

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
MATHEUS GUIMARAES ARAUJO**

**ASPECTOS RELEVANTES DO USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO, EM CONFRONTO COM AS DEMISSÕES DECORRENTES**

RUBIATABA/GO

2017

MATHEUS GUIMARAES ARAUJO

**ASPECTOS RELEVANTES DO USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE
DE TRABALHO, EM CONFRONTO COM AS DEMISSÕES DECORRENTES**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal.

RUBIATABA/GO

2017

MATHEUS GUIMARAES ARAUJO

**ASPECTOS RELEVANTES DO USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE
DE TRABALHO, EM CONFRONTO COM AS DEMISSÕES DECORRENTES**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação da professora especialista em Direito Público Marilda Ferreira Machado Leal.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM __ / __ / __

**Especialista Marilda Ferreira Machado Leal
Orientadora
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Especialista Dyogo Henrique Barnabé Tinoco
Examinadora
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

**Mestre Gloriete Marques Alves Hilário
Examinadora
Professora da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

Dedico este trabalho aos meus pais e irmãos que são dignos do meu amor e respeito e que me apoiaram e incentivaram em todos os momentos, pois este momento também é uma vitória deles.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter me concedido essa oportunidade de ter escolhido o curso Direito para minha vida profissional, um curso magnífico que com certeza irei fazer justiça.

Aos meus pais e irmãos de uma forma especial, que sempre acompanharam a minha caminhada, me dando estímulo, forças de sempre continuar a seguir em frente, não desistir e abaixar a cabeça para nada.

De uma forma especial a minha orientadora, professora Marilda por ter confiado em meu potencial. Tive o prazer de tê-la como professora em Direito do Trabalho, matéria de uma grande paixão.

Aos meus amigos que me apoiaram sempre a prosseguir com meus sonhos e metas. De uma forma especial, Amanda, Edson, Karoline, Lorrany, Caíque, Isabela e Vinicius que foram meus principais amigos nas viagens diárias a Rubiataba, passamos por bons e maus momentos juntos, porém sempre com fé e esperança.

A minha chefe Ana Cristina uma pessoa de um grande notório conhecimento jurídico. Uma pessoa com um grande caráter e humildade que tive o privilégio de estagiar ao seu lado. As minhas colegas de serviço, Luana, Isabela, Beatriz, Bethe e Amanda que tive esta grande oportunidade de trabalhar ao lado delas que juntos somos uma equipe de sucesso.

Aos meus companheiros de viagens, que veem o meu esforço para alcançar os objetivos e estimulam a sempre melhorar, nunca desistir, excepcionalmente ao motorista Romulo, um homem com um grande saber de administração e conhecimento na área jurídica, que tive a oportunidade de tê-lo como amigo nesses cinco anos de estudo.

Por fim, a toda coordenação, funcionários e corpo docente da Faculdade Evangélica de Rubiataba, pois sem eles a Faculdade não teria prosseguimento. Desde o pessoal da limpeza, bibliotecários, professores e coordenadores só tenho a agradecer pelo carinho e atenção durante essa jornada.

EPÍGRAFE

“As redes sociais profissionalizam a imbecilidade fofoqueiros e invejosos se acham doutores e a maledicência ganhou ares de debate profundo”.

Tati Bernardi.

RESUMO

O objetivo desta monografia é demonstrar o que vem a ser esse fenômeno da geração digital mais especificamente na utilização das redes sociais. Como que esse paradigma é aplicado na seara trabalhista, sendo que o seu uso errôneo pode causar uma determinada punição desde uma advertência ou até mesmo uma demissão por justa causa. Este tema surge com o intuito para uma análise de como o empregador pode e deve agir no momento em que o trabalhador faz o uso inadequado ou excessivo desta ferramenta no horário laboral. Na tentativa de fazer com que os empregados mantenham-se focados no trabalho, os empregadores optam por vários meios de restringir ou limitar o acesso do empregado a redes sociais. Para o atingimento deste objetivo o autor desenvolveu o estudo de doutrinas, artigos científicos, Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e jurisprudência.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho. Empregado. Redes sociais.

ABSTRACT

The goal of this monograph is to demonstrate what will come to be this phenomenal digital generation, more specific in the use of the social medias. How this paradigm is applied in the labor area, in which its wrong use can cause a certain punishment, being a warning or even a dismissal for just cause. This theme appears with the intuition to show how the employer can and should act towards the employee that makes use of this tool wrongly and excessively during the working period. In attempt to make the employees maintain their focus on the job, the employers choose many ways to limit or restrain the access of the employee to use social medias. To reach this objective the author developed the study of doctrines, scientific articles, Federal Constitution, workers law consolidation and jurisprudence.

Keywords: Social medias. Employee. Labor area.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art- Artigo

CF- Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST- Tribunal Superior do Trabalho

WEB- Rede

LISTA DE SÍMBOLOS

§- Paragrafo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	13
2.1 NOÇÕES CONCEITUAIS: RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO	13
2.2 REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
2.2.1 DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	18
3. PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO EM CONFRONTO COM OS PODERES DE GESTÃO DE EMPREGADOR.....	27
3.1 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	27
3.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	32
3.3 OS PODERES DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....	34
4. USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO EM CONFRONTO COM AS DEMISSÕES DECORRENTES.....	38
4.1 USO DAS REDES SOCIAIS E A GERAÇÃO DIGITAL.....	38
4.2 USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	40
4.3 REDES SOCIAIS E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	41
4.4 INVIOABILIDADE DO DIREITO DA IMAGEM DO EMPREGADOR.....	44
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema “Aspectos relevantes do uso das redes sociais no ambiente de serviço, em confronto com as demissões decorrentes.” A problemática consiste no levantamento de quais seriam os limites do poder de fiscalização e punição do empregador em relação a utilização das redes sociais pelo empregado no ambiente laboral.

A metodologia utilizada para elaboração deste trabalho monográfico é o método dedutivo, utilizando pesquisas doutrinárias, artigos científicos, Consolidação das Leis Trabalhista, Constituição Federal e jurisprudências.

Na discussão suscitada levantou-se as seguintes hipóteses: se o uso das redes sociais no ambiente de trabalho sofre limitações pelo poder direção do empregador, e se a desobediência por parte do empregado das regras e limitações imposta pelo empregador poderá ensejar a demissão por justa causa.

O objetivo geral consiste em demonstrar as limitações do poder de direção do empregador da demissão por justa causa, quando a demissão se der por uso de tecnologia de comunicações e internet no ambiente de trabalho, e as obrigações do empregado nessa relação de emprego.

Os objetivos específicos elencados são três: demonstrar quais os requisitos necessários para existência da relação de emprego e as possibilidades legais para configuração da demissão por justa causa; Estudar os princípios norteadores do direito do trabalho e o princípios Constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana, em confronto os poderes diretivo e disciplinar do empregador no ambiente de trabalho; Demonstrar aspectos relevantes do uso das redes sociais no ambiente de trabalho em confronto com as demissões decorrentes.

Justifica-se a escolha do tema pela busca do conhecimento em razão da discussão acerca do uso das tecnologias de comunicações e redes sociais, as quais se tornaram essenciais para a humanidade, e conseqüentemente o uso de tais conhecimentos tem ocasionado reflexos positivos e negativos em vários setores da sociedade, inclusive nas relações de emprego. Assim, a escolha do tema é de grande relevância para o ramo do Direito do Trabalho, pois visa demonstrar os reflexos da utilização das tecnologias de comunicação e redes sociais no ambiente de trabalho, suscitando discussões sobre: violação da intimidade e da privacidade; uso excessivo das redes sociais no ambiente de trabalho; uso inapropriado de sites; rendimento ineficaz por parte do empregado e por fim a demissão por justa causa.

As tecnologias de comunicações proporcionam uma maior liberdade de expressão, ao mesmo tempo que pode expor condutas adotadas pelo empregado e pelo empregador, e as

partes da relação empregatícia, devem se pautar pelo respeito mútuo, pois os danos à imagem e a moral ensejará a demissão por justa causa ou rescisão indireta.

No primeiro capítulo abordar-se-á sobre os requisitos necessários para existência da relação de emprego, bem como as situações elencadas na Consolidação das Leis do Trabalho que configuram a demissão por justa causa do empregado. Assim, para que exista a relação de emprego, é necessário a presença de dois sujeitos, empregado e empregador, e dos seguintes requisitos: subordinação, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade e onerosidade.

No segundo capítulo far-se-á uma análise quanto aos princípios norteadores do Direito do Trabalho e do Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, em confronto com o poder de direção do empregador. Destaca-se os princípios a seguir, os quais se aplicam exclusivamente ao ramo justralhista: princípio da proteção, irrenunciabilidade de direitos, primazia da realidade, continuidade da relação de emprego. Sobre o poder de direção do empregado tende-se a estabelecer seus limites não podendo o empregador invadir a privacidade de seu funcionário no decorrer do seu horário de serviço.

No último capítulo será verificado o uso das redes sociais no local de trabalho, com a demonstração de novas situações no ambiente laboral, e até fora dele, que podem gerar a demissão do empregado por justa causa, como publicações em redes sociais, o uso inadequado de equipamentos eletrônicos no ambiente de trabalho, dentre outros.

2. DOS REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Neste capítulo inicial, têm-se como objetivo demonstrar os conceitos e distinções existentes entre a relação de trabalho e a relação de emprego, bem como, apresentar-se-á os requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego, e as situações autorizadas da aplicação da demissão por justa causa, pena máxima aplicada ao empregado, com previsão no artigo 482 da CLT. Para a elaboração deste, utilizamos pesquisas em doutrinas, artigos científicos, Constituição Federal, e na CLT.

2.1 NOÇÕES CONCEITUAIS: RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO

De acordo com Martins (2011, p.180), “a relação de trabalho é caracterizada como um gênero que aborda o trabalhado autônomo, eventual, avulso.” De outro lado a relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado, diante de seu empregador. Nesse mesmo sentido, Júnior (2012, p. 141) destaca que a relação de trabalho “constitui o gênero da prestação de serviços, do qual se originam várias espécies.”, correspondendo que a relação de trabalho é um vínculo jurídico por de meio uma pessoa natural que executa um serviço a outra consoante a uma contraprestação, caracterizando assim relação de trabalho como gênero, da qual a relação de emprego é uma espécie.

