

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM  
HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS  
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E  
EMPRESARIAIS**

**CARLOS LUIZ STRAPAZZON**

**LUIZ FERNANDO BELLINETTI**

**SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – Conpedi**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

#### **Conselho Fiscal**

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

**Representante Discente** - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

#### **Secretarias**

**Diretor de Informática** - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

**Diretor de Relações com a Graduação** - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

**Diretor de Relações Internacionais** - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

**Diretora de Apoio Institucional** - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

**Diretor de Educação Jurídica** - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

**Diretoras de Eventos** - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

**Diretor de Apoio Interinstitucional** - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

---

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



# **XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA**

## **EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

**O USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO: BREVE ANÁLISE DO  
CONFRONTO DO DIREITO FUNDAMENTAL DE LIBERDADE DE EXPRESSÃO  
X PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

**USE OF NETWORKS BY EMPLOYEE: BRIEF ANALYSIS OF THE  
CONFRONTATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT OF FREEDOM OF  
EXPRESSION X DIRECTIVE POWER OF THE EMPLOYER**

**Alexsandra Gato Rodrigues  
Clarissa Teresinha Lovatto Barros**

**Resumo**

Este artigo discute o uso das TICs, especialmente os sites das redes sociais, pelos trabalhadores. Abarca a questão da colisão entre o exercício dos direitos fundamentais do trabalhador e o exercício do poder de direção do empregador, a qual não é tratada pela legislação, cabendo aos Tribunais Superiores ou Constitucionais a solução definitiva para os casos concretos que desembocam no Poder Judiciário. Em consequência, não podem ser tidos como absolutos nem os princípios protetores da liberdade de expressão, privacidade e intimidade do empregado, nem as prerrogativas empresariais de direção, fiscalização e punição. Os princípios conflitam entre si, mas nunca com a dignidade da pessoa humana diretamente já que esta baliza a solução razoável. Conclui-se que os tribunais trabalhistas entendem que, primordialmente, a conjugação de vários princípios constitucionais se faz visando à máxima eficácia da Constituição.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais, Redes sociais, Empregado, Conflitos principiológicos

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article assess the use of ICTs, especially social networks by employees. It embraces the issue of collision between the exercise of the fundamental rights of workers and the exercise of the power of direction by the employer, which is not properly addressed by legislation, leaving it to the Supreme Courts the ultimate solution for cases that culminate in the judiciary. Consequently, they can not be taken as absolute neither the principles of freedom of expression, privacy and intimacy of the employee and nor the prerogatives of corporate direction, supervision and punishment. The principles conflict with each other, but never with the dignity of the human person directly - since this one is the main drive for a reasonable solution. Concludes that the labor courts understand that, primarily, the combination of several constitutional principles is aiming to make best use of the Constitution.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Fundamental rights, Social networks, Employee, Principles conflicts

## INTRODUÇÃO

Novas tecnologias significam formas de vida diferenciada, conceitos contemporâneos, valores atuais, hodiernas necessidades e, como não dizer, contemporâneas formas de tensão social (GRASSELLI, 2011, p.17).

As origens do Direito do Trabalho remontam ao início da Industrialização, quando a mecanização da produção passou a exigir braços para trabalharem sincronizados com as máquinas. Desde então a Legislação Social busca sempre se adaptar às novas tecnologias que afetam direta ou indiretamente a relação de emprego. Óbvio que muito antes da revolução industrial provocar à gênese da legislação trabalhista as pessoas já trabalhavam, todavia, somente quando um conjunto de fatores se combinou (ideais da Revolução Francesa, concentração nas fábricas, modernização da economia) foi que, de fato, surgiu a ideia de que o trabalho necessitava de proteção legal. No entanto, o mundo do trabalho tem mudado radicalmente nos últimos 20 anos. Cada vez mais a tecnologia tem oferecido uma mobilidade quase infinita. A internet e a comunicação móvel, por meio de celulares, *blackberrys* e afins, têm sido os grandes catalisadores dessa transformação. Hoje é possível gerenciar um negócio, trabalhar em equipe e lançar um produto mesmo estando cada dia em um lugar diferente.

A necessidade de adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, em especial a informática, representa um incontroverso avanço, possibilitando maior produção laboral em menor tempo, mas que de alguma forma acaba tornando o empregado vulnerável a um rigorismo exacerbado por parte daquele que pretende vigiar suas atividades – o empregador. Essa adaptação concedeu o privilégio de aperfeiçoar as atividades laborativas com o uso das tecnologias no âmbito da computação, tais como o correio eletrônico, internet e intranet. Todavia, o que se percebe é que a ferramenta tecnológica tem sido utilizada não só pelo empregado na otimização e presteza de suas atividades, mas também pelo empregador, para vigiá-las e manipulá-las através de instrumentos informáticos.

O certo é que os inúmeros benefícios trazidos pela tecnologia acabam por despertar um novo problema no ambiente de trabalho: o empregador pode monitorar o acesso às redes sociais pelo empregado? A partir desta indagação, surgem inúmeros outros problemas relacionados aos direitos da personalidade dos empregados - dentre os quais podemos nominar a intimidade e a vida privada –, além da inviolabilidade do sigilo de correspondência, que se colocam em conflito com o poder diretivo do empregador. Privacidade, como tratar essa questão no ambiente de trabalho.

Por serem questões insuficientemente abordadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, ainda ocorrem divergências quanto à aplicação da legislação vigente, pois ela não possui redação específica que solucione os casos concretos de maneira eficaz.

