

**FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPEDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO “EURÍPEDES DE MARÍLIA” – UNIVEM
PROGRAMA MESTRADO EM DIREITO**

**AMBIENTE LABORAL E A EVOLUÇÃO CIENTÍFICA: A
INFLUÊNCIA DA INTERNET E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO
TRABALHO**

VALDIR GARCIA DOS SANTOS JÚNIOR

**MARÍLIA
2014**

AMBIENTE LABORAL E A EVOLUÇÃO CIENTÍFICA: A INFLUÊNCIA DA INTERNET E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO

VALDIR GARCIA DOS SANTOS JÚNIOR

Dissertação apresentada ao Mestrado em Direito (área de concentração: Teoria do Direito e do Estado; linha de pesquisa: construção do saber jurídico) da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profª. Dra. Iara Rodrigues de Toledo.

MARÍLIA, de

de 2014.

SANTOS JÚNIOR, Valdir Garcia dos.

Ambiente laboral e a evolução científica: a influência da internet e seus reflexos no direito do trabalho/ Valdir Garcia dos Santos Júnior; orientadora: Iara Rodrigues de Toledo. Marília, SP [s.n.], 2014.

106 f.

Dissertação de mestrado,
Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2014.

1 Direito de liberdade. 2 Direito do trabalhador. 3Limitação ao uso de redes sociais. 4Ambiente laboral. 5Dignidade humana.

CDD:

VALDIR GARCIA DOS SANTOS JÚNIOR

**AMBIENTE LABORAL E A EVOLUÇÃO CIENTÍFICA: A
INFLUÊNCIA DA INTERNET E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO
TRABALHO**

Banca examinadora da Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito do UNIVEM para obtenção do Grau de Mestre em Direito.

Resultado:

ORIENTADORA: _____

Profa. Dra. Iara Rodrigues de Toledo

1º AVALIADOR: _____

2º AVALIADOR: _____

Marília, _____, de _____ de 2014.

Dedico esta vitória às razões da minha vida: minha filha Isabele,
minha senhora Ana Emília, meu pai Valdir e minha mãe Denilza.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é sempre algo louvável, posto que não se chegasse a nenhum lugar sem o auxílio daqueles que querem o nosso bem e torcer pela nossa vitória, assim, gostaria de deixar aqui um muito obrigado à minha família, aos amigos, colegas de mestrado, colegas de trabalho, alunos e todos os que tiveram paciência, respeitaram meus momentos de angústia e comemoram comigo mais essa vitória.

Um obrigado especial às caras Leninha e Taciana, que sempre tão amáveis nos socorrem com dedicação.

Deixo ainda o meu muito obrigado ao professor Lafayette Pozzoli, coordenador do mestrado em Direito do Univem, bem como aos demais professores da casa, em especial ao professor Mário Furlaneto Neto, que incentivou a escolha do tema e a minha orientadora, professora Iara Rodrigues de Toledo, que teve paciência, desde as primeiras linhas deste trabalho.

Disneylândia**Titãs**

Filho de imigrantes russos casado na Argentina
 Com uma pintora judia,
 Casou-se pela segunda vez
 Com uma princesa africana no México
 Música hinducontrabandeada por ciganos poloneses faz sucesso
 No interior da Bolívia zebras africanas
 E cangurus australianos no zoológico de Londres.
 Múmias egípcias e artefatos incas no museu de Nova York
 Lanternas japonesas e chicletes americanos
 Nos bazares coreanos de São Paulo.
 Imagens de um vulcão nas Filipinas
 Passam na rede de televisão em Moçambique
 Armênios naturalizados no Chile
 Procuram familiares na Etiópia,
 Casas pré-fabricados canadenses
 Feitas com madeira colombiana
 Multinacionais japonesas
 Instalam empresas em Hong-Kong
 E produzem com matéria prima brasileira
 Para competir no mercado americano
 Literatura grega adaptada
 Para crianças chinesas da comunidade europeia.
 Relógios suíços falsificados no Paraguai
 Vendidos por camelôs no bairro mexicano de Los Angeles.
 Turista francesa fotografada seminua com o namorado árabe
 Na baixada fluminense
 Filmes italianos dublados em inglês
 Com legendas em espanhol nos cinemas da Turquia
 Pilhas americanas alimentam eletrodomésticos ingleses na Nova
 Guiné
 Gasolina árabe alimenta automóveis americanos na África do Sul.
 Pizza italiana alimenta italianos na Itália
 Crianças iraquianas fugidas da guerra
 Não obtém visto no consulado americano do Egito
 Para entrarem na Disneylândia

SANTOS JÚNIOR, Valdir Garcia dos. Ambiente laboral e a evolução científica: a influência da internet e seus reflexos no direito do trabalho/ Valdir Garcia dos Santos Júnior; orientadora: Iara Rodrigues de Toledo. Marília, SP [s.n.], 2014. 106 f.

RESUMO

O mundo globalizado oferece diversas facilidades, sendo que boa parte da população tem acesso à internet e passa boa parte do dia, independentemente do local, conectado na rede. Há inclusive nos dias atuais não apenas os excluídos sociais, como também, é possível encontrar os excluídos digitais, ou seja, as pessoas que não tem acesso ao mundo virtual, não participam das redes sociais são consideradas excluídas. Tal fato este que tem preocupado empregadores e estudiosos do direito e de áreas afins tendo em vista que funcionários de grandes, médias ou pequenas empresas deixam as tarefas laborais de lado para se conectarem a interagir em redes sociais. Um funcionário pode ser demitido em virtude de acessar durante o horário de trabalho as redes sociais quando as suas tarefas acordadas em contrato laboral não preverem tal acesso? E quanto à liberdade de cada indivíduo, direito esse fundamental inerente a cada e a todos os indivíduos? E se o funcionário fizer comentários denegrindo a imagem da empresa, mas utilizando sua página pessoal e em ambientes alheios ao ambiente funcional, a empresa teria o direito de demiti-lo por justa causa? Os questionamentos são muitos e os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais divergem tornando a vida daqueles que atuam no auxílio da justiça ainda mais árdua. Assim sendo, no presente trabalho almeja-se investigar acerca das medidas a serem adotadas por empregadores e empregados referentes ao ambiente laboral e o acesso pelos colaboradores às redes sociais dentro e fora da empresa e suas principais consequências para o desenvolvimento das atividades laborativas e para toda a sociedade.

Palavras-chave:Direito de liberdade. Direito do trabalhador. Redes sociais. Ambiente laboral. Dignidade humana.

SANTOS JR , Valdir Garcia dos . Work environment and scientific progress : the influence of the Internet and its effects on labor law / Valdir Garcia dos Santos Júnior; guideline : Iara Rodrigues Toledo . Marilia , SP [s.n.] , 2014. 106 f .

ABSTRACT

The globalized world offers various facilities, with much of the population has access to internet and spends much of the day, regardless of location, connected to the network. There are even nowadays not only the socially excluded, but also, you can find the digitally excluded, people who do not have access to the virtual world , do not participate in social networks are considered excluded . Just this fact that has concerned employers and scholars of law and related fields in order that employees of large, medium or small companies leave the work tasks aside to connect to interact in social networks. An employee may be dismissed because of access during working hours social networks when its tasks agreed in the labor contract does not provide for such access? What about the freedom of each individual, this fundamental right inherent in each and every anyone? And if the employee makes comments denigrating the image of the company, but using their personal page and environments outside the runtime environment, the company would have the right to fire him for cause? The questions are many and the doctrinal and jurisprudential understandings diverge making the lives of those who work in aid of justice even more arduous. Therefore, in this study we aim to investigate on the measures to be taken by employers and employees concerning the workplace by employees and access to social networks inside and outside the company and its key implications for the development of work activities and for all society.

Keywords: Right to freedom. Worker's right. Networks. Work environment. Human dignity

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO 1 AS EVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A INTERFERÊNCIA NA VIDA HUMANA..... | 15 |
| 1.1 Evolução científica dos últimos séculos | 15 |
| 1.2 O século XX e a informática..... | 19 |
| 1.3 Redes sociais | 22 |
| 1.3.1 Facebook..... | 26 |
| 1.3.2 Orkut..... | 29 |
| 1.3.3 Blogs..... | 30 |
| 1.3.4 Twitter | 31 |
| 1.3.5 Lindken..... | 32 |
| 1.3.6 WhatsApps..... | 32 |
| 1.3.7 Outros | 32 |
| 1.3.8 As redes sociais como instrumento probatório | 33 |
| 1.4 A internet e o direito à privacidade..... | 34 |
| 1.4.1 E-mail | 41 |
| 1.5 Direito à intimidade | 43 |
| CAPÍTULO 2 O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS PECULIARIDADES | 46 |
| 2.1 O trabalho como essencialidade | 46 |
| 2.2 Evolução dos direitos trabalhistas no país..... | 51 |
| 2.3 Consolidação das Leis Trabalhistas: avanços e retrocessos | 56 |
| 2.4 Jurisprudência e doutrina: importantes fontes do direito trabalhista..... | 61 |
| 2.5. Da servidão tácita ao contrato expresso | 65 |
| 2.6 Pressupostos de validade dos contratos no direito civil..... | 66 |
| 2.6.1 Tipos de contratos previstos em lei..... | 67 |
| 2.7 O contrato no direito do trabalho: Acordo de vontades ou imposição? | 69 |
| 2.7.1 Contratos modernos de trabalho | 72 |
| 2.8 Ressalvas e limitações de direitos possíveis entre empregadores e empregados | 74 |
| CAPÍTULO 3 EVOLUÇÕES E ATUALIDADES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL | 79 |
| 3.1 Evoluções tecnológicas e as relações de trabalho | 79 |
| 3.2 Sites de relacionamento e o ambiente corporativo | 83 |
| 3.2.1 Limitação da liberdade de expressão no ambiente corporativo | 87 |
| 3.2.2 Benefícios do computador para o empregador | 92 |

| | |
|---|------------|
| | 11 |
| 3.3 Dispensa do empregado em virtude de excessos cometidos em redes sociais..... | 93 |
| 3.4 Realização de cursos pelo empregado pela internet | 96 |
| CONCLUSÃO..... | 98 |
| REFERÊNCIAS..... | 101 |

INTRODUÇÃO

A internet é hoje um importante instrumento de comunicação social, com isso, vem fazendo crescer ainda mais a sociabilidade humana, assim, desde que a conectividade ficou mais acessível, inúmeras pessoas estão tendo acesso em todo o mundo, entretanto, podemos observar uma dependência global envolvendo as redes sociais, pois muitas pessoas têm a necessidade de acessar os sites de relacionamento várias vezes ao dia ou nem mesmo se desconectam.

Tal fato tem gerado muita discussão em diversas áreas, como na psicologia, sociologia e direito.

Quando falamos de problemas oriundos da acessibilidade e descontrole quanto à hora e a quantidade de acessos à rede social, não se pode deixar de lado o que se refere ao ambiente laboral, uma vez que a maioria das pessoas passa ao menos oito horas em seu ambiente de trabalho e muitas vezes acessam sites como Facebook, Orkut, Twitter durante o horário do trabalho, deixando de executar com maior atenção suas atividades profissionais.

