fixação nesta instância. Possibilidade. Embargos providos. I - O direito à imagem reveste-se de duplo conteúdo: moral, porque direito de personalidade; patrimonial, porque assentado no princípio segundo o qual a ninguém é lícito locupletar-se à custa alheia. II - Em se

tratando de direito à imagem, a obrigação da reparação decorre do próprio uso indevido do direito personalíssimo, não havendo de cogitar-se da prova da existência de prejuízo ou dano, nem a consequência do uso, se ofensivo ou não. III - O direito à imagem qualifica-se como direito de personalidade, extrapatrimonial, de caráter personalíssimo, por proteger o interesse que tem a pessoa de opor-se à divulgação dessa imagem, em circunstâncias concernentes à sua vida privada. IV - O valor dos danos morais pode ser fixado na instância especial, buscando dar solução definitiva ao caso e evitando inconvenientes e retardamento na entrega da prestação jurisdicional. (BRASIL, 2014).

No direito do trabalho, de acordo com o que preceitua Delgado (2012, p.650), a imagem do trabalhador pode ser desrespeitada tanto pela utilização não autorizada da imagem-retrato³, quanto pela agressão à moral do empregado, podendo atingir também a imagem, como por exemplo, o caso de um empregador acusar injustamente o empregado de cometer um ato ilícito.

Logo, a imagem do empregado pode ser ofendida em diferentes momentos, seja na fase pré-contratual, durante a execução do contrato de trabalho, ou até mesmo após a extinção do vínculo empregatício. (ROMITA, 2005, p.271).

Sobre este aspecto cabe destacar que embora a CLT vede condutas lesivas aos direitos fundamentais dos empregados, como, por exemplo, no art. 373-A, não existe ainda nenhuma descrição específica a respeito das práticas relativas à coleta, ao armazenamento e ao uso de informações relativas ao empregado, ou ao candidato a assumir vaga de emprego, e, a maioria dos doutrinadores, quando aborda sobre este tema, limita-se apenas às questões relacionadas à realização de listas negras⁴. (SANDEN, 2014, p.37-38).

Todavia, de acordo com Alkimin (2009, p.98), citado por Alvarenga (2013, p.125):

é mais comum ocorrerem violações à imagem do trabalhador na fase de execução do contrato de trabalho, seja por razões de autoritarismo, seja por motivos de desestruturação organizativa e má gestão da pessoa empreendida na organização do trabalho propenso a práticas abusivas sob o manto do poder diretivo do empregador, com ofensas constantes e intensas a imagem-atributo do trabalhador [...]

³ “Imagem-retrato consiste no vínculo que une a pessoa à sua expressão externa, tomada em conjunto ou em partes significativas, como a boca, os olhos, as pernas, enquanto individualizadoras das pessoas” (ALVARENGA, 2013, p. 126).

⁴ Listas negras, também denominadas por listas sujas, ocorrem quando empregadores divulgam o nome dos trabalhadores que tenham proposto ação judicial contra a empresa, participado de greves ou outros movimentos sindicais, ou até mesmo por não ter atendido a expectativa laboral do empregador, com a intenção de que aquele cidadão não consiga se recolocar no mercado de trabalho, principalmente naquele setor em que se divulgou a lista (DELGADO, 2012, p. 654).

E, a respeito dessas condutas, Nascimento e Nascimento (2010, p.72-85), ao analisar diversas jurisprudências, esclarece que expressões e apelidos preconceituosos, relacionados ou não ao aspecto profissional podem caracterizar lesão à imagem, como por exemplo: quando o empregado é tratado por expressões que denotem preconceito racial ou em razão da origem do trabalhador; quando é chamado de burro, mentiroso, fofoqueiro, inútil; quando é chamado de “cegueta”, gordo, ratazana; e também quando é imputado ao empregado acusação falsa de prática criminosa.

Já na fase pós contratual, a violação do direito de imagem do trabalhador pode ocorrer em três hipóteses: a criação e divulgação de lista “suja”; a exposição de fatos e informações falaciosas e que desabonem o seu ex-empregado pelo ex-empregador para futuros empregadores que pretendem admiti-lo; bem como a publicação de fatos que embora sejam verídicos, desabonem o ex-empregado para futuros empregadores (ALVARENGA,2013, p.126).

3.1.2 Direito à Honra

Com previsão na Carta Magna, o art. 5º, inciso X, estabelece como inviolável o direito à honra. (BRASIL, 1988) Para Cretella Junior (1989, p.258), em Alvarenga (2013, p.129), “a honra é a estima devotada às virtudes de alguém. Representa o sentimento referente à dignidade humana”.

E, apesar de o Código Civil não mencionar o direito à honra de forma expressa, traz o assunto à baila quando trata do direito à imagem, no art. 20, mencionando de forma indireta o dano à honra. Isso ocorre porque, segundo Romita (2005, p.267) o conceito próximo de honra é a imagem, e por isso que a Constituição prevê esses direitos na mesma frase.

O direito à honra distingue-se em duas esferas, em honra objetiva e subjetiva. Na primeira, o direito relaciona-se a “defesa da reputação da pessoa, compreendendo o bom nome e a fama de que desfruta no seio da coletividade, enfim, a estima que a cerca nos seus ambientes, familiar, profissional, comercial ou outro”. (BITTAR, 2014, p. 201). Sobre a segunda perspectiva, Martins (2008, p.28) define a honra subjetiva como “a imagem ou o conceito que a pessoa tem de si”.

Visando proteger a honra do empregado, o art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, traz, na alínea e, a previsão de rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado ou pessoas de sua família, atos

lesivos à honra e à boa fama, como por exemplo: a injúria, a calúnia ou difamação e ofensas morais (MARTINEZ, 2015, p.636).

Como exemplo deste tipo de lesão, segue abaixo decisão proferida pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECURSO ANTES DA ÉGIDE DA LEI13015/2014 - ASSÉDIO MORAL - CUMPRIMENTO DE METAS - RIGOR EXCESSIVO - POSSÍVEL AFRONTA AO ARTIGO 5º, X, DA CF - PROVIMENTO.

Ante a possível afronta ao artigo 5º, X, da Constituição Federal e o disposto no art. 896, 'c', da CLT, impõe-se o provimento do agravo de instrumento e o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA - ANTES DA ÉGIDE DA LEI13015/2014 - TRATAMENTO VEXATÓRIO - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - AFRONTA AO ARTIGO 5º,X, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O assédio moral, a exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações humilhantes e vexatórias no trabalho, que atenta contra a sua dignidade ou integridade psíquica ou física é indenizável, no plano patrimonial e moral. Consignado no acórdão recorrido que o autor submetia-se a rigor excessivo na cobrança de metas, com exposição vexatória daqueles que não as cumprissem, resta demonstrada a lesão à dignidade descrita pelo reclamante, pois configurada a violação a um dos direitos da personalidade, qual seja: a honra, e, por conseguinte, afronta o artigo 5º, X, da Constituição Federal, ensejando o direito à indenização postulada, nos termos dos arts.186 e 927 do Código Civil. Registre-se ser irrelevante para configuração da ofensa o fato de ser dirigida indiscriminadamente a todos os empregados. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. RECURSO DE REVISTA - ANTES DA ÉGIDE DA LEI 13015/2014 - TEMPO À DISPOSIÇÃO - TROCA DE UNIFORMES - INOVAÇÃO RECURSAL. Não merecem análise as alegações que demonstram flagrante alteração de causa de pedir e pedido, eis que resulta em inovação recursal. Recurso de Revista não conhecido. (BRASIL, 2015).

Fiorelli (2015, p.112) também faz menção aos casos de ofensa à honra de empregados nas ações de vendas de algumas empresas, que confundem motivação com humilhação, intimidando os empregados com gritos, palavras de baixo calão, bem como fazendo com que os que não atingiram as metas sejam submetidos ao pagamento de “prendas”.

Neste mesmo sentido, Nascimento (2010, p.201) menciona os casos em que empresas divulgam a avaliação de desempenho negativa por meio da concessão de “prêmios”, tais como troféu-abacaxi e fantasia de palhaço.

Por fim, pode-se inferir do exposto acima, que apesar de o empregador poder estabelecer determinados padrões aos empregados, efetuando cobranças, deve evitar que ocorram situações que ofendam a honra dos empregados, ou que deprecie algum em detrimento dos demais.

3.1.3 Direito à Reserva da Intimidade Privada

Diferentemente do direito à honra, que é entendido como o direito que toda pessoa possui de ser respeitada diante de si mesma e dos demais, o direito à intimidade considera o direito a não interferência dos outros na esfera pessoal e familiar de terceiros. (CHEQUER, 2011, p.74).

Previsto no inciso X do art. 5^a da Constituição Brasileira, que declarou invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem, como também nos incisos XI e XII do mesmo artigo, gerou reflexos no mesmo direito, pois declarou como invioláveis o domicílio, o sigilo das comunicações e das correspondências. (BRASIL, 1988).

A respeito da proteção constitucional à vida privada, Alexandre de Moraes (2012, p.124-125) esclarece que apesar de normalmente estarem relacionadas, pois possuem como origem a integridade moral, e muitas vezes, até serem mencionadas como sinônimos, a intimidade e vida privada possuem conceitos diversos. A intimidade possui menor amplitude, representando apenas um núcleo da privacidade que protegemos com mais zelo, tais como as relacionadas à família e às amizades, enquanto a vida privada abrangeria todas as relações, inclusive as trabalhistas.

Complementando os dispositivos constitucionais, o art. 21 do Código Civil também garante a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, afirmando que o juiz, a requerimento do interessado, tomará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário ao preceito. (BRASIL, 2002).

Contudo, apesar da tutela legal, Bittar (2014, p.173) afirma que é notória a redução das esferas da intimidade em razão da internet e os novos meios eletrônicos, tornando este tema cada vez mais polêmico e discutido pelos tribunais, e pelos doutrinadores. Inclusive, Pinto, A. (2009) indica como ponto nevrálgico da evolução da liberdade de imprensa os dilemas relacionados à vida privada e à intimidade das pessoas famosas que, frequentemente são sujeitas aos mais diversos ataques aos bens da sua personalidade.

Neste contexto, Weinschenker (2013, p.20) destaca que é preocupante a situação dos empregados na proteção do direito à vida privada e a intimidade, pois além da já conhecida fragilidade na subordinação jurídica, esta situação se agrava com o advento das novas tecnologias, propiciando o aumento no poder do empregador, e em alguns casos, até mesmo, condutas discriminatórias, seja pela utilização de informações constantes na internet e redes sociais para excluir algum candidato à vaga de emprego, ou até mesmo para desligar o empregado do seu quadro de pessoal.

Coadunando com este entendimento, Grasseli (2011, p.51) ressalta que:

A aplicação da informática à gestão de pessoal traz consigo o risco de o empresário buscar mais informações do que as necessárias, com potencial ultraje a esfera da dignidade e intimidade do trabalhador, representando, ademais importante instrumento para a discriminação. Agrava-se o perigo de armazenar (dados cadastrais pessoais- como opiniões políticas, antecedentes penais, orientação religiosa e sexual- e relativos ao contrato de trabalho, desde sua formação até a rescisão) sobre os trabalhadores condizentes com lesões dos direitos citados.

Em relação ao controle do empregador na relação empregatícia, Romita (2007, p.259) destaca que merecem estudo os seguintes aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, e que podem afetar a vida privada ou intimidade do empregado, como por exemplo:

- a) Procedimentos utilizados para controlar o trabalho, como revistas pessoais, revistas em objetos do empregado, veículo ou em espaço a ele reservados, instrumentos visuais, instrumentos auditivos;
- b) Controle de objetos, fotos, e demais enfeites que se colocam no escritório;
- c) Serviços de polícia privada;
- d) Limites estabelecidos para ir ao banheiro ou para realizar chamadas telefônicas;
- e) Imposição de exames médicos e tratamentos;
- f) Exigência de teste de gravidez.

Além destes, Romita (2007, p.259) menciona os seguintes temas extras laborais que são amplamente discutidos no que concerne ao direito à intimidade e vida privada do trabalhador:

- a) A liberdade de pensamento, indagações sobre crença religiosa, opiniões ideológicas, políticas e sindicais;
- b) Aspecto familiar, como estado civil, cumprimento de obrigações familiares como cuidados com filhos, pagamentos de pensões alimentícias, etc;
- c) Aspectos pessoais, como uso de álcool, drogas e jogo, cumprimento de condutas ordinárias (devedor perseguido por credores, etc), alusão à conduta sexual, indagação sobre antecedentes penais, indagações sobre gravidez;
- d) Presença do empregado, como intervenção no vestuário, na higiene e na apresentação do empregado.

Portanto, é possível perceber que em inúmeras situações há conflitos entre a vida privada do trabalhador e o poder diretivo do empregador, mesmo o direito à vida privada do trabalhador sendo direito fundamental, como os demais direitos de personalidade, não pode ser

considerado como absoluto, havendo situações em que o empregador poderá adentrar neste assunto, exercendo o seu poder de diversas formas, como será abordado no próximo tópico.

3.2 PODERES DO EMPREGADOR

O poder manifesta-se em diversos setores da vida em sociedade, interessando focar a análise do poder na relação jurídica de emprego, na qual o exercício do poder evoluiu muito ao longo dos anos, até que na sociedade moderna considerasse também a proteção da personalidade humana, como ressaltam Nascimento e Nascimento (2014, p. 578):

O conceito de subordinação jurídica surgiu concomitantemente com as leis trabalhistas, que conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos para que diminuísse a sua sujeição pessoal. Essa sujeição, com as referidas leis, transformou-se no sentido da sua proteção, condição necessária da sua realização como pessoa. O homem, no trabalho prestado para outro indivíduo, foi considerado um sujeito de direitos.