O objeto desta pesquisa, portanto, constitui em analisar os direitos da personalidade do empregado em conflito com o poder diretivo do empregador, delimitando o tema ao âmbito da problemática que circunda a questão do acesso às redes sociais nas relações de trabalho.

Para enfrentar este questionamento, utilizar-se-á como teoria de base o método dedutivo, realizando uma interpretação dinâmica da realidade ao considerar os fatos em seu contexto social, político, econômico e cultural. Empregou-se, na construção do presente trabalho, a técnica de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, realizando-se um apanhado doutrinário sobre o tema. Para tanto, investigou-se os tribunais a partir do emprego da expressão “direito do empregado e usos das redes sociais no trabalho” na ferramenta de pesquisa de jurisprudência nos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região; Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região Jurisdição no Estado de São Paulo; Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Jurisdição no Estado de Minas Gerais; Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região Jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul; Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região Jurisdição no Estado da Bahia; Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região Jurisdição no Estado de Pernambuco; Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região Jurisdição no Estado do Ceará; Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região Jurisdição nos Estado do Pará e Amapá; Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região Jurisdição no Estado do Paraná; Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região Jurisdição no Distrito Federal e Brasília; Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região Jurisdição no Estado de Roraima e Amazonas; Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região Jurisdição no Estado de Santa Catarina; Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região Jurisdição no Estado da Paraíba; Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região Jurisdição nos Estados do Acre e Rondônia; Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Jurisdição no Estado de São Paulo (interior); Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região Jurisdição no Estado do Maranhão; Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região Jurisdição no Estado do Espírito Santo; Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região Jurisdição no Estado de Goiás; Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região Jurisdição no Estado de Alagoas; Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região Jurisdição no Estado de Sergipe; Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região Jurisdição no Estado do Rio Grande do Norte; Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região Jurisdição no Estado do Piauí; Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região Jurisdição no Estado do Mato Grosso e Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região Jurisdição no Estado do Mato Grosso do Sul (BRASIL, 2015).

## 1 O AVANÇO TECNOLÓGICO E O CONFLITO ENTRE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Internet e sua tecnologia foram rapidamente absorvidas pelas empresas, que se utilizam desse novo meio de comunicação para desenvolver os meios de produção, proporcionando, dentre outras vantagens, maior eficiência para as suas atividades.

Por meio da rede mundial de computadores, o empregado pode tornar-se mais produtivo, uma vez que informações valiosas para o desenvolvimento do trabalho acham-se disponíveis de maneira rápida e fácil. Na *Internet*, efetuam-se transações comerciais, pesquisas, treinamentos, gerenciamento à distância de subsidiárias, troca de informações de todo tipo, fóruns etc. Há, inclusive, algumas empresas que não exigem a presença física do empregado no seu local de trabalho, desenvolvendo suas funções à distância e segundo critérios de produtividade. Deste modo, as novas tecnologias tem modificado bastante o modo como se desenvolve a atividade laborativa.

A sociedade da informação ainda traz outras alterações relevantes ao cotidiano da relação de emprego no que diz respeito ao ritmo de execução dos serviços, a sobrecarga de trabalho e a possibilidade de trabalhar quase em tempo integral. Se os operários já haviam perdido a possibilidade de ditar o ritmo e forma de prestação do seu trabalho com o advento do Taylorismo e do Fordismo, com o aparecimento da era *info-info* essa situação se agravou ainda mais. A internet, telefonia celular, computadores portáteis, rádio, satélites, GPS, e uma infinidade de tecnologias que são multiplicadas diariamente transformaram a sociedade, a era globalizada transforma a forma de conduzir a vida pessoal e profissional.

Se por um lado as novas tecnologias propiciam a diminuição dos trabalhos considerados pesados, por outro lado seus efeitos contribuem para diminuir, além da quantidade, a qualidade dos empregos. Este fenômeno ocorre, pois as modificações trazidas pelas novas tecnologias representam: maior desgaste físico e mental devido ao aumento do ritmo e da intensidade da jornada de trabalho, pois a produção passa a ser ditada pelas máquinas. Desta forma o trabalhador fica excluindo qualquer participação do controle do ritmo de trabalho. (SILVA, 2007a, p. 58).

Todavia, no Brasil e no exterior, empresas têm despedido empregados por uso indevido das ferramentas tecnológicas que são fornecidas pelos empregadores aos trabalhadores para o desempenho de suas funções. Especialmente aquelas que utilizam os recursos da Internet estão passando por situações de má utilização da rede de computadores pelos empregados. São casos que envolvem acesso a sites pornográficos, envio de mensagens ofensivas, humorísticas ou pornográficas a terceiros ou a outros funcionários,



queda da produtividade por uso da rede para tratar de assuntos não relacionados ao trabalho etc. (SILVA, 2007a, p. 58).

Na relação de emprego está sempre presente a subordinação e o poder diretivo. O poder diretivo do empregador consiste na capacidade, oriunda do direito subjetivo que lhe assiste, ou então da capacidade de organização do empreendimento econômico que dirige, para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades estabelecidas.

Sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador não tem direitos sobre a pessoa do empregado, mas, sim, sobre o modo como a atividade é exercida. (NASCIMENTO, 2003. p. 562)

Poder de controle trata-se do direito do empregador de fiscalizar a prestação laboral típica, ou seja, se o empregado cumpre regularmente com o contrato de trabalho. Em outras palavras, não deve a atividade ser exercida do modo mais confortável ao empregado, mas sim segundo as pretensões do empregador.