Já Nascimento (2011, p. 252) destaca que a relação de trabalho não é sinônimo de relação de emprego, e que o objeto do contrato seria a prestação de serviço de uma pessoa para outra pessoa física ou para uma empresa. Vejamos:

O universo de relações jurídicas ou contratos de atividades nos quais o objeto preponderante do vínculo jurídico é a atividade mesmo da pessoa que presta serviço para outra, para uma empresa ou para uma pessoa física, portanto, gênero, como também, o que não nos parece acontecer, relação de trabalho como sinônimo de relação de emprego.

Abordando as distinções existentes entre relação de trabalho e relação de emprego, Delgado (2012, p. 279) entende que trata de toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível, de forma que compreenderia a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades da pactuação de prestação de labor:

A relação de trabalho tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se pois a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades da pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existente no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico jurídico, é apenas uma das modalidades específicas relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Sobre a relação de emprego, Barros (2012, p. 530) informa que ocorre quando “pelo menos duas pessoas obrigam-se reciprocamente a estabelecerem direitos e deveres entre si, mediados pelas disposições existentes em uma norma reguladora.” Para Nascimento (2011, p. 560), “a relação de emprego é relação jurídica de natureza contratual, que tem como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.”

No mesmo sentido, ressalta Amaral (2009, p. 72) que a “relação de emprego é a interligação e interdependência entre dois sujeitos perfeitamente identificados.” O complexo de direitos e deveres resultantes da relação jurídica estabelecida recai sobre o empregador, sendo que a definição ou identificação de um, guarda absoluta interdependência com a definição do outro. Já Barros (2012, p. 204) define os elementos necessários para a existência da relação de emprego:

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são: a) pessoalidade, ou seja um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente, b) a natureza não e eventual do serviço isto é, ele deverá ser necessário a atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador não é portanto qualquer relação de trabalho que atrai a aplicação do Direito do Trabalho mas apenas aquela dotada da configuração dos elementos gerados pelo contrato de trabalho.

De acordo com Delgado (2012, p. 279), esses elementos “em face de sua relevância sociojurídica, são captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por isso devendo, em consequência, ser chamados de elementos fáticos-jurídicos)”. Nessa abordagem, destaca-se que a relação de emprego é formada por elementos fáticos-jurídicos essenciais para configurar e formar a relação entre empregado e empregador.

Dessa forma, verificamos algumas distinções entre a relação de emprego e relação de trabalho. A primeira possui caráter bilateral, oneroso e reciprocidade, além da presença da subordinação existente entre empregado e empregador ao tratar do vínculo empregatício. A segunda possui um caráter genérico, que engloba as relações jurídicas que possuem uma obrigação de fazer destinada ao trabalho humano, podendo ser caracterizada como trabalho eventual, voluntário, estágio ou até mesmo temporário. Para melhor esclarecimento acerca das distinções entre relação de trabalho e relação de emprego, passaremos a exposição dos requisitos legais e necessários para configuração da relação de emprego.

O próximo tópico tem como função demonstrar quais são os requisitos necessários para a efetivação da relação de emprego, conceituando cada um de forma individual.

2.2 REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA EXISTÊNCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nos termos do Artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Nesse contexto, podemos citar cinco elementos componentes da relação de emprego: prestação de trabalho por pessoa física; prestação efetuada com pessoalidade pelo empregado; caráter não eventual da prestação; prestação efetuada sob subordinação do empregador; e prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

A pactuação de serviços relevante para o Direito do Trabalho é aquele realizado por uma pessoa física, pois “não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal.” (Martins, 2011, p. 320). Nesse mesmo sentido, Nascimento (2011, p. 613) destaca que “a pessoa jurídica jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e porque o direito do trabalho protege o trabalhador como ser humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviço.” No mesmo raciocínio destaca Delgado (2012, p. 291):

A prestação de serviço que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruído por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Isto posto, podemos afirmar que a prestação de serviços sempre será realizada por uma pessoa física ou uma pessoa natural, em benefício de outra pessoa física ou jurídica. Outro elemento fático-jurídico necessário para configuração da relação de emprego, é a pessoalidade, ou seja, a prestação de serviço será exercida somente por aquele empregado que faça parte da relação de emprego. Sobre a pessoalidade, Martins (2011, p. 17) aborda a seguinte afirmação:

A prestação de serviço deve ser feita pelo empregado com pessoalidade ao empregador. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é intuito persona. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por um parente, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação.

Nesse mesmo sentido Martinez (2013, p. 126) salienta que:

No conceito de pessoalidade existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, somente uma específica pessoa física, e nenhuma em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

Ao se referir a pessoalidade, Delgado (2012, p. 292) explica que “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.” Portanto com a ausência do elemento pessoalidade descaracteriza-se a relação de emprego por ausência do segundo elemento fático-jurídico.

O requisito da não eventualidade, pressupõe que o trabalho seja prestado de a forma contínua ao empregador, e “para que haja relação empregatícia é necessária que o trabalho prestado tenha caráter de permanência, não se qualificando como trabalho esporádico.” (Delgado, 2012, p. 273). Importante ainda ressaltar que o trabalho não precisa ser feito todos os dias, mas tão somente ser habitual. Conforme explica Martins (2011, p. 17):

Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre na compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria o empregado trabalhar uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação

de serviços. Muitas vezes, é o que ocorre com advogados que são contratados como empregados para dar plantão em sindicatos ou em hospitais, duas ou três vezes por semana, em certo horário, em que a pessoa é obrigada a estar naquele local nos períodos determinados. A CLT não usa a expressão trabalho cotidiano, diário, mas não eventual, contínuo, habitual. Assim, o trabalho não precisa ser feito todos os dias, mas necessita ser habitual.

Diante da prestação do serviço pelo empregado, deve haver uma contraprestação por parte do empregador, configurando-se assim a onerosidade existente na relação de emprego. Nessa mesma linha de raciocínio Nascimento (2011, p. 621) expõe o seguinte:

Conclua-se, portanto, que a onerosidade implica na reciprocidade de ônus a que estão sujeitas as partes do contrato de trabalho, essenciais para a sua existência, tanto assim que, se o salário não for pago pelo empregador nas condições legais e contratuais e se o trabalhador não prestar a sua atividade nos termos em que deve fazê-lo, pode ser rescindido o contrato, pela inexistência mesma de requisito fundamental de seu desenvolvimento.

Dessa forma, a onerosidade configura-se diante do pagamento realizado pelo empregador ao empregado, em razão do desempenho da atividade pactuada, finalizando como o quarto elemento jurídico para a formação da relação de emprego. A subordinação é o quinto elemento fático-jurídico, essencial para a configuração da relação de emprego, o qual titulariza ao empregador os poderes de fiscalizar e direcionar a prestação do serviço, e exigir que o empregado realize a prestação de serviços de acordo com suas ordens e especificações, desde que esteja de acordo com o contrato entabulado entre as partes, e com a legislação vigente que trata do tema. Ressalta-se, sob a ótica de Nascimento (2011, p. 622):

Para uns a subordinação é hierárquica, significando a aceitação, no próprio trabalho, das ordens de um superior; para outros a subordinação é econômica, entendendo-se aquela que põe o trabalhador numa sujeição ou estado de dependência econômica; para outros a subordinação é jurídica, entendendo-se como tal um estado de dependência real, produzido por um direito, o direito do empregador de comandar, de dar ordens, donde a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens; para outros a subordinação é técnica, assim se entendendo aquela que nasce entre indivíduos dos qual um exerce de modo constante uma atividade na indústria humana e para exercício da qual eles se servem de pessoas que dirigem e orientam; finalmente, para outros, a subordinação é social, o estado decorrente de classe social.

O doutrinador Sayão (2005, p. 622) explana a respeito que a subordinação “consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades de prestação de trabalho.” Por fim pode ser definida pela situação em que o trabalhador se encontra uma limitação contratual de

autonomia de sua vontade, para transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que ele desempenhará.

Remetendo ao próximo tópico visa estudar a demissão por justa causa, apresentando sua tipificação legal e conceituando cada requisito de forma individual.

2.3 DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Para Martins (2011, p. 357), a justa causa pode ser determinada como a “forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.” Já Delgado (2012, p. 1089) salienta que justa causa “é o motivo que resulta da resolução do contrato por culpa do empregado”. Complementado essa linha de raciocínio Giglio (2000, p. 12) explica que “é todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante.”

Segundo Saraiva (2009, p. 322) “na justa causa há quebra de boa-fé, confiança, poder de obediência e diligência o que torna incompatível a continuidade da relação de emprego.” Os elementos da justa causa podem ser caracterizados como objetivo e subjetivo. O elemento subjetivo, como explica Martins (2011, p. 359) “é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imperícia ou imprudência) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato”.

No mesmo raciocínio destaca Nascimento (2011, p. 476), que “o elemento subjetivo é a culpa do empregado entendida no sentido amplo, já que não está admissível responsabilizá-lo com os ônus que suporta se não agiu com imprevisão ou dolo.” Diante do exposto ressalta que o elemento subjetivo é a vontade do empregado em fazer determinado ato, seja culposamente ou dolosamente.

No que tange ao elemento objetivo, Martins (2011, p. 258) explica que “elemento objetivo são vários, tipificados em lei; gravidade do ato praticado; nexos de causalidade e proporcionalidade do fato”. A gravidade do fato está focada na pertinência da justa causa, e o ato praticado pelo empregado deve abalar a fidedignidade que existe na relação de emprego. Seguindo a mesma linha de raciocínio Giglio (2003 p. 48) ressalta que o elemento objetivo é “a gravidade da falta deve ser avaliada objetivamente, considerando-se os fatos e as circunstâncias que envolveram a sua prática e subjetivamente considerando-se a personalidade do faltoso, seus antecedentes, grau de cultura e etc.”

Para Maranhão (2000, p. 242), “justa causa é o fato que determina a resolução do contrato. Uma vez indicado, a menos que se trate de outro desconhecido e posteriormente descoberto, não pode ser substituído por causa diferente.” Nesse mesmo sentido, vale destacar o posicionamento de Nascimento (2011, p. 476):

A causalidade, que é o nexó da causa e efeito entre a justa causa e a dispensa observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito aos empregados o motivo da dispensa sem possibilidade de alegar outro em juízo.

A proporcionalidade se fundamenta na natureza de falta e culpa do agente em que a pena é aplicada, e “entre o ato faltoso praticado pelo empregado e a respectiva sanção liberada pelo empregador deve existir a proporcionalidade.” Viana (2001, p. 60). Nesse seguimento, salienta Martins (2011, p. 258):

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrária ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave.