Contudo, apesar de sua relevância no cenário jurídico nacional, não existe uma definição de poder específico na legislação brasileira, como existe no Código do Trabalho de Portugal, que, no art. 97 reconhece expressamente a existência de um poder diretivo ao dispor que ao empregador cumpre a fixação dos termos em que o trabalho deve ser prestado. (PORTUGAL, 2016).

Mas, verificam-se alguns dispositivos que fazem referência, mesmo que indiretamente, ao poder empregatício, destacando-se o art. 2º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, que define o empregador como a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria, e dirige a prestação pessoal de serviços”. (BRASIL, 1943).

Alvarenga (2012, p. 25), destaca que esse poder também decorre da previsão, na Constituição Federal, do livre exercício da atividade econômica (art.170, II e parágrafo único), o princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV) e da propriedade privada (art.5º, XXII).

Outros exemplos de previsões do poder empregatício, principalmente relacionados à sua dimensão disciplinar, Barros (2012, p.86) destaca alguns artigos da CLT que tratam das sanções cabíveis ao empregado em caso de descumprimento de suas obrigações previstas no contrato de trabalho, conforme abaixo:

- a) O art. 474 fixa limite temporal à sua suspensão disciplinar;
- b) O art. 482 elenca as hipóteses de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;

- c) O art. 158 prevê deveres do empregado no com relação ao cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho e elenca a inobservância das respectivas normas expedidas pelo empregador e a recusa ao uso de equipamentos de proteção individual como tipos de atos faltosos possíveis:
- d) O art. 240, parágrafo único, trata da falta grave que o empregado comete quando se recusa injustificadamente realizar horas extras, nos casos de urgência ou de acidentes capazes de afetar a segurança ou a regularidade do serviço nas linhas ferroviárias;
- e) O art. 433 menciona as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, incluindo o desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz, a falta disciplinar grave e a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- f) O art. 508, que considera justa causa para rescisão do contrato de trabalho do bancário a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis e;
- g) Por fim, no que tange à violação expressa do direito à intimidade e à privacidade dos empregados, a Lei n. 9.799/99 acrescentou à CLT o art. 373-A, que dispõe sobre as práticas vedadas ao empregador no que concerne ao trabalho da mulher, ao seu acesso e manutenção no emprego, incluindo seu inciso VI, que proíbe o empregador ou seu preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas.

Outro ponto relevante a respeito do tema são as teorias que visam justificar o poder de direção do empregador, dentre as quais Mauricio Godinho Delgado (2012, p.666-673) elenca as seguintes correntes:

- a) Privalísticas: que remetem à ideia de propriedade privada;
- b) Institucionalista: que se reporta a ideia de empresa como instituição;

Ou seja, “se a empresa for considerada como instituição, seu regulamento interno constitui verdadeiro ordenamento jurídico, a ser obedecido pelas partes, e, conseqüentemente, o poder diretivo não resulta do contrato de trabalho, mas da própria organização interna desta”. (MURARI, p.95).

- c) Publicista: que se remete a ideia do poder empregatício como delegação do poder público; ou seja, considera como se a empresa como estivesse governando;
- d) Contratualista: esta teoria é predominante e refere-se ao contrato como título e fundamento do poder empregatício, no qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. Para Delgado (2012,

p.671) “trata-se das concepções que melhor revelam o título e substrato jurídico do poder empregatício e melhor explicam a razão de ser jurídica desse fenômeno”.

O poder empregatício é uma das mais importantes consequências do contrato de trabalho, que apresentam diversas denominações “como poder de controle, poder de punição, poder de organização, poder hierárquico, entre outros”, que, para Hainzenreder Júnior (2009, p.66), não apresenta importância na realidade prática, já que significariam a mesma coisa.

Todavia, visando uniformizar o entendimento dos termos aqui explicitados, cabe mencionar que para Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.718), o poder do empregador é definido como poder de direção, e subdividido em três formas de manifestação: “poder de organização (coordenação dos fatores de produção da empresa, com normas de organização ou do regulamento interno), poder de controle (fiscalizar as ordens sobre o trabalho) e poder disciplinar (possibilidade de impor sanções disciplinares ao empregado)”.

Já para Maurício Godinho Delgado (2012, p.657) o poder que o empregador possui é definido como poder empregatício, e apresenta quatro dimensões, quais sejam: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar, sendo esta a classificação adotada para o seguimento do trabalho.

3.2.1 Poder Diretivo

O poder diretivo é um conjunto de prerrogativas concedidas ao empregador, por meio do qual ele pode organizar e regulamentar as atividades desenvolvidas pela empresa, bem como determinar a estrutura técnica, econômica e administrativa necessárias para alcançar os objetivos propostos. (MANTOVANI JUNIOR, 2010, p. 75).

Para Maurício Delgado (2012, p. 660):

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas a organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços.

Este poder diretivo não abrange somente o poder instituído ao empregador para organizar sua atividade nos aspectos econômicos e de produção, mas também de estabelecer critérios relativos ao desenvolvimento das obrigações por parte dos empregados. (ALVARENGA, 2013, p. 48).

Inclusive, Nascimento e Nascimento (2014, p.717) destacam que “a organização da empresa não deve ser apenas econômica, mas também social”. E, complementa que em outros

sistemas jurídicos, como por exemplo, na França, a empresa possui órgãos de finalidade trabalhista, desde os delegados de pessoal até Comitês ou Conselhos de Empresa.

Cabe destacar também que a concentração do poder de organização recai no empregador em razão do controle jurídico que ele possui, principalmente, pois é ele que assume os riscos das atividades desenvolvidas pela empresa, e pelos empregados. Sobre essa concentração, Delgado (2012, p.660) faz a seguinte ressalva:

É que a democratização da sociedade política ocidental e a própria democratização do sistema de poder prevalecente dentro da empresa podem levar a um contingenciamento desse poder organizativo e de comando no que diz respeito à relação de emprego. Embora essas conquistas democratizantes apenas timidamente tenham alcançado a experiência juspolítica brasileira, não se pode negar a possibilidade de seu desenvolvimento histórico no país.

Outro aspecto relevante sobre o poder de direção, trazido por Ferreira (2011, p.30) é que subordinação e poder diretivo se complementam, apesar e estarem em sentidos opostos, pois, “na medida em que onde existe alguém que se submeterá a este poder, sendo que a recíproca também se verificará”.

Todavia, apesar de o poder diretivo ser estabelecido pelo empregador, deve respeitar os direitos fundamentais dos empregados. Neste sentido, Murari (2008, p.85) menciona que a ofensa ou não aos direitos fundamentais de candidatos ou dos empregados deve ser analisado no caso concreto, pois, até mesmo a exigência de exame de sangue para verificação de HIV como requisito para contratação ou para a continuidade do vínculo empregatício pode ser considerada legal, se a vaga for para manuseio de banco de sangue em um hospital, por exemplo.

3.2.2 Poder Regulamentar

O poder regulamentar se materializa por meios “formais e informais de comunicação com o público intraempresarial, abarcando instruções diretas e pessoais a cada trabalhador até a expedição de regras gerais”. (BARROS, 2012, p. 109).

Desta forma, o empregador pode determinar as condutas esperadas por seus empregados, utilizando-se de cartas, avisos, e até mesmo regulamento interno da empresa. A respeito deste assunto, Alvarenga (2012, p.48) ressalta que no Direito do Trabalho Brasileiro não há previsão legal sobre a obrigatoriedade de as empresas possuírem regulamento, muito menos de que eles sejam registrados no Ministério do Trabalho e Emprego.

No regulamento da empresa podem constar aspectos contratuais, bem como institucionais visando uniformizar os padrões a serem seguidos pelo empregador e pelo empregado, seus deveres e obrigações. (MARTINS, 2012, p.184).

Embora para a doutrina dominante esse poder seja mera forma de concretização externa das intenções e metas diretivas previstas no domínio empresa, Delgado (2011, p.660) opta por classificá-los de forma diferente, e menciona que:

Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas a fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

Sobre a publicação do regulamento empresarial, Alvarenga (2013, p. 51) recomenda que a empresa deve entregar a cada empregado no ato da admissão, pegando um recebido, e ainda deve fixá-lo no quadro de avisos ou em local que seja visível e de fácil acesso, para que os empregados possam realizar a leitura do mesmo sempre que necessário.

3.2.3 Poder Fiscalizatório

É natural que o empregador, visando garantir que a prestação de serviços dos empregados seja realizada da melhor forma possível, queira verificar, utilizando aparatos mecânicos ou até mesmo de seus representantes (gerentes e supervisores), algumas situações como: controle de entrada e saída do local de trabalho, registro de ponto, e até mesmo de vigilância do local de trabalho. (MARTINEZ, 2014, p. 245).

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) 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 que seriam manifestação do poder de controle. (DELGADO, 2012, p. 662)

Além disso, a fiscalização pode ocorrer também para que os empregados não cometam atos pelos quais seus empregadores possam ser responsabilizados, de acordo com o previsto no art. 932, inciso III, do Código Civil e na Súmula n. 341 do TST. (ROXO, 2013, p.115).

Sobre a previsão legal do poder fiscalizatório, Delgado (2012, p.662) cita que “existem ordens jurídicas mais avançadas do que a brasileira que estabelecem firme contingenciamento ao exercício de tais atividades de fiscalização e controle internas a empresa,

em benefício da proteção a liberdade e dignidade básicas da pessoa do trabalhador”, como por exemplo, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália, que proíbe:

- a) No art. 2º a presença permanente de guardas de segurança no estrito local de trabalho;
- b) No art. 4ª-; como regra, o “uso de instalações audiovisuais de outros aparelhos com fins de controle a distância das atividades dos trabalhadores”, além de submeter a utilização de instalações eventualmente necessárias em face de outros objetivos ao “prévio acordo das comissões de representantes sindicais na empresa, ou então, na falta destas, a comissão interna”;
- c) No art. 69, como regra, as inspeções pessoais de controle sobre o trabalhador, admitindo as, com restrições, em certos casos, sempre mediante acordo entre o empregador e as comissões de representantes sindicais na empresa ou, na falta destas, com a comissão interna.

Contudo, apesar da falta de previsão expressa nos dispositivos legais brasileiros sobre alguns aspectos do poder fiscalizatório, ele possui limitações, conforme pode ser aferido na Carta Magna, principalmente no princípio da dignidade da pessoa humana e nos demais direitos fundamentais. Desta forma, são consideradas “nulas quaisquer condutas que agridam a dignidade ou os direitos fundamentais do empregado (os mais comuns a serem ofendidos são: direito à vida; a liberdade; a igualdade e à privacidade)”. (MURARI, 2008, p.89).

Diante dessa falta de previsão expressa, fica difícil identificar precisamente onde termina o direito do empregador e começa o direito do empregado, o que gera inúmeras discussões sobre alguns tipos de atos fiscalizatórios, como, por exemplo, as revistas. Neste sentido, Martinez (2014, p.246) estabelece:

Entendem-se por “revista” os atos por meio dos quais os empregadores ou seus prepostos, na entrada ou na saída do local de trabalho, examinam o conteúdo de bolsas, mochilas ou sacolas dos empregados para ter certeza de que estes não levam consigo objetos que não lhes pertencem.

Embora este procedimento seja considerado pelos empregados, e até mesmo para muitos doutrinadores como constrangedor, Sonia Mascaro Nascimento (2010, p.104) cita que a maior parte da doutrina e da jurisprudência entende que são permitidas as revistas em gavetas, bolsas, carros, e armários reservados aos trabalhadores, mas que foram fornecidos pelo empregador, não implicando em danos ou constrangimento moral.

Já Martinez (2014, p.246) trata esta medida como abusiva, pois fere a dignidade do trabalhador. E, recomenda que para evitar que o empregado sofra o constrangimento de ter sua bolsa revistada, o empregador deve disponibilizar fora da área de produção/venda vestiários ou armários nos quais os empregados possam guardar os seus pertences.

Em razão dos avanços tecnológicos, outras formas de controle passaram a ser utilizadas, como por exemplo, monitoramento da utilização dos equipamentos de informática e de comunicação, sendo que algumas delas apresentam bastante controvérsia na doutrina e na jurisprudência. Sobre o sigilo ao e-mail do empregado, acessado no computador da empresa, independentemente da teoria adotada, seja a que equipara o e-mail pessoal à correspondência ou a que aduz ser inviolável por comparar o e-mail pessoal ao sigilo da comunicação telefônica, é considerado inviolável o e-mail pessoal do empregado. (HAINZENREDER JUNIOR, 2009, p. 104).

Já o e-mail corporativo, bem como mensagens trocadas por celular corporativo, pode ser monitorado, pois, nesse caso, trata-se de correspondência da empresa, e não do empregado (GRASSELLI, 2011, p.84). Até porque, o empregador pode ser responsabilizado por eventuais danos morais causados a terceiros por mensagens enviadas pelo empregado por meio de seu e-mail/celular corporativo. (NASCIMENTO, 2010, p.97).

Neste contexto, Weinschenker (2013, p. 69) sugere que a empresa comunique aos empregados, preferencialmente por escrito, que o e-mail corporativo deve ser usado exclusivamente para a realização da atividade laboral, e que por isso, serão fiscalizados.