Com o avanço tecnológico, surgiram novas formas de fiscalizar as atividades dos empregados, muitas delas sem que estes percebam que estão sendo vigiados. É o poder de controle – ou fiscalização – pois, que possui maior relevância para este estudo. Torna-se cada vez mais frequente o uso indiscriminado de programas informáticos, por parte de empregadores, que emitem relatórios completos sobre o uso do computador que é disponibilizado ao empregado, inclusive com conteúdo das mensagens instantâneas entre os próprios empregados e conteúdo dos e-mails, enviados e recebidos, seja entre empregados, seja entre pessoas que não possuem relação alguma com o empregador.

O uso das tecnologias no ambiente de trabalho suscita controvérsia acerca da abrangência do poder de propriedade do empregador, pois embora tal discussão esteja presente no direito do trabalho desde sua origem, as novas tecnologias proporcionam que o empregador exerça o seu poder de direção de forma muito mais ampla e irrestrita. Essa evolução tecnológica e normativa, muitas vezes, acaba esbarrando nos limites da negligência - quando o empregador comete excesso de fiscalização - deixando de ser apenas uma questão de diligência.

Com efeito, estando o poder de controle – enquanto desdobramento do poder diretivo – fundado no direito de propriedade colocam-se em cheque o direito (fundamental) à propriedade do empregador e os direitos da personalidade do empregado, dentre estes à intimidade e à vida privada (também fundamentais).

Tarefa árdua consiste em apontar as fronteiras do poder diretivo – que sequer encontra definição na Lei – pois o ordenamento não delimita, expressamente, até que ponto são permitidas atividades de fiscalização, punição ou controle, pois não há uma divisão exata de onde termina o direito do empregador e inicia o direito do empregado, sobre este tema Arion Sayão Romita aduz:

Tarefa sem dúvida difícil é a de estabelecer em caráter geral as hipóteses nas quais se pode exigir que o empresário sacrifique seu interesse na ara do exercício dos direitos fundamentais do trabalhador ou, pela outra via, que os trabalhadores devam, sem renunciar aos direitos inerentes à sua dignidade, restringi-los em atenção a seus compromissos contratuais.(ROMITA, 2008, p. 207)

A CLT nada diz acerca do poder diretivo do empregador, somente definindo timidamente como aquele que “dirige a prestação pessoal de serviço”, sem dizer em que consiste tal direção ou até que ponto é legítima sua atuação. A Constituição de 1988, da mesma forma, não tratou do poder diretivo. Avançou, porém, consideravelmente, no trato dos direitos e garantias fundamentais, com ostensiva proteção à personalidade da pessoa humana, inclusive na relação de trabalho. Destarte, sem uma visão sistemática do ordenamento, não teríamos conclusão alguma acerca dos limites do poder diretivo do empregador. (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 79)

No dizer de Lewicki (2003), não se pode permitir que o advento das novas tecnologias provocasse o aviltamento dos direitos humanos fundamentais, como o direito à intimidade e privacidade dos empregados. Por outro lado, o empregador também não pode ter o direito de propriedade sobre os recursos de sua empresa simplesmente ignorados.

O direito à privacidade está consagrado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Elevando-se então o direito à vida privada à um princípio constitucional, como ensina Leonardi (2012, p. 107), “...os direitos fundamentais são, na maior parte dos casos, princípios, ou seja, mandamentos de otimização que devem ser realizados ao máximo, dentre as possibilidades fáticas e jurídicas existentes”.

A privacidade, a intimidade, assim como a inviolabilidade da correspondência e da comunicação, são direitos fundamentais, sendo aplicáveis em todas as relações, inclusive à relação de trabalho. (RUARO, 2007. p. 227-252)

A Carta Magna atual, apesar de conferir o mesmo grau de importância jurídica a estes dois bens integrantes da personalidade - intimidade e vida privada –, já sugeria esta

diferenciação, aferível pela simples leitura do art. 5º, inciso X. Se não houvesse diferença entre intimidade e vida privada, a redação constitucional seria inócua.

Direito a intimidade, segundo Rosângelo Miranda, significa:

[...] no mundo ocidental Contemporâneo, o conceito de vida privada demarca, em essência, a individualidade do homem, não só frente aos outros indivíduos e à sociedade, mas também frente ao Estado; consubstanciando espaços nos quais as forças de criação e imaginação do homem estão livres, seja para reflexões introspectivas atinentes ao íntimo de cada qual, seja para manter intercâmbios sociais nos quais cabe a cada um, privativamente, escolher como, onde e quando atuar. (MIRANDA, 1996, p.82)

Para Carlos Alberto Bittar, o direito à intimidade distingue-se dos demais por possuir núcleo próprio. Situa-se entre os direitos de cunho psíquico, divisando-se da proteção à privacidade na exata medida de elisão de qualquer atentado a aspectos particulares ou íntimos, que envolvam um circuito próprio, compreendendo o lar, a família e a correspondência. (BITTAR, 2003, p.111).

Uma vez apresentadas as noções doutrinárias necessárias para a compreensão dos direitos fundamentais do empregado que atua na sociedade informacional, no próximo tópico serão discutidas as formas utilizadas pelo empregador para violar a privacidade do obreiro, destacando-se posições jurisprudenciais sobre o tema.