A demissão por justa causa encontra-se positivada no artigo 482 da CLT:

Art. 482: Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- a) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- b) 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;
- c) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- d) desídia no desempenho das respectivas funções;
- e) embriaguez habitual ou em serviço;
- f) violação de segredo da empresa;
- g) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- h) abandono de emprego;
- i) 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;
- j) 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;
- k) 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. (BRASIL, 2017).

A primeira falta apontada pelo legislador é o ato de improbidade, a qual pode ser caracterizada como “o procedimento desonesto, malicioso, aquele ato praticado pelo empregado no sentido de atentar contra o patrimônio do empregador.” (TEIXEIRA, 2005, p.198), ou seja, é todo ato lesivo praticado pelo empregado contra o patrimônio da empresa ou de terceiro relacionado ao trabalho. Já Martins (2011, p. 261) explica o ato de improbidade da seguinte forma:

A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto ou roubo de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída

O ato de improbidade refere-se ao ato de desonestidade do empregado, por si só tem que ser provado pelo seu empregador, conforme estabelece Furtado (2001, p. 85): “Ímproba é a postura desonesta do empregado, que se impõe seja provada para que só então reste efetividade a justa causa de improbidade. Mesmo a intenção desonesta há que se revelar por meio de manifestações concretas.”

A improbidade deve ser definida então, como uma violação do dever legal, ou uma obrigação geral da conduta e não especificando constituindo uma falta grave, mesmo

fora do serviço, pois não atinge somente o patrimônio do empregado, como também sua reputação de seu nome, porém deve ser provido pelo empregador.

O legislador caracteriza como justa causa a incontinência de conduta e mau procedimento. O ímprobo transgride a lei quando, exemplificarem, furta o empregador. Entretanto pode seu proceder ser condenável e revelar má qualidade de caráter, mas não pode ocorrer a transgressão da lei. Porém se a improbidade justifica na dispensa, seria o empregador forçado a manter um empregado que revela má conduta e, portanto lesa o serviço e o ambiente de trabalho. Assim, ainda que não ocorra ofensa à lei penal, pode haver dispensa por justa causa quando ficar devidamente comprovada a má conduta ou mau procedimento.

No que se refere a incontinência de conduta ou mau procedimento, Moraes (2003, p. 281-282) afirma que:

As duas expressões são utilizadas de forma sinônima e caracterizam-se pelo fato de o empregado conduzir-se de modo conflitante com as normas disciplinares do emprego. Referem-se portanto, a ato indecoroso no âmbito da empresa, uso de entorpecentes no horário de trabalho, além de outras circunstâncias que atingirem em maior ou menor grau, a fidúcia decorrente da função exercida. Apesar da divergência jurisprudencial, entendemos que tal falta pode caracterizar-se mesmo fora do local do trabalho, quando houver repercussão de maneira flagrante e notória na vida da própria empresa, ou ferir cláusulas do contrato.

Segundo o doutrinador Nascimento (2011, p. 479) baseia-se como essa conduta: “a incontinência de conduta traduz-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual. Mau procedimento é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio.”

No que tange à da negociação habitual, Nascimento (2011, p. 481) afirma que “é o ato de concorrência desleal ao empregador ou o inadequado exercício paralelo do comércio a sua causa”. No mesmo sentido, Martins (2011, p. 263) complementa sobre esta conduta: “a negociação diz respeito aos atos de comércio praticados pelo empregado. Essa negociação, segundo a lei trabalhista, deve ser aquela feita sem permissão do empregador e com habitualidade.” Já Teixeira (2005, p. 188-189) afirma o seguinte:

Já a hipótese de justa causa fundada em negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constitui ato de concorrência à empresa, ou for prejudicial ao serviço, é situação mais objetiva, quanto a sua contratação. Note-se que no caso são duas situações. Constituindo o ato do empregado concorrência a empresa para tanto, não pode o empregado assim proceder, ainda que fora do local e do horário de serviço. Evidentemente que, no segundo caso (quando for prejudicial ao serviço), a prática deve ocorrer no local de trabalho, a fim de se caracterizar a justa causa.

Portanto, a negociação habitual se classifica como a concorrência a empresa na qual se deriva se o empregado trabalhar por conta própria ou em outra empresa ramo do seu empregador, ou seja, há uma concorrência com as atividades do empregador, e ainda tem que ser de forma habitual.

A condenação criminal, como salienta Nascimento (2011, p. 481):

Quando ao réu não é concedido o sursis, em virtude do cumprimento da pena privativa de sua liberdade de locomoção, não poderá continuar no emprego. A empresa poderá despedi-lo portanto, por justa causa. Desnecessário será que os fatos que determinam a condenação criminal estejam relacionados com o serviço. A simples condenação sem sursis é o fundamento desta justa causa.

Nesse ponto de vista, Viana (2001, p. 51) dispõe que “é justamente a incapacidade de prosseguimento do contrato pelo cumprimento de pena de detenção ou reclusão transitada em julgada que autorizará a rescisão por justa causa.” Concluindo a condenação do empregado perante Juízo Criminal, da qual não cabe qualquer tipo de recurso, (transitada em julgado), caberá a justa causa. Para fixação da justa causa, nessa situação, o legislador não tratou de nenhuma falta de natureza trabalhista, mas sua condenação em processo criminal.

A desídia no desempenho de suas funções constitui uma falta grave. Entende-se por desídia o não cumprimento do empregado de suas atribuições, deliberadamente e sem justificativas. Deixar de cumprir suas tarefas, ou cumprir de forma insatisfatórias, quer quanto a quantidade ou a sua qualidade do serviço, comete ato de desídia.

É preciso distinguir esse procedimento sem a intenção deliberada de causar prejuízos ao empregador, e que é exatamente a hipóteses de desídia, do proceder intencional do empregado deixa de cumprir suas obrigações, com finalidade de prejudicar o empregador quando está diante do ato de improbidade, pelo fato de ocorrer um ilícito penal, dado o prejuízo intencional causado. Por esse ângulo, Martins (2011, p. 264) destaca que a desídia ocorre quando:

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada como um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não vai caracterizar a desídia. As faltas anteriores devem, porém, ter sido objeto de punição ao empregado, ainda que sob a forma de advertência verbal. A configuração se dará com a última falta.

Nesse mesmo sentido dispõe Viana (2001, p. 52):

Pessoa desidiosa é aquela indolente, preguiçosa, negligente ou desleixada. Caso o empregado demonstre um desses predicados no exercício de sua função profissional, o empregador poderá rescindir seu contrato por justa causa. A desídia para ser caracterizada como falta grave há que ser reiterada. Um ato isolado de desleixo dificilmente configurará a hipótese de alínea e, salvo se este ato, ainda que eventual, tenha sido determinada para um grande prejuízo à empresa.

Portanto a desídia do empregado como menciona Giglio (2003, p. 138) “consiste na falta de cumprimento no exercício de suas funções do dever de trabalhar diligentemente, sendo assegurado ao empregador o direito de despedir seu subordinado.”

Sobre a embriaguez habitual ou no serviço, Delgado (2012, p. 1214) afirma “que o tipo legal se aplica, comumente, a embriaguez alcoólica; porém, não é incompatível com seu sentido a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes.” Martins (2011, p. 260) aborda sobre a embriaguez habitual ou em serviço:

A embriaguez é proveniente de álcool ou de drogas. Configura-se de duas maneiras a embriaguez: habitual ou em serviço. Se o empregado embriaga-se continuamente fora do serviço, transparecendo este ato no serviço, está caracterizada a falta grave. De outro modo, se a embriaguez não é habitual, mas realizada no próprio serviço, a justa causa também será observada. A lei trabalhista tipifica como justa causa embriaguez e não o ato de beber; somente o empregado embriagado será demitido e não aquele que vez ou outra toma um aperitivo e não fica embriagado. A embriaguez em serviço não precisa ser habitual.

Pode se concluir que a embriaguez habitual não precisa ocorrer dentro da empresa ou no local de trabalho, para que configure a dispensa por justa causa. Classificada essa conduta do empregado, deveria ocorrer a suspensão do contrato, e o encaminhamento do empregado ao médico para o devido tratamento, já que aquele se embriaga habitualmente é doente e não faltoso. A embriaguez em serviço não exige que seja habitual, mas basta que verifique no local e no horário de trabalho, para justificar a dispensa por justa causa.

Contudo, atualmente o alcoolismo, que é uma das formas mais comuns de embriaguez habitual, é considerado uma doença, relacionada, inclusive, na Classificação Internacional de Doenças (CID) - com as classificações de psicose alcoólica, síndrome de dependência do álcool e abuso do álcool sem dependência elaborada pela Organização Mundial de Saúde.

Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem sua permissão, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele, conforme explica Nascimento (2011, p. 284):

É a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato a empresa.

Já Barros (2012, p. 253) destaca:

A demissão, nesse caso, é calcada na infringência do dever de fidelidade e poderá configurar-se quando o empregado violar patentes de invenção, métodos de trabalho, segredos de fabricação ou informações comerciais. O comportamento assume maior gravidade quando os beneficiários da infidelidade forem concorrentes do empregador. Incorre na prática desse ato faltoso, por exemplo, o empregado que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa.

Pode se concluir que a justa causa fundada em violação de segredo da empresa como destaca o doutrinador Teixeira (2005, p. 199), “é o fato objetivo e que, devidamente comprovado, justifica a dispensa sem pagamento de indenização.”

Há duas diferenças entre indisciplina e insubordinação, a indisciplina se caracteriza como uma desobediência de ordens gerais do serviço; já a insubordinação é o descumprimento de ordens diretas e pessoais. Nesse sentido salienta Martins (2011, p. 266):

A indisciplina no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço. O empregado, por exemplo, descumpra as ordens gerais dadas pelo empregador, como as contidas no regulamento da empresa, em ordens de serviço, circulares, portarias. Configura-se indisciplina se o empregado se recusa a ser revistado na saída do serviço, desde que agindo o empregador moderadamente. A insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço. Não são ordens gerais do próprio empregador, mas ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, como o fato de o empregado não fazer serviço que lhe foi determinado no dia. Se a ordem do superior é imoral ou ilegal não se configura a insubordinação.

Pode se destacar que o ato de indisciplina é o descumprimento imotivado das próprias atribuições do empregado, como desrespeitar as normas internas do serviço. Quando o empregado comete atos de desobediência de ordens emanadas de seus superiores, ofendendo ou desacatando contra seu superior, caracteriza-se a insubordinação.