Cabe salientar, que muitas atividades laborais exigem atenção e ocorrendo um erro, pode trazer muitos prejuízos para o ambiente corporativo.

Muitas atividades laborais exigem atenção e um erro pode trazer muitos prejuízos para o ambiente corporativo.

A empresa pode bloquear o acesso aos sites de relacionamentos nos computadores utilizados pelos funcionários? E quanto aos celulares, tablets e outros tantos aparelhos que o próprio funcionário possa adquirir, a empresa pode limitar o direito do funcionário de utilizar aparelhos que possam tirar sua atenção dentro da empresa?

Até que ponto, a empresa pode limitar o direito de expressão de seus funcionários? Quais medidas devem ser adotadas por empregados e empregadores a fim de manter uma relação mais saudável quando o assunto diz respeito às conhecidas e acessadas redes sociais?

E quanto à dignidade humana do trabalhador, não pode haver violação, caso o trabalhador seja impedido de se expressar, direito este fundamental por receio de sofrer penalidades no ambiente laboral?

O trabalhador, por certo pode ter acesso a toda a tecnologia que quiser e puder arcar, entretanto, no ambiente laboral devem existir algumas regras, inclusive limitando acesso a determinados sites, como por exemplo, de relacionamento, pornográficos e outros, a fim de

manter a excelência na prestação do serviço e evitar excessos e violações de direitos, muito comuns em redes sociais.

O avanço e as facilidades tecnológicas fazem com que as necessidades sociais, principalmente quanto à elaboração de novas leis ou mesmo a pacificação de posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários seja necessária.

Utilizando o método dedutivo-indutivo que a presente pesquisa encontrará respaldo de forma a analisar extensa bibliografia composta de doutrinas, entendimentos jurisprudenciais, leis nacionais, entre outros, para que seja possível, ao final, apontar uma solução para o problema e assim contribuir para a construção do saber jurídico.

No presente trabalho será analisado acerca da influência da internet, bem como de outras tecnologias no ambiente laboral, principalmente no que diz respeito ao acesso às redes sociais, bem como possíveis consequências de publicações ofensivas à imagem da empresa.

A pesquisa se justifica pelo fato de fácil acesso a internet, através de tablet, celulares e outros aparelhos, o que tem gerado verdadeiros viciados em Facebook e outros sites de relacionamento, mas como deve o empregador lidar com esse tipo de tecnologia? Deve ser permitido a sua utilização no ambiente de trabalho? Acessar redes sociais utilizando ferramentas da empresa podem ocasionar motivos para demissões ou punições? Essas e outras perguntas serão respondidas ao longo da presente dissertação, de forma que o estudo apresentado poderá servir de norte para empregador, empregado e sociedade como um todo, além do legislador, que poderá se valer do estudo realizado a fim de criar novos mecanismos legislativos, visando assim sanar o problema existente entre o mundo corporativo e o acesso às novas tecnologias pelos colaboradores. Através do tema e do trabalho em questão almeja-se contribuir para a construção do saber jurídico.

Por certo, que as tecnologias são inevitáveis e necessárias no ambiente corporativo, mas a empresa deve deixar muito claro ao colaborador acerca das regras de acesso e publicações, a fim de não ocorrerem problemas.

Com a presente pesquisa, se tem como objetivo geral, analisar acerca da relação empregador/empregado diante das novas tecnologias trazidas pelo fácil acesso à rede mundial de computadores e como objetivo específico apontar o problema, reunir bibliografia doutrinária e jurisprudencial sobre o tema e ao final apresentar algumas soluções para tornar a citada relação mais saudável e sem surpresas desagradáveis.

Enfim, através de análise bibliográfica se almeja apontar quais as medidas que o empregador pode adotar em face de excessos cometidos pelo empregado durante o horário de trabalho, bem como fora dele no que diz respeito às redes sociais e o acesso imprudente da

rede mundial de computadores, sem se esquecer do direito à livre manifestação do pensamento, direito fundamental de todo brasileiro e estrangeiro que no Brasil se encontre.

CAPÍTULO 1 AS EVOLUÇÕES TECNOLÓGICAS E A INTERFERÊNCIA NA VIDA HUMANA

1.1 Evolução científica dos últimos séculos

A humanidade sem dúvida passou por muitas transformações ao longo de sua história, seja por meio de da descoberta do fogo pelo homem pré-histórico, seja pela invenção da internet ou a conquista da lua.

Desde os tempos remotos, o ser humano tenta trazer melhorias para a sua vida e sua espécie, seja através da invenção de equipamentos que poupem tempo e esforços, ou até mesmo, através da produção de conhecimento, criando dúvidas e buscando séculos a fio as certezas.

As mudanças eram lentas, levavam gerações para serem modificadas, os costumes prevaleciam e os mais jovens sempre aprendiam como deveriam se portar e a usar as tecnologias com seus ascendentes.

Foi assim até que a Revolução Industrial, a qual trouxe o início de uma nova era, com alteração dos costumes e das crenças, aumentando assim, a produção em massa, ocorrendo às diversas necessidades tecnológicas, enfim, acelerou e continua acelerar dia a dia.

Hoje todos têm pressa, é possível fazer diversas coisas ao mesmo tempo, ter vários empregos, conviver com pessoas sem nunca tê-las visto pessoalmente.

Segundo Pérez. Bodía (2012, p. XI)¹,

Todos estão conscientes de como as telecomunicações tem penetrado de forma intensa na dinâmica da sociedade. As possibilidades de intercomunicação e acesso se multiplicaram de forma exponencial nas últimas duas décadas e tudo indica que o processo está longe de ter alcançado seu fim (tradução livre do autor).

De acordo com Pinheiro *et al* (2009, p. 01),

o desenvolvimento da ciência e da tecnologia tem acarretado diversas transformações na sociedade contemporânea, refletindo em mudanças nos níveis econômico, político e social. É comum considerarmos a ciência e a tecnologia como motores de progresso que proporcionam não só o

¹ Todos somos conscientes de cómo las telecomunicaciones han penetrado de forma intensiva en la dinámica de la sociedad. Las posibilidades intercomunicación y acceso se han multiplicado de forma exponencial en las dos últimas décadas y todo indica que el proceso está lejos de haber alcanzado su culminación.

desenvolvimento do saber humano, mas também uma evolução para o homem.

Entretanto, nem toda a evolução tecnológica traz apenas benefícios, um exemplo disso, é a invenção da bomba nuclear que vitimou milhares de pessoas no século XX.

Os avanços científicos e tecnológicos trazem ainda mais exclusão social, tendo em vista que, o aumento do custo de vida torna o acesso aos bens de consumo e tecnológicos, possíveis apenas para uma parcela da população mundial.

Enquanto alguns milhares se divertem com jogos digitais, milhões ainda não têm acesso a essencialidades como água e alimentos, quiçá outros bens.

Pinheiro (2009, p. 01), assevera que:

Apesar de os meios de comunicação estarem disseminando os pontos preocupantes do desenvolvimento científico-tecnológico – como a produção de alimentos transgênicos, as possibilidades de problemas na construção de usinas nucleares, o tratamento ainda precário do lixo e outros – muitos cidadãos ainda têm dificuldades em perceber porque se está comentando sobre tais assuntos e em que eles poderiam causar problemas, a curto ou longo prazo. Mal sabem as pessoas que, por detrás de grandes promessas de avanços tecnológicos, podem se esconder lucros e interesses das classes dominantes. Estas impõem seus interesses, persuadindo, muitas vezes, as classes menos favorecidas, cujas necessidades deixam de ser atendidas.

Muitas das principais decisões que influenciam todo o planeta não contam com a participação de boa parcela das pessoas tendo em vista a falta de acesso, sejam à informação ou às mais recentes tecnologias.

As relações de trabalho também sofreram mudanças com as evoluções científicas constantes, assim leciona Gênova (2006, p. 16),

nota-se que a realidade social é subordinada a determinados fatores que a condicionam a acompanhar as transformações ocorridas na sociedade. E, dentro dessas transformações, nascem os efeitos decorrentes da globalização, causando um grande impacto nos valores sociais do trabalho, principalmente quando nos referimos ao princípio da proteção do trabalhador, pois com a chegada da automação, as linhas de produção são capazes de produzir diversos tipos de modelos em lotes menores e mais rentáveis economicamente do que a produção feita pelos operários, proporcionando assim o desemprego em massa.

A globalização iniciada com as Revoluções Industriais a partir do século XVIII, onde os trabalhadores deixam o campo para se dedicarem à indústria, ou melhor, para serem duramente explorados pelos grandes empresários.

Nascimento (2011, p. 25) entende que a globalização data desde as primeiras trocas comerciais ocorridas entre países e continentes, discordando de que tal fato seja recente.

Para Silveira (2013, p. 02),

após a II Guerra Mundial a imagem da ciência e da tecnologia passou a sofrer modificações. Inicialmente o desenvolvimento tecnológico foi valorizado positivamente por ser considerado a alavanca do progresso e bem-estar-social. As políticas públicas eram basicamente políticas de promoção de maneira que no modelo linear de desenvolvimento tecnológico que se estabelecia, não havia lugar para as consequências negativas da mudança tecnológica.

Hoje se sabe que os avanços tecnológicos não trazem apenas benefícios, tendo em vista a degradação ambiental, a extinção ou diminuição de postos de trabalho entre outras problemáticas.

De acordo com Dias (2006, p. 52),

(...) a globalização pode ser conceituada como uma integração sistêmica da economia, onde transpõe a esfera nacional, de forma bastante abrangente e independente do Estado, utilizando a vasta tecnologia para produzir este fenômeno, acarretando grandes mudanças nos conceitos econômicos, sociais e políticos.

Com a globalização, se torna possível à quebra de fronteiras e o amplo acesso de bens e serviços em todos os cantos do planeta. O fenômeno denominado globalização não mais traduz a figura astronômica do globo, mas um conjunto de fenômenos heterogêneos que trazem uma sociedade mundial, onde atitudes influenciam a todos, embora tenha tido sua origem nas grandes navegações, o fenômeno tomou proporções nunca imaginadas nos últimos anos, principalmente após a internet (ROCHA, 2004, p. 104-107).

A industrialização trouxe problemas para os trabalhadores, que não demoraram muito para perceber que as máquinas realizavam o trabalho de muitos operadores, e com isso o desemprego, os baixos salários e péssimas condições de trabalho era a regra.

Com a primeira Revolução Industrial veio à máquina a vapor, ocorrendo assim, as principais mudanças na área têxtil.

Na segunda Revolução Industrial, datada do início do século XX, a eletricidade e o aprimoramento, bem como a invenção de novas máquinas, trouxe muitas mudanças na sociedade contemporânea.