## **2 O USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO NA VISÃO DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO**

Em tempos de blogs e *sites* de redes sociais, ações que envolvem direito à liberdade de expressão e demissões por ofensa à honra do empregador revelam um novo cenário nas relações trabalhistas mediadas pelas novas tecnologias. O uso de redes sociais no ambiente de trabalho apesar de assunto recente já tem repercussão latente nas Ações da Justiça do Trabalho, tendo amplas discussões nos âmbitos da intimidade, invasão de privacidade e demissões por ofensa à honra do empregador. A Justiça do Trabalho, em especial, viu-se obrigada a se adaptar à realidade social, uma vez que a tecnologia provocou uma mudança significativa na forma de prestação dos serviços, contratação de pessoal e fiscalização do serviço prestado. Porém, pondera Carlos A. Chiarelli que:

Para o funcionamento da empresa, continua sendo indispensável a existência de empregados típicos. Para isso, as relações típicas de emprego devem ser mantidas, sem prejuízo das devidas adaptações e reformas. (CHIARELLI, 2006, p. 21).

Cabe aos operadores do direito realizar estas adaptações e reformas, no cotidiano dos tribunais, tendo em vista a falta de normas reguladoras de tais situações ainda atípicas. Por exemplo, se um empregado publicar em rede social informações que venham causar prejuízos ao empregador, à sua honra objetiva, serão aplicadas as leis comuns.

Ressalta-se que as leis trabalhistas não impedem que as empresas estipulem, no contrato de trabalho, condutas e posturas relativas ao uso das tecnologias – se aquele tipo de canal pode ser utilizado, qual ferramenta e como. Tais parâmetros também podem fazer parte de convenção coletiva. Algumas empresas possuem até mesmo cartilhas ou manuais de redação corporativos, orientando os empregados sobre a linguagem apropriada e palavras consideradas indevidas.

A Constituição garante a liberdade de expressão em seu artigo 5º, inciso IV. Considerando que os direitos fundamentais são absolutos, irrenunciáveis e intransmissíveis não se pode abdicar deles, sendo inválida toda tentativa de sua cessão a outrem, por ato gratuito ou oneroso. Porém, é necessário aferir que os direitos fundamentais não são exercidos na relação de emprego da mesma forma que acontece em outros setores sociais, pois na constância de uma relação de trabalho subordinada, estes direitos sofrem limitações decorrentes da natureza sinalagmática do contrato de trabalho, no qual as partes se obrigam reciprocamente. Ou seja, na esfera contratual trabalhista o empregado não goza da mesma privacidade que desfruta em sua vida privada.

Entretanto, a nova relação de emprego que se apresenta na era tecnológica, deverá ser pautada, acima de tudo, pela dignidade do trabalhador, que antes de ser trabalhador, é um ser humano como qualquer outro. Assim leciona Chaves Jr (2009):

A relação de emprego e os interesses econômicos da empresa não excepcionam os direitos fundamentais do cidadão-trabalhador. Ao contrário, a subordinação e a coação econômica tornam os trabalhadores os cidadãos mais vulneráveis às violações de direitos humanos. O trabalhador não renuncia a seus direitos fundamentais ao ingressar no ambiente real ou virtual da empresa. (CHAVES JR, 2009, p. 21)

Desta forma, as tecnologias usadas atualmente nas relações empregatícias não podem servir ao propósito de invadir a privacidade dos empregados, não podem ser utilizadas como instrumentos de controle inescrutável. Logo, não pode ser admitido que a dignidade do homem fique mitigada pela sua condição de empregado, se é nesta condição que sua dignidade merece maior proteção.

A partir disso, a liberdade de expressão do empregado encontra limites no poder do empregador, ressalvando-se que este poder tem limite na dignidade do empregado. Por isso, os direitos fundamentais devem estar inseridos nesta relação para assegurar o mínimo de dignidade aos empregados.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Alexandre Agra Belmonte, define a liberdade de expressão no ambiente de trabalho da seguinte maneira

Liberdade é o poder que uma pessoa tem de agir de acordo com sua própria determinação, expressar opiniões, fazer escolhas, expressar sentimentos. Mas, dentro do ambiente de trabalho, a subordinação presente na prestação de serviço é um fator de limitação da liberdade, não tem como dizer que não. Até que ponto o poder empregatício pode limitar a liberdade? Aí começam os problemas. (BELMONTE, 2012, [p.?.])

O autor trabalhista Maurício Godinho Delgado define o poder diretivo como "o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços" (DELGADO, 2005, p. 629).

Depreende-se, portanto, que o poder diretivo, também denominado de poder organizativo ou poder de comando, é inerente ao contrato de trabalho, não podendo preexistir a este. A concentração do poder de organização na figura do empregador constitui um controle jurídico sobre o conjunto da estrutura empresarial, advindo, também, do princípio da assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai. O empregador tem direito não sobre a pessoa do empregado, mas sobre o modo como sua atividade é exercida.

Porém, há limites ao poder fiscalizatório empresarial, sendo que a Constituição Federal de 1988 rejeitou condutas que agridam a liberdade e a dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito (preâmbulo da CF/88) e outras regras impositivas inseridas na Constituição, como as do art. 5º da CF/88.

O empregador pode, pelo seu poder de fiscalização, bloquear o acesso dos empregados aos *sites* de redes sociais, quando este tipo de comportamento não for compatível com as necessidades do trabalho. Porém, não tem o poder de impedir que o empregador as acesse de sua casa, de seu aparelho de telefone celular ou outro meio qualquer de acesso à internet.