Quanto ao abandono de emprego, conforme explica Calvo (2013, p. 254) “significa largar o posto de trabalho. O empregado opta por não continuar trabalhando para o empregador, contudo deixa de comunica-lo da sua intenção.” Martins (2011, p. 266) demonstra que:

Para a caracterização do abandono de emprego é mister que haja faltas ao serviço durante certo período (elemento objetivo), além de se verificar a clara intenção do

empregado de não mais retornar ao emprego (elemento subjetivo). Esse último requisito vem a configurar o animus dereliquendi. É preciso que exista prova do abandono, em função do princípio da continuidade da relação de emprego.

Portanto pode se concluir que, o abandono de emprego caracteriza-se pela ausência do empregado no serviço (elemento objetivo) e pela intenção manifesta do empregado em romper o contrato (elemento subjetivo). Ambos, em conjunto, mas não apenas um deles isoladamente, dão vida a questionada figura. Não basta, portanto, a omissão prolongada de trabalhar.

No tocante, justa causa no qual ressalta ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço verifica se o empregado fere a honra ou a boa fama do empregador ou superior hierárquico ou de qualquer outra pessoa, salvo quando exercer em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Sendo que os atos se origina pela calúnia, injúria ou difamação, deverá o juiz examinar os vários elementos caracterizando a falta grave, como a intenção do empregado, o ambiente a sua escolaridade e principalmente a gravidade de tais acusações.

Segundo Teixeira (2005, p. 200-201) possui um destaque quanto o ato lesivo e as ofensas físicas:

O legislador distingui apenas quanto á vítima de tal proceder do empregado. Se for o empregado ou qualquer de seus prepostos, há justa causa, sendo tal prática verificada em serviço ou fora dele, pois torna insuportável a manutenção do contrato. Se a última for um terceiro estranha a empresa, só caracteriza a justa causa se ocorrer a violência em serviço, prejudicando o ambiente de trabalho.

Portanto, pode se fazer uma menção as alíneas “ k” e “ j” deste presente artigo. Haverá justa causa a ambas, para a dispensa do empregado que em serviço ofende a honra ou boa fama de qualquer pessoa física ou a boa fama da empresa e a justa causa do empregado que ofender a integridade corpórea de qualquer pessoa física, salvo em legítima defesa de direito próprio ou de outrem.

Segundo Martins (2011, p. 270), a justa causa se dá quando o empregado continuamente pratica jogos de azar, “Se essa prática é isolada uma única vez, ou poucas vezes, não há a justa causa. Há por conseguinte a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave em comentário. Pouca importa, se o jogo é ou não em dinheiro.” Complementando Viana (2001, p. 55) afirma que:

A prática constante de jogos de azar no ambiente de trabalho, sobretudo no horário do expediente poderá ensejar mais de uma justa causa além da alínea “ l”, o ato

poderá ser visto como desídia (alínea e), mau procedimento (alínea b) ou mesma indisciplina ou insubordinação (alínea h).

Conclui-se que, a prática constante de jogos de azar pelo empregado afeta concretamente o seu exercício profissional, proporcionado assim prejuízos ao negócio mercantil de seu empregador, a justa causa será legítima

Neste capítulo, demonstramos o conceito e diferenças entre a relação de emprego e trabalho, bem com os requisitos legais para configuração da existência da relação de emprego. Após a formalização da relação de emprego, verificamos os requisitos para a caracterização da demissão por justa causa. No próximo capítulo trataremos dos princípios inerentes ao direito do trabalho, e do princípio da dignidade da pessoa humana em confronto com o poder de direção do empregador e seus limites.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO EM CONFRONTO COM OS PODERES DE GESTÃO E DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Neste capítulo, objetiva-se demonstrar os princípios aplicados ao Direito do Trabalho, bem como discorrer sobre a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. E ainda, relatar sobre os poderes de gestão e direção do empregador e seus limites em relação ao trabalhador. Para a elaboração deste, utilizamos pesquisas em doutrinas, artigos científicos, Constituição Federal, CLT e jurisprudência do TRT da 18ª região.

3.1 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

A palavra princípio pode ser definida na língua portuguesa como: começo, início, o primeiro fato de uma ação. De acordo com Cavalcante (2009, p. 92), princípios são “formulações presentes na consciência de pessoas e grupos sociais, as quais são decorrentes da vida em sociedade a partir de uma dada realidade.” Já Martins (2011, p. 58) demonstra sua visão:

O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação.

Os princípios norteadores, do Direito de trabalho, segundo Martinez (2013, p. 84) podem se destacar em: a) princípio da proteção; b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; c) princípio da continuidade da relação de emprego; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da razoabilidade; f) princípio da boa-fé.

Segundo, Ferreira (2000, p. 53), o princípio da proteção se caracteriza como: “o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.”

O princípio da proteção presta-se da parte hipossuficiente na relação de emprego, estabelecendo assim um equilíbrio entre empregado e empregador, pois na relação jurídica, o trabalhador é considerado a parte mais frágil, sendo este o princípio de maior importância ao Direito do Trabalho. Martins (2011, p. 61) destaca o princípio da proteção como:

Regra que se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a esta última superioridade jurídica. Esta é conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção de que lhe é dispensada por meio da lei.

Já Delgado (2012, p. 201) destaca que:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia o obreiro, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O princípio da proteção distingue a importância de proteger uma das partes que é o trabalhador. Esta proteção se destaca no sentido de igualar as partes, pois o empregado na relação de trabalho é considerado a parte mais carente. Este princípio dá origem a outros três subprincípios: in dubio pro operário, aplicação da regra mais favorável, e aplicação da condição mais benéfica.

O princípio in dubio pro operário, ensina que na dúvida, a interpretação deverá ser a favor do trabalhador. Segundo Ferreira (2000, p. 55), “no caso de uma norma seja suscetível de entender-se de vários modos, deve preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador.” Nesse mesmo sentido destaca-se Martinez (2013, p. 89):

O princípio da avaliação in dubio pro operário baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e ensejadoras de dúvidas, há que aplicar aquela interpretação que seja mais favorável ao trabalhador.

Quando houver alternativas de interpretação de normas diferentes, o aplicador da lei deve interpretá-la de forma mais favorável ao trabalhador. Gomes (2001, p.46) aborda considerações pertinentes a este princípio:

A regra in dubio pro operário constitui um critério de interpretação jurídica, conforme o qual, diante de mais de um sentido possível e razoável para a norma, o aplicador do Direito deve escolher o que seja condizente com o abrandamento da desigualdade material que caracteriza a relação de emprego.

Conclui-se assim, que este princípio não pode estabelecer interpretação de normas extensivas onde é impossível sua explanação que fuja da sistemática da norma, sendo a interpretação no sentido razoável.

O princípio da aplicação da norma mais favorável encontra-se presente no caput do artigo 7º da CF quando menciona, “além de outros que visem a melhoria de sua condição social.” Sendo entendida quando ocorrer duas ou mais interpretações de normas trabalhistas, deve ser aplicada aquela que é a mais favorável ao trabalhador. Segundo Cavalcante (2013, p. 112) “quando se interpretam duas ou mais normas jurídicas trabalhistas relacionadas a esta mesma temática, por inferência lógica, aplica-se aquela que seja mais favorável ao trabalhador, independentemente da posição na hierarquia das normas.”

Já Martinez (2013, p. 85) define acerca deste princípio da norma mais favorável que “o princípio da fonte mais favorável aplicada baseia-se na ordem nuclear protetivo segundo o qual, diante de uma pluralidade de fontes com vigência simultaneamente há de ser preferir aquela que seja mais favorável ao trabalhador.” Portanto, quando o magistrado se deparar com duas ou mais normas que tratam sobre o mesmo assunto, deve ser aplicada aquela que é considerada a mais favorável ao trabalhador.

Segundo Martinez (2013, p. 88) “o princípio da condição mais benéfica baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual, diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, há de se manter a condição anterior, se mais benéfica.” Martins (2011, p. 61) complementa sobre a condição mais benéfica como:

Um fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido, (art. 5º XXXVI, da CF), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.

Pelo princípio da condição mais benéfica, caso haja alguma alteração no contrato de trabalho que torne menos benéfica ao trabalhador, esta não terá efeitos, tendo em vista que o trabalhador tem direito adquirido em razão da norma anterior, a qual é mais benéfica. O princípio da norma mais favorável e a condição mais benéfica não devem ser confundidos, pois a primeira implica a validade simultânea de duas ou mais normas regulando a mesma situação jurídica, enquanto a outra norma estabelece a existência de uma norma anterior e outra posterior, devendo ser mantido a condição mais benéfica prevista na norma anterior.

Sobre o Princípio da Irrenunciabilidade, Delgado (2011, p. 201) afirma que “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.” O doutrinador Martinez (2013, p. 90) caracteriza que:

O princípio da irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Tal proteção que, em última análise, visa proteger o trabalhador das suas próprias fraquezas, está materializada uma série de dispositivos da CLT, entre os quais se destaca o seu art. 9.

De acordo com Cavalcante (2013, p. 114), o princípio da irrenunciabilidade traz que: “os direitos trabalhistas não são renunciáveis, uma vez que, permitida livremente a renúncia, a posição econômica de sujeição do trabalhador ao empregador o levaria a abrir mão dos direitos aos quais, livremente, não abdicaria.” Interpretando este princípio como regra que são irrenunciáveis os direitos dos trabalhadores, não admitindo, portanto a renúncia a seus direitos.

O princípio da continuidade da relação de emprego visa à preservação do emprego, a principal consequência consiste na determinação de que, em regra, o contrato de trabalho é firmado por prazo indeterminado. Exceto os contratos de trabalho por prazo determinado que só serão acolhidos excepcionalmente. Martins (2011, p. 63) aborda que:

O contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção à regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com empresa proibindo, por exemplo, uma sucessão dos contratos de trabalho por prazo determinado.

Sendo destacado por Martinez (2013, p. 97), “visa atribuir a relação de emprego a mais ampla possível, sob todos dos aspectos, gerando, por isso presunções sempre favoráveis aos trabalhadores.” Estabelecendo a preservação do emprego incorporando o trabalhador no ambiente de serviço.

O princípio da primazia da realidade deve prevalecer sobre a verdade formal, ou seja, a realidade dos fatos é mais importante que os documentos. Para Barros (2006, p. 173) “o princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica.”

De outro lado Delgado (2011, p. 202) traz seu posicionamento.

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual na qualidade de uso altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contraentes (respeitando a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).