Outro aspecto de grande polemica é com relação a fiscalização do empregador sobre atos praticados pelos empregados fora do ambiente de trabalho. E, para Roxo (2013, p.117):

tanto a limitação espacial quanto a temporal devem ser respeitadas, pois o empregador não pode fiscalizar seus empregados fora do horário de trabalho. Ademais, as ordens devem extrapolar a atividade prestada, sob pena de serem abusivas, e, nestes casos, pode o empregado resistir e desrespeitar seu superior.

Desta forma, pode-se concluir que, em regra, o empregador não deve fiscalizar as condutas exercidas pelo empregado no âmbito da sua intimidade ou vida privada. Todavia, na ânsia de maximizar resultados da empresa, com a conquista de um empregado ideal, que cumpre estritamente a sua jornada de trabalho, não se utiliza dos recursos da empresa para fins particulares, que não perde tempo conversando com os colegas ou com familiares durante a jornada, o empregador acaba por invadir a vida privada do empregado (MANTOVANI JUNIOR, 2010, p.107), monitorando inclusive as publicações nas redes sociais, e exercendo o

poder disciplinar em casos que considera que o empregado infringiu alguma das normas previstas no regulamento da empresa.

3.2.4 Poder Disciplinar

O poder disciplinar, nada mais é do que a prerrogativa atribuída ao empregador de aplicar sanções disciplinares aos empregados que descumprirem normativas contidas no contrato de trabalho, no regulamento da empresa, na norma coletiva e na legislação. (ALVARENGA, 2013, p. 55).

Para Delgado (2012, p.685), dentre as demais dimensões do poder empregatício, o poder disciplinar merece destaque, pois “trata-se da zona de exercício de poder no âmbito empregatício em que se formam mais desavenças na prática cotidiana do Direito do Trabalho”.

Sobre a fundamentação deste poder, existem diversas teorias, com classificações diferenciadas. No entanto, seguem abaixo as teorias de acordo com a definição de Sérgio Pinto Martins (2013, p. 218-219), que as resumem em:

a) Negativistas: esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado;

b) Civilista: estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho, equiparando as sanções disciplinares às sanções previstas nos demais contratos civis, quando uma das partes não cumpre alguma das cláusulas estabelecidas;

c) Penalista: informa que as penas têm o mesmo objetivo que as penalidades impostas pelo empregador- assegurar a ordem. Diferenciando apenas que o empregador possui a faculdade de aplicar sanção ao empregado, enquanto na legislação penal é dever imputar ao criminoso pena prevista em lei;

d) Administrativa: entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção do empregador, como administrador da instituição, cabendo a ele impor sanções disciplinares cabíveis para manter a disciplina no local de trabalho e o respeito ao patrão.

Outro aspecto relevante sobre a poder disciplinar são as modalidades possíveis de punições, previstas no Direito do Trabalho Brasileiro: advertência (verbal ou escrita); a suspensão disciplinar do empregado; e a dissolução contratual por justa causa (MURARI, 2008, p.91).

Apesar de não estar prevista em lei, a advertência decorre do costume, pois apesar de a lei prever penalidade mais severa, nada impede de o empregador aplicar uma pena mais

branda, como a advertência, que não implica em ausência do trabalho e, conseqüentemente, também não gera desconto salarial. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.720).

A respeito desta modalidade, Martinez (2014, p. 248) menciona que: “a advertência, [...] não é mais do que um chamamento à atenção do empregado para um comportamento não prudente. É uma reprimenda muitas vezes salutar, visto que tem o escopo natural de corrigir desvios e de evitar a aplicação de sanções mais graves”.

Já a suspensão disciplinar, prevista no art. 474 da CLT, surge como a segunda em proporção de gravidade. Nela, o empregado é proibido de comparecer ao trabalho por um período determinado de até 30 dias, e, conseqüentemente, perde a remuneração relativa a esses dias. E, o seu dimensionamento será definido pelo empregador, dentro dos limites de razoabilidade, cabendo a Justiça Trabalhista redimensionar a penalidade somente se o empregado prejudicado a provocar, e ela identificar que o empregador aplicou pena desproporcional ao fato. (BARROS, 2011, p.482).

Desta forma, Martins (2013, p.220) esclarece que: “o objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar que o funcionário está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta”, e alerta que o empregador deve ser razoável na hora da aplicação, evitando que ocorra excesso de poder.

Por fim, a pena extrema seria a dispensa por justa causa, que além de uma modalidade disciplinar, constitui-se também em uma forma de extinção do contrato de trabalho. (DELGADO, p. 692). A respeito desta modalidade, Vólia Cassar (2015) institui que a “falta que enseja a aplicação da justa causa tem que ser muito grave, a ponto de tornar-se insuportável a continuidade da relação de emprego”.

Portanto, no próximo capítulo esta modalidade tratada de forma pormenorizada, trazendo as hipóteses de aplicação de justa causa, principalmente no que diz respeito à manifestação dos empregados nas redes sociais e o dano à honra do empregador.

4 AS REDES SOCIAIS E AS DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA

Atualmente a internet e as redes sociais são consideradas ferramentas cada vez mais importantes no âmbito organizacional. Blogs, *Whatsapp*, canais no *Youtube*, páginas no *Twitter*, *Instagram* ou *Facebook* são utilizados não só para divulgar produtos, para vendê-los, ou, até mesmo, receber questionamentos e sugestões dos clientes.

No entanto, torna-se cada vez maior também o número de ações relacionadas à liberdade de expressão dos empregados e as demissões por ofensa à honra do empregador. Então, neste novo cenário, no qual uma única “testemunha” – o computador- pode transformar-se em milhares, e um simples comentário que poderia ser relevado se fosse feito entre quatro paredes para um colega de trabalho toma uma dimensão imensurável, gerando – por muitas vezes a quebra da confiança entre empregado e empregador, e, conseqüentemente, a demissão por justa causa.

E, para poder analisar com maior propriedade os casos concretos de demissões por justa causa em decorrência de publicações em redes sociais que feriram honra do empregador, serão abordadas as hipóteses de justa causa; as limitações à liberdade de expressão considerando os direitos de personalidade; a manifestação do pensamento nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho, bem como a honra do empregador e sua limitação à liberdade de expressão dos empregados.

4.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Embora a justa causa seja prioritariamente uma das formas de poder disciplinar do empregador em razão de falta grave cometida pelo empregado, a justa causa também pode decorrer de ato cometido pelo empregador, como pode se inferir da definição de Nascimento e Nascimento (2014, p.1252) para este tema: “A justa causa é a ação ou omissão de uma dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pela regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”

Todavia, para Martins (2012, p.382) “justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por justo motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em na lei”. Para este autor, quando a falta é praticada pelo empregador, gerando a cessação do contrato, o termo correto a ser utilizado é rescisão indireta, e não justa causa do empregador.

A justa causa do empregado tem diversas implicações, como por exemplo, a perda do direito à indenização, ao aviso prévio, ao 13º salário proporcional e às férias proporcionais. Além disso, o empregado é impedido de movimentar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que pode ser utilizado em casos de despedida sem justa causa do empregado. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p.1262).

4.1.1 Sistemas de Justa causa

Existem no Direito do Trabalho três sistemas de justa causa: o genérico, o taxativo e o misto. O primeiro é encontrado nas legislações que autorizam a demissão por justa causa sem tipificar as hipóteses cabíveis, apenas indicando de modo geral. Isso porque parte do pressuposto que seria impossível estabelecer previamente formulas suficientes para todos os casos concretos. E, os casos concretos são submetidos ao judiciário, que verifica se o fato se encaixa ou não na norma, utilizando o critério subjetivo do julgador (MARTINS, 2012, p. 382). Como vantagem deste sistema, Nascimento e Nascimento (2014, p. 1260) mencionam que: “Nesse sistema, a lei não exemplifica, não enumera, dá maior liberdade de verificação ao juiz, oferece maior plasticidade.”

Já no sistema taxativo, que é adotado no Brasil, a lei disciplina e limita taxativamente os casos em que a justa causa pode ser aplicada, proibindo que outras normas jurídicas, como as convenções coletas de trabalho ou até mesmo os regulamentos da empresa incluam outras hipóteses. (CASSAR, 2015). Inclusive, o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 1260) ressalta que “esse sistema dispensa maior proteção ao trabalhador, porque restringe as hipóteses faltosas e permite às partes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais rigoroso e seguro de apreciação dos casos concretos”.

Por fim, o sistema misto resulta na combinação entre o taxativo e o genérico, pois apesar de considerar as hipóteses previstas taxativamente na lei, permite que um fato não descrito na lei possa ser considerado, pois em alguns dispositivos o tipo fica bastante amplo. (MARTINS, 2010, p. 383).

4.1.2 Requisitos para a aplicação da justa causa:

A aplicação da justa causa deve obedecer a diversos requisitos, sendo que a doutrinadora Vólia Bonfim Cassar (2015) lista os seguintes:

a) Imediatidade ou atualidade: pois se a falta for conhecida e não for punida logo (observando o tempo necessário para a apuração dos fatos), entende-se como se o empregador tivesse perdoado.

b) Proporcionalidade entre falta e punição: “A justa causa é aplicada à falta gravíssima, que torne desaconselhável e insuportável a continuidade da relação de emprego, por quebra total da fidúcia contratual”. (CASSAR, 2015). Ou seja, apesar de a CLT só mencionar como forma de punição a suspensão e a justa causa, a doutrina traz também a advertência, que deve ser utilizada em caso de penas mais leves, para então ter a aplicação de suspensões – em casos um pouco mais graves, e somente em casos extremos a justa causa.

c) *Non bis in idem*: o empregado não pode ser penalizado duas vezes pela mesma falta grave, portanto, não pode ser advertido e depois demitido por justa causa sob o alegação do mesmo fato. (MARQUES, 2013, p. 120).

d) Não discriminação: empregados que praticaram a mesma falta, ou seja, em coautoria, devem ter a mesma punição.

e) Gravidade da falta: “A falta grave praticada pelo empregado deve abalar a fidúcia existente na relação de emprego”. (MARQUES, 2013, p. 120).

f) Teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição: o empregador não pode utilizar-se de qualquer infração para demitir um empregado que já iria ser dispensado por outros motivos, deve observar as faltas graves indicadas nos dispositivos legais, como por exemplo, os previstos no art.482 da CLT; art. 158, parágrafo único da CLT e no art. 240 da CLT. (MARQUES, 2013, p. 119).

g) Não ocorrência de perdão tácito ou expresso: sendo o perdão tácito considerado quando o empregador pratica ato incompatível com a penalidade que deveria aplicar, e que implique na presunção do perdão, como por exemplo, promover empregado após ele realizar uma falta que não foi punida, ou ainda, demorar a aplicar a punição. (CASSAR, 2015).

4.1.3 Modalidades de justa causa do empregado

A partir dos requisitos listados acima, o artigo 482 da CLT traz inúmeras hipóteses em que cabe a justa causa por conduta do empregado, como por exemplo, quando ocorre um ato de improbidade, que é a ação ou omissão do empregado para prejudicar o patrimônio do empregador ou de terceiros, agindo desonestamente para alcançar vantagem para si ou para

outrem, como, por exemplo, em casos de furto e apropriação indébita. (DELGADO, 2012, p. 126).

Esta falta é tão grave e comprometedora à honra e a imagem do empregado, afetando não só a vida profissional como social e familiar do empregado, que, segundo Martinez (2014, p. 617), deve ser apurada com cuidado, e alegada com muita responsabilidade pelo empregador. Isso porque “imputações descuidadas podem levar o acusado a postular, com grande possibilidade de êxito, indenizações por danos morais”. (MARTINEZ, 2014, p. 617).

Sobre este tipo de conduta, Nascimento e Nascimento (2014, p. 1262) acrescentam que até mesmo o uso de cartões de visitas que possam induzir terceiros a erro quanto a função exercida pelo empregado junto ao empregador constitui mau procedimento reconhecido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

Outra hipótese cabível é nos casos de incontinência de conduta, ou seja, quando há comportamento irregular do empregado no tocante à vida sexual, desde que relacionada ao emprego (MARTINS, 2012, p. 387), como caso de pornografia ou atentado violento ao pudor. (FREDIANI, 2011, p.179). Todavia, não são somente os comportamentos de cunho sexual que estão relacionados à incontinência de conduta.

Neste campo estão também os atos propositais de manifestações fisiológicas do empregado no ambiente laboral, sempre que desagradáveis ao convívio social. Atente-se, entretanto, que tais manifestações (crises de espirro ou de tosse, flatulência, incontinência urinária, etc) quando não intencionais, não podem ser entendidas como geradoras de penas disciplinares, tanto menos de desligamento com justa causa. (MARTINEZ, 2014, 618).

Sobre este tema Cassar (2015) salienta que apesar do legislador ter considerado na mesma alínea a incontinência de conduta e o mau procedimento, são institutos diferentes, pois o mau procedimento “trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro” (DELGADO, 2012, p.1217), como por exemplo: “dirigir o veículo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc.” (DELGADO, 2012, p.1217).

E, como as noções relacionadas a mau procedimento são vagas e imprecisas Martins (2012, p. 388) classifica mau procedimento como qualquer ato faltoso que não possa ser tipificado nas demais alíneas, e exemplifica o uso indevido do computador, para enviar e-mails pornográficos durante o horário de trabalho.

Também é cabível a justa causa quando o empregado pratica a chamada negociação habitual, que ocorre quando ele, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador realiza algumas vendas, configurando ato de concorrência a empresa para a qual trabalha, ou ainda, quando tal negociação for prejudicial ao serviço. Como apresenta dois tipos jurídicos diferenciados, este item apresenta certa complexidade, pois no primeiro, leva-se em consideração a lealdade do empregado ao empregador, que acaba por implicar em concorrência desleal ou desvio da clientela. (CASSAR, 2015). Exemplificando este tipo de falta, Martinez (2012, p.619) menciona os prestadores de serviços elétricos, hidráulicos ou telefônicos que se colocam a disposição para prestar por conta própria serviços ao cliente, por preços mais baratos do que o cobrado pelo empregador.