A alta produtividade de bens de consumo e bens permanentes poderiam ter propiciado amplo acesso e igualdade, entretanto, o lucro crescente almejado pelo sistema

capitalista fez crescer as desigualdades e as péssimas condições de vida de boa parte da população.

O dinamismo do mercado, bem como as constantes evoluções contribuiu para o surgimento e disseminação do fenômeno da globalização, possibilitando o amplo acesso de bens e serviços de todas as partes do planeta, assim como culturas e credos.

Muitos são aqueles que não conseguem se adequar e acabam ficando de fora do mercado de trabalho.

O desemprego está presente em todos os lugares do planeta e as evoluções científicas colaboram para que centenas de pessoas fiquem alheias aos postos de emprego. Medidas como o seguro-desemprego e ações de qualificação aprimoramento dos trabalhadores são fatores que contribuem para amenizar o problema, entretanto, além do desemprego estrutural, os índices de desemprego tecnológico assustam a sociedade.

Desemprego tecnológico é aquele ocasionado pela perda do emprego uma vez que o serviço está sendo realizado por máquinas (GÊNOVA, 2006, p. 89).

De acordo com Dias (2009, p. 58), o desemprego estrutural é a forma mais brutal de se constatar as mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, ocorrem devido à diminuição de postos de trabalho em virtude da utilização de máquinas.

Outro fator que contribui para o aumento do desemprego é o aumento de trabalhos desenvolvidos de forma informal e terceirizados, embora previstas em lei, não trazem muitas garantias aos trabalhadores.

Conforme destaca Nascimento (2011, p. 24), as empresas tem procurado reduzir gastos subcontratando os serviços que precisam, produções aumentam a cada dia com menos trabalhadores, seja na cidade ou no campo.

De acordo com Martins Filho (2006, p. 09), “nenhum país é autossuficiente. Pela lei das vantagens comparativas, principalmente no campo da extração mineral ou da produção agrícola, a tendência mundial é a da *especialização* e da *dependência recíproca*”.

Atualmente existe uma interdependência entre os Estados, principalmente devido ao já comentado fenômeno da globalização, o que acaba gerando competitividade em âmbito global e exige ainda mais superação e boas manobras de cada corporação.

Acontecimentos em um país levam reflexos para todo o planeta, surgindo crises, diminuições de ganhos e prejuízos para o empregador e o trabalhador.

Exigências como a flexibilização de algumas relações, incluindo as laborais são algumas das exigências apontadas e trazidas pela evolução e a dinamização dos meios de produção em todo o planeta.

1.2 O século XX e a informática

A Segunda Guerra Mundial, bem como o Pós-guerra trouxeram muitas mudanças tecnológicas, dentre elas a invenção dos primeiros computadores e das formas rápidas de comunicação como a Internet.

Nos entendimentos de Pinheiro (2009, p. 03),

entre os grandes feitos científico-tecnológicos da época, podemos citar: os primeiros computadores eletrônicos; os primeiros transplantes de órgãos; o uso da energia nuclear para transporte; a pílula anticoncepcional e outros que eram vistos como uma verdadeira revolução em favor da sociedade.

De acordo com Gênova (2006, p. 50), a terceira Revolução Industrial, denominada também de Revolução Tecnológica trouxe a rapidez, encontrada principalmente com a internet, surgida na segunda metade do século passado.

Em 1947, foi inventado por universitários da Pensilvânia/Estados Unidos, o primeiro computador, que tinha o objetivo de armazenar dados.

De acordo com Gênova (2006, p. 58),

o computador tem como objetivo uma melhor quantidade, qualidade, oportunidade ou organização das informações. Assim, as vantagens geradas por essa máquina são várias para o seu titular proprietário, como por exemplo, a redução de custos, maior precisão nas tarefas de calcular, capacidade de coletar e armazenar automaticamente dados para registros, capacidade de agregar grandes quantidades de dados úteis para o planejamento e tomadas de decisão e, principalmente, a redução da necessidade de força de trabalho no controle dos recursos e do processo.

O computador pode realizar de forma rápida e eficaz o trabalho que centenas de seres humanos realizariam e com custos bem menores, sem problemas com greves, doenças laborais etc., entretanto, as máquinas aniquilaram algumas profissões, principalmente ligadas ao artesanato.

Muitos foram e são os desempregados em todo o planeta, e quem não sabe utilizar o computador é simplesmente excluído.

Como se não bastasse à exclusão social, nos dias de hoje, temos também a exclusão tecnológica.

De acordo com Litholdo (2012, p. 45),

a década de 1990 foi marcada pela adoção de uma política neoliberal, com o conseqüente abandono do Estado do bem-estar social. Enquanto se privilegiaram os grandes grupos econômicos, as pequenas e médias empresas quebravam em decorrência do dano causado pela política econômica. A saúde, a educação, a segurança e a previdência foram relegadas a um plano secundário. Em razão disto, instalou-se um cenário social, dividindo os brasileiros em incluídos e excluídos.

As questões relacionadas ao Estado de Bem-Estar social, iniciados com as Constituições Sociais, são quase que engolidos por fenômenos como o da globalização, o aprimoramento de novas tecnologias e o não acesso da evolução por milhares de pessoas em todo o planeta.

A tecnologia é ao mesmo tempo de fácil acesso para alguns e inalcançável para outros, que são excluídos de oportunidades melhores de emprego, renda e de vida.

De acordo com Oliveira (2011, p. 17-18) aponta que a internet chegou no Brasil em 1991, de forma privada, através da Fermilab, provedor que permitiu que a Fapesp fosse uma das primeiras entidades acadêmicas a possuir acesso à rede. Em 1994 os primeiros provedores comerciais no país e a internet começou a se popularizar.

Entretanto, por outro lado, o fácil acesso às tecnologias tem influenciado a vida pessoal e profissional de muitas pessoas, tendo em vista a presente sofisticação dos aparelhos de celulares, tablets e notebooks.

O direito à proteção de informações pessoais, bem como o direito à intimidade nunca estiveram tão ameaçados como estão nos dias de hoje.

Qualquer pessoa pode ter acesso a dados pessoais com ou sem a autorização do proprietário, através da internet, através da criação de vírus de computador, invasão de computadores, celulares, entre outros atos dolosos.

Disserta de Cruz (2005, p. 189),

(...) o direito à intimidade assim caracterizada, quer dizer, como o direito de estar sozinho, não tem aptidão necessária para proteger-se das novas formas de violação da privacidade desenvolvidas com o auxílio das altas tecnologias da informação. Deve ser compreendido também como um direito de controle sobre dados pessoais arquivados automaticamente, pois com as variadas formas de armazenamento de informação surge uma maior vulnerabilidade por parte desse bem jurídico.

Recentemente vários jovens brasileiros cometeram suicídio ou tiveram grandes prejuízos materiais e morais, após terem expostas em redes sociais fotos ou filmagens em que apareciam em cenas íntimas, postadas por pessoas conhecidas ou não.

De acordo com Perez (2013, p. 01),

O registro de cenas íntimas, seguido da divulgação nas redes sociais, tem causado sérias consequências para as vítimas, como o abandono da vida escolar, humilhações e, em situações mais extremas, o suicídio. O caso mais recente aconteceu na quinta-feira 14, em Veranópolis, no Rio Grande do Sul. Uma jovem de 16 anos se matou depois de descobrir que o ex-namorado teria espalhado imagens dela seminua nas redes sociais.

Nas redes sociais, o fácil acesso a essas tecnologias e o senso de anonimato está se tornando um sério problema social.

Para ter uma ideia da popularidade e da difusão da tecnologia, de acordo com Speck (2012, p. 63-64),

mesmo abocanhando uma parcela tímida do mercado, com cerca de 450 mil tablets comercializados até o final de dezembro de 2011 no Brasil, o sucesso fetichista iPad e a forma que os usuários se apropriaram do dispositivo que ganhou uma nova cara e funcionalidade nas mãos de Steve Jobs aponta que a apropriação da prancheta está mais ligada ao consumo do que à produção de conteúdo.

Ou seja, boa parte das pessoas que usam um tablet, por exemplo, não sabem o porquê que o compraram, tendo em vista que dentre as inúmeras funções, utilizam apenas a internet, mais especificamente, as redes sociais.

Nas palavras de Garcia (2013, p. 79),

inicialmente, surgiram os computadores militares; em seguida as redes privadas de conexão; por fim, a rede pública e os computadores de mesa, que evoluíram até a criação do ambiente *Web* e a multiplicação dos sistemas finais possíveis. Tanta evolução se deu em apenas algumas décadas, alias, a estruturação da rede nos moldes atuais se deu há alguns anos. Ainda assim, a nova realidade foi incorporada pela sociedade, modificando os modos de relacionamentos jurídico-sociais.

Muitos trabalhadores não conseguem se “desconectar” dos sites e redes da internet, principalmente relacionadas às redes sociais, o que pode ocasionar danos no local de trabalho, escola, entre outros locais.

Ressalta Furlaneto Neto. Santos (2009, p. 32), que o provedor de internet intermedia o acesso à internet, seja através de uma linha telefônica ou outro meio e, assim, são responsáveis por retirar, caso seja solicitado, publicações indevidas de usuários, fornecer informações, entre outros.

O empregador tem o direito de fiscalizar ou mesmo proibir a utilização de aparelhos celulares e acesso à internet de seus funcionários, mesmo sendo aparelhos particulares?

Pode o empregador advertir ou mesmo demitir um funcionário devido ao uso de aparelhos e internet particular no ambiente de trabalho? Segundo entendimento doutrinário e jurisprudencial se houver excessos, o empregador pode advertir ou mesmo demitir o empregado devido às manifestações em redes sociais que venham a trazer danos para a empresa, conforme se verá em tópicos mais a frente.

E quanto à ética, seria cabível o monitoramento do que o colaborador publica em redes sociais? Como agir em situações em que o funcionário se expressa de forma a denegrir a empresa em ambiente virtual?

Será visto no presente trabalho, que é totalmente possível que o empregado seja monitorado no ambiente de trabalho e, caso haja excessos, de forma pública, mesmo que fora do horário de trabalho, que venham a trazer danos para a empresa, o empregado poderá ser penalizado.

Essas são algumas questões que serão analisadas pelo presente trabalho, tendo em vista a ausência de leis no país que disciplinam esse tipo de relação.

1.3 Redes sociais

As mídias são formas de se comunicar, sejam elas: a televisão, o rádio e as mais novas tecnologias como a internet e os sites de relacionamento.

Por outro lado, as redes sociais são comuns na sociedade, posto que o ser humano necessita ter contato com outros indivíduos, entretanto, com a internet, as redes sociais tem crescido, são milhares de pessoas conhecidas que são adicionados e possuem acesso à dados pessoais todos os dias.

Aduz Andrade. Machado (2013, p. 06):

Redes sociais envolve interação social e surgiram da necessidade do ser humano de criar laços sociais que são norteados por afinidades entre eles. É possível visualizar redes sociais já no início da civilização, onde o homem se reunia em torno de uma fogueira para compartilhar gostos e interesses. Assim, redes sociais podem ser conceituadas como qualquer grupo que compartilhe de um interesse em comum, um ideal, preferência, etc., como por exemplo, um clube de futebol, uma igreja, uma sala de aula ou uma empresa.