Este princípio pode ser tratado como a razão onde os fatos definidos como a verdadeira relação jurídica estipulada pelas partes contraentes, prevalecendo assim às condições fáticas, que demonstram a existência do contrato de trabalho, sendo assim de maior importância do que os documentos.

Já o princípio da razoabilidade incide na premissa de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, deve proceder conforme a razão. Martinez (2013, p. 98) destaca que “razoabilidade é a qualidade daquilo que esteja conforme a razão, entendida com a faculdade de que dispões o ser humano de avaliar, julgar e proceder a ideias universais.” De outro lado Cavalcante (2011, p. 119) visa estabelecer a premissa deste princípio conforme a razão, para o autor “de acordo com o princípio da razoabilidade, deve-se partir do pressuposto de que o ser humano em suas relações trabalhistas procede e deve proceder conforme a razão do homem comum, atuando segundo determinados padrões de conduta que são frequentes e lógicos.”

O princípio da razoabilidade consiste nas orientações das relações empregatícias em que as partes devem dirigir de uma maneira razoável na solução de problemas e conflitos delas decorrentes. Barros (2008, p. 189) afirma a importância deste princípio, “em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação.”

Por fim o doutrinador Lima (1994, p. 141), entende esse princípio como “um princípio inteligente que separa o homem da máquina, levando-o a compreender os fatos muito além do que aos olhos aparecem.” Sendo assim partindo de um pressuposto onde o homem deve agir de uma maneira aceitável, de acordo com o bom senso.

O princípio da boa-fé pode ser definido como cumprir de forma honesta as obrigações contratuais. Exercendo assim uma função de flexibilização dos institutos jurídicos, onde o contrato de trabalho é regido. Barros (2012, p. 187) salienta que:

Desde a fase das negociações pré-contratuais, a boa-fé deverá presidir o comportamento das partes. Mesmo antes de o contrato ter sido concluído, as partes devem agir com retidão, conforme os valores éticos e sociais juridicamente protegidos e implícitos nas relações trabalhistas. Uma vez celebrado o contrato de trabalho, a boa-fé adquire uma relevância singular, considerando que o empregado é sempre uma pessoa física. O caráter contínuo do contrato de trabalho explica a existência dos poderes diretivo e disciplinar do empregador, dos quais decorre o dever de obediência, de fidelidade e de diligência do empregado. O princípio da boa-fé poderá subsistir mesmo após o término dos contratos, pela inserção da cláusula de não-concorrência.

Já o doutrinador Martinez (2013, p. 99) demonstra que:

A boa-fé tem o seu conceito egresso de consciência ética da sociedade. Manifestada por meio de comportamentos reveladores de uma crença positiva e de uma situação de ignorância ou de ausência de intenção malévola, a boa-fé é medida pela prática cotidiana da vida é remetida, na lide jurídicas, à apreciação do juiz como partícipe e intérprete do sentimento social.

O princípio da boa-fé se refere à conduta de honestidade na relação de trabalho, pois caracteriza o fato de não fraudar e nem causar danos ao seu empregador, objetivando assim uma forma de lealdade às obrigações empregatícias.

O próximo tópico tem como função relatar o que vem a ser o princípio da dignidade da pessoa humana de uma forma mais minuciosa a sua aplicação no ambiente de trabalho.

3.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana possui previsão legal na Constituição Federal, logo no artigo primeiro, inciso terceiro, trata-se da dignidade da pessoa humana, caracterizado como direito fundamental. Este princípio é inerente a todo ser humano, devendo ser respeitado em todos os âmbitos, exclusivamente na relação empregatícia. Roberto (2000, p. 221) narra em sua obra que:

A dignidade humana não é apenas o fundamento da República, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica. Esse princípio compromete todo o exercício da atividade econômica, sujeitando os agentes econômicos, sobretudo as empresas, a se pautarem dentro dos limites impostos pelos direitos humanos. Qualquer atividade econômica que for desenvolvida ao nosso país deverá se enquadrar no princípio mencionado.

O princípio da dignidade da pessoa humana tem valor de extrema importância, sua fundamentação adere à vida na sociedade sendo aplicado inclusive nas atividades econômicas, pois as empresas devem adotar este princípio. Silva (2013, p. 253) complementa que:

Sendo a dignidade da pessoa humana o valor fonte de todos os outros valores constitucionalmente postos, deve ser utilizada como balizamento para eventual declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do Poder Público, ou mesmo para conformar o comportamento de quem quer que esteja, no caso concreto, ofendendo o Princípio Fundamental em questão.

A categoria dignidade pode ser relacionada como qualificação de algo que é digno, superior, reconhecido como uma relação de respeito, portanto não é aferida e substituída a qualquer outra coisa. Rizzatto (2002, p. 49) estabelece que:

A dignidade nasce com a pessoa. É-lhe inata, e inerente a sua essência. E acrescenta que a pessoa humana já nasce com a integridade física e psíquica, mas que com o seu desenvolvimento aspectos de sua personalidade têm de ser respeitados, tais como seu pensamento, suas ações e seu comportamento, e isso implica no respeito a sua liberdade, imagem, intimidade e consciência (religiosa, espiritual e científica).

Portanto pode ser relacionada a um atributo que define a pessoa humana, desde o momento em que é reconhecido que se trata de um valor moral inerente à pessoa humana e pode ser afirmar que se caracteriza como algo irrenunciável e todas as pessoas merecem um tratamento digno. O princípio da dignidade da pessoa humana associado ao ambiente de trabalho pode ser definido como as empresas devem seguir a este princípio. O respeito da dignidade do trabalhador deve ser tratado como suma importância, quando os limites de fiscalização não ultrapassam suas restrições. O trabalhador deve receber um salário digno a sua produção, tendo um ambiente de trabalho, seguro e limpo. Nascimento (2009, p. 528) destaca que:

Não é possível admitir o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la. É preciso ter em conta que a primeira condição que o patrão está obrigado a cumprir é a de assegurar que os trabalhadores se desenvolvam em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição de dignidade de que se revestem.

Este presente princípio pode ser aplicado na relação de emprego como uma forma de proteger o trabalhador contra os atos que afetam sua integridade física, visando garantir as condições laborais respeitadas e dignas ao trabalhador, devendo estar dentro os limites estabelecidos pelos direitos fundamentais, sempre respeitando a dignidade do trabalhador.

Remetendo ao próximo tópico tem como função abordar os poderes de direção e gestão do empregador, elencando os limites de fiscalização do empregador ao empregado durante horário laboral.

3.3 OS PODERES DE DIREÇÃO E GESTÃO DO EMPREGADOR

O poder de gestão trata-se das prerrogativas asseguradas juridicamente ao empregador podendo ser executada na relação de emprego. Essas prerrogativas podem ser

idealizadas como o poder de dar ordens e estipular ao trabalhador o que deve ser produzido no horário laboral.

De acordo com Martins (2011, p. 190), “o poder de direção é a forma como o empregado define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.” Por outro lado, Cavalcante (2011, p. 331) complementa essa premissa, “o poder diretivo representa a faculdade legal que é concedida ao empregador, de comandar a prestação pessoal dos serviços, organizando, controlando e punindo o trabalhador, se for necessário.” Beltran (2002, p. 217) destaca que:

Poder diretivo pode-se dizer em suma, consiste em atitudes inseridas no âmbito de ação permitida ao empregador de organizar e regulamentar as atividades empresariais, bem como de informar e de terminar ao empregado o modo pelo qual a prestação de serviços deve ser executada. Tais prerrogativas encontram, evidentemente, limites legais dados não se cogitar de um poder absoluto nem justificador de atos de arbítrio.

O poder de direção é o fato do empregador estipular ordens ao trabalhador em horário laboral, consistindo em o fato de direcionar as tarefas que devem ser realizadas sobre a subordinação do empregador. O poder fiscalizatório é permitido ao empregador para o devido acompanhamento da prestação de trabalho e a própria vigilância feita no espaço interno da empresa. Martins (2011, p. 193) destaca que:

O poder de punição do empregador deve exercido com boa-fé. O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica o excesso ou abuso do poder.

Neste mesmo sentido narra Nascimento (2001, p. 192):

As penalidades que podem ser aplicadas ao empregado são a suspensão disciplinar e a advertência. São usuais as suspensões disciplinares de 1,3 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por ‘carta suspensão’, não como forma prevista em lei, mas como decorrência de praxe. Vale evidentemente a comunicação verbal. Como é prevista suspensão, admite-se a punição do empregado com advertência, embora não prevista pela CLT. Quem tem poder maior por certo terá, também, nele compreendido, um poder menor, que é o de advertir, que acarreta consequências morais, mas não implicações econômicas como a suspensão.

Portanto, deve-se considerar que tal fiscalização há de ser feita dentro da razoabilidade e com bom senso, para que o empregador não cometa abuso de poder, incorrendo na invasão da privacidade de seus trabalhadores, direito protegido pela CF, nos

termos do art. 5º, X, e havendo violação, deverá o empregado ser indenizado. Martins (2001, p. 192) demonstra seu posicionamento sobre a violação da privacidade, ao afirmar que “não se pode dizer que haveria violação da privacidade do empregado quando o empregador exerce fiscalização sobre equipamentos de computador que lhe pertencem.”

Dessa forma, fica a cargo do empregador optar por bloquear o acesso a determinados sites, em que visa a diminuir o rendimento laboral, ou realizar um trabalho educativo, esclarecendo que os acessos serão liberados, porém fiscalizados, definindo limites aceitáveis e impondo punições para quem abusar do benefício concedido. Neste sentido Rocha (2005, p. 170) destaca- que:

Grande número de empresas já definiu normas proibindo o uso do computador para toda e qualquer atividade que saia da rotina de trabalho. Algumas colocam um aviso na primeira tela de forma que, todos os dias, ao abrir o computador, o empregado é lembrado da proibição. Outras vão mais longe e informam que as operações dos usuários são diariamente monitoradas com aquele fim. E as mais avançadas já instalaram software complexos, que fazem isso automaticamente emitindo, inclusive, as punições aos infratores, a exemplos do que fazem os radares de trânsito com os motoristas imprudentes.

O empregador poderá adotar sistema de fiscalização sobre registro dos sites visitados pelos empregados durante o expediente e o tempo gasto em cada um, com registros individualizados por usuário ou endereço do dispositivo utilizado Sendo assim, de acordo com Cunha (2012, p. 39):

O empregador não pode, em caso algum, ler os e-mails pessoais dos trabalhadores ou mensagens de caráter particular trocadas nas redes sociais, ainda que utilizando meios de comunicação pertencentes ao empregador. O empregador pode estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, mas não pode determinar uma proibição *tout court* da utilização das redes sociais.