Já o segundo tipo legal do art. 482, “c”, da CLT, trata da negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando for prejudicial ao serviço. Ou seja, o problema neste caso não é o negócio feito ou tentado, mas o prejuízo no ambiente laboral gerado por sua tentativa ou efetivação. (DELGADO, 2012, p. 1218) Por fim Maurício Godinho Delgado (2012, p.1218) frisa que: “É evidente que este tipo legal dificilmente ensejaria a pronta aplicação da punição máxima ao obreiro; ele claramente atrai, por sua natureza e menor gravidade, a utilização gradativa das punições de fins pedagógicos”.

Além das hipóteses acima, cabe listar também a condenação criminal, transitada em julgado, já que quando o empregado está detido, fica impedido de comparecer ao ambiente laboral. (FREDIANI, 2011, p.179). Desta forma, como não é a condenação em si o fato gerador, e sim o impedimento de comparecer ao trabalho que gera a demissão, o empregador não precisa esperar os 30 dias do abandono de emprego, poderá fazê-lo assim que a decisão transitar em julgado. (CASSAR, 2015).

Outro fato gerador da justa causa é a desídia, definida como “a falta de diligência do empregado em relação ao emprego. A negligência, a imprudência e a imperícia caracterizam a falta, havendo restrições doutrinárias quanto à inclusão da última”. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1262).

Normalmente, para gerar a demissão por justa causa, é necessária constatação de comportamento habitual do empregado, que, apesar de ter sido submetido a gradativas medidas disciplinares por parte do empregador, ainda incide na mesma falta. Desta forma, conforme preceitua Delgado (2012, p. 1219): “Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho”.

Contudo, excepcionalmente é possível considerar desídia por um único ato do empregado, se este ocasionar um efeito devastador, como, por exemplo, quando um médico

esquece uma tesoura dentro do paciente durante a realização de uma cirurgia, ou um motorista de ônibus causar um grave acidente em decorrência do excesso de velocidade. (CASSAR, 2015)

Muito comum também a justa causa em decorrência de embriaguez habitual ou em serviço. A embriaguez habitual, de acordo com Cassar (2012, p. 1134), relaciona-se com o uso frequente, fora do horário de serviço, da substância química embriagante- álcool, maconha, cocaína, *crack*, morfina, atropina, etc. Nascimento e Nascimento (2014, p. 373) salientam que esta hipótese tem sido excluída das causas geradoras do desligamento motivado, “porque, sendo habitual, estará fatalmente caracterizada a existência de dependência química do ébrio e da necessidade de tratamento médico deste”. (MARTINEZ, 2012, p.622).

Já a embriaguez em serviço caracteriza-se quando o empregado se apresenta embriagado para trabalhar, independentemente de ter bebido ou não no local e horário de trabalho. Neste caso, é necessário apenas que ocorra uma única vez, para implicar em justa causa. (MARTINS, 2012, 391).

Cabível também a justa causa quando ocorre violação de segredo da empresa, como patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, ou qualquer outra informação de uso ou conhecimento exclusivo da empresa que não possa ser tornar pública, podendo implicar em prejuízo à empresa. (FREDIANI, 2011, p.179-180). “O presente tipo jurídico busca resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador”. (DELGADO, 2012, 1220).

Ainda é possível prever tal forma de desligamento se ocorrer indisciplina e insubordinação: sendo a primeira resta caracterizada quando o empregado descumpre regras gerais definidas pelo empregador. Enquanto na insubordinação o empregado descumpre uma ordem do superior hierárquico. (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1262).

Já o abandono de emprego: “É um ato de despojamento, de renúncia, revelado por comportamentos que claramente demonstrem o desinteresse [...] sendo que tal conduta não requer somente o ato de distanciamento da atividade laboral, mas também o desinteresse em voltar”. (MARTINEZ, 2012, p.625). Inclusive, para alguns autores, o abandono de emprego não deveria ser incluído como justa causa, e sim como um modo autônomo de extinção do vínculo empregatício. (MARTINS, 2012, p. 394).

A CLT prevê também que quando ocorrem ofensas físicas (tentadas ou consumadas), contra empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa relacionada ao trabalho, como clientes, fornecedores, fiscal, realizadas dentro do local de trabalho, dentro ou fora do expediente, ou fora do espaço físico, mas a serviço da empresa, resulta em falta grave.

Esta agressão somente será desconsiderada como fator de demissão por justa causa se for decorrente de exercício de legítima defesa. (CASSAR, 2015).

Outra modalidade prevista no artigo 482 da CLT é a prática constante de jogos de azar que ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar, como por exemplo, jogo do bicho, bingo, dominó, etc. (MARTINS, 2012, p. 396). Sobre este assunto, Delgado (2012, p. 1224) cita duas interpretações possíveis: a adotada por Amauri Mascaro Nascimento, que trata como jogos de azar somente aqueles descritos pela legislação contravençional brasileira, como por exemplo, jogo do bicho, rifas não autorizadas, apostas em corridas de cavalos. Já a segunda não considera na CLT esta delimitação considerando como falta o simples fato de o empregado praticar jogo objetivando o lucro financeiro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único, pelo menos o principal fator determinante do resultado.

Por fim, a hipótese de justa causa que é o enfoque deste trabalho: atos lesivos à honra e à boa fama. Portanto, “ocorre quando o empregado ofende o empregador, seja com palavras (verbais ou escritas) ou até mesmo por gestos”. (CASSAR, 2015). A respeito deste assunto, Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 1223) menciona que estes atos lesivos são praticados contra o próprio empregador ou superiores hierárquicos, independentemente de estarem no local ou horário de trabalho. Neste sentido, devem-se observar também as limitações da liberdade de expressão, bem como as implicações das publicações nas redes sociais e os reflexos no ambiente de trabalho, e, na aplicação da demissão por justa causa.

4.2 MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO NAS REDES SOCIAIS E A REPERCUSSÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

Apesar de o tema liberdade de expressão do empregado ter sido por muito tempo ignorado pelo Direito do Trabalho, hoje tem tomado uma proporção cada vez maior, sendo admitida inclusive como causa de aplicação de penalidade pelo empregador, e até de justa causa. (MELLO, 2015, p. 97).

Isso porque as redes sociais já estão sendo utilizadas como prova de comportamentos inadequados dos empregados, como por exemplo, aquele que faltam ao trabalho sob a justificativa de que estão doentes, mas publicam fotos nas redes sociais em momentos de descontração, festas, viagens, deixando claro que mentiu ao empregador, e, conseqüentemente, ensejando a dispensa por justa causa por ato de improbidade, conforme art. 482 *a*, da CLT. (VALENTE, 2015).

Da mesma forma, devem ser evitadas publicações de fotos que revelem informações sigilosas do empregador, bem como a identidade de clientes ou pacientes, sob pena do empregado ser dispensado por justa causa e ainda responder civilmente pelos danos causados à empresa e a terceiros, por desrespeito ao previsto na alínea *g*, art. 482 da CLT. (CASSAR, 2015).

Por fim, as postagens nas redes sociais que prejudiquem de alguma forma a imagem da empresa, caracteriza desídia e mau comportamento do funcionário, da mesma forma que o empregado que pública em seu perfil ofensas ao patrão pratica ato lesivo à honra e a boa fama do empregador, podendo autorizar, nos dois casos, a dispensa por justa causa, com fundamento nas hipóteses descritas no art. 482, b e k, da CLT, conforme já decidiram os Tribunais Regionais do Trabalho, como por exemplo, no caso da cobradora que foi demitida por justa causa após postar no seu *Facebook* fotos contrárias ao aumento das passagens em Porto Alegre, bem como deixar mensagens ofensivas mencionando o prefeito da cidade à época dos fatos. (RS., 2013).

4.3 A HONRA COMO LIMITAÇÃO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO DOS TRABALHADORES

Como o exercício da liberdade de expressão se submete ao limite dos demais direitos fundamentais, os empregados, ao publicarem nas redes sociais, devem atentar-se existência do direito fundamental à honra e à imagem também pelo empregador, tomando os devidos cuidados para que o seu direito de crítica e manifestação não seja atentatório nem aos superiores hierárquicos, muito menos à empresa como um todo. (MELLO, 2015, p. 100).

4.3.1 Definição de honra e boa fama

Apesar de ser um tema de grande relevância no cenário jurídico, principalmente quando se trata de direitos de personalidade, a conceituação da palavra “honra” é bastante complexa. Tanto que Chequer (2011, p.64) compara a dificuldade de definir o que é honra a mesma de se estabelecer o que vem a ser dignidade da pessoa humana, “uma vez que o significado ontológico de honra tem suas raízes na dignidade da pessoa humana”. Complementando, ressalta que, ao mesmo tempo em que a honra advém de um direito fundamental - que é a dignidade da pessoa humana, também considerada uma limitação a outro direito fundamental: a liberdade de expressão em sentido amplo. (CHEQUER, 2011, p.63).

Trazendo a definição do Dicionário Houaiss da língua portuguesa, Cassar (2015) menciona que: “Honra é o princípio ético que leva alguém a ter conduta proba, virtuosa, corajosa e que lhe permite gozar de bom conceito na sociedade, sentimento próprio de dignidade, de decoro”.

Já Bitencourt (2015, p.350) traz no próprio conceito de honra o termo boa fama, e afirma que “honra é um valor ideal, a consideração, a reputação, a boa fama que gozamos perante a sociedade em que vivemos”. No entanto, para o legislador à época da elaboração da CLT, honra e boa fama seriam direitos distintos, tanto que está disposto no art. 482, que constituem justa causa pelo empregador quando o empregado pratica “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, 2016).

Apesar de distintos conceitos sobre honra, os doutrinadores quando tratam dos atos lesivos à honra do empregador, relacionam estas hipóteses de justa causa diretamente aos crimes contra a honra (injúria, calúnia e difamação). Já sobre os atos que ferem a boa fama, não há muitos esclarecimentos, principalmente no que tange a boa fama do empregador. (SALES; MENDES; 2015 p. 135).

4.3.2 Honra e Boa Fama do Empregador

Outro ponto de grande relevância envolve o questionamento sobre se pode haver conflito entre a liberdade de expressão em sentido amplo e o direito fundamental à honra de uma pessoa jurídica. (MELLO, 2015, p. 34).

Tanto que, o próprio Superior Tribunal de Justiça já analisou tal matéria, na Súmula 227 e definiu que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral. (MELO 2015, p.144). O mesmo autor menciona ainda que:

Embora a pessoa jurídica não tenha honra subjetiva, porquanto esta somente a pessoa física pode possuir, ela possui honra objetiva, que repousa, em última análise, no conceito público de boa fama e imagem comercial. Logo, pode sofrer dano moral, e este refletir nos seus negócios, resultando em adversidades econômicas decorrentes, eventualmente, de abalo de crédito, evasão de clientela ou redução de negócios. (MELO, 2015, p.144).

E, considerando que o trabalho visa abordar especificamente os atos lesivos à honra e a boa fama da pessoa jurídica enquanto empregador, Martinez (2014, p.615) esclarece que apesar de o dever de respeito estar geralmente relacionado à dimensão de respeitabilidade

humana, no âmbito empresarial, “o dever de respeito envolvem o cumprimento da disciplina imposta pelo patrão mediante seus regulamentos e a subordinação aos comandos egressos dos chefes imediatos ou superiores hierárquicos de qualquer natureza”, devendo o empregado respeitar o empregador inclusive fora do local e horário de serviço.

No entanto, apesar da grande relevância deste tema no cenário atual das organizações, e da previsão deste instituto na CLT, não há grande clareza sobre o que seria a honra do empregador, e, conseqüentemente, sobre como ela poderia ser afetada.

Cassar destaca que, apesar de a corrente majoritária entender que os atos lesivos mencionados na CLT seriam os tipos penais mencionados nos artigos 136, 139 e 140 do Código Penal: calúnia, difamação e injúria, a autora, bem como, os doutrinadores Délio Maranhão, Wagner Giglio e Sussekind, divergem desta opinião, pois acreditam que os tipos penais têm aspectos que não precisam ser levados em conta no Direito do Trabalho. E, complementa:

É dever do empregado a fidelidade e bons tratos ao empregador. Logo, qualquer ato doloso ou culposamente grave que abale a fama ou a honra do patrão justifica a aplicação da penalidade. Ademais, para a caracterização da difamação é necessário o dolo, para a caracterização do tipo trabalhista basta a culpa. A retratação é motivo de extinção da punibilidade penal, mas não afasta a quebra da fidúcia entre empregado e empregador.

Neste sentido, as faltas previstas nas alíneas *j* e *k* do art. 482 se caracterizam por qualquer atitude do empregado que tenha ofendido um colega, um cliente, superior hierárquico, ou até mesmo a empresa de um modo geral, dentro ou fora do ambiente ou horário de trabalho, não importando se havia a intenção de ofender, e não deixando de existir após o empregado pedir desculpas.

A boa fama do empregador acaba sendo abordada, na maioria das vezes, por especialistas da área da administração, que trazem inúmeras abordagens sobre a relevância da construção de uma imagem da empresa, da sua marca, e da importância que a internet e as redes sociais tem na propagação das informações sobre produtos, ações das empresas, gestão de relacionamentos com clientes, tornando cada vez mais difícil de uma empresa não se utilizar destas ferramentas para se consolidar ou ampliar o mercado, tanto que algumas empresas estão, inclusive, contratando empresas especializadas em gestão de marca nas redes sociais, para evitar que alguma publicação prejudique todo o esforço realizado pela companhia para se destacar dos concorrentes, consolidando a sua marca. (ZAMBALDI; MASCARENHAS; NATRIELI, 2015, p. 11).