Importante salientar que pode o empregador estabelecer as regras para o acesso às redes sociais no ambiente de trabalho, mas o poder de gerência/fiscalização não extravasa

este limite. Há casos, porém, em que o motivo alegado para demissão não se deu no ambiente de trabalho ou por meio de equipamentos fornecidos pela empresa, e sim na esfera pessoal. Aí, mais do que a violação de regras de conduta, o que está em jogo é a liberdade de expressão e suas implicações na relação de trabalho.

A conduta do empregado pode constituir justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, conforme artigo 482 da CLT<sup>2</sup>. Na hipótese da publicação em rede social, dentro ou fora do ambiente de trabalho, constituir ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, violação de segredo de empresa, ato lesivo da honra ou à boa fama praticada contra colegas e/ou superiores hierárquicos, cabível a demissão por justa causa.

Para o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Alexandre Agra Belmonte, a publicação do empregado em *sites* das redes sociais tem repercussão desmedida, conforme salientou em entrevista concedida ao site do TST (BELMONTE, 2012, p. 54)

A má ação do empregado no sentido de ofensas a honra do empregador no mundo virtual se equivale e compara àquela realizada no mundo real, sendo até mais grave em virtude da publicidade que se é dada ao ato e ao não controle que se tem sobre a sua repercussão. Ademais, a prova é concreta e eletrônica, podendo facilmente serem impressas e salvas em cartões de memória, etc.

Nesta linha, se o empregador estabelecer procedimentos no sentido de traçar a conduta dos empregados frente às publicações em redes sociais de assuntos relacionados a ele ou à empresa e, mesmo assim, o empregado desrespeitar o que foi estabelecido, pode restar caracterizada causa para demissão do mesmo.

É por isso que atualmente as empresas possuem regras definidas sobre a utilização das redes sociais, em que pese a legislação trabalhista permitir, uma vez que não proíbe e não regula, que as empresas estipulem no contrato individual de trabalho normas e procedimentos relativos ao uso das redes sociais.

---

<sup>2</sup> CLT, art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. **Parágrafo único.** Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Sendo assim, se o empregador dispuser de regras claras, razoáveis e proporcionais, o empregado estará obrigado a obedecê-las, sob pena de cometer ato de insubordinação, indisciplina ou mau procedimento, dependendo da natureza do comando, se genérico ou pessoal, e, assim, ser dispensado por justa causa.

Se não houver regras, vedações ou limitações e o empregado exercitar o direito constitucional de expressão, não poderá ser dispensado por justa causa, sob pena de se considerar a dispensa discriminatória e gerar direito a reintegração e indenização por danos morais.

Há, sem dúvida, uma zona de colisão entre normas constitucionais. Chocam-se, de um lado, o direito de dirigir e fiscalizar e, de outro lado, o direito de expressar livremente os pensamentos, direito este que fica, assim, na iminência de ser mitigado ou violado pelo exercício abusivo do poder diretivo que decorre da garantia constitucional da livre iniciativa.

Não há direito absoluto, logo a liberdade de expressão pode sofrer restrições nas relações de trabalho, mas desde que se observem os Princípios Constitucionais da Proporcionalidade e Razoabilidade, com o fim precípua de harmonizar os interesses sociais e preservar os direitos e garantias constitucionais.

Para o Supremo Tribunal Federal, no HC 82.424, cujo Relator foi o Ministro Maurício Corrêa:

Liberdade de expressão. Garantia constitucional que não se tem como absoluta. Limites morais e jurídicos. O direito à livre expressão não pode abrigar, em sua abrangência, manifestações de conteúdo imoral que implicam ilicitude penal. As liberdades públicas não são incondicionais, por isso devem ser exercidas de maneira harmônica, observados os limites definidos na própria Constituição Federal (CF, artigo 5º, § 2º, primeira parte). O preceito fundamental de liberdade de expressão não consagra o 'direito à incitação ao racismo', dado que um direito individual não pode constituir-se em salvaguarda de condutas ilícitas, como sucede com os delitos contra a honra. Prevalência dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade jurídica.

A grande questão reside em estabelecer os limites da liberdade de manifestação de pensamento por meio de redes sociais em face do direito à reputação das empresas, independente se as redes sociais foram utilizadas dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Cabe ressaltar que jurisprudencialmente, após uma série de controvérsias, a Súmula 227<sup>3</sup> do Superior Tribunal de Justiça reconheceu a possibilidade de a pessoa jurídica sofrer dano moral. Mas, somente o Código Civil de 2002, em seu artigo 52<sup>4</sup>, cristalizou o

---

<sup>3</sup>STJ Súmula nº 227 - Pessoa Jurídica - Dano Moral - A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

<sup>4</sup>Código Civil, artigo 52: Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade.

entendimento, que também já era predominante na doutrina, de que a pessoa jurídica é titular de direitos de personalidade.

Uma vez admitida a compatibilidade dos direitos de personalidade com as empresas (pessoas jurídicas) e, conseqüentemente, que esta é titular do direito à imagem e à reputação, forçoso é convir que tais direitos de personalidade podem ser violados por intermédio de redes sociais.