Deve se observar que a intimidade do trabalhador deverá ser protegida, não podendo o empregador invadir sua privacidade, ao fato de fiscalizar suas conversas em redes sociais ou até mesmo em celulares.

Em sede de Recurso Ordinário, fora analisado no TRT da 18º região, lide trabalhista que trata do poder de fiscalização do empregador anteposto ao trabalhador em horário laboral, utilizando o uso das redes sociais. Ao fiscalizar o conteúdo das mensagens recebidas e enviadas por um empregado, a empresa verificou que este tinha o intuito de criar um negócio próprio utilizando um preceito semelhante ao da empresa para a qual trabalhava, e que também estava captando clientes desta. O Tribunal adotou a negociação habitual com

intuito concorrencial por parte do trabalhador, mantendo a demissão por justa causa. Neste sentido o órgão colegiado decidiu, conforme a ementa:

FISCALIZAÇÃO DAS MENSAGENS DO MSN. LICITUDE. O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus empregados, desde que atenda a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade. A utilização de medidas de vigilância e controle deve causar o menor impacto possível sobre a intimidade e a dignidade do trabalhador. Considerando-se que o objeto principal do negócio da empresa/recorrida é o desenvolvimento e licenciamento de programas de computador, e ainda, que o MSN do recorrente era utilizado com a finalidade de atender às suas atividades laborais, entendo ser perfeitamente aceitável o controle do conteúdo das mensagens via 'MSN Messenger', como forma de proteção e fiscalização das informações sigilosas que tramitam no âmbito da empresa, bem como para evitar o uso nocivo da internet, que pode vir a causar danos à imagem da empresa. (TRT18, RO - 0164500-12.2009.5.18.0012, Rel. JÚLIO CÉSAR CARDOSO DE BRITO, 1ª TURMA, 16/09/2011) (BRASIL, 2011).

A decisão acima destaca algumas situações em que o empregador tem acesso a dados pessoais do obreiro, sempre respeitando os princípios da idoneidade, proporcionalidade e necessidade.

Os resultados obtidos neste presente capítulo foi a verificação e comprovação da aplicabilidade dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, e da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Bem como, evidenciou-se os limites dos poderes do empregador em relação ao empregado durante seu horário de trabalho, estabelecendo os pontos que o patrão pode exercer poder fiscalizatório, sem extrapolar limites pessoais, afetando sua dignidade humana, ou invadindo a privacidade do empregado.

O próximo capítulo tem como objetivo demonstrar os aspectos relevantes do uso das redes sociais no ambiente laboral em confronto com as demissões decorrentes em razão da possível conduta inapropriada adotada do empregado. Na abordagem será discorrido ainda, acerca dos poderes do empregador em confronto com as novas possibilidades da demissão por justa causa pelo uso inadequado das redes sócias no ambiente de trabalho, ou fora dele, quando este uso terá reflexo negativo para o empregador.

4. USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO EM CONFRONTO COM AS DEMISSÕES DECORRENTES

Este último capítulo, tem com o intuito demonstrar a caracterização do quem vem a ser a geração digital em confronto à utilidade das redes sociais, bem como apresentar a aplicação das redes sociais no ambiente laboral, abordando suas consequências e as exposições da empresa e do trabalhador perante esse mundo virtual. Para a elaboração deste, foram utilizadas doutrinas, artigos científicos, Constituição Federal, CLT e jurisprudência.

4.1 USO DA REDE SOCIAIS E A GERAÇÃO DIGITAL

A internet é uma rede mundial de computadores interligados, onde há acesso de dados e informações que são transmitidos para qualquer usuário que esteja conectado. Nesse sentido, Castells (2003, p. 13) define que:

A história da criação e do desenvolvimento da internet é a história de uma aventura humana extraordinária. Ela põe em relevo a capacidade que tem as pessoas de transcender metas institucionais superar barreiras burocráticas e subverter valores estabelecidos no processo de inaugurar um mundo novo. Reforça também a ideia de que podem ser mais propícias à inovação do que a competição e os direitos de propriedade.

Por outro lado a doutrinadora Peck (2013, p. 30) visa salientar o que vem ser a internet como meio de comunicação de extrema relevância que pode ser utilizado através de diversos dispositivos.

A internet é mais que um simples meio de comunicação eletrônica, formada não apenas por uma rede mundial de computadores, mas principalmente por uma rede mundial de indivíduos. Indivíduos com letra maiúscula porque estão inseridos em um conceito mais amplo, que abrange uma individualização não só de pessoas físicas como também de empresas, instituições e governos. A internet elimina definitivamente o conceito de corporação unidimensional, impessoal e massificada. Isso significa profunda mudança na forma com o Direito deve encarar as relações entre esses Indivíduos.

No ano de 2003, a web que também pode ser definido como rede ou teia, caracterizando assim a rede mundial de computadores que é a internet passou a ganhar uma denominação conhecida como web 2.0 que trouxe grande revolução para tecnologia, conforme explica Vaz (2008, p. 44):

Web 2.0 é a mudança para uma internet como plataforma e um entendimento das regras para obter sucesso nesta nova plataforma. Entre outras, a regra mais importante é desenvolver aplicativos que aproveitem os efeitos de rede para se tornarem melhores quanto mais são usados pelas pessoas, aproveitando a inteligência coletiva.

Sendo assim, a web 2.0 passa a gerar um grande desenvolvimento sobre os conteúdos publicados na internet, pois permite que os usuários participem da produção e organização do mesmo. Desta revolução de tecnologia, é de relevância o surgimento de uma geração que é usuária de celulares, internet ou outros meios de comunicação que é conhecida como a geração digital, Telles (2009, p. 23) destaca que:

Na geração digital, a tecnologia atinge todos os segmentos na vida de uma pessoa: profissional, afetivo familiar e pessoal. O comportamento da geração digital é fortemente influenciado pela evolução tecnológica, com a entrada nas nossas vidas do que nos acostumamos a chamar de tecnologia.

Segundo Siqueira (2005, p. 32) as tecnologias da informação e comunicação: “são ferramentas de crescimento e desenvolvimento organizacional, sendo utilizadas para resolver problemas relevantes do cotidiano e obter melhores serviços e produtos por menores preços.” Segundo Veloso (2011, p. 34) destaca em sua obra uma conceituação a tecnologia:

Diversas são as conceituações de tecnologia. Numa perspectiva mais superficial, por exemplo, o conceito de tecnologia pode ser aplicado a tudo aquilo que, não existindo na natureza, o ser humano inventa para expandir seus poderes, superar suas limitações físicas, tornar seu trabalho mais fácil e a sua vida mais agradável. Além disso, tecnologia não é apenas instrumento, ferramenta ou equipamento tangível. Ela pode constituir-se por elementos intangíveis, como procedimentos, métodos, técnicas etc.

A nova era da tecnologia trouxe consigo um fator que viralizou toda a população que ficou conhecido como “redes sociais”, que possui diversas utilidades, como: comunicação, entretenimento, relacionamento servindo também como uma ferramenta de trabalho comunicação. É bastante comum, grandes empresas utilizarem desse método com forma de divulgação do seu produto. Com um olhar mais amplo Recuero (2009, p.25) traz o seguinte conceito de rede social:

Uma rede social é definida como um conjunto de dois elementos: atores (pessoas, instituições ou grupos; os nós da rede) e suas conexões (interações ou laços sociais). Uma rede, assim é, uma metáfora para observar os padrões de conexão de um grupo social, a partir das conexões estabelecidas entre os diversos atores. A abordagem a rede tem, assim, seu foco na estrutura social, onde não é possível isolar os atores sociais e nem suas conexões.

Sendo assim, as redes sociais são conhecidas como um conjunto de relacionamentos formadas em páginas da internet que proporcionam a formação de comunidades on-line e a interação dos usuários. Nesses sites, os membros se comunicam, criam comunidades e compartilham informações e interesses semelhantes. Logo, as redes sociais são um meio de se comunicar com outras pessoas dentro da internet, cujos sites têm base em perfil de seus usuários, os quais dividem o que gostam o que não gostam o que estão sentindo, seus hobbies, rotinas. O objetivo é reunir pessoas ligadas por um só meio.

O próximo tópico tem como função relatar o que vem a ser redes sociais, sua expansão, conceituação e como é aplicada dentro do ambiente de trabalho, sendo esta ferramenta utilizada por grande parte dos obreiros.

4.2 USO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

O termo ambiente de trabalho, na visão de Santos (2010, p. 36) pode se destacado como “na busca do conceito de meio ambiente do trabalho, procura-se conjugar a ideia do local de trabalho a um conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica, que incidem sobre o homem em sua atividade laboral.” Complementando esse entendimento acerca do ambiente de trabalho, Melo (2008, p. 26) faz uma explanação de o que vem a ser o ambiente laboral:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens, mulheres, maiores ou menores de idade, celetista, servidores públicos, autônomos, etc.).

Portanto, o ambiente de trabalho pode ser definido como o lugar onde é realizado ações de trabalho, com a continuidade dos trabalhadores que exercem atividades destinadas ao meio laboral.

Com advento da internet, surgiram as redes sociais, grande fenômeno que afeta gerações, especialmente as relações de emprego. Segundo Bellinetti (2015, p. 11) destaca que “o uso das redes sociais no ambiente de trabalho apesar de assunto recente já tem repercussão latente nas Ações da Justiça do Trabalho, tendo amplas discussões no âmbito da intimidade e demissões por ofensa a honra do empregador.” Em relação a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho, Rocha (2005, p. 169) faz a seguinte observação:

Extrai-se das informações obtidas pelos meios de comunicação, inclusive da própria internet, revelações de usos mais absurdos, que vão desde a pornografia até os negócios pessoais, passando pelos bate-papos, piadinhas, notícias dos sindicatos, convites para reuniões, divulgação de poesias, receitas culinárias, temas de espiritualismo, comunicações de aniversários, nascimentos, casamentos e falecimentos, dentre outros.

Existem várias consequências com o uso inadequado da internet, causando uma grande sobrecarga na rede, em segundo plano pode se caracterizar pelo o rendimento laboral, reduzindo a produtividade do trabalhador.

Importante complementar, conforme salienta Rocha (2005, p. 170) que esses problemas caracterizados existentes no tempo gasto como distrações não de modo geral, uma vez que “os trabalhadores que funcionam em um terminal ligado à Bolsa de Valores, por exemplo, não possuem tempo disponível para esse tipo de atividade. Além disso, existem empregados responsáveis que usam a ferramenta com bom senso, sem afetar a produção.”