Embora a internet tenha sido criada inicialmente com a finalidade militar, atualmente são as redes sociais que mais agregam usuários.

Segundo Castells (2003, p. 23),

em suma, todos os desenvolvimentos tecnológicos decisivos que levaram à Internet tiveram lugar em torno de instituições governamentais e importantes universidades e centros de pesquisa. A Internet não teve origem no mundo dos negócios. Era uma tecnologia ousada demais, um projeto caro demais, e uma iniciativa arriscada demais para ser assumida por organizações voltadas para o lucro.

De acordo com o SECOM (2012, p. 06),

o conceito de mídias sociais (social media) precede a Internet e as ferramentas tecnológicas – ainda que o termo não fosse popular no passado. Trata-se da produção de conteúdos de forma descentralizada e sem o controle editorial de grandes grupos. Ou seja: significa a produção de muitos para muitos.

Destaca Garcia (2013, p. 75), que o rádio e a televisão atingiram a marca de 50 milhões de usuários entre 50 e 38 anos respectivamente, enquanto que a internet obteve tal marca em apenas 4 anos, redes sociais como o Facebook atingiram mais de 100 milhões de usuários em menos de 1 ano.

Para Hirata (2013, p. 02),

um serviço de rede social (*social networking servisse*) é uma plataforma, baseada na internet, para a construção de redes sociais ou relações sociais entre as pessoas que, por exemplo, desejam compartilhar interesses, atividades ou conexões da vida real. Tal serviço consiste numa representação de cada usuário (geralmente um perfil), suas relações sociais, e uma variedade de serviços adicionais. Desse modo, os sites de redes sociais permitem aos usuários compartilhar ideias, imagens, mensagens, atividades, eventos e interesses com as pessoas em sua rede.

Através da internet foi possível à criação de sites de relacionamento, também conhecidos como mídias sociais como o Facebook e o Orkut, e outros sites que facilitam a comunicação entre as pessoas, servem como instrumento facilitador de trabalho, estudo e lazer.

Assim informa SECOM (2012, p. 06) que:

As mídias sociais ou redes sociais (uma categoria de mídia social) têm várias características que as diferem fundamentalmente das mídias tradicionais, como jornais, televisão, livros ou rádio. Antes de tudo, as mídias sociais

dependem da interação entre pessoas, porque a discussão e a integração entre elas constroem conteúdo compartilhado, usando a tecnologia como condutor.

De acordo com Hirata (2013, p. 02), “a base para redes sociais surge nos anos 80 com os chamados *Bulletin-Board-System (BBS)*. Esses sistemas permitiam o intercambio de dados e mensagens entre vários usuários de uma única plataforma”.

As mídias sócias não possuem números exatos, nem formas de controle ou censura totalmente confiáveis tendo em vista que são infinitas depois que atingiram a internet.

Segundo Andrade. Machado (2013, p. 03),

as redes sociais, espécie do gênero mídias sociais, autênticas comunidades virtuais, possibilitam às pessoas ligarem-se umas às outras pelos mais variados motivos, tais como: amizade, interesses profissionais, esportes e cultura.

Para Tomaél (2005, p. 93), “as redes sociais constituem uma das estratégias subjacentes utilizadas pela sociedade para o compartilhamento da informação e do conhecimento, mediante as relações entre atores que as integram”.

Hirata (2013, p. 02-03),assevera que nas redes sociais, possuem muitas características técnicas, que permitem que os usuários tenham perfis públicos ou semi-públicos, compartilhar dados, entre outros.

O fato de o conhecimento ser disseminado deveria ser algo glorioso, entretanto, nem sempre o que se compartilha em redes sociais trazem benefícios, infelizmente muitas pessoas expressam material discriminatório e preconceituoso, que acaba sendo visualizado por milhares de outras pessoas, muito delas ainda em formação, como o caso das crianças e adolescentes.

De acordo com Chamusca (2012, p. 135),

desde o surgimento das mídias sociais que, ao contrário do modelo das mídias massivas, descentralizam os fluxos informacionais, ao liberarem o pólo de emissão de informações e com isso possibilitam às pessoas participarem do processo comunicativo não apenas como consumidoras, mas também como produtoras e distribuidoras de conteúdo, o capital de relacionamento passa a se tornar estratégico e ser considerado um diferencial competitivo para as organizações contemporâneas.

Entretanto, já são comuns pessoas que passam o dia todo conectadas nesses sites, o que acaba por prejudicar relacionamentos pessoais, seja na família ou no trabalho. Muitas pessoas sentem a necessidade de publicar muitas fotos, locais onde estão e o que fazem, podendo ser tornarem em vítimas fáceis para quadrilhas e outros criminosos.

De acordo com Garcia (2013, p. 74), é apenas no ciberespaço que todos podem ler, ouvir, opinar, interagir em tempo real com todo o planeta, ao mesmo tempo em que se é expectador, se é autor.

Um grande problema que tem sido cada dia mais comum nas redes sociais diz respeito ao excesso quanto ao direito de liberdade, principalmente relacionado ao direito de expressão.

Para Targa (2012, p. 18-19):

O pesquisador Michael Wu, em uma série de posts em seu blog, explica que todos possuem uma rede social, todos têm amigos, familiares e conhecidos, e uma rede social online torna essas redes sociais visíveis aos outros que não fazem parte imediata da rede de uma determinada pessoa. E o que distingue a comunidade da rede social online é como as pessoas são conectadas.

As pessoas se unem por meio de semelhanças como as que fazem parte de grupos ou comunidades específicas, sendo que muitas vezes conversam, discutem, interagem sem nem ao menos se conhecerem pessoalmente.

A comunidade acaba sendo mais ampla que uma rede social, tendo em vista que na primeira as pessoas em sua maioria não se conhecem pessoalmente, enquanto que numa rede social, via de regra, as pessoas se conhecem, são amigos, parentes ou conhecidos umas das outras.

As redes sociais são hoje uma importante forma de se expressar, uma prova disso foram os protestos ocorridos em 2013 em todo o país tendo como foco o aumento das passagens de transporte público nas grandes capitais do país. As pessoas se organizaram por meio de redes sociais e grandes protestos pacíficos ocorreram.

Leciona Maradei (2012, p. 123) que,

nesse sentido, o cidadão vem ganhando espaço para soltar sua voz contra at os questionáveis de organizações, ou mesmo, para apurar fatos, sugerir ajustes diante de situações que não correspondam ao que esperam das empresas na atualidade. Não há como negar que a comunicação organizacional passa por uma mudança de foco e busca, cada vez mais, atender aos interesses dos cidadãos. Isso tem ocorrido por várias razões: globalização, avanços na legislação de defesa do consumidor, surgimento de novas tecnologias e de novas mídias, como YouTube, Twitter, Facebook, Orkut, entre outras.

Em poucos minutos, publicações de protesto, elogio ou mesmo apoio a alguma causa ganham repercussão nacional ou mesmo global, assim colocar algo na rede deve ser uma decisão sensata.

Muitas pessoas ainda não possuem o correto discernimento acerca do que é a intimidade e a vida privada, direitos fundamentais que podem prevalecer sobre o direito à informação e o uso indevido da imagem alheia. Publicações de situações vexatórias podem gerar o direito à indenização.

Aponta o TRT-10: ROPS 742200701610000 DF 00742-2007-016-10-00-0² que o empregado que emite opinião pessoal sobre a empresa em rede social realiza conduta reprovável, entretanto, somente será motivo para a justa causa se gerar danos irrefutáveis e sérios à empresa.

Publicações que envolvam o ambiente de trabalho, caso sejam realizadas pelo empregado, podem gerar demissão por justa causa, como denegrir a imagem da empresa em redes sociais ou mesmo a rescisão indireta em caso de o empregador expor o empregado em redes sociais de forma vexatória ou que atente contra a sua dignidade.

O próprio artigo 5º, IV, traz como sendo livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato, entretanto, no mesmo artigo, inciso V, é assegurado o direito de resposta, sendo que, em caso de violação de direitos fundamentais, a reação deve ser imediata, ou seja, deve ser reparada, ou ao menos cessada.

De acordo com Gonçalves (2014, p. 593), “Nos últimos anos, a evolução da Internet conduziu-nos à Web 2.0 e ao aparecimento de ferramentas e aplicações online, cada vez mais interactivas e colaborativas, de que são exemplo as redes sociais”.

Essa evolução fez com que as tecnologias, principalmente a rapidez na comunicação ficassem cada dia mais constantes e os usuários mais dependentes da instantaneidade.

É praticamente impossível para um jovem, ou mesmo para um adulto se imaginar longe da tecnologia dos celulares, tablets, computadores e outros aparelhos.

1.3.1 Facebook

O Facebook é uma das redes sociais mais utilizadas na atualidade, sendo muito comum as pessoas ficarem conectadas o dia e a noite toda.

²JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. EMPREGADO QUE EMITE OPINIÃO SOBRE A EMPRESA VIA INTERNET. CONDOTA DO EMPREGADO FORA DO LOCAL DE TRABALHO ASSEGURADA PELA LIBERDADE DE OPINIÃO E EXPRESSÃO. PREJUÍZO AO EMPREGADOR NÃO DEMONSTRADO. Tratando-se a justa causa da penalidade mais severa imputável a um empregado, manchando sua reputação e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho, é mister a prova inconteste da prática do fato ensejador. Hipótese em que o empregado transmitiu sua opinião sobre a empresa via internet, fora do local de trabalho, conduta assegurada pela liberdade de opinião e de expressão, não tendo a empresa demonstrado o prejuízo direto decorrente de tal conduta nem a incompatibilidade com o prosseguimento da relação contratual.

Segundo Hirata (2013, p. 03), o Facebook é um serviço de rede social online e recebeu esse nome em virtude de, nos Estados Unidos ser muito comum os alunos receberem livros no início do ano letivo a fim de ajudar a conhecer uns aos outros. Foi fundado em 2004 por estudantes de Harvard como uma rede interna, e posteriormente foi aberto a outros estudantes dos EUA e hoje é usado em todo o planeta por pessoas acima de 13 anos.

De acordo com Gonçalves (2014, p. 593):

Estamos a viver o auge das redes sociais, impulsionado pelo carácter social e pela ideia de partilha, aliado a um ambiente informal, atractivo e catalisador, contribuindo para que cada vez mais jovens adiram a este tipo de software social e, particularmente, à rede social Facebook.

Quanto ao Facebook, Brescia (2012, p. 215) aponta que,

esta é a Rede Social que vem ganhando maior visibilidade a cada dia. Com muita facilidade é possível partilhar imagens, vídeos, links e comentar postagens feitas por colegas. Compõe também seu quadro de ferramentas um aplicativo de mensagens instantâneas, onde você pode ver quem está online e conversar com esta pessoa, assim como fazemos em aplicativos de mensagens instantâneas. Possui a possibilidade de criação de grupos fechados ou abertos, páginas com temáticas específicas, fóruns de discussão, entre outras diversas possibilidades que são, inclusive, comparadas às possibilidades dos ambientes virtuais de aprendizagem, como o Moodle.