São frequentes as reportagens, como a da revista EXAME, que listam as gafes das redes sociais, com o intuito de reforçar que o esforço para reconstruir um dano causado por uma

publicação indevida nas redes sociais é muito maior do que a premissa existente de que um cliente satisfeito conta para uma pessoa, enquanto um cliente insatisfeito conta para 11. O especialista em Marketing Renato Rogenski destaca que: “É curioso e até contraditório analisar que a mesma internet que exige versatilidade e agilidade para não perder o timing das coisas, é aquela que pode detonar uma empresa com uma ação malsucedida, onde a pressa atropela a estratégia”. (ROGENSKI, 2015).

Além disto, Zambaldi, Mascarenhas e Natrieli (2015, p.11) ressaltam a importância da gestão das redes sociais também perante aos colaboradores, tanto que “das 500 empresas com melhor *performance* financeira listadas pela revista Forbes, 85% se valem de alguma plataforma social para uso interno”. Portanto, é possível inferir que as tecnologias, em particular as redes sociais, atuam como facilitadores na relação entre colaboradores, melhorando o diálogo, diminuindo barreiras hierárquicas, e, conseqüentemente, subsidiando maior engajamento dos empregados. Mas, se não geridas da forma correta, podem implicar em danos à imagem da empresa, e a conseqüente aplicação de sanção disciplinar ao empregado envolvido com tal ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador, inclusive na justa causa.

4.4 ANÁLISE DE CASOS CONCRETOS DE DEMISSÕES POR JUSTA CAUSA EM DECORRÊNCIA DE PUBLICAÇÕES NO *FACEBOOK*

Como não há previsão nos dispositivos legais brasileiros a respeito de publicações dos empregados nas redes sociais, e também não há jurisprudência consolidada a respeito do tema, a admissibilidade ou não da justa causa em decorrência de publicação dos empregados nas redes sociais deve ser analisada caso a caso, utilizando o critério da ponderação para verificar se no caso concreto houve dano à honra ou à imagem do empregador que ensejem a referida demissão. Sobre este assunto Chequer (2011, p.64) menciona que: “Talvez seja essa a decisão mais acertada para os casos que envolvem potenciais conflitos com o direito à honra. Somente a partir de situações concretas é que se poderá evidenciar uma lesão em potencial a esse direito fundamental”.

Ao final da pesquisa, foram encontrados 124 acórdãos, conforme resume a tabela 1 abaixo, que tratam do tema supramencionado, em 22 tribunais, excetuando o TRT da 5ª Região - Bahia e da 16ª Região- Maranhão, nos quais não foi encontrada nenhuma decisão relativa a este assunto.

Tabela 1- Resumo do entendimento jurisprudencial dos Tribunais Regionais do Trabalho

TRT	TOTAL DE ACÓRDÃOS SOBRE O TEMA	ADMITIU A JUSTA CAUSA	REVERTEU A JUSTA CAUSA
1	13	6	7
2	23	15	8
3	7	1	6
4	20	7	13
5	0	-	-
6	1	-	1
7	3	-	3
8	1	-	1
9	2	1	-
10	2	2	-
11	3	2	1
12	7	6	1
13	1	-	1
14	1	-	1
15	18	8	10
16	0	-	-
17	7	4	3
18	3	1	2
19	3	1	2
20	1	-	1
21	2	2	-
22	0	-	-
23	0	-	-
24	7	3	4
TOTAL	124	59	65

Fonte: Elaboração da autora (2016).

Desta pesquisa, é possível identificar que ainda não há prevalência de nenhum dos posicionamentos, apesar de em 52% dos acórdãos o tribunal ter revertido a justa causa aplicada pelos empregadores em razão de publicações no *Facebook*.

No entanto, cabe destacar o posicionamento do TRT da 3ª Região- Minas Gerais, que, em 6 dos 7 processos reverteu a justa causa, bem como o TRT da 4ª Região- Rio Grande do Sul, que em 13 dos 20 casos entendeu que a justa causa não era cabível.

Por outro lado, o TRT da 12ª Região- Santa Catarina manteve a justa causa aplicada pelo empregador em seis dos sete acórdãos encontrados na pesquisa. Nesta mesma linha, o TRT da 2ª Região – Estado de São Paulo, que apresentou o maior número de casos sobre este tema, considerou que a justa causa era cabível em quinze dos vinte e três processos encontrados.

Destarte, torna-se necessário ilustrar com alguns casos para discutir os principais aspectos considerados pelos magistrados quando analisaram a admissibilidade da justa causa, como por exemplo: se o perfil no *Facebook* era público ou privado; se ocorreu no local e horário de trabalho; se havia código de conduta que proibisse qualquer veiculação relacionada à empresa em redes sociais; se foram utilizados termos de baixo calão; se a publicação mencionava ou demonstrava em qual empresa o empregado trabalhava; se a publicação foi ocasionada por algum fato verídico que gerou insatisfação ou preocupação em todos os trabalhadores, bem como qual foi o ato praticado pelo autor na referida rede social: se ele postou, compartilhou ou apenas curtiu alguma outra publicação considerada como lesiva à honra do empregador.

Em alguns casos fica evidente que a aplicação da justa causa é a medida cabível à conduta praticada pelo empregado na referida rede social, não somente pelo fato de o empregado utilizar palavras de baixo calão para ofender seus gestores, mas também por deixar claro que a intenção de tal atitude é a demissão. Tanto que o TRT da 4ª região manteve a justa causa aplicada pela empregadora, Pincels Atlas SA à empregada Tatiane Pereira Pacheco, que realizou a seguinte postagem em sua página do *Facebook*:

Achei que tinham colocado um encarregado que preste mais hj vi que não passa de uns bandos de bostas que não cumprem com que falam ... mais não se preocupe comigo porq minhas contas não peço ok.... vou por justa causa mais ganho na justiça queridos. .. e se cuidem beijinhos a esqueci de dizer que não tenho medo de advertência Quanto mais fico mais minha quitação aumenta ...e atestado é o que vou colocar pois ganho mais em casa do que indo trabalhar (BRASIL, 2015).

Logo, mesmo que o Tribunal entendesse que caberia a aplicação de outra penalidade, considerando o histórico funcional e a possibilidade de gradação das penalidades, a própria empregada deixou claro que a advertência não iria intimidá-la, e muito menos evitar que tivesse condutas incompatíveis com o que preza o empregador.

Caso semelhante foi julgado pelo TRT da 15ª Região, que manteve a justa causa da empregada Maria Bernardi, que apesar de não utilizar palavras de baixo calão, deixou claro que a publicação feita no *Facebook* com desabafos contrários aos intervalos intrajornada era com a intenção de ser demitida: "Pra quem não sabe eu MARIA BERNARDI não fasso (sic) mais parte do quadro dos funcionários da ZANINI...obrigado meu DEUS eu consegui...tirei o véio do sério...kkkkkkkk...\\to salva das humilhação desse infeliz...kkkkkkkk.." O relator destacou ainda que os comentários dos amigos da reclamante ratificam a intenção presumida pelo comentário da empregada: Maria Caluz : "tanto fez que conseguiu o que queria em" (sic);

Fabiana Cristina Capellato: "conseguiu ehhhh louca bjos"; Laiz Brandão: "Sabia que uma hora ia dar certo!! Doida saudades!! Beijos"(BRASIL,2016).

Em outros casos, a publicação não traz só ofensas, mas ameaças, como na postagem do empregado Diomar Teles, no dia 16 de outubro de 2014:

BORRA DORMI PARA AMANHA LEVANTAR CEDO,PARA TRABALHAR PRA QUELES DILHOS D UMAP... QUE NÃO DÃO VALOR A NINGUÉM MASALGUÉM VAI TER QUE PAGAR PELO QUE MEFIZERAM O BICHO VAI PEGAR ME AGUARDEMAIS UNS DEZ DIAS PARA VER QUEM QUE VAI SE ARREPENDER EU AVISEI. E QUEM AVISAAMIGO É QUE SE FODÃO TDS QUE ME DESEJARÃO MEU MAL. POIS PASSOU VARRI OS SEMVERGONHAS QUE SÓ ME ENROLARAM E NADAFIZERAM MINHA PACIÊNCIA ACABOU. USE OCHAPÉU A QUEM SERVIR.(BRASIL, 2015).

Ora, não bastasse o linguajar utilizado para referir-se a empresa para o qual trabalhava BRF SA, ele ainda proferiu ameaças que poderiam gerar mal-estar não só aos gestores, mas também aos demais empregados, que se sentiram ameaçados com um possível comportamento agressivo no ambiente de trabalho (que se possui facas, nórias, lixas, ganchos e outros objetos perigosos)

Nesse contexto, destaca-se também a justa causa mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em decorrência do comentário do empregado Lucas Jonathan Machado Martiliano, na página do *Facebook*, em um grupo denominado "Liane" (nome da empresa reclamada) questionando se alguém teria uma bomba nuclear para ser usada "em um certo lugar". Além disso, comentou diversas vezes nas postagens de outra empregada sobre a empresa: "dependesse de mim tavafudido" ou "Isso ae vamos chutar o pau da barraca com esse povo, é muito desaforo" ou "Eu que o diga tudo bando de sem vergonha". (BRASIL, 2015).

Algumas empresas demitem por justa causa não somente aquele que publicou em sua página do *Facebook* ofensas ao empregador ou a algum gestor, mas também para aqueles que concordam com postagem, seja por meio de curtidas ou até mesmo de comentários que se tornam mais agressivos do que à própria publicação. Como pode ser percebido no caso em que o TRT da 21ª Região manteve a justa causa aplicada pela empresa Importadora Comercial de Madeiras Ltda. (Armazém Pará) para Edivaldo Francisco dos Santos que comentou na seguinte postagem de outro empregado no *Facebook*: "Gestor de Merdaaaa dessa Loja." E, o reclamante, por sua vez, concordando com esta publicação, comentou nos seguintes termos: "Pode crer chimbika é verdade". Nestes casos, tanto as empresas, quanto o próprio

tribunal devem tomar cuidado para não penalizar de forma diferenciada os empregados envolvidos na publicação. (BRASIL, 2013).

Apesar de a utilização de palavras de baixo calão ser a forma mais evidente de se atentar contra a honra ou imagem de uma pessoa, seja ela física, ou jurídica, nem todos os casos em que isso ocorreu nas redes sociais foram considerados como fato gerador da demissão por justa causa. Este aspecto gera bastante polêmica, pois a decisão do Tribunal acaba girando em torno de outros aspectos e não da ofensa propriamente veiculada na rede social, e às implicações que elas causam na imagem do empregador.

No processo 15017320125010000, o TRT da 1ª Região manteve a aplicação da justa causa aplicada pela Mundivox do Brasil LTDA a Alessandro Abdon Cavalcanti, pois apesar de não indicar que sua publicação era para a empregadora, a fidúcia empregatícia foi quebrada quando ele proferiu sua indignação nos seguintes termos: "Karalho...Daí o puto me cobra resultados profissionais e me dá ferramentas amadoras..."(sic), maculando a imagem da empresa. (BRASIL, 2014).

Já o TRT da 18ª Região, no acórdão 0010155-33.2014.5.18.0103, reformou a sentença do juízo *a quo* e reverteu a justa causa aplicada ao empregado Fábio Quinto dos Santos pela empresa BRF SA, em decorrência de ter publicado, via perfil no *Facebook*, o seguinte:

Vctá trabalhando seu parceiro morre dentro da empresa, fui pra casa e o pau no cu do supervisor quer da justa causa em mim, dizendo q eu sou o culpado do povo do setor ir embora, na moral e meu sonho tomar justa causa. so não vou dar ousadia aquele safado de eu pedi conta isso serve pra você Antonio Silvio Dos Santos, seu pau nu cu... . (sic) (BRASIL, 2015).

Por conseguinte, diferentemente da juíza de origem, o tribunal entendeu que a conduta do autor em rede social é justificada pelo luto presenciado pelo empregado, mesmo considerando que não era lícito ao reclamante ofender superior hierárquico com palavras de baixo calão no *Facebook*, pois denegriu a moral e honra da empresa de forma pública e com repercussão ilimitada perante a sociedade. O relator destacou que apesar de ter concordado com aplicação da justa causa, a própria juíza sentenciante afirmou que "o reclamante estava abalado e nervoso pela conduta da empresa, que exigiu trabalho em um momento de luto". (BRASIL, 2015)

Deste modo, pode-se inferir que não é somente a atitude do empregado que é levada em consideração, mas o motivo que gerou tal conduta na rede social, bem como se existia a intenção de prejudicar a imagem do empregador, ou somente de fazer um desabafo sobre dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho.