Em síntese, “[...] questões dessa natureza envolvem, de um lado, o direito à intimidade e à liberdade de expressão e comunicação do empregado, constitucionalmente assegurados e, de outro, o poder diretivo do empregador, garantido pela legislação trabalhista” (SILVA e KÜMMEL, 2010, p.199). Acrescento a isso, que também está envolvido o direito do empregador em ter sua honra garantida pelo nosso código civil, dentro dos direitos da personalidade, preservada contra os abusos que podem surgir do uso das redes sociais pelos empregados.

Em tempos de blogs e redes sociais, ações que envolvem direito à liberdade de expressão e demissões por justa causa por ofensa à honra do empregador revelam um novo cenário nas relações trabalhistas mediadas pelas novas tecnologias.

A falta grave a que se refere o artigo 482 e alíneas da CLT foi assim definida pelo autor Wagner Giglio (1993, p.189)

O mais difundido critério avaliador da gravidade da infração é o sugerido por *Bortolotto*, na obra "Diritto del Lavoro": "Só haverá ato faltoso bastante para justificar a rescisão, quando se verificar uma violação de tal modo grave, que impeça a continuação, mesmo provisória, da relação do trabalho". Embora seguro, o critério é muito genérico e não se afina com a legislação brasileira, que autoriza o trabalhador a permanecer no emprego e pleitear o reconhecimento judicial de justa causa (CLT, art. 483 § 3º ...).

Ao se examinar a falta cometida, há que fazê-lo sempre sob dois pontos de vista: objetivamente, levando em consideração os fatos e circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato faltoso, tais como o local e o momento; e, subjetivamente, considerando a personalidade do agente, isto é, os antecedentes do ato faltoso, seu grau de cultura, etc.

Claro está que o exame desse elemento deve ser feito caso por caso, levando-se em consideração as circunstâncias e condições particulares de cada serviço e de cada empregado. Assim o mesmo ato faltoso, praticado por um fiscal e por um servente, pode configurar justa causa para a dispensa daquele e não justificar o despedimento deste.

Assim também um comentário desairoso das instalações da empresa, feitos em termos moderados, pode ser considerado falta leve, se não teve repercussão, mas transforma-se em infração grave, justificando a rescisão contratual, dadas as circunstâncias, como, por exemplo, se feito na presença do empresário e de visitas interessadas em adquirir o estabelecimento.

Uma expressão menos delicada, ou até mesmo um impropério, um xingamento, proferido entre homens rudes, useiros e vezeiros nessa prática, não chega, por vezes, a passar de falta leve sem maiores conseqüências. Uma palavra de baixo calão, dita em presença de senhoras, num ambiente de sã cortesia habitual,



incompatibiliza o infrator com seus colegas e pode dar justa causa para o despedimento, em razão do meio ambiente, local da ocorrência e personalidade do faltoso.

Resta evidenciada a necessidade da análise detalhada de cada episódio, considerando as idiossincrasias do empregado, bem como das condições de trabalho. Passa-se a descrever recurso ordinário do TRT da 2ª região. Nesse recurso 00266200702202003 do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região, São Paulo, julgado em 30.03.2010, refere-se ao caso “Senzala Zest”, uma página criada no site de relacionamentos Orkut em que uma ex-funcionária do Restaurante Zest convidava “a todos aqueles que são ou já foram escravos do Restaurante Zest”, com objetivo de atacar os sócios do estabelecimento. Na comunidade criada, ela ainda alegava a suposta homossexualidade do filho de um dos sócios do restaurante. A empresa ajuizou com ação por danos morais e ganhou na primeira e segunda instâncias, quando a trabalhadora foi condenada a pagar indenização de R\$ 1.000,00 aos sócios, com base nos artigos 186 e 197 do Código Civil.

O TRT/SP entendeu que a página criada pela ex-empregada teve potencial para corromper a imagem do ex-empregador e das pessoas envolvidas, uma vez que foram manifestadas várias agressões, como a condição de trabalho escravo (já presente no nome da página), como também à suposta homossexualidade do filho do sócio, ou ainda a desqualificação profissional responsável para lhe atribuir a condição de *"cozinheira de sopão"*.

No entendimento do Relator do recurso, Desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro, a criação da chamada "comunidade" produtora de fatos lesivos já é, em si mesma, ato lesivo à honra. A ex-empregada criou o ambiente físico e incentivou, pelo ato da sua criação sem medidas moderadoras, a produção de fatos ofensivos. Refere que há, inclusive, certa impudência da ex-empregada em tentar dissociar o ato de criação da comunidade do notório propósito de se deliciarem os seus membros à custa do dissabor que se montavam contra os autores. Considerou presentes os requisitos que justificam o dever de indenizar (artigos 186 e 187 do Código Civil).

Neste caso, restou claro que o tribunal limitou o direito à liberdade de expressão da empregada frente os direitos da personalidade, órbita onde se encontram inseridos os direitos à honra e imagem, estão fundados no princípio da dignidade humana, fundamento da existência do Estado Democrático de Direito.

Em outro recurso julgado pelo TRT/SP em 17.02.2009, Recurso Ordinário nº: 01875200843102004, o caso é referente a uma despedida por justa causa, com base no artigo

482, "b", da CLT, onde o empregado agiu com incontinência de conduta e mau procedimento, ensejadores da justa causa, quando burlou as regras da empresa e acessou sites proibidos, ensinando o procedimento a outros funcionários e expondo a empregadora a divulgação de suas informações confidenciais, bem como a obtenção de vírus.