Atualmente o Facebook é uma das redes sociais mais importantes e utilizadas,

Por meio dele, é possível montar a sua base de seguidores (a exemplo do Twitter) e fazer postagens sem limitações de caracteres. Soma-se a isso ainda a possibilidade de inserir fotos, vídeos e de se utilizar aplicações diversas (de jogos a sistemas bancários).

Além de comentar postagens feitas por terceiros, o Facebook permite que usuários possam clicar em botões chamados “curtir”, indicando que um usuário se identificou com aquele conteúdo/aquela marca. Todos os seus cliques, comentários e postagens ficam registrados em sua própria página, alimentando-a com conteúdo referente a tudo o que o usuário fez, gostou ou desgostou desde que passou a utilizar a rede.

De acordo com o Jornal O Globo (2013, p. 01), o Facebook já é a rede social mais utilizada em mais de 120 países, inclusive no Brasil a rede social tem a preferência, ultrapassando em 2012 o concorrente Orkut.

Com o Facebook milhares de pessoas se comunicam, realizam convites para eventos presenciais ou mesmo *online*, trabalham, entre outros.

Viana (2013, p. 01), assevera não ser recomendado que os pais permitam que crianças tenham acesso à rede, tendo em vista serem as crianças presas fáceis para criminosos, haver pornografia e postagens maliciosas, exposição da vida das pessoas, *bullying*, preconceitos diversos, entre outros problemas.

Segundo julgado do STJ, pode haver danos morais em decorrência de prejuízos sofridos em virtude de redes sociais³.

O início ou mesmo a permanência em redes sociais, principalmente em momentos em que o indivíduo está no trabalho ou deveria estar interagindo com a sua família pode trazer muitos danos.

Postagens, mesmo em grupos fechados da rede que coloquem em risco o bom andamento da empresa e do ambiente de trabalho podem trazer muitos problemas, inclusive o dever de reparação do dano causado, demissões por justa causa, entre tantos outros problemas.

Ainda se questiona a possibilidade de se poderem demitir aqueles que se excedem em seu direito de expressão e liberdade e acabam por denegrir o nome da empresa, de colegas de trabalho, serviços ou produtos oferecidos pela empresa, entretanto, conforme se verá mais adiante, os problemas trazidos com os excessos em redes sociais podem gerar demissões e dever de retirar a postagem entre outros, deveres já aceitos pelos tribunais.

As pessoas ainda não descobriram as facilidades educacionais, ou melhor, de aprendizado que podem ser alcançadas com uma rede social. Infelizmente a fofoca, o compartilhamento de materiais inúteis ou mesmo prejudiciais para a vida humana estão sendo mais comuns do que a qualidade e, muitas vezes geram desentendimentos, brigas e até ações judiciais devido à falta de bom senso de pessoas que publicam intimidades umas das outras, bem como segredos da empresa, detalhes do ambiente laboral, entre outras coisas proibidas.

³ AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. FACEBOOK. PERFIL FALSO. FATO DE TERCEIRO. EXCLUDENTE DE RESPONSABILIDADE. DEVER DE INDENIZAR. INEXISTÊNCIA. REEXAME DE PROVAS. SÚMULA Nº 7/STJ. 1. Não pode ser conhecido o recurso que não infirma, especificamente, os fundamentos da decisão agravada, limitando-se a reiterar as razões do apelo especial. 2. Para prevalecer a pretensão em sentido contrário à conclusão do tribunal de origem, que reconheceu a excludente de responsabilidade e que inexistente o dever de indenizar, mister se faz rever o conjunto fático-probatório dos autos, o que, como já decidido, é inviabilizado, nesta instância superior, pela Súmula nº 7/STJ. 3. Agravo regimental não provido. (STJ - AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL : AgRg no AREsp 390862 GO 2013/0270496-3).

1.3.2 Orkut

O Orkut foi criado para permitir que as pessoas (colegas e amigos) mantivessem contatos de forma rápida.

Para Brescia (2012, p. 215-216), o Orkut,

além de algumas das funcionalidades do Facebook, possui também a possibilidade de criação de comunidades temáticas que podem ser compostas, entre outras funções, por fóruns de discussão reunindo pessoas com objetivos comuns, que compartilham pensamentos, trocam experiências sobre um determinado tema, por exemplo, em uma comunidade que reúna pesquisadores de um determinado assunto, podemos trocar experiências sobre o tema, saber opiniões sobre um determinado livro, se é o melhor sobre o tema que estamos pesquisando, etc.

O Orkut foi uma das principais redes sociais e reuniu milhares de usuários, entretanto, muitos deixaram a rede para ingressarem em outras como o Facebook e o Twitter.

De acordo com Sharai (2011, p. 28),

em 2010, o Google introduziu ao menos 30 alterações sutis ao Orkut.

Foi algo sem precedentes nos sete anos de vida da rede social de maior popularidade no Brasil.

Na ocasião, a intenção era explícita: não perder um dos poucos territórios - senão o único - que o site ainda domina e conter o avanço do rival Facebook, maior site do gênero no planeta, líder em praticamente todos os mercados em que está presente.

Nos últimos anos o Orkut tem ficado esquecido e o Facebook tem conquistado cada dia mais usuários, em todas as classes sociais, superando a rede social do Google.

Comunidades do Orkut como “eu odeio meu chefe”, “odeio acordar cedo”, entre outras podem ocasionar muitos problemas no ambiente de trabalho, podendo inclusive denegrir a imagem da empresa.

Assim, é possível muito cuidado ao publicar qualquer coisa na rede social, seja ela qual for tendo em vista que não se tem controle das publicações após serem publicadas. Podendo trazer danos para o usuário e terceiros.

Ressaltando, conforme dito que, as responsabilidades oriundas de danos advindos das redes sociais podem ser clamada judicialmente, em esfera penal, civil ou mesmo administrativa, com danos materiais ou morais, ou ainda, o direito de imagem.

1.3.3 Blogs

Os blogs são uma espécie de diário on line, onde o usuário comenta sobre sua vida, cotidiano, temas diversos e outras pessoas acessam, leem e comentam acerca do material publicado.

Atualmente existem blogs muito sérios, com pessoas ganhando dinheiro, que escrevem piadas, receitas culinárias, vendem roupas, falam de moda, entre tantos outros.

Segundo Prado (2014, p. 01), o primeiro blog criado foi por meio de Cláudio Pinhanez, um brasileiro que, em 1994, trabalhava no Laboratório de Mídia do MIT, e tinha o objetivo de documentar a vida de seu criador, fato que aconteceu até 1996.

De acordo com Costa (2012, p. 110), os blogs já foram uma importante ferramenta, principalmente empresarial, entretanto, hoje em dia ter uma página em redes sociais como o Facebook é importantíssimo:

Com as redes sociais o próprio conceito de blog mudou na cabeça das pessoas, que passaram a adotar a instantaneidade e a ubiquidade das mídias sociais. Para que gastar 3 parágrafos se eu posso contar o que quero em 140 caracteres, enviados do meu smartphone? Se o conceito uniforme também. Ou seja: um blog corporativo possui precedentes para ser repensado.

Um blog para ter sucesso precisa ser inovador, ter matérias interessantes, que chamem a atenção dos internautas, tendo em vista que as redes sociais atraem milhares de pessoas e apresentam muitas funcionalidades.

Aponta Prado (2014, p. 01) que inicialmente os blogs eram criados apenas utilizando html, geralmente por pessoas que pouco ou nada sabiam sobre o programa, entretanto,

O programador e empresário americano Dave Winer é pioneiro na tecnologia de RSS, XML-RPC, OPML e da API MetaWeblog e é considerado um dos caras mais importantes da história da internet. Em abril de 1997, ele lançou o Scripting News, uma página de notícias para os usuários do software Frontier, que se tornou um dos mais antigos weblogs restantes na rede hoje. Por um bom tempo, desde seu primeiro post, no dia 1º de abril de 1997, os posts só traziam uma lista de links. Depois é que foram ganhando mais conteúdo.

Os blogs foram muito utilizados pelos usuários para relatar fatos cotidianos, como se fosse um diário, antes da popularização das redes sociais. Hoje existem blogs bastante famosos e que viram referência na área em que atuam, entretanto, conforme dito, as páginas de empresas em redes sociais podem atingir bem mais pessoas do que os blogs.

Entretanto, muitos usuários das redes sociais já estão se cansando da mesmice e acabam migrando para outros programas, como exemplo, pode ser usado o Orkut, que após o surgimento do Facebook e do Twitter, foi esquecido por muitas pessoas.

1.3.4 Twitter

Enquanto num blog as pessoas digitam textos imensos, que muitos usuários não possuem paciência para ler até o fim, em sites de relacionamento como o twitter, o texto é pequeno, de fácil compreensão e consegue muitos adeptos amantes da objetividade.

De acordo com Brescia (2012, p. 214), o Twitter pode ser uma importante ferramenta na educação, tendo em vista, envio de mensagens e fácil comunicação com os alunos.

O SECOM (2012, p. 14),

ferramenta de microblog, permite que usuários postem mensagens curtas (com até 140 caracteres) expressando as suas opiniões sobre os temas que preferirem.

Dentro da rede, cada usuário pode escolher “seguir” outros usuários – ou seja, acompanhar as suas postagens no Twitter. Sempre que um determinado usuário fizer uma postagem, toda a base de pessoas que escolheram segui-lo têm acesso a essa mensagem, gerando uma rede cruzada de formação de opinião que, hoje, atinge centenas de milhões de usuários por todo o mundo.

Por meio de do Twitter é possível se comunicar com rapidez e em poucas palavras, expressar opinião, divulgar eventos, entre outros.

O Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul, entretanto, já decidiu que no Twitter também pode ocorrer violação de direito e conseqüente dever de reparação⁴.

⁴**Ementa:** AÇÃO N. 048/1.11.0002561-5 APELAÇÃO CÍVEL. RECURSO ADESIVO. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. **TWITTER**. POSTAGENS COM CONTEÚDO OFENSIVO. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO MANTIDO. Caso dos autos em que a prova comprova a existência de postagens com conteúdo ofensivo contra a pessoa do autor Leonel na conta do **twitter** do demandado Sílvio, configurando situação suficiente para gerar dano moral, que no caso se configura como in re ipsa. Mantido o valor da indenização (R\$ 6.000,00), fixado de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, além das peculiaridades do caso em concreto, e observada a natureza jurídica da indenização. AÇÃO N. 048/1.11.0002423-6 APELAÇÃO CÍVEL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. OFENSAS PESSOAIS. ÔNUS DA PROVA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Para haver juízo condenatório é necessária prova inequívoca dos fatos, pois incumbe à parte autora a prova do fato constitutivo do direito afirmado (art. 333, I, do CPC). Hipótese em que não logrou o autor Sílvio comprovar a existência do suposto dossiê que teria sido elaborado e distribuído pelo demandado Leonel para denegrir sua imagem, devendo ser mantida a sentença de improcedência. RECURSOS DESPROVIDOS. (Apelação Cível Nº 70051693521, Nona Câmara Cível, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Tasso Caubi Soares Delabary, Julgado em 27/02/2013).