A utilização das redes sociais e tecnologias durante a jornada laboral, deverá ser autorizada pelo empregador, que poderá fazer uso de seu poder de direção e fiscalizatório em relação ao empregado no ambiente de trabalhador. E caso ocorra o descumprimento das orientações emanadas do empregador, este poderá utilizar de meios de punição como advertência ou suspensão, conforme previsão do artigo 482, descritos na alínea “e” (desídia) e alínea “h” (ato de indisciplina ou de insubordinação).

Remetendo ao próximo tópico fixa abordar as redes sociais e as consequências da má utilização dessa ferramenta que enseja a justa causa.

4.3 REDES SOCIAIS E A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Conforme exposto nos capítulos iniciais, a demissão por justa causa ocorre quando o empregado pratica um ato grave, situação que configura a extinção do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 482 da CLT. Todavia, com a evolução das tecnologias e redes sociais, verifica-se que poderá ocorrer a demissão por justa causa em razão de condutas antes não tratadas pela jurisprudência, como publicações inadequadas feitas pelo empregado referente à empresa ou seu empregador.

Ao julgar Recurso Ordinário, o TRT da 3ª região abordou a dispensa por justa causa, sendo destacada a conduta desidiosa da empregada, que no horário laboral utilizava o bate papo para se comunicar com outra empregada, sendo estas conversas diálogos íntimos.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. DESÍDIA. OFENSA À HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADOR E DE OUTROS EMPREGADOS. A descoberta, pela empregadora, de que a empregada utilizava bate-papo corporativo, de forma frequente e durante o trabalho, para estabelecer diálogos íntimos e particulares com outra empregada, nos quais ainda havia demonstração de desídia no desempenho das funções, bem como ofensa à honra e à boa fama do empregador e de outros empregados, por meio de apelidos vexatórios e expressões ofensivas, aliada à realização de gesto obsceno, pela empregada, em direção a outro empregado, em uma reunião, constitui situação suficientemente grave a ensejar a quebra de fidedignidade entre as partes, o que autoriza a aplicação imediata da justa causa. (TRT-3 - RO: 00975201310503004 0000975-38.2013.5.03.0105, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 13/08/2014,DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 299. Boletim: Não.).

Vejamos agora a posição do TRT da 4ª região, em situações em que o empregado difamou a empresa onde trabalhava em sua rede social, mantendo-se a demissão por justa causa em julgamento de segundo grau:

JUSTA CAUSA. Correta a despedida do reclamante, por justa causa, quando resta demonstrado que, sem qualquer motivo, o autor difamou a empresa em rede social. Ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Recurso provido apenas para assegurar férias e natalinas proporcionais. (TRT-4 - RO: 00002854820135040471 RS 0000285-48.2013.5.04.0471, Relator: JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA, Data de Julgamento: 29/05/2014, Vara do Trabalho de Lagoa Vermelha).

JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR E DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. Aplicação do artigo 482, 'k', da CLT. [...] não deve ser acolhida a tese do recorrente no particular. [...] Observo, ainda, que as redes sociais não são espaço privado, mas praticamente público, porquanto mesmo que uma pessoa não faça parte da sua rede de 'amigos', tem acesso a qualquer dos seus comentários, postagem de fotos, vídeos, etc. Os comentários feitos em rede social não se destinam apenas aos vinculados à rede de determinados amigos, porquanto esses têm outros tantos amigos, e aqueles outros tantos, o que permite que o conteúdo originalmente para determinado grupo inseridas na conta seja reproduzido para um número indeterminado de pessoas. [...]. O fato de a postagem ter sido feita em computador pessoal, fora do horário do trabalho, em nada favorece o autor, na medida em que lançados comentários desabonadores tanto para a empresa quanto para outro empregado em rede social, cuja abrangência, em alguns casos, pode atingir milhões de pessoas. Com esse tipo de comunicação, não há privacidade e também indicativo que a sociedade está em rede, muito próxima do que o escritor George Orwell previa em 1949 no seu livro '1984' [...]. TRT4-RO-886-66.2012.5.04.0252.

A mesma natureza aponta para a ocorrência de demissão por justa causa do empregado que se exhibe nas redes sociais de uma forma que venha a denegrir, além de sua própria imagem, a da empresa onde trabalha, ou do seu empregador. Nesse mesmo sentido destaca Belmonte (2013, p. 130) destaca que:

Essa é outra questão: a repercussão dos atos privados na vida profissional. Normalmente, a regra é que os atos da vida privada não repercutem no trabalho,

mas, mais uma vez, não se trata de regra geral. Por exemplo: uma apresentadora de um programa infantil que resolve fazer um filme erótico. O filme pornográfico é ato da vida privada, mas pode se tornar público a ponto de influir no contrato de trabalho dela como apresentadora, porque as duas coisas são incompatíveis.

Podemos citar ainda, o caso do médico Guilherme Capel, o qual ficou conhecido mundialmente ao fazer uma publicação no facebook em que zombava do modo de falar de seus pacientes. A imagem mostrava ele exibindo um receituário médico com a frase “não existe pleumonia e nem raôxis”. Um enteado de um dos pacientes atendidos pelo médico disse que seu pai de criação foi quem disse as palavras erradas e que o profissional de saúde começou a rir no momento da consulta, não sendo profissional. O médico foi demitido por justa causa após uma publicação indecente nas redes sociais.¹

Porém ao se tratar da probabilidade de existir alguma penalidade sobre essas condutas realizadas fora do ambiente e horário de trabalho, Aguiar (2009, p.213) entende que:

A princípio, poderia ser um sonoro não. Efetivamente, não se misturariam as situações cotidianas vivenciadas pelo trabalhador. A rigor, deveriam correr em paralelo, dada à separação que permeia a vida pessoal da vida profissional, onde o espaço-tempo profissional se apresenta como de ‘heterodisponibilidade’, ou seja, destinado à autoridade patronal, em razão dos poderes que esta detém de direcionar e disciplinar o empregado, derivados da subordinação jurídica da relação de trabalho. Já o espaço-tempo extraprofissional se apresentaria como ‘autodisponibilidade’: para exercício de vontades e afazeres particulares e pessoais, garantidos pelos direitos à privacidade e intimidade próprios de cada cidadão. Portanto, a separar essas duas vias de conduta social existiria uma cerca (intransponível) que impediria a irradiação de efeitos jurídicos da vida pessoal para a profissional.

Finalizando, para que uma publicação possa ensejar justa causa, deve estar relacionada à empresa, ao trabalho e desrespeitar a boa conduta que todo empregador espera de seu empregado quanto a seu trabalho. Atitudes pessoais do empregado não podem configurar justa causa, ainda que causem aborrecimento do empregador.

Deste modo, não há justa causa quando o empregador demite seu funcionário por expor na internet uma crença religiosa diferente da dele, ou um lado político do qual discorda. Nestes casos, há transgressão aos direitos fundamentais do empregado, como por exemplo, o direito à liberdade religiosa. Sendo assim, apenas postagens apresentadas que repercutem ao seu ambiente de trabalho que podem caracterizar a justa causa.

¹Após zoar paciente pobre. Médico desabafa. Disponível em: <<http://br.blastingnews.com/brasil/2016/07/apos-zoar-paciente-pobre-medico-desabafa-fui-demitido-de-todos-meus-empregos-001043977.html>>. Acesso em: 11 maio 2017.

O próximo tópico visa demonstrar quais são as exposições da inviolabilidade do direito de imagem do empregador, destacando sobre a inviolabilidade e a liberdade de expressão com previsão legal na Constituição Federal.

4.4 INVIOLABILIDADE DO DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADOR

A palavra proteção que encontra presente no art.5, X da CF, sobre a inviolabilidade da imagem, refere-se tanto às pessoas naturais quanto as pessoas jurídicas. Em contraposição, o direito à liberdade de expressão como um direito fundamental subjetivo assegurado a todo cidadão, consiste na vantagem de manifestar livremente o próprio pensamento, através da palavra, como se vê no art. 5º, IV, da Constituição. Segundo Barroso (2015, p. 03):

Ocorre que atualmente, com a expansão do uso da internet e do acesso a ela, sejam nas redes sociais, blogs ou outros espaços de atuação e interação, a violação à imagem pode se dar por esse meio virtual, o que amplia as possibilidades da prática de condutas que violem os direitos da personalidade, bem como amplia-se o alcance desta violação.

Sendo assim, o direito à liberdade de expressão é constitucionalmente garantido a todo o cidadão em qualquer ambiente comunicacional, seja um espaço físico ou uma rede social. Tal direito se estende aos empregados, mas, o abuso deste direito pode ocasionar uma punição ao empregado, a depender da situação quando a imagem da pessoa jurídica empregadora é atingida. Barroso (2015, p. 04) destaca que:

É importante analisar o direito à imagem da pessoa jurídica frente ao dever de lealdade do empregado. Portanto, é necessário regular, no contrato de trabalho, a forma de solucionar conflitos decorrentes dos comentários que atentam contra a imagem da empresa, quando expostas por seus empregados em redes sociais, dentre as quais o Facebook. Tal conflito se dá em razão da linha tênue existente entre o direito à liberdade de expressão do empregado e o direito à imagem da empresa, e a necessidade de sua ponderação.

No entanto, o trabalhador tem o direito para se manifestar livremente, porém deve usar essa ferramenta com moderação, pois se alguma dessa manifestação ferir a honra do seu empregador pode estar diante de uma justa causa. Para Barros (2007, p. 604) aduz que o contrato gera direitos e obrigações, “em que se insere o aspecto ético, cujo dever de fidelidade é uma das manifestações.”, sendo destacado que o empregado tem a liberdade de publicar o que bem entender porém essas publicações deve ser de uma forma moderada sem ferir a honra

de seu empregador ou lugar onde trabalha, de acordo Martins (2005, p. 168) “o trabalhador que pratica ato lesivo à honra ou à boa fama do superior hierárquico ou de outra pessoa, atenta contra a disciplina que deve existir na empresa. Viola a regra de ser um homem civilizado.”

Analisando essa premissa, os empregados que postam em seu perfil, algo que pode violar a empresa onde trabalha, é possível juridicamente, aplicar uma sanção disciplinar, advertência, suspensão ou até mesmo a justa causa em face dessas postagens que fere a dignidade do empregador.