Segundo o relator do recurso, Desembargador Carlos Francisco Berardo, a resolução do contrato de trabalho por justa causa é a penalidade máxima que o legislador defere ao empregador, devendo estar cabalmente provada. Na hipótese, a materialidade do fato foi confirmada pelos documentos juntados pelo empregador, dos quais se verificam registros de burla do sistema eletrônico para o acesso a sites não autorizados pela empresa. Outros documentos juntados aos autos, revelaram o conteúdo nada conveniente a ser veiculado no ambiente de trabalho, como o envio do "Estatuto do PCC" a colegas de trabalho, e o acesso a sites de cunho pornográfico.

Para o Relator, a conduta exercida pelo empregado, consistente na prática de uso indevido e impróprio da ferramenta de trabalho para fins pessoais, durante o expediente, maculou irreversivelmente a confiança votada no empregado, de tal forma que se tornou virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego. Ainda mais se considerar que o recorrido tinha ciência das regras da empresa contidas em cartilhas denominadas "Código de Ética" e "Política Corporativa de Segurança da Informação", tendo, inclusive assinado protocolo de recebimento.

Entendeu, portanto, cabível a dispensa por justa causa, com base no artigo 482, "b" da CLT, o qual refere que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a incontinência de conduta ou mau procedimento.

O TRT/RS, 4ª Região, ao julgar o Recurso Ordinário 00720-2006-005-04-00-9, em 14.08.2006, referente ao caso de um empregado que foi demitido por justa causa por ter participado de uma comunidade virtual do ORKUT, a qual fazia alusão à empregadora com a expressão "FALTA QUALIDADE", o que estava a substituir a expressão "ALTA QUALIDADE" presente na logomarca da empresa, ponderou que no caso, não se verificou provada uma conduta capaz de ensejar a "justa causa" para a despedida do reclamante, porquanto esse não infamou a empresa.

A relatora Maria Helena Mallmann argumenta que não se justifica a despedida por "justa causa" a conduta do empregado - participação na comunidade do Orkut – pois que esta participação não representa, por si só, atentado à honra objetiva do empregador, e sim exercício da liberdade de expressão.

Concluiu, ainda, que o autor pode continuar expressando-se livremente por meio da participação na dita comunidade, mas o empregador tem o direito de não mais lhe confiar uma vaga dentro da empresa, adimplindo os consectários legais (despedida sem justa causa).

Ponderou que se trata, na verdade, de conflito entre vários princípios constitucionais. De um lado a “liberdade de expressão” e de outro “o direito de imagem, a honra objetiva da empresa”. Além do confronto entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, em conjugação com o exercício do direito de propriedade e o direito potestativo do empregador de extinguir a relação contratual.

Como bem analisado por Rosane Silva e Marcelo Kümmel (SILVA; KÜMMEL, 2012, p.12)

[...] há que se registrar que nem todas as manifestações realizadas nesta rede social são idênticas para ensejar o mesmo tratamento e que o enfrentamento do tema, pelo Poder Judiciário, precisa ser cuidadoso, considerando o teor das mensagens, seu potencial para efetivamente atingir a imagem da empresa, o momento em que foram publicadas e a proporcionalidade da resposta patronal. Tais elementos exigem um exercício de contraposição de direitos por parte dos julgadores, desafiados à prestação de tutela jurisdicional que ultrapassa aquelas tradicionalmente decididas pelo Poder Judiciário [...].

Assim, revela-se fundamental que o poder judiciário analise o caso concreto, deferindo sua decisão sempre com base nos princípios fundamentais balizados em nossa Constituição Federal, tendo em vista que cada caso possui suas particularidades que devem ser averiguadas pelo julgador no momento da decisão, não havendo, até então, uma norma que contemple todas as situações em um só fato jurídico.

## **CONCLUSÃO**

É possível concluir que o direito à privacidade do empregado constitui óbice intransponível, como regra, ao poder diretivo do empregador, somente podendo realizar o controle formal da utilização das redes sociais através de instrumentos informáticos. Interpretar de maneira diversa significa conceber manifestação de desinteresse pelo direito à privacidade e promoção da dignidade da pessoa humana.

Desta forma, infere-se do todo exposto que a lei não prevê um fato concreto e sim um comportamento hipotético e regula suas consequências, caso violada, conformando,

assim, a conduta. Quem aproxima a lei do fato é o Judiciário. Não está dito na CLT que a internet é motivo de justa causa (mesmo porque, a CLT é de 1943). Tudo depende de interpretação do Poder Judiciário às circunstâncias do caso concreto e de como lhe aplicará a lei.

Até porque desídia ou indisciplina (motivos da demissão por justa causa) são manifestações de comportamento. O instrumento que as propicia é mero detalhe, pois sua realização depende da vontade (ou da falta dela) do trabalhador. Por outro lado, o empregador tem o chamado poder diretivo, o que lhe faculta a criação de regras proibitivas de determinadas condutas (como navegar na internet, usar o MSN, Facebook etc.). Isso seria lícito.

Cabe referir que, analisando a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, é possível apontar que os julgadores avaliam, no caso concreto, que para haver a despedida por justa causa, tem que restar cabalmente comprovada a utilização das redes sociais, reiteradamente, com a finalidade de denegrir a imagem da empresa.

É possível concluir, também, que os tribunais trabalhistas entendem que a conjugação de vários princípios constitucionais se faz visando à máxima eficácia da Constituição, porquanto a Carta Magna representa um todo uno, uma unidade de normas e princípios.