Infelizmente, muitas pessoas não conseguem dividir as liberdades individuais e o lazer que uma rede social possibilita com os limites legais e razoáveis, a fim de não prejudicar terceiros.

O Estado, na figura do legislador, que elabora a lei, dentro de seus requisitos formais e materiais, bem como na figura do judiciário, devem coibir quaisquer violações e excessos de direitos, em prol da coletividade, que deve se sentir segura e protegida.

1.3.5 Lindken

De acordo com Brescia (2012, p. 215), por meio de do Lindken os professores podem complementar aulas e a ferramenta pode ser importante na educação,

tem por finalidade primeira a troca de informações profissionais, exibindo o currículo cadastrado e possibilitando a formação de network (rede de contatos profissionais). Outra possibilidade desta rede é a de indicações profissionais, recomendações pelos pares, e explanação sobre os projetos desenvolvidos durante a carreira, o que pode facilitar quando empresas utilizam esta rede na busca por profissionais de uma determinada área.

Através do Lindken as pessoas, juntamente com empresas podem postar currículos e vagas, concorrer a empregos, enfim, é uma rede social voltada para o mundo corporativo.

1.3.6 WhatsApps

Embora não seja uma rede social, o WhatsApp é um aplicativo de celular que permite que o usuário conectado na internet, que possua aparelho *android* ou tecnologia semelhante, troque mensagens, sons e fotos em tempo real com outros usuários do programa.

O aplicativo permite ainda que os usuários criem grupos e troquem mensagens entre si e, embora seja recente, já é utilizado por milhões de pessoas.

O sucesso é tanto que, muitas pessoas já apresentam dependência pelo produto, ficando “*on line*” 24 horas por dia, inclusive no ambiente laboral.

1.3.7 Outros

Outras formas de comunicação da rede mundial de computadores diz respeito, por exemplo, ao Youtube, site onde se compartilha vídeos, músicas, entre outros.

De acordo com o Secom (2012, p. 16),

rede exclusivamente focada em vídeos, permitindo que usuários possam fazer uploads (publicação), visualizar e fazer downloads de vídeos de forma gratuita. Atualmente, o Youtube é a maior videoteca existente no mundo, com extratos de filmes e trailers e um sem-número de filmagens pessoais sobre absolutamente todos os temas.

Por outro lado existem outros tipos de mídias como o Flickr onde o usuário compartilha apenas arquivos.

Existem diversas formas de se comunicar através das redes sociais, são formas de expressar opiniões, pensamentos, entre outros, entretanto, os exageros, sejam envolvendo terceiros ou mesmo empresas podem gerar o dever de indenização. Quando a violação ocasionar danos à empresa empregadora, o empregado pode ser demitido, inclusive por justa causa.

1.3.8 As redes sociais como instrumento probatório

Uma vez que as redes sociais fazem parte do cotidiano de milhões de pessoas, conversas, discussões e publicações desrespeitosas, já estão sendo aceitas em juízo com meio de provas.

Já Furlaneto Neto. Santos (2009, p. 42-43), lecionam que: ser totalmente possível à aceitação de provas produzidas por meios tecnológicos, posto que a justiça deva se basear na verdade real. Apontam ainda os autores que não há necessidade de autorização judicial para que o servidor forneça dados relativos ao IP da máquina pelo qual o suspeito realizou algum delito, posto se tratar de informação pública, acessada por qualquer pessoa que tenha conhecimento sobre a área. A partir do IP, se chega aos dados cadastrais do indivíduo.

Segundo Paganelli (2012, p. 15), a prova visa apontar uma certeza e veracidade, ou seja, visa demonstrar a realidade sobre determinado fato, sendo requisito essencial para a condenação de um suspeito.

Documento, fotos, conversas através de meios digitais, tudo isso pode ser utilizado como prova, entretanto, o profissional do direito deve se ater aos detalhes e a facilidade de falsificações, solicitando ajuda de profissionais especializados, caso entenda necessário.

Destaca Paganelli (2012, p. 54), que a lei trabalhista ou mesmo o Código de Processo Civil nada se manifestam sobre a produção de provas por meio digital, visto serem de épocas muito anteriores a tais tecnologias, entretanto, visando à necessidade de se buscar a verdade real, tais provas podem ser aceitas e ter influência na decisão do magistrado.

Há que se apontar que o próprio processo judicial está sofrendo importantes mudanças, deixando de ser físico para se tornar digital (SANTOS, 2013, P. 117).

A internet, de forma geral auxilia em diversos campos sociais e a sua dinamicidade não poderia deixar de fora o Poder Judiciário, que busca há anos formas mais ágeis de solucionar os problemas sociais.

Assim como conversas, fotos, documentos e outros instrumentos adquiridos através de mecanismos digitais podem ser aceitos no processo, os próprios autos estão na era digital e como tal podem ser acessados de qualquer lugar do mundo, por advogados, partes e outros interessados, de forma a facilitar a solução e a efetivação da justiça.

1.4 A internet e o direito à privacidade

A *internet* é uma das mais inovadoras e bem sucedidas invenções do século passado, utilizada por milhões de pessoas, muitas das quais nem se lembram da vida antes da sua invenção. É responsável por ordenar o trabalho, lazer, estudo, enfim, é difícil pensar na sociedade atual sem a internet.

Oliveira (2011, p. 23), afirma que muitos foram os pais da internet, pois diversos cientistas idealizaram e participaram de sua criação ou aprimoramento e o que inicialmente era uma arma de guerra, se tornou importante mecanismo de interação social, compras, entre outros.

Segundo Castells (2003, p. 07):

A internet é o tecido de nossas vidas. Se a tecnologia da informação é hoje o que a eletricidade foi na Era Industrial, em nossa época a internet poderia ser equiparada tanto uma rede elétrica quanto ao motor elétrico, em razão de sua capacidade de distribuir a força da informação por todo o domínio da atividade humana. Ademais, à medida que novas tecnologias de geração e distribuição de energia tornaram possível à fábrica e a grande corporação como os fundamentos organizacionais da sociedade industrial, a internet passou a ser a base tecnológica para a forma organizacional da Era da Informação: a rede.

A informação hoje é essencial em todas as áreas do conhecimento, e boa parte do que se produz é baseado na eficiência do trato com a informação (ROCHA, 2004, p. 17).

Para Matos (2013, p. 04), “A Internet surgiu e foi tomando proporções mundiais de forma natural e, quando menos se percebeu, já se tornou o centro da contemporaneidade, formando o que se denomina “sociedade informacional” ou “sociedade da informação””.

De acordo com Lüdtke (2012, p. 57),

antes da internet, o acesso à informação seguia por esse caminho. Ao comprar uma revista ou um jornal, adquiríamos um pacote. Nosso interesse poderia ser específico, mas nos obrigávamos a levar o pacote completo. Havia apenas duas opções: era tudo ou nada.

Para Castells (2003, p. 13-15), a internet teve suas origens na década de 60, por meio de do Arpanet, uma rede de computadores produzida pela Advanced Research Projects Agency (ARPA), que pertencia à Agência de Segurança do Estados Unidos, que, por meio de pesquisas e incentivos às universidades, conseguiu desenvolver diversas ferramentas a fim de se equipar contra a União Soviética. A primeira Conferência bem sucedida da ARPA se deu em 1972. O próximo passo foi conectar a ARPA a outras redes internas dos EUA, como a PRNET e a SATNET. Para acessar a rede era preciso um protocolo, que em 1978 foi inserido o protocolo intra rede, que deu origem ao IP, utilizado até hoje. Apenas em 1990 a internet começou a ser usada fora do âmbito militar e começou a se difundir pelo mundo, principalmente com o surgimento de provedores diversos, que montaram redes e tornaram mais acessível a nova tecnologia.

Já para Brambille (2012, p. 08), a internet é como se fosse um portal, algo místico, uma atualização dos oráculos da antiguidade tendo em vista o encantamento e fascinação que causa em milhões de pessoas. Centenas de pessoas se dizem “gurus” da internet, principalmente das mídias sociais, grande forma de comunicação deste novo século.

Leciona Castells (2003, p. 08) que:

A internet é um meio de comunicação que permite, pela primeira vez, a comunicação de muitos com muitos, num momento escolhido, em escala global. Assim como a difusão da máquina impressora no Ocidente criou o que MacLuhan chamou de “Galáxia de Gutemberg”, ingressamos agora num novo mundo de comunicação: a Galáxia da Internet.

Hoje as novas tecnologias são apresentadas pelos filhos aos pais e cada dia mais jovens se inserem no universo da tecnologia, principalmente no que diz respeito à internet.

Nos dizeres de Meirelles (2012, p. 220),

segundestudo do Data Popular, em 2001, apenas 17,4% das famílias de Class e C tinham um computador em casa. Em 2011, esse número foi para 47,8%, ou seja, hoje, quase a metade das famílias da Nova Classe Média tem um computador em sua casa. Considerando todas as famílias brasileiras, em 2011, 56% das que têm acesso à internet em casa.

A renda da familiar brasileira aumentou nos últimos anos e muitas pessoas hoje tem condição de acesso a diversas tecnologias, dentre elas a internet e as mídias sociais, muito comuns entre pessoas de todas as idades.

Segundo Furlaneto Neto (2008, p. 10),

A sua origem é creditada aos desenvolvimentos tecnológicos surgidos dentro da Advanced Research Projects Agency Network (Arpanet), cujo projeto começou a ser criado em 1969 e consistia em um avançado sistema de telecomunicações que tinha por objetivo manter a interligação de pequenas redes situadas em pontos estratégicos “por meio de rede de telecomunicação geográfica”, denominada de Wan, Internet ou Inter Networking, de forma a garantir a interligação entre as redes em caso de eventuais ataques nucleares a alguma das cidades onde estavam instaladas.

Por certo que a internet muito vem evoluindo e se aprimorando, desde os tempos das últimas guerras, demorando assim, algumas décadas para se tornar tão popular.

Segundo Castells (2003, p. 19), a internet surgiu na década de 60 na mente de profissionais da computação, em 1969 uma rede reunia cientistas e hackers de diversos locais dentro dos Estados Unidos, e na década de 1990 a internet já tinha o formato que a conhecemos hoje, sendo privatizada e ao mesmo tempo dotada de estrutura aberta, posto que qualquer pessoa que tenha um provedor pode ter acesso à rede mundial de computadores; a partir de 1995 a internet começou a ser usada por empresários em todo o planeta e vem se difundindo desde então, para muito além do ambiente corporativo.