Foi assim que o TRT da 1ª Região afastou a justa causa aplicada pela Farmácia de Manipulação Bem Viver LTDA-ME ao empregado Eduardo da Silva Rodrigues, mesmo após ele ter confirmado em depoimento pessoal, ter veiculado, na rede social *Facebook*, as mensagens com o seguinte teor: "PATRÃO, É UM BICHO FILHO DA PUTA....." (Às 17h48min) e, em seguida, "receber o pagamento sexta-feira em cheque 17:00 horas pode arnaldo?", pois entendeu que as ofensas ocorreram de maneira genérica, em razão da insatisfação do empregado em não ter como usufruir do salário pago, já que a empresa o fez por meio de cheque, que somente poderia ser compensado na segunda-feira. (BRASIL, 2016)

Extraí-se também, posicionamento semelhante do relator Pedro Inácio, no acórdão 0010321-69.2013.5.19.0007, do TRT da 19ª Região:

No mais, ainda que a autoria pudesse ser atribuída ao reclamante, que usou de palavras de baixo calão para expressar, através de publicação em rede social, o seu descontentamento com a empresa pelo não pagamento das horas trabalhadas, ferindo a honra objetiva do reclamado, o seu comportamento não ostenta gravidade o suficiente para a aplicação da punição máxima, que se mostra excessiva, desproporcional, mormente quando se considera o histórico funcional do empregado. (BRASIL, 2014).

Se mesmo quando os empregados se utilizam de palavras de baixo calão não há unanimidade sobre a aplicação da justa causa (apesar de na maioria dos casos os magistrados considerarem que gera dano à honra ou à imagem do empregador), quando ocorre mera reclamação sobre alguma das condições de trabalho, o tema fica ainda mais controverso. Isso porque, na maioria dos casos, foi considerado que é não qualquer reclamação do empregado no *Facebook* que irá prejudicar a imagem da empresa.

No caso do empregado Carlito Moraes da Silva Júnior, que foi demitido por justa causa em decorrência de postar no *Facebook* o seguinte: "Por favor, me digam:_Em que instituição de trabalho serve bucho de boi como único alimento aos funcionários?", o TRT da 8ª Região reverteu a justa causa, já que , segundo o relator:

a postagem de comentário, em rede social, sobre a qualidade da refeição fornecida, sem conteúdo ofensivo ou difamatório, expressa a mera opinião do empregado e deve ser assimilada como crítica que possibilite melhorias ou mudanças no benefício concedido, não havendo que se falar em justa causa para a dispensa do empregado.(BRASIL,2012).

Na mesma linha, o TRT da 3ª Região reverteu a justa causa de Wesley Gomes da Silva, que foi demitido depois de postar no *Facebook* reclamação em razão de alguns empregados terem recebido cesta básica e outros não, entendendo o relator que “pode ser

constatado que a intenção dos referidos empregados era desabafar, conversar, se consolarem, [...], porque nos anos anteriores todos receberam”. (BRASIL,2015)

Desta forma, em tantos outros casos em que empregados reclamaram sobre o pagamento, sobre o uso de uniforme, da comida, e até mesmo da lembrança de final de ano entregue pela empregadora, a maioria dos Tribunais entenderam como mera insatisfação, e, em alguns casos, consideraram que o stress justificaria a ocorrência de tal publicação. Como, por exemplo, no processo do TRT da 1ª, que analisou a justa causa aplicada à Técnica de Enfermagem que fez a seguinte publicação:

Fim do mundo é trabalhar com 4 técnicos para 19 paciente em um CTI, eu achei que já tinha acabado o trabalho escravo no brasil mais vejo que não, e sabe o que é pior é que as pessoas aceitam, e se conformam com o pouco gente, enfermagem e poder termos que analisar e ver se é só isso cuidar e nos sacrificar, vcs precisam esta bem para cuidar, amo o que eu faço mais infelizmente a profissão deixa a desejar, hoje já se analisou e parou pra pensar que fazendo plantão de 24h direto sem rendição vc pode ser o próximo paciente e espero que vc tenha um bom plano de saúde **porque poderá ser o próximo OBITO** (grifo nosso). Bjs gatas guerreira do cardio, amo vcs. (BRASIL, 2015).

Portanto, mesmo com a empregada deixando claro aos possíveis pacientes que eles poderiam morrer na referida instituição em razão de possuir poucos técnicos trabalhando nas UTIs, o TRT da 1ª região afastou a justa causa. No processo de outro empregado de hospital, o TRT da 2ª Região, também entendeu pela reversão da justa causa aplicada a Maurício Miname, e a relatora Rita Maria Silvestre, esclareceu:

Logo, por imposição legal e de bom senso, dou por inexistente a ofensa imputada ao obreiro pela postagem de mensagem perante o “facebook”, que, em última análise, buscava a melhoria dos serviços de saúde prestados à própria população, inclusive diante da prevalência da garantia constitucional da liberdade de pensamento e expressão. (BRASIL, 2012).

Todavia o TRT da 24ª região manteve a justa causa aplicada a Jeferson Soares Mateus, pois entendeu que o empregado feriu a imagem do empregador ao postar no *Facebook* foto de um aviso informando que o vale alimentação do mês de março de 2014 seria parcelado em duas vezes, e ainda concordou como comentário de um colega que isso era uma vergonha. (BRASIL, 2014).

Com o mesmo entendimento, o relator do processo 0000956-57.2013.5.01.0341, Fernando Antônio Zorenzon da Silva, da segunda turma do TRT da 1ª região esclarece que:

Cabe ao empregado insatisfeito com as condições laborais relatar os motivos do descontentamento ao superior hierárquico, a fim de que sejam tomadas as

providências devidas, ou até ajuizar ação postulando a rescisão indireta do contrato empregatício, não havendo qualquer justificativa para exposição da empresa ao próprio público. (BRASIL, 2015).

Isso porque, na maioria dos casos, a sociedade não vai poder resolver nenhuma destas reclamações dos empregados sobre os aspectos laborais, de tal modo, que a depender do teor do comentário, pode inclusive dificultar que a empresa sane tal deficiência. Pois, se a empresa parcelou o vale, ou piorou a qualidade da comida oferecida em refeitório, provavelmente deve-se ao fato de estar com a situação financeira prejudicada. E, ao divulgar isso nas redes sociais, muito provavelmente, a empresa não irá angariar mais recursos (seja por meio da captação de novos clientes, ou até mesmo por doações).

Outra causa de demissão por justa causa é relacionada à postagem de fotos dos empregados ou vídeos no *Facebook*. Nestes casos, é analisado pelo Tribunal se a foto foi no local e horário de trabalho, com uniforme ou outra forma de identificação da empresa, e se o que estava sendo registrado na foto ou no vídeo era incompatível com o local de trabalho ou com as diretrizes da empresa. Dos casos analisados, percebe-se que também não há posição jurisprudencial consolidada sobre a admissibilidade da justa causa em decorrência de publicações de fotos ou vídeos por empregados no *Facebook*.

O TRT da 6ª Região reverteu à justa causa aplicada pela empresa Yara Braisle Fertilizantes SA ao empregado Hudson dos Santos Coelho, que postou uma foto no *Facebook* onde aparecia parte do parque industrial da empresa. Segundo o relator:

Não há, nos autos, qualquer elemento que comprove que a empresa Ré tenha orientado seus trabalhadores quanto à exposição do ambiente de trabalho nas redes sociais. Por essa razão, entendo que o fato praticado pelo Reclamante não foi suficientemente grave para ensejar, de pronto, a aplicação da penalidade máxima da dispensa por justa causa. (BRASIL, 2015).

Enfatizando assim a relevância de cada empresa estabelecer suas regras com relação aos vídeos e fotos que podem ser postados, ou até mesmo proibindo qualquer conduta deste tipo dentro da empresa, pois por mais que o empregado não tenha a intenção de abalar a imagem do empregador, e sim compartilhar com a sociedade ou com os amigos o orgulho de trabalhar em determinada empresa, algumas publicações podem acabar proporcionando que concorrentes copiem maquinário ou produtos, podem mostrar instalações inadequadas, denegrindo a imagem da empresa com clientes ou, até mesmo com órgãos de fiscalização, como o Ministério do Trabalho e Emprego, Vigilância Sanitária, entre outros.

Como em muitas empresas esse regramento ainda não está positivado, a imagem destas acaba ficando na mão dos empregados e do entendimento dos magistrados sobre a

subjetividade das implicações que as publicações em redes sociais podem ocasionar na imagem das empresas.

Tanto que o TRT da 15ª reverteu a justa causa aplicada pela UNIMED de Ourinhos- Cooperativa de Trabalho Médico ao empregado Alessandro Cardoso que postou no *Facebook* fotos com demais colegas de trabalho com seus rostos quase totalmente cobertos por máscaras improvisadas de material hospitalar, dando-se à vista apenas a boca, olhos e sobrancelhas. (BRASIL,2014).

Na mesma linha, o TRT da 2ª Região reverteu a justa causa aplicada a José Edis Neri Junior, pois entendeu que o fato de ele ter tirado foto de seu ambiente de trabalho (dependências da instituição de ensino Belas Artes) no dia da matrícula dos alunos aprovados no vestibular, e postar *Facebook* com a seguinte legenda: “Belas Artes suuuper lotada no primeiro dia de matrícula! Kkk” não implicaria em danos à honra ou a imagem do empregador. (BRASIL, 2014)

Apesar de ser possível identificar ironia do empregado com relação ao fato de a instituição não estar com muitos alunos, o tribunal não conseguiu identificar nos autos como tal publicação poderia estar denegrindo a imagem da escola.

Em processo semelhante, um empregado fez uma postagem irônica que dava a entender que a empresa utilizaria "gato da Sky" e ridicularizou a empresa por contar que apenas estava disponível o canal aberto da Globo e com imagem ruim, agregando a figura de linguagem "que fase", no sentido de precariedade. Mas o TRT da 4ª Região, reverteu a justa causa, pois entendeu que:

não há qualquer indicativo de que a foto seja da sede da reclamada e tampouco há qualquer referência capaz de atingir a moral da empresa frente à comunidade. Trata-se de página pessoal do reclamante na rede social facebook, com restrição de publicidade. (BRASIL, 2016)

O mesmo tribunal reverteu a justa causa aplicada à Jenifer Araújo Alves, pois entendeu que a postagem de uma foto no *Facebook* com pessoas uniformizadas segundo exigência da empresa com a seguinte frase: "só besteira, que porcaria de firma" não seria cabível de tal penalização da empregada. Isso porque, a empregada alegou ter feito tal postagem já que a empresa estava cobrando a utilização de uniformes (calças jeans e camisa da empresa) em um local de trabalho que apresentava sensação térmica de 40°. Portanto, o relator afirmou que o uso de uniforme não compatível com o local de trabalho, constituiu ameaça à saúde física e psíquica da reclamante, justificando o uso de palavras fortes via *Facebook*. E, ainda, complementou:

A atitude da reclamante revela que agiu por impulso, pressionada pelo descaso da reclamada com as condições do trabalho.[...] O desabafo da reclamante, via facebook, foi infeliz e revela imaturidade e ausência de bom senso, não só dela, mas aquele que predomina nas relações *on-line*. (BRASIL,2015).

Sobre a publicação de vídeos no *Facebook* com gravações feitas no local de trabalho, é possível trazer como exemplo Geovane José de Negreiros, que gravou e publicou vídeo na referida rede, no qual aparece com outro colega, no intervalo de almoço, em um veículo transitando em alta velocidade, ingerindo bebida alcoólica, e menciona pertencerem a FCF (Facção Criminosa da “Focker” – modelo de lancha produzida pelo empregador) e, não satisfeito, publica isso tudo em rede social (*Facebook*). Ao analisar o processo, o TRT da 12ª Região manteve a justa causa aplicada pelo empregador, considerando não só a prática de ilícitos graves, mas também o fato de que a divulgação deste vídeo na internet causa danos à honra e boa fama do empregador em larga escala. (BRASIL, 2015).

Já o TRT da 24ª Região reverteu a justa causa aplicada a quatro empregados pela empresa BIOSEV SA depois de um deles publicar no *Facebook* vídeo em que consta os três empregados no local de trabalho, e um deles desafia o outro a dar uma pirueta. Então, o empregado Fernando tira o capacete e dá a pirueta, ali mesmo no meio das máquinas. (BRASIL 2014a; 2014b; 2014c; 2014d).

Em uma das turmas, foi considerado o fato de a justa causa não ter sido aplicada de imediato (pois o gestor estava de licença médica quando da divulgação do vídeo), e somente um ano após a postagem é que ele foi ter conhecimento, pois alguém teceu um comentário e reapareceu na linha do tempo do referido empregado no *Facebook*. Em outra turma, a justa causa foi afastada, pois o empregado não tinha em sua ficha funcional qualquer outro registro de conduta faltosa, entendendo assim como inexperiência do referido empregado com relação ao alcance desta publicação nas redes sociais do que por má-fé. E, por fim, ao analisar o processo do empregado Sebastião Januário Ferreira Neto, a terceira turma considerou que:

Embora se reconheça como grave e faltosa a conduta dos empregados (o “acrobata”, o “filmador” e o “divulgador”), a participação do reclamante no evento não se revestiu de gravidade suficiente para ensejar a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, mormente porque não se tem notícia de sua participação quer na filmagem ou divulgação do vídeo. (BRASIL, 2014d).

Deste modo, mesmo adotando o mesmo posicionamento, cada um dos julgadores se baseou em um aspecto para reverter a justa causa aplicada a quatro empregados, decorrentes da mesma publicação. Diferentemente do que ocorreu no TRT da 2ª Região, que ao analisar o caso de dois empregados que foram demitidos por justa causa em decorrência de uma

publicação no *Facebook* que colocava em cheque a lisura com que vinha sendo tratado o processo de seleção para Gerente da Unidade de Saúde e Supervisor Técnico de Saúde, obteve posicionamento diferente em cada uma das turmas que julgou o recurso. Desta forma, a empregada Luci Quirino Militão, que fez a postagem, teve a justa causa revertida pela 7ª Turma, enquanto seu colega, Vanderli de Oliveira Magalhães, que teceu comentário no mesmo sentido, teve a justa causa mantida pela 11ª Turma. (BRASIL, 2014; 2015).