Assim, a máxima eficácia da Constituição implica dizer que empregado é livre para manifestar o seu pensamento, mas deve expressar a “liberdade com responsabilidade” e arcar com as consequências práticas de seus atos.

Não há um princípio hierarquicamente superior ao outro. Quando em conflito, a racionalidade da decisão que põe termo ao conflito entre princípios constitucionais pode ser alcançada recorrendo-se à moderna teoria da argumentação jurídica. O uso do raciocínio tópico norteia o julgador na procura dos argumentos decisivos à resolução do caso concreto, argumentos dotados de racionalidade e consideravelmente aceitos pela sociedade. Uma decisão razoável, coerente dentro do sistema normativo constitucional, legítima e fortalece a atuação do Poder Judiciário.

Melhor seria se as empresas buscassem estimular o uso e responsável da internet no ambiente de trabalho, revendo conceitos e filosofias ou mesmo estabelecendo formas de conciliação entre os interesses pessoais (que sempre existirão) e corporativos no uso das ferramentas profissionais à disposição do empregado ou mesmo na organização do seu tempo.

Portanto, pode o empregador fiscalizar e aplicar penalidades disciplinares ao seu empregado que descumpra as normas internas da empresa quanto à utilização das ferramentas virtuais profissionais fornecidas de uso exclusivo profissional, durante a jornada de trabalho. O empregador deve se valer do bom senso e da razoabilidade tanto para fiscalizar quanto para aplicar penalidades disciplinares, sempre preservando a intimidade de seus empregados e dos terceiros envolvidos, sob pena de responder pelos danos causados.

## REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. TST, Matérias Especiais. **Ministro Alexandre Agra Belmonte fala sobre a liberdade de expressão no trabalho**. Disponível em [http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-asset\\_publisher/89Dk/content/id/3253513](http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-asset_publisher/89Dk/content/id/3253513)>. Acesso em 01 jul.2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Acórdão de decisão que denegou a ordem por entender ter havido crime de racismo e não apenas liberdade de expressão. Habeas Corpus nº 82.424. Superior Tribunal de Justiça e Siegrified Ellwanger. Relator: Ministro Maurício Correa. 17 de setembro de 2003. Disponível em <[HTTP://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=79052](http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=79052)> . Acesso em 31 jun.2015.

\_\_\_\_\_.Tribunal Superior do Trabalho. **Justiça do Trabalho – TRT**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/justica-do-trabalho>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Acórdão de decisão que não acolheu a tese de falta grave, deferindo o pedido do reclamante para reverter despedida por justa causa em sem justa causa. Recurso ordinário nº 00720-2006-005-04-00-9. Fernando Delvan e Fibrilpac – Chapas de MDF Ltda. Relator: Desembargadora Maria Helena Malmann. 14 de agosto de 2006. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00720-2006-005-04-00-9&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&nroprocesso=00720-2006-005-04-00-9&operation=doProcesso&action=2&intervalo=90)> Acesso em 02 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Acórdão de decisão que acolheu a tese de falta grave, por acesso a redes sociais, e despedida por justa causa. Recurso ordinário nº 01875200843102004. Marfrig Frigoríficos e Comércio de Alimentos S/A e Lucas da Silva Faria. Relator: Desembargador Carlos Francisco Berardo. 17 de fevereiro de 2009. Disponível em: <<http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/segundaInstancia>> Acesso em 02 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Acórdão de decisão que acolheu pedido de empregadora por dano moral contra empregada criadora de página de Orkut ofensiva à empresa. Recurso ordinário nº 00266200702202003. Maria Fernanda Ribeiro Martins Soares e CEMAF Comércio de Alimentos Ltda. Relator: Desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro. 30 de mar. de 2010. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>> Acesso em 02 jul. 2015.

CHAVES JR, José Eduardo Resende. **Vigiar e Punir. Virtua Legis**, 2009. Disponível em Fonte: <http://blog.virtualegis.com.br/2009/09/13/vigiar-e-punir/>. Acesso em 01 julho de 2013.

CHIARELLI, Carlos Alberto. **Trabalho: Do hoje para o amanhã**. São Paulo: LTR: 2006, p. 21

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 31, n. 117, janeiro-março, 2005, p. 629.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. Editora LTr., 1993, 4ª edição, págs. 21 e 22.

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

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

LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LEWICKI, Bruno. **A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

MIRANDA, Rosângelo Rodrigues. **A proteção constitucional da vida privada**. São Paulo: Editora de Direito, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

RUARO, Regina Linden. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada na relação de emprego: o monitoramento do correio eletrônico pelo empregador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais, informática e comunicação algumas aproximações**. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2007.

SILVA, Marilda Silva Farracioli. O uso do correio eletrônico na relação de emprego e sua proteção jurídica In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo; POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (Coords.). **Direito do trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007a. p. 775-803

SILVA, Rosane Leal da; KümmeL, Marcelo Barroso. **As tecnologias informacionais nas empresas: os conflitos decorrentes da monitoração das comunicações**. Revista de Direito Empresarial n. 13 – janeiro/junho 2010. Curitiba: Juruá, 2010, p. 199-200

\_\_\_\_\_. **O uso do conteúdo veiculado nas redes sociais pelos atores da relação de emprego: a posição dos tribunais trabalhistas brasileiros**. Disponível em <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=35051070e572e47d>>. Acesso em 08 jul.2013

SILVA, Wanise Cabra. **As Fases e as Faces do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007, p. 58.