De acordo com Garcia (2013, p. 82),

A *Internet* é uma tecnologia composta por um conjunto de características que a diferenciam de tudo que surgiu até então na sociedade. Foi estudado que ela é uma mídia de comunicação, o que a aproxima das demais mídias, mas é dotada de tantas peculiaridades nas relações entre os agentes envolvidos que não pode ser comparada às mídias anteriores em termos de impacto social. De fato, o advento da rede mundial de computadores deu início a uma nova era, a era da informatização.

A internet hoje é um importante instrumento de trabalho, tendo em vista que interliga diversas pessoas e corporações em segundos. É possível realizar negócios, conferências, lazer, enfim, dezenas de atividades estando conectada à rede mundial de computadores. Pessoas que

não possuem acesso à internet são excluídas, marginalizadas, assim, sofrem diversos tipos de preconceitos tendo em vista que estão alienadas dos acontecimentos globais.

Além de ser utilizada para trabalhar, a internet é também uma importante ferramenta de busca, seja uma rota, um amigo ou um produto entre outras buscas.

Para ter uma ideia, em 1995, quando da disseminação do World Wide Web, eram 16 milhões de usuários da internet, em 2001, 400 milhões, chegando a 2 bilhões em 2010 (CASTELLS, 2003, p. 08).

De acordo com Garcia (2013, p. 73),

ainternet não teria surgido se não fosse o objetivo humano existente desde os primórdios da humanidade: o de comunicação. As mídias, em geral, nasceram com esta finalidade principal, propiciando a interação entre todos aqueles que vivem em sociedade. Mesmo a escrita e a fala, que parecem tão usuais na atualidade, um dia foram inventadas, assim como todas as tecnologias que foram incorporadas à vida social, alterando-a de tal forma que muitas vezes nem se lembra do passado em que elas não existiram.

Milhões de pessoas em todo o planeta fazem uso da internet que tem revolucionado a forma de se comunicar. A utilização da internet no ambiente de trabalho hoje certamente é indispensável, entretanto, até que ponto pode ser aceitável a interferência e o controle dos empregadores daquilo que os empregados expressam na internet ou mesmo nas redes sociais?

As facilidades trazidas com a internet significaram também grandes violações de direitos, principalmente relacionados aos direitos da personalidade.

O que antes era sinônimo de algo estático, ou seja, só havia internet no computador de mesa, hoje é sinônimo de flexibilidade, acessibilidade fácil e cada dia mais acessível.

Para Castro (2005, p. 140), “A privacidade é muito importante na manutenção dos direitos fundamentais da pessoa; a intimidade é refúgio impenetrável pela coletividade e mantê-la é essencial à liberdade individual”.

Ressalte-se que o direito de informação e de ser informado acerca do que acontece cotidianamente não pode ser motivo para a violação da intimidade e da vida privada.

De acordo com Gênova (2006, p. 60), “a relação de trabalho tradicional apresenta um vínculo psicológico, moral e social e, moralmente, se situa dentro da empresa. Imagine então, a exposição dessa relação na internet”.

Recentemente houve indisposições diplomáticas entre alguns países, incluindo o Brasil, e os Estados Unidos, tendo em vista uma suposta espionagem através do acesso a e-mails, realizada pelos americanos sobre Chefes de Governo e Políticos de diversos Estados.

Nos dizeres de Garcia (2013, p. 71), a ética está em todas as relações sociais ou pelo menos deveriam estar presentes, tendo em vista que se trata de valores reais que são exteriorizados, mesmo que se esteja diante de atividades realizadas na rede mundial de computadores, “a *internet* é uma estrutura que permite o exercício maximizado de direitos humanos fundamentais, exteriorizado em comportamentos éticos por parte de seus usuários, tornando as relações que nela se estabelecem mais confiáveis e produtivas”.

Entretanto, o mau uso de ferramentas como a internet podem trazer muitos danos, haja vista que muitos dados confidenciais podem ser violados, bem como a dignidade humana pode ser ferida prejudicando com isso muitas pessoas,

na *internet*, geralmente, aquilo que permite garantir a segurança jurídica também é o que delimita a liberdade e a privacidade na rede. Contudo, sem segurança jurídica os demais direitos fundamentais acabam desprotegidos, até mesmo o próprio direito de privacidade. Se as pessoas respeitassem os limites ao exercício à liberdade, não haveriam violações aos demais direitos fundamentais e seria dispensada um forte atuação estatal. Não sendo este o contexto, é necessário salvaguardar instrumentos que permitam a apuração de atos ilícitos originários de um exercício abusivo do direito de liberdade (GARCIA, 2013, p. 139).

Infelizmente muitas pessoas não sabem utilizar a internet e as tecnologias como um todo de forma a respeitar os direitos dos outros. O ente estatal acaba por ter que interagir e intervir posto que as violações de direitos não possam ser permitidas.

Assim, Garcia (2013, p. 117), traz em sua obra um exemplo de mau uso da internet informando,

quando uma base de dados, por exemplo, que contenha um conjunto de *e-mails*, é vendida sem a permissão daqueles que possuem dados nela registrados, cria-se uma possibilidade de indevida ingerência no direito de privacidade, como pelo envio de *spam* não-autorizado. Com efeito, visando garantir a privacidade do usuário, surge a diretriz ética de não vender bancos de dados a terceiros sem a prévia autorização daqueles que possuem informações pessoais nele registrados, como CPF, situação financeira e *e-mail*.

Muitos usuários da internet não sabem, ou melhor, não fazem nem ideia do quanto suas informações pessoais podem ser divulgadas na mídia e trazer inúmeros problemas.

No que cabe a uma marca, a publicidade realizada na mídia social ou mesmo em sites e outros meios de propaganda, devem ser condizentes com a qualidade do produto, com risco da empresa responder por propaganda enganosa.

Ressalta Garcia (2012, p. 158-159) que,

é preciso antes entender que a reputação de uma marca e o relacionamento com os seus públicos não se constroem somente no mundo digital. O consumidor, seja ele pessoa física ou jurídica, precisa vivenciar a chamada “boa experiência”. Ou seja, não basta atrair público somente com um prêmio por meio de um concurso cultural. Conteúdo e relacionamento em todos os ambientes é que farão a diferença e gerarão resultados positivos para os negócios.

No que cabe ao ambiente de trabalho, “(...) a internet pode ocasionar inúmeros obstáculos jurídicos na sua má utilização, que vão desde a violação de privacidade do empregado até a violação do direito de propriedade dos computadores dos empregados”. (GÊNOVA, 2006, p. 61).

A internet, bem como outras formas de transmissão de conhecimento devem se adequar às necessidades atuais, complementar as formas de aprendizagem, lazer, entre outras, mas nunca substituir por completo outras formas de aquisição de conhecimento como por exemplo, o livro.

Garcia (2013, p. 80),

como visto, as sociedades mudam, de tal forma que se esquece do passado. O problema é que esta mudança aconteça sem perspectivas éticas e humanas, ou seja, no que tange à *Internet*, é preciso que ela não se transforme em obstáculo para a construção de uma sociedade melhor, pelo contrário, ela deve justamente contribuir neste processo. Nem toda melhoria técnica pode gerar uma melhoria social.

Tendo em vista a sua rapidez, conteúdos colocados na rede mundial de computadores em segundos já podem ter sido acessados por milhares de pessoas e assim o autor da publicação perde facilmente o controle do que publicou.

De acordo com Garcia (2013, p. 84), no mundo virtual, tendo em vista que esta em constante alteração, caso sejam praticados atos ilícitos, como no caso do crime contra a honra, em segundos o conteúdo se espalha e causa danos ainda maiores de quando o crime é praticado com apenas algumas testemunhas, por outro lado, a internet traz a possibilidade da livre manifestação do pensamento e de expressão como um dos grandes fatores positivos tendo em vista que bloquear ou dificultar acesso à informação virou tarefa bastante difícil depois da disseminação da internet, mais especificamente das redes sociais.

A invasão da privacidade do empregado pode ocorrer também com a instalação de outras formas de vigilância, como é o caso das câmeras de vigilância.

Aponta o TRT 15 n. 02161-2005-128-15-00-2 que as câmeras de vigilância no ambiente de trabalho devem respeitar a razoabilidade e a proporcionalidade⁵.

Se as câmeras forem instaladas em locais inadequados como banheiros ou em locais próprios para ocorrer à troca de roupa por certo serão ilegais e o empregador responderá juridicamente.

Outro julgado, dessa vez do TST - RECURSO DE REVISTA: RR 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015⁶, publicado em setembro de 2011 aponta que as câmeras em locais apropriados, excetuando banheiros e refeitórios não violam o direito à intimidade dos empregados.

Entretanto, em locais comuns, de realização de tarefas laborais, bem como em locais de entrada e saída de pessoas é completamente permitido a existência de câmeras de segurança, até mesmo para servir como instrumento de proteção daqueles que laboram, ressaltando que deve haver o aviso em locais de amplo acesso acerca da existência de câmeras ou outros instrumentos que visem à captação de imagens.

O mau uso da internet está por toda parte, sendo possível o trabalhador deixar de fazer uso das ferramentas do local de trabalho para fazer uso da pornografia ou cometer outros crimes, assim, caso haja uma investigação, buscando elucidar quem foi o autor dos delitos, podemos destacar que teremos como objeto de investigação o IP do computador da empresa. Dessa forma, se houver muitos colaboradores, tornará difícil a identificação do culpado ou culpados.

A internet, assim como qualquer outro instrumento de comunicação deve ser utilizada de forma consciente a fim de que não haja violação do direito alheio.

Segundo Castells (2003, p. 10):

⁵RECURSO ORDINÁRIO – DIREITO À INTIMIDADE – CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO – RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE PRESENTES.

Não resta a menor dúvida de que o direito do empregado à intimidade no ambiente de trabalho deve ser protegido contra violações graves e diretas, como, por exemplo, quando do uso de câmeras móveis e dissimuladas, dotadas de dispositivos que aproximam a imagem, revelando o comportamento mais singular e particular do ser humano, que, por óbvio, não pode ser exposto. Todavia, quando a vigilância do patrimônio é exercitada de forma explícita, moderada e proporcional à necessidade de proteção dos meios de produção e do ambiente de trabalho, como, no caso, sem atingir vestiários e banheiros, sem possibilidade alguma de aproximação da imagem, não há como se reconhecer violência atual e real aos princípios constitucionais que guarnecem o ser humano trabalhador na sua essencial condição de existência digna e honrada. Recurso provido.

⁶RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - AUSÊNCIA. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. A utilização de câmeras de filmagem no ambiente de trabalho, desde que não foquem locais onde haja risco de violação de privacidade dos empregados (refeitórios ou banheiros) ou um ou outro empregado em especial, não viola a intimidade, não constitui ilícito e, em consequência, não induz dano moral. Recurso de revista não conhecido.

A comunicação consciente (linguagem humana) é o que faz a especificidade biológica da espécie humana. Como nossa prática é baseada na comunicação, e a Internet transforma o modo como nos comunicamos, nossas vidas são profundamente afetadas por essa nova tecnologia da comunicação.