Ademais, cabe mencionar que há alguns anos esse tema já foi submetido à análise do TST, tanto que em 2012 a ministra Delaíde Miranda concedeu uma entrevista sobre a utilização das redes sociais e as implicações no ambiente laboral à TV do TST. Para ela, se houvesse a previsão em contrato permitindo, ou não, o uso das redes sociais no ambiente corporativo, o trabalhador teria mais segurança. Mas, se esse acesso for liberado, a ministra orientou que o trabalhador tenha bom senso nos comentários, uma vez que publicações ofensivas à empresa, ao chefe ou aos colegas podem gerar demissão por justa causa.

Na mesma entrevista, ela ressaltou sobre a gradação das penalidades:

A penalidade que o trabalhador pode vir a receber depende da gravidade do ato praticado. Ele pode estar sujeito a uma advertência, uma suspensão e inclusive a uma justa causa. O trabalhador deve se atentar que mesmo se liberado o uso de redes sociais no ambiente de trabalho devem ser observados a ética, a disciplina e a seriedade. (GIESEL, 2013).

Do mesmo modo, ao analisar o processo da demissão por justa causa em razão de publicação nas redes sociais, o referido tribunal mencionou:

Indiscutivelmente estamos vivendo a era do Direito Digital, pois em tempos de redes sociais é crescente as demandas que envolvem demissões por ofensas à honra e imagem do empregador e mau comportamento do empregado em contraponto com o direito e à liberdade de expressão, revelando um novo cenário nas relações de trabalho. Porém, a máxima de que "a sua liberdade termina onde começa a do outro" é colocada em cheque na seara trabalhista, porque ainda não temos parâmetros para se estabelecer onde termina a minha liberdade e onde começa a do outro, vez que a própria liberdade de expressão se mostra em várias vertentes, como consciência, crença, manifestação do pensamento. (BRASIL, 2016).

E, apesar de alertar que o fato de a publicação ocorrer fora do local e do horário de trabalho não significa que o empregado não possa ser punido, já que tal liberdade de expressão não ampara excessos, pois os empregados devem agir com ética evitando qualquer dano à imagem ou a honra que possa causar ao empregador, o relator esclarece que é entendimento do TST sobre a observância da proporcionalidade das penalidades, devendo o empregador só considerar a justa causa como última medida.

Por fim, após analisar cada um dos casos de demissão por justa causa em decorrência de publicações no *Facebook* que geraram dano a honra ou a imagem do

empregador, bem como doutrinas a respeito do tema, percebe-se que o tema ainda é controvertido, não só por ser recente, mas, principalmente pelo pequeno número de casos presentes no judiciário. Muito provavelmente o número de desligamentos que ocorrem em razão de tais publicações seja ainda maior, mas, para evitar possíveis demandas trabalhistas, que podem implicar inclusive na reversão do desligamento, alguns empregadores demitam o empregado sem justa causa, e sem mencionar que o motivo foi o comportamento do empregado nas redes sociais, pois, para a empresa os custos das verbas de uma rescisão sem justa causa sejam menores do que os relacionados à recuperação da sua imagem se o comportamento do empregado persistir.

5 CONCLUSÃO

Com a análise dos três capítulos de desenvolvimento teórico, sendo o primeiro sobre aspectos gerais da liberdade de expressão, e sobre as redes foi possível para compreender: as dimensões da liberdade de expressão nas redes sociais na atualidade; os direitos de personalidade do trabalhador e os poderes de empregador (trazidos no segundo capítulo teórico); bem como as hipóteses de justa causa previstas na CLT.

Com a pesquisa jurisprudencial não foi possível concluir que a justa causa é admissível em decorrência de publicações dos empregados nas redes sociais que ferem a honra ou a boa fama do empregador, pois a diferença entre o número de acórdãos que o Tribunal Regional do Trabalho reverteu a justa causa foi apenas 4% maior do que as decisões em que ele mantiveram a aplicação da justa causa.

Sobre a admissibilidade da justa causa em decorrência de publicações dos empregados nas redes sociais que denigram a honra ou a boa fama do empregador, a pesquisadora entende que apesar da recomendação da gradação de penalidades, se a CLT prevê que a justa causa é cabível sempre o empregado praticar ato que resulte no dano ou a honra do empregador, a justa causa deveria ter sido mantida em praticamente todas as publicações relatadas nos acórdãos encontrados na pesquisa, inclusive naqueles em que os empregados fazem reclamações nas redes sociais sobre fatos verídicos- mas que denigrem a imagem do empregador perante a sociedade.

No entanto, considerando os aspectos utilizados por cada magistrado para manter ou reverter a aplicação desta hipótese de justa causa, a ausência de dispositivos legais e de uniformidade jurisprudencial que esclareçam sobre os limites da liberdade de expressão dos empregados nas redes sociais, bem como os limites do exercício dos poderes do empregador nestes casos, é possível recomendar às empresas que monitorem o que está sendo dito sobre ela nas redes sociais, evitando que algum *post* denigra a imagem da empresa, contando com apoio especializado de uma assessoria de imprensa e jurídica.

Além disso, é importante que elas definam políticas sobre o uso da internet e das redes sociais, bem como o registro de fotos e vídeos em local de trabalho, comunicando aos empregados sobre as diretrizes da empresa neste sentido, e alertando-os para as sanções cabíveis em caso de descumprimento, evitando que certas atitudes dos empregados nas redes sociais abalem a honra ou a boa fama da empresa, e conseqüentemente, gerem uma demanda judicial decorrente da tentativa de reversão da justa causa por parte do empregado.

Já aos empregados, indica-se que evitem usar as redes sociais no ambiente de trabalho, exceto quando relacionados às suas atividades laborais; que não postem fotos ou vídeos do ambiente de trabalho como se fosse apenas um divertimento; tenham cuidado ao curtir, ou fazer comentários quando alguém está criticando a sua empresa, e, principalmente, não utilizem desse meio de comunicação para criticar seus colegas, superiores ou a sua empresa.

Por fim, para ampliar o espectro de informações sobre o tema, sugerem-se futuras pesquisas, como, por exemplo, a admissibilidade da justa causa em razão de publicações nas redes sociais, sem restringir a busca às relacionadas à honra e a boa fama do empregador. Ou também a análise da ocorrência de danos morais em razão de publicações nas redes sociais que abalem à honra ou a boa fama das empresas, partindo para uma abordagem no âmbito do Direito Civil, ao invés de considerar apenas o impacto das publicações dos empregados sobre as empresas nas redes sociais.

REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direitos da Personalidade do trabalhador e poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2013.
- ARAÚJO, Maria Celina. O AI-5. FGV CPDOC. São Paulo. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/FatosImagens/AI5>> Acesso em: 7. mar. 2016.
- ARENDT, Hannah. **Entre o passado e o futuro**. 4.ed. São Paulo: Perspectiva, 1997.
- ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**. 10 dez. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 07 abr. 2016.
- ATENDENTE exclusiva de *WhatsApp* trabalha 8 horas e ganha até R\$ 2 mil. **GLOBO**, 04 mai. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/concursos-e-emprego/noticia/2016/05/atendente-exclusiva-de-whatsapp-trabalha-8-horas-e-ganha-ate-r-2-mil.html>> Acesso em: 03 jun. 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. **A utilização de Meios Eletrônicos no Ambiente de Trabalho**: a colisão entre os direitos à intimidade e à privacidade do empregado e o poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2012.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502228061/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 11 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
- BELMONTE, Alexandre Angra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho**: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador. São Paulo: LTr, 2013.
- BENSON, Hugh H. (Org.). **Platão**. São Paulo: ArtMed, 2011. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536324746/cfi/2!/4/4@0.00:7.40>> Acesso em: 13 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
- BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de direito penal**: parte especial 2 : crimes contra a pessoa, 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547201715/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>> Acesso em: 13 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**, 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502208292/cfi/4!/4/4@0.00:0.00>>. Acesso em: 15 jan. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

BOBBIO, N. **Igualdade e Liberdade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

BORNHOLDT, Rodrigo Meyer. **Liberdade de expressão e direito à honra: uma nova abordagem no direito brasileiro**. Joinville, SC: Bildung, 2010. 448p.

BRANCO, Paulo Gonet, MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. 2002. **Código Civil Brasileiro**. Brasília, DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em 24 de abr. de 2016.

BRASIL. 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao Compilado.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao%20Compilado.html)> Acesso em 13.fev. 2016.

BRASIL. 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 11 de abr. de 2016.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula 403**. Disponível em :< https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/electronica/stj-revista-sumulas-2014_38_capSumula403.pdf>. Acesso em: 10 de mar. 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF nega Habeas Corpus a editor de livros condenado por racismo contra judeus**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=61291>>. Acesso em: 20 de mar. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). RO nº15017320125010047, Relator: AngelaFiorencio Soares da Cunha, Rio de Janeiro/RJ, 30 de outubro de 2014. Disponível em: [http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/591756/00015017320125010047%2330-10-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa causa facebook&themepath=PortalTRT1/](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/591756/00015017320125010047%2330-10-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa%20causa%20facebook&themepath=PortalTRT1/). Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). RO nº 0010323-91.2014.5.01.0011, Relator: Ivan Costa Alemão Ferreira, Rio de Janeiro/RJ, 23 de outubro de 2015. Disponível em: [http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/713735/00103239120145010011-DEJT-23-10-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa causa facebook&themepath=PortalTRT1/](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/713735/00103239120145010011-DEJT-23-10-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa%20causa%20facebook&themepath=PortalTRT1/). Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). RO nº 0010045-73.2014.5.01.0243, Relator: SayonaraGrilli Coutinho Leonardo da Silva, Rio de Janeiro/RJ, 13 de julho de 2016. Disponível em: [http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/789307/00100457320145010243-DEJT-13-07-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa causa facebook&themepath=PortalTRT1/](http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/789307/00100457320145010243-DEJT-13-07-2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y&#search=justa%20causa%20facebook&themepath=PortalTRT1/). Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO nº 0001403-34.2013.5.02.0271, Relator: Rosa Maria Villa, São Paulo/SP, 03 de julho de 2014. Disponível em: <[http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=482146f278dca71bdb066a4ab3eba89ad03dbe42&fieldName=Documento&extension=html#q=facebook %20honra%20justa%20causa](http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=482146f278dca71bdb066a4ab3eba89ad03dbe42&fieldName=Documento&extension=html#q=facebook%20honra%20justa%20causa)>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO nº 0002091-74.2011.5.02.0009, Relator: Rita Maria Silvestre, São Paulo/SP, 03 de julho de 2014. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Revistas/revista_eletronica/13_2013.pdf>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO nº 1503.66.2014.5.02.0000, Relator: Sonia Aparecida Gindro, São Paulo/SP, 27 de novembro de 2014. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=f2f5c21abd5e8a8282d8e04ffcbc8432ca3d41a&fieldName=Documento&extension=html#q=facebook%20honra%20justa%20causa>> Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO nº 0000458-67.2014.5.02.0059, Relator: Sérgio Roberto Rodrigues, São Paulo/SP, 05 de maio de 2016. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=default&docId=032a8c10d21ca302fa45fa9f5429a78af2abc68a&fieldName=Documento&extension=html#q=justa%20causa%20honra%20empregador>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). RO nº 0003487-15.2012.5.02.0086, Relator: José Carlos Fogaça, São Paulo/SP, 06 de fevereiro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=3142793>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). RO nº 0000542-18.2014.5.03.0002, Relator: Márcio Flávio Salém Vidigal Belho Horizonte/MG, 03 de agosto de 2015. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=9173>>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). RO nº 0020503-70.2014.5.04.0404, Relator: Rejane de Souza Pedra, Porto Alegre/RS, 12 de junho de 2015a. Disponível em: http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:NFK_g5E3bYkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D2001845%26v%3D4003690+facebook+justa+causa+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-06-12..2015-06-12++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). RO nº 0020791-96.2014.5.04.0281, Relator: Juraci Galvao Junior, Porto Alegre/RS, 04 de setembro de 2015. Disponível em: http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:-1z-rFoj5_YJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D2465193%26v%3D4930386+facebook+justa+causa+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-09-04..2015-09-04+++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=XML_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). RO nº 0020339-13.2014.5.04.0661, Relator: Luis Alberto de Vargas, Porto Alegre/RS, 19 de julho de 2016. Disponível em: http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:Cc1qc1qOJhUJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D5051966%26v%3D10103932+facebook+justa+causa+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-07-19..2016-07-