As pessoas jurídicas detêm uma série de direitos personalíssimos próprios, que decorrem de previsões de direitos fundamentais, dentre os quais o direito à imagem. Enquanto que para as pessoas naturais o objeto de proteção é a sua privacidade, considerada uma proteção integral da personalidade individual. Cavalieri (2008, p. 96) argumenta “é titular de alguns direitos especiais da personalidade, ajustáveis as suas características particulares, tais como o bom nome, a imagem, a reputação, o sigilo de correspondência etc.”

No ambiente laboral a imagem da empresa está ligada a este direito, pois se uma vez possui esta mesma denegrada, podem sofrer prejuízos, tendo sua forma e marca como o público a reconhece. De acordo com Belmonte (2013, p. 137):

Na vida profissional os direitos e liberdades têm por limites a reputação alheia, a finalidade da empresa e as características do contrato de trabalho, não podendo o empregado assacar contra a imagem da empresa, a honra de seus dirigentes e colegas de trabalho, ou atentar contra a boa-fé e lealdade contratuais quer tornando públicas informações sigilosas quer desrespeitando ou expondo o empregador, quer praticando atos incompatíveis com a ideologia da organização para qual trabalhe.

O direito à liberdade de expressão do empregado não pode ultrapassar a confiança de seu empregador, pois os direitos à liberdade têm seus limites. Coltro (2002, p. 108) relata “apesar do advento da Internet e das novidades que insere na relação de emprego, o poder diretivo do empregador permanece, pois inerente ao empreendimento.” O empregado tem o direito constitucional de expressão do pensamento desde que não viole a imagem do lugar onde exerça sua profissão.

Os resultados obtidos neste último capítulo confirmam que o uso das redes sociais e tecnologias são de grande importância para o desenvolvimento das relações empregatícias, Todavia, o uso dessas tecnologias e redes sociais passaram a exigir das partes envolvidas na relação de emprego, quais sejam empregador e empregado. A adoção de uma conduta de respeito e observação das normas inerentes a proteção ao direito do trabalho e dignidade da

pessoa humana, não só no local do trabalho, mas também nos ambientes virtuais, sob pena da extinção do contrato de trabalho por justa causa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após exposição dos principais assuntos relativos ao tema em estudo, ficou confirmado que as relações trabalhistas vêm sofrendo influências dos avanços das redes sociais e tecnologias. Entretanto, no que diz respeito ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho, é preciso mencionar que o desempenho do empregado é reflexo de sua motivação para com o mesmo. Não se pode mencionar somente as mídias sociais pela queda no desempenho, ao passo que não existe uma “fórmula mágica” que faça o obreiro se interessar mais por seu trabalho.

No que tange às proibições de uso das redes sociais no ambiente laboral, com o devido entendimento contrário de alguns empregadores, é defendida que esta medida é imprudente e não deve ser aplicada em todos os casos e sim ser criados códigos de conduta acerca dos limites de uso das referidas ferramentas de interação. E uma vez que o empregado ultrapasse os limites, seja advertido, e reiterando as condutas, caber-lhe-á punição proporcional, já que o empregador tem o poder de dirigir a empresa que tanto lutou para constituir.

Sobre os direitos de personalidade do funcionário na relação empregatícia, que foram trabalhados nesta pesquisa monográfica, é entendido que o direito à privacidade e à imagem são invioláveis. O direito à privacidade, todavia, poderia ser afastado para investigação de eventual concorrência desleal praticada pelo empregado, conforme entendimento do TRT da 18ª Região, que permitiu a monitoração das mensagens enviadas via MSN, e os similares por consequência, como o Skype.

Pontua-se, por conseguinte que, embora não muito relacionada à área trabalhista, mas que ocasionalmente pode ser chamada à discussão, está a relação pessoal entre empregado e empregador. Deve o empregado saber separar a relação pessoal que tem com o empregador e vice-versa. Por tais motivos, é preciso que haja uma cooperação entre os atores da relação empregatícia, para que as novas tecnologias não configurem uma ferramenta de desunião, mas um instrumento de crescimento e motivação.

Tendo como os objetivos pretendidos em demonstrar quais os requisitos necessários para existência da relação de emprego, e as possibilidades legais para a configuração da justa causa. Pode se levantando como resultados o conceito e diferenças entre a relação de emprego e trabalho, bem com os requisitos legais para configuração da existência da relação de emprego. Após a formalização da relação de emprego, foi abordada os requisitos para a efetivação da demissão por justa causa.

O segundo objetivo pretendido foi estudar os princípios norteadores do direito do trabalho, e os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, em confronto os poderes diretivo e disciplinar do empregador no ambiente de trabalho. Tendo como resultados pretendidos a verificação e comprovação da aplicabilidade dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, e da dignidade da pessoa humana no ambiente laboral. Bem como, evidenciou-se demonstrou os limites dos poderes do empregador em relação ao empregado durante seu horário de trabalho, estabelecendo os pontos que o patrão pode exercer poder fiscalizatório, sem extrapolar limites pessoais, afetando sua dignidade humana, ou invadindo a privacidade do empregado.

O terceiro e último objetivo pretendido foi demonstrar os aspectos relevantes do uso das redes sociais no ambiente de trabalho, em confronto com as demissões decorrentes. Os resultados pretendidos foi a confirmação que o uso das redes sociais e tecnologias são de grande importância para o desenvolvimento das relações empregatícias, Todavia, o uso dessas tecnologias e redes sociais passaram a exigir das partes envolvidas na relação de emprego, quais sejam empregador e empregado, a adoção de uma conduta de respeito e observação das normas inerentes a proteção ao direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, não só no local do trabalho, mas também nos ambientes virtuais, sob pena da extinção do contrato de trabalho por justa causa.

A respeito da problemática que consiste no levantamento de quais seriam os limites do poder de fiscalização e punição do empregador em relação a utilização das redes sociais pelo empregado no ambiente laboral, verificou-se que tendo como o termo limite, o empregador não pode ultrapassar os limites pessoais do empregado, invadindo a sua privacidade, pois assim estaria violando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Acerca da punição em relação a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho de forma indevida ou excessiva, verificou-se que a conduta do empregado poderá gerar uma advertência, suspensão ou até mesmo a demissão por justa causa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Advocacia trabalhista**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BELTRAN, Ary Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: Ltr, 2004.

BLASTINGNEWS. **Após zoar paciente pobre, médico desabafa: 'fui demitido de todos meus empregos'**. Disponível em: <<http://br.blastingnews.com/brasil/2016/07/apos-zoar-paciente-pobre-medico-desabafa-fui-demitido-de-todos-meus-empregos-001043977.html>>. Acesso em: 31 maio 2017.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum RT. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

CAIRO, Júnior Jose. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Salvador: Juspodvim, 2012.

CALVO, Adriana. **Manual do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet: reflexões sobre a internet os negócios e a sociedade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003.

CONJUR. **Existe consequência para a conduta fora do trabalho?**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-dez-21/existe-consequencia-legal-conduta-fora-ambiente-trabalho>>. Acesso em: 24 maio 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2012.

DIREITONET. **Dos elementos caracterizadores da relação de emprego**. Disponível em:

<<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/dos-elementos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 17 mar. 2017.

DORNELLES, Leandro Do Amaral. **A transformação do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Jorge Neto Francisco; PESSOA, Joberto De Quadros. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2000.

FILHO, Evaristo Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FILHO, Sergio Cavalieri. **Programa de responsabilidade civil**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GERHARDT, Roberta Coltro. **Relação de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2002.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. SP: LTr editora, 2003

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2000.

JUS.COM.BR. **O poder de direção do empregador**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/28616/o-poder-de-direcao-do-empregador>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

JUSBRASIL. **Princípios do direito do trabalho que todo trabalhador quer e deve conhecer recomendar comentar**. Disponível em: <<https://fernando8.jusbrasil.com.br/noticias/204386576/8-principios-do-direito-do-trabalho-que-todo-trabalhador-quer-e-deve-conhecer>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

KÜMMEL, Marcelo Barroso. **A exposição da empresa pelo empregado nas redes sociais**. 3º Congresso internacional de Direito e Contemporaneidade, [S.L], maio 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 29

abr. 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1994.

MARANHAO, Delio. **Direito do trabalho**. RJ: LTr, 2001.

MARTINEZ, Luciano. **Curso do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, Raimundo Simão De. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NETO, Jorge Cavalcante. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

NETO, Silva; JORGE, Manoel. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

NUNES, Luis Antonio Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PINTO, Sergio Martins. **Direito do trabalho**. São: Saraiva, 2011.

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

ROCHA, Marcelo OLIVEIRA,. **Direito do trabalho e internet**. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Rio de Janeiro: LTr, 2005.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SARAIVA, Renato. **Curso direito do trabalho**. São Paulo: Juspodivm, 2013.

SIQUEIRA, Ethevaldo. **2015 como viveremos: O futuro na visão de 50 famosos cientistas e futurologistas do brasil e do mundo**. São Paulo: Saraiva, 2005.

TEIXEIRA, Pedro Manus. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005.

TELLES, André. **Geração digital**. São Paulo: Landscape, 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (5ª turma). EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. OFENSA À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Recurso de Revista AIRR nº 6938857820005055555.693885-78.20000.05.5555. Jurisprudência. Disponível em: <http://ext02.tst.jus.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=80735&ano_int=2000&qtd_ace_sso=1202497>. Acesso em: 27 abr. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. EMENTA: JUSTA CAUSA. Correta a despedida do reclamante, por justa causa, quando resta demonstrado que, sem qualquer motivo, o autor difamou a empresa em rede social. Processo nº RO 00002854820135040471 RS 0000285-48.2013.5.04.0471. Jurisprudência. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 27 abr. 2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (1ª Turma). EMENTA: FISCALIZAÇÃO DAS MENSAGENS DO MSN. LICITUDE. O empregador poderá exercer o controle tecnológico sobre seus empregados, desde que atenda a estritos critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade. Recurso Ordinário nº RO - 0164500-12.2009.5.18.0012. Recorrente: Jeferson Marques Cunha; Recorrido: Planalto Informática Ltda. Relator Desembargador Júlio César Cardoso De Brito. Acórdão, 16/09/2011. **Jurisprudência**. Disponível em: <https://sistemas.trt18.jus.br/consultasportal/pages/processuais/detalhaprocesso.seam?p_num_dist=0>. Acesso em: 27 abr. 2017.

VAZ, José Carlos. **Internet e promoção da cidadania: A Contribuição dos Portais Municipais**. São Paulo: Blucher, 2008.

VELOSO, Renato. **Tecnologias da informação e da comunicação: desafios e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2011.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 8. ed. São

Paulo: LTr, 2008.