19++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (8. Região). RO nº 0000833-12.2012.5.08.0014, Relator Georgenor de Sousa Franco Filho, Belém/PA, 25 de janeiro de 2013. Disponível em: <http://www.trt8.jus.br/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=338>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). RO nº 3192-77.2014.5.12.0005, Relator: José Ernersto Manzi, Florianópolis/SC, 02 de junho de 2015. Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=300920>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). RO nº 274-45.2015.5.12.0012, Relator: Jorge Luiz Volpato, Florianópolis/SC, 27 de outubro de 2015a. Disponível em: <http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=310711>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). RO nº 0010947-31.2015.5.15.0007, Relator: Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo, Campinas/SP, 29 de julho de 2016. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:PGzO7DpeaA0J:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/7944041+facebook+justa+causa++inmeta:DATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET:daterange:2016-07-29..2016-07-29&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). RO nº 0010325-89.2015.5.15.0026, Relator: Marcelo Magalhães Rufino, Campinas/SP, 18 de agosto de 2015. Disponível em: http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:tlo1Ip2uc0AJ:grumari.trt15.jus.br:1111/doc/3308868+facebook+justa+causa++inmeta:DATA_PUBLICACAO_VOTO_INTERNET:daterange:2015-08-18..2015-08-18&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 24 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (18. Região). RO nº 0010155-33.2014.5.18.0103, Relator: Mário Sérgio Bottazzo, Goiânia/GO, 17 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://www2.trt18.jus.br/solr/pesquisa?q=id:3-2851040>. Acesso em: 23 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (19. Região). RO nº 0010321-69.2013.5.19.0007, Relator: Pedro Inácio, Maceió/AL, 05 de agosto de 2014. Disponível em: <http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/JSPs/inst2/AcordaoPorDataSelecionadoPje.jsp?ano=2013&vara=7&proc=10321&acao=69&numacordao=1&processo=&descAcao=RECURSO%20RDIN%C1RIO>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (21. Região). RO nº 12800-96.2013.5.21.0001, Relator: Carlos Newton Pinto, Natal/RN, 15 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.trt21.jus.br/Asp/Jurisprudencia/mostradoc.asp?codigodoc=130487&TipoFonte=Acordaos&MimeType=>. Acesso em: 24 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). RO nº 0000770-66.2013.5.24.0091, Relator: Nicanor de Araújo Lima, Campo Grande/MS, 27 de novembro de 2014. Disponível em:

<http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml;jsessionid=M1chlddKg6WZyKjqlCbUI54L.undefined>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24. Região). RO nº 0000171-30.2013.5.24.0091, Relator: João de Deus Gomes de Souza, Campo Grande/MS, 24 de junho de 2014. Disponível em: <http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml;jsessionid=M1chlddKg6WZyKjqlCbUI54L.undefined>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da (24. Região). RO nº 0000173-97.2013.5.24.0091, Relator: Nicanor de Araújo Lima, Campo Grande/MS, 30 de abril de 2014. Disponível em: <http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml;jsessionid=M1chlddKg6WZyKjqlCbUI54L.undefined>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da (24. Região). RO nº 0000170-45.2013.5.24.0091, Relator: Ricardo Geraldo Monteiro Zandona, Campo Grande/MS, 12 de março de 2014. Disponível em: <http://sgrh.trt24.jus.br/jurisprudencia/pages/jurisprudencia/pesquisa.xhtml;jsessionid=M1chlddKg6WZyKjqlCbUI54L.undefined>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 1357001820095010021.

Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/239058433/recurso-de-revista-rr-1357001820095010021>. Acesso em 15 de março de 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 1490-46.2014.5.17.0009. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta. (2. Turma), 16.set 2016. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%201490-46.2014.5.17.0009&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAPmvAAI&dataPublicacao=16/09/2016&localPublicacao=DEJT&query=JUSTA%20and%20CAUSA%20and%20FACEBOOK%20and%20HONRA> Acesso em: 21 set. 2016.

CAMINHÃO do *Facebook* viaja o Brasil para capacitar empreendedores. *Facebook*. 27 abr. 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/business/news/laboratorio-mvel-do-facebook-ajudar-a-capacitar-empresarios-das-cidades-que-recebero-os-jogos-de-futebol-durante-as-olimpadas>. Acesso em 20 mai.2016.

CARVALHO, Julia. **Amordaçados**: Uma História da Censura e de seus Personagens. São Paulo: Manole, 2012. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520449363/cfi/22!/4/2@100:0.00> Acesso em: 05 março. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: MÉTODO, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-309-6499-3/cfi/6/90>. Acesso em: 25 de fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CHEQUER, Cláudio. **A Liberdade de Expressão como Direito Fundamental Preferencial *Prima Facie***: (análise crítica e proposta de revisão ao padrão jurisprudencial brasileiro). Rio de Janeiro, Lumen Juris: 2011.

COMO medir os resultados dos anúncios do Instagram. **Facebook**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/business/help/507338259440686/>> Acesso em: 14 de março de 2016.

CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS. **Convenção americana sobre direitos humanos**. San José, Costa Rica, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 07 abr. 2016.

CONSTANT, Benjamin. **A Liberdade dos Antigos Comparada à dos Modernos**. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522499625/cfi/0!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 23 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CONVENÇÃO EUROPÉIA DOS DIREITOS DO HOMEM. Strasbourg: Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, [2010]. Disponível em: <http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: Teoria Geral do Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2013.

DRUBSCKY, Luiza. O que é *hashtag* e como utilizá-la nas redes sociais? **Marketing de Conteúdo**, 15 jun. 2015. Disponível em: <http://marketingdeconteudo.com/o-que-e-hashtag/> Acesso em: 02 fev. 2016.

FERREIRA, Alexandre de Oliveira. **Liberdade e filosofia da antiguidade até Kant**. Curitiba: Intersaberes, 2013.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2011.

FIORELLI, José Osmir, Junior, Marcos Julio Malhadas, Fiorelli, Maria Rosa . **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar**, 2.ed. São Paulo: Atlas, 03/2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/cfi/129!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 02 abr. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

GIESEL, Taciana. **Em 2012, TST decidiu diversos casos sobre o uso de redes sociais no trabalho**. 8 jan 2013. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/em-2012-tst-decidiu-diversos-casos-sobre-o-uso-de-redes-sociais-no-trabalho Acesso em: 05 de agosto de 2016.

GOEL, Vindu; KRAMER, Andrew E. Cresce o número de países que tentam censurar a internet. **Gazeta do Povo**, 26 jan. 2015. Disponível em: http://www.gazetadopovo.com.br/mundo/cresce-o-numero-de-paises-que-tentam-censurar-a-internet-ej8pae680w_x1xuztkr2q2e9u6 Acesso em: 25 mar. 2015.

GOMES, Marcos Emílio. **A Constituição de 1988, 25 anos A construção da democracia e liberdade de expressão: O Brasil antes, durante e depois da Constituinte.** São Paulo: Instituto Vladimir Herzog, 2013.

GOOGLE anuncia fim do Orkut, primeira rede social dos brasileiros. **VEJA.** 30 jun.2014.Disponível em:<<http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/google-anuncia-fim-do-orkut-primeira-rede-social-dos-brasileiros>>Acesso em 15 de abr. de 2016

GRASSELLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2011.

GRONDONA, Mariano. **Os pensadores da liberdade:** de John Lock a Robert Nozick. Tradução Ubiratan de Macedo. São Paulo: Mandarim, 2000.

HAINZENREDER JUNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador:** o uso do *e-mail* no trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

HORCAIO, Ivan. **Dicionário jurídico.** São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA.**Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua.** Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?indicador=1&id_pesquisa=149. Acesso em: 27 de abril de 2016.

ISRAEL, Jean-Jacques. **Direito das Liberdades Fundamentais.** Barueri, SP: Manole, 2005.

KRAUT, Richard colaboradores. **Aristóteles:** e ética a Nicômaco. ArtMed, 08/2011. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536320786>>. Acesso em: 11 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MAIS da metade da população mundial não tem acesso à internet, diz relatório da ONU. **O Globo,** 21 set. 2015. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/tecnologia/mais-da-metade-da-populacao-mundial-nao-tem-acesso-internet-diz-relatorio-da-onu-17557878>>. Acesso em: 26 mar. 2016.

MANTOVANI JUNIOR, Laert. **O direito constitucional à intimidade e à vida privada do empregado e o poder diretivo do empregador.** São Paulo: LTr:2010.

MARQUES, Fabíola;ABUD, Cláudia José. **Direito do trabalho,** 8.ed.São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522478712/cfi/0!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 17 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho, 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502624672/recent>>. Acesso em: 19 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho.** 2.ed. São Paulo: LTr, 2008.

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

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

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista : doutrina e jurisprudência**, 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498833/cfi/166>>. Acesso em: 20 mar.2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MENA, Isabela. “Não gosto de hierarquia. Não é esse o nome do jogo”. **DRAFT**, 19 abr.2016. Disponível em: <<http://projetodraft.com/o-twitter-esta-sendo-uma-plataforma-fundamental-nesse-momento-atual-do-brasil/>> Acesso em: 27 abr. 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2012.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado: o equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502217362/cfi/1262!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 07 mar. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502139787/cfi/95!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 15 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

NUNES, Luiz Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana - Doutrina e Jurisprudência – 3.ed.** São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502135413/recent>>. Acesso em: 03 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

OTONI, Ana Clara. Brasileiros gastam 650 horas por mês em redes sociais. **O Globo**, 20 maio 2015. Disponível em: <<http://blogs.oglobo.globo.com/nas-redes/post/brasileiros-gastam-650-horas-por-mes-em-redes-sociais-567026.html>>. Acesso em: 19 de mar. 2016.

PEREIRA, Caio Mário Silva. **Instituições de Direito Civil: Introdução ao Direito Civil: Teoria Geral do Direito Civil**. 28. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. v. 1 Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530969592/cfi/6/2>>. Acesso em: 30 abr. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

PERSONALIDADES do *Instagram* podem ganhar mais que advogados: personalidades com mais de 100 mil seguidores podem alcançar os 156 mil euros, mesmo valor do salário de médicos e advogados no Reino Unido. **TERRA**, 13 nov. 2015. Disponível em: <http://economia.terra.com.br/personalidades-do-instagram-podem-ganhar-mais-que->

advogados,642c3d83295c6781655ad23776040a53swtnpi9t.html> Acesso em: 12 de janeiro de 2016.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. **Dois pesos e uma medida:** Conflito entre liberdade de expressão e direito à privacidade só pode ser resolvido pelo princípio da proporcionalidade. Set,2009. Disponível em: <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/36/artigo141577-1.asp>> Acesso em: 23 abr. 2016.

PINTO, Kleber Couto. **Curso de teoria geral do estado:** fundamento do direito constitucional positivo, 1. ed.São Paulo: Atlas, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522480616/recent>>. Acesso em: 13 fev. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

PORTUGAL, 2016. **Código do Trabalho.** Lisboa, Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html>. Acesso em: 01 de setembro de 2016.

REQUERO, Raquel. **Redes sociais na internet.** Porto Alegre: Sulina, 2009.

ROGENSKI, Renato. Os 10 maiores vacilos das marcas nas redes sociais em 2015. **EXAME.** 28 nov. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/marketing/os-10-maiores-vacilos-das-marcas-nas-redes-sociais-em-2015/>>. Acesso em: 30 de setembro de 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Souza. **O poder de controle empresarial:** suas potencialidades e limitações na ordem jurídica: o caso das correspondências eletrônicas. São Paulo: LTr, 2013.

RS: cobradora que apoiou protestos contra aumento do ônibus é demitida
Empresa anunciou demissão por justa causa por mensagens ofensivas ao prefeito José Fortunati. Medida causou revolta nas redes sociais. **NOTÍCIAS TERRA**, 5 abr. 2013. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/cidades/rs-cobradora-que-apoiou-protestos-contr-aumento-do-onibus-e-demitida,331e2b729dbdd310VgnVCM3000009acceb0aRCRD.html>> Acesso em: 23 fev. 2016.

SALES, Fernando Augusto, MENDES, Marcel Kléber. **Direito do Trabalho de A a Z**, 2.ed. Saraiva, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502221833/recent>>. Acesso em: 10abr. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A proteção de dados pessoais do empregado no direito brasileiro:** um estudo sobre os limites na obtenção e no uso pelo empregador da informação relativa ao empregado. São Paulo: LTr, 2014.

SANKIEVICZ, Alexandre. **Liberdade de Expressão e Pluralismo, Perspectivas de Regulação.** 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502105553/cfi/39!/4/2@100:0.00>>. Acesso em: 25 mar. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana:** construindo uma compreensão jurídica-constitucional necessária e possível. *Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC*, no 9, p. 264, jan./jun. 2007

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, **Pesquisa Brasileira de Mídia.** Disponível em: < <http://www.secom.gov.br/atuacao/pesquisa/lista-de-pesquisas-quantitativas-e-qualitativas-de-contratos-atuais/pesquisa-brasileira-de-midia-pbm-2015.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2016.

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

TALLARICO, Rafael; GOLLINI, Vera Lúcia de Souza. **Liberdade de Expressão da Opinião Pública.** Belo Horizonte: D'Plácido, 2013.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil:** Parte Geral, 15.ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522484706/recent>>. Acesso em: 17 mar. 2016. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

VITORINO, Fabrício. *WhatsApp* reina no Brasil com 'quentinhas' e imóveis, mas vê *Snapchat* ameaçar. **Techtudo**, 6 abr. 2016. Disponível em: < <http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2016/04/whatsapp-reina-no-brasil-com-quentinhas-e-imoveis-mas-ve-snapchat-ameacar.html> > Acesso em 16 de maio de 2016.

WEINSCHENKER, Marina Santoro Franco. **A vida laboral e extralaboral do empregado:** a privacidade no contexto das novas tecnologias e dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2013.

WHATSAPP atinge a marca de 1 bilhão de usuários. **VEJA**, 2 fev. 2016. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/whatsapp-atinge-a-marca-de-1-bilhao-de-usuarios>. > Acesso em 12 de mar. de 2016

XI Jiping defende política de censura na internet: Presidente da China critica 'hegemonia cibernética' e pede cooperação para o combate ao crime e terrorismo na rede. **O Globo**, 19 dez. 2015. Disponível em :<<http://oglobo.globo.com/economia/xi-jiping-defende-politica-de-censura-na-internet-18311457#ixzz43wipIexS>> . Acesso em: 25 mar. 2016.

ZAMBALDI, Felipe; MASCARENHAS, André O.; NATRIELI, Fábio M. **O duplo foco da gestão de marcas nas redes sociais.** Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/20095/18838>. Acesso em: 30 out. 2016.