Bisbilhotar a vida alheia, bem como postar fotos de outras pessoas em situações constrangedoras virou febre nas redes sociais e a ferramenta de lazer ou mesmo trabalho acaba por virar uma arma de violação de direitos fundamentais.

Quando as publicações se referem ao trabalho, podem trazer danos como a revelação de maquinário da empresa revelando segredos empresariais, fotos de superiores ou inferiores hierárquicos em situações constrangedoras entre outras situações.

Ao ferirem a imagem da empresa ou mesmo de outro funcionário, o causador do dano pode ser responsabilizado, e dependendo do prejuízo ser demitido por justa causa e ainda ser obrigado a reparar os danos ocasionados, seja pela empresa ou pelos demais colaboradores.

1.4.1 E-mail

O e-mail tem se tornado cada dia mais essencial para garantir a comunicação entre as pessoas, e levando em consideração que o ser humano é social por natureza, quanto mais facilidades encontrar para se comunicar, melhor será o desenvolvimento da sociedade em questão.

Com a globalização, é essencial se comunicar com diversas partes do planeta e as formas utilizadas há algumas décadas não mais correspondem às necessidades atuais, embora ainda possam ser utilizadas, como é o caso da carta enviada pelo correio.

Furlaneto Neto (2008, p. 05), aduz que:

Em uma sociedade cada vez mais globalizada e inserida digitalmente, o e-mail ostenta destaque importante ao acelerar as comunicações entre as pessoas em tempo real, sendo utilizado para fins de correspondência, de atualização e até mesmo para transações econômicas.

Hoje é praticamente impossível para aqueles que já experimentaram as novas tecnologias de comunicação permanecer muito tempo sem elas.

Garcia (2013, p. 74), explica “a atual geração nunca imaginará o que é viver desconectado, sem *internet*, televisão, celular e tantas outras tecnologias que se consolidaram no cotidiano social”.

Segundo Furlaneto Neto (2008, p. 10-11),

a autoria intelectual do correio eletrônico é creditada a Ray Tomlinson, Engenheiro da empresa Bolt Beranek & Newman, contratada pelo governo dos Estados Unidos da América para desenvolver a Arpanet, rede precursora da Internet. Entretanto, não há consenso doutrinário quanto à data do envio do primeiro e-mail, o seu conteúdo, tampouco quanto à autoria intelectual da mensagem eletrônica.

Grande parte do que compõem a rede mundial de computadores ainda pertencem aos EUA, tanto que denúncias de espionagem por parte dos americanos em outros países são frequentes.

Na década de 70, já era possível a troca de mensagens entre computadores, afirma Furlaneto Neto (2008, p. 12) que,

o certo é que inovações foram sendo introduzidas ao e-mail ao longo dos tempos, tais como a criação de lista de mensagens em ordem de assunto e data, a habilidade para selecionar missivas a serem apagadas, bem como os atos de receber, enviar e responder com a inclusão automática do endereço do remetente.

A comunicação pela internet é rápida e eficaz e cada dia mais essencial no estilo de vida atual, sendo praticamente impossível aos que já experimentaram a tecnologia viverem sem ela.

O e-mail pode ser definido como uma forma de correspondência, sendo possível a intimação e a comunicação de setores públicos por meio de dele, “(...) o e-mail insere-se plenamente nos denominados atos de correspondência na medida em que serve à veiculação de uma mensagem oriunda de um emissor e destinada a um dado receptor” (FURLANETO NETO, 2008, p. 19).

Aponta Silva Neto (2002, p. 47), que certamente os idealizadores do correio eletrônico não imaginavam que este se tornaria tão popular, principalmente em virtude de sua rapidez e baixo custo.

O que antes levava meses para chegar ao seu destino, podendo se perder durante o percurso, atualmente chega ao objetivo em poucos segundos. Essa rapidez tem trazido boas consequências como, por exemplo, a agilidade nas transações.

Entretanto, por outro lado, se o destinatário demora algumas horas para responder, o stress do emitente é muito maior tendo em vista que as pessoas acostumaram com o dinamismo e esperar hoje em dia é sinónimo de sofrimento e angústia.

As pessoas, que já nascem com acesso à internet acabam se viciando nos benefícios e também nos malefícios que a “vida *on line*” trazem, posto que, a qualquer dia ou hora chega um problema do ambiente de trabalho, as pessoas deixam de conviver com seus familiares para ficarem conversando com pessoas do outro lado do mundo; a convivência passa a ser virtual e não mais pessoal.

1.5 Direito à intimidade

A intimidade é um direito fundamental, devidamente previsto no Texto Constitucional Brasileiro.

Uma vez que os direitos fundamentais são irrenunciáveis, salvo casos específicos trazidos pela lei, é vedada a violação do direito à intimidade. Assim, estatui o artigo 5º, X, do Texto Constitucional que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Entretanto, com o avanço tecnológico e a possibilidade de estar interligado na rede mundial de computadores, o direito à intimidade muitas vezes é violado por um “anônimo”, que invade computadores alheios, se apodera de arquivos, senhas, fotos e outros, trazendo verdadeiros transtornos.

Segundo Andrade. Machado (2013, p. 04),

já o direito a intimidade seria a esfera de proteção que engloba a parte mais íntima da pessoa, como ideias, pensamentos, desejos e emoções. É o que pertence a um lugar exclusivo, em que a não publicidade é requisito fundamental para o desenvolvimento pleno e tranquilidade do indivíduo.

Porém, há que se ressaltar que as gerações mais novas possuem novos conceitos de intimidade, tendo em vista que postam detalhes e pensamentos íntimos e sentem prazer em ver as pessoas comentando e/ou lendo, coisas inimagináveis para as gerações precedentes, que via de regra possuíam diários secretos, guardados “a sete chaves” a fim de que ninguém descobrisse seus pensamentos, opiniões etc.

O problema é ainda pior quando as pessoas exageram e publicam fotos e/ou comentários sobre amigos, o local de trabalho entre outros, causando desconforto, danos morais e materiais à outras pessoas, o que, sem dúvida deve ser punido/evitado.

Mas pode o empregador se valer de informações pessoais de seus empregados? Dentro do ambiente laboral, desde que com a devida advertência, certamente que sim.

Assim, um empregador que permite que seu empregado acesse a internet no trabalho deve advertir que os sites visitados, bem como os e-mails encaminhados a partir do computador da empresa estão sendo monitorados e que é proibido acessar sites de relacionamento ou e-mails pessoais do local de trabalho, entre outras regras.

Aponta Bodía (2012, p. 03) que ao longo da história humana, os direitos de intimidade foram muito violados, sendo que apenas na contemporaneidade houve a afirmação de tais direitos e, mesmo assim, não são absolutos, pois em nome do bem coletivo ou em casos expressamente previstos em lei a intimidade pode ser violada.

A residência, de acordo com o Texto Maior é asilo inviolável do indivíduo, conforme artigo 5º, XI: “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”.

É também inviolável o sigilo de correspondência, artigo 5º, XII:

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal

Entretanto, aponta Bodía (2012, p. 09) que, sendo a correspondência impressa goza de inviolabilidade, a correspondência eletrônica também deve gozar, salvo casos excepcionais, como na correspondência comum.

Aponta Silva (2005, p. 209), através da internet vieram muitas facilidades, entretanto, a intimidade está ameaçada.

Segundo Martinez. Padillo (2012, p. 32), nos Estados Unidos já existem leis federais e algumas estaduais, como na Califórnia em que apontam acerca da responsabilidade civil na violação de dados através da internet.

Mas, em se tratando de correspondência corporativa, pode o empregador monitorar, posto que está dentro de seu poder de gestão empresarial e não viola a intimidade do empregado, que deve agir com zelo e, no ambiente de trabalho encaminhar correspondências apenas referentes ao seu cargo.

Importante ressaltar que no mês de abril de 2014 foi aprovado pela Câmara e Senado o marco regulatório da internet no Brasil,

O texto aprovado tem 32 artigos, que estabelecem princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil e determinam as diretrizes para atuação da União. O Artigo 2º, por exemplo, pontua a disciplina do uso da Internet, fundamentada no respeito à liberdade de expressão. O Artigo 4º, explicita seus objetivos, sendo eles, promover: o direito de acesso à Internet a todos; o acesso à informação, ao conhecimento e à participação na vida cultural e na condução dos assuntos públicos; a inovação e fomentar a ampla difusão de novas tecnologias e modelos de uso e acesso; e a adesão a padrões tecnológicos abertos que permitam a comunicação, a acessibilidade e a interoperabilidade entre aplicações e bases de dados. (JORNAL DO BRASIL, 2014, p. 01)

Com tal dispositivo, violações referentes a direitos fundamentais na rede mundial de computadores terá maior embasamento para ser analisado, julgado e penalizado.

CAPÍTULO 2 O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS PECULIARIDADES

2.1 O trabalho como essencialidade

No trabalho está presente na sociedade humana desde o começo dos tempos, tendo em vista que é por meio do trabalho que o ser humano encontra o seu sustento.

O trabalho já foi sinônimo de sofrimento, castigo, posto que apenas os pobres e escravos trabalhavam, entretanto, nos dias atuais até mesmo as pessoas que são herdeiras de grandes fortunas em sua grande maioria estudam e se preparam para um dia administrar os bens e claro, trabalhar.

As crianças, desde muito cedo são questionadas acerca do que querem ser quando forem adultas, qual profissão irão exercer a fim de prover o seu sustento e possuir condições para construir suas próprias vidas.

Enfim, o trabalho é questão de realização pessoal e profissional, requisito para a efetivação da dignidade humana e a meta é que todos tenham acesso a condições mínimas de trabalho e ganhos razoáveis que possam tornar reais os direitos e garantias fundamentais e sociais.

Aponta Maia. Costa (2014, p. 02) que:

Considerando a sociedade de trabalho em que vivemos, a restrição ao labor, por qualquer discriminação que seja, vitima o sujeito que a sofre, afinal, sem emprego, drasticamente se reduzem as possibilidades de se ter uma vida digna e, por consequência, até mesmo o regime democrático de direito é posto em risco.

Salienta Martins Filho (2006, p. 03), que:

O *trabalho* pode ser definido como toda ação humana, realizada com dispêndio de energia física ou mental, acompanhada ou não de auxílio instrumental, dirigida a um fim determinado, que produz efeitos no próprio agente que a realiza, a par de contribuir para transformar o mundo em que se vive.

Para Gomes. Gottschalk (2006, p. 113), Roma foi uma sociedade em que se baseava no trabalho escravo, sendo que o trabalhador era propriedade viva de outro homem.

Dentro do direito do trabalho se encontram as leis, costumes, convenções coletivas, sentenças normativas, entre outros, abarcando os entes instituidores das fontes do direito do trabalho como o Estado e as organizações sindicais (ROCHA, 2004, p. 21).

De acordo com Martins Filho (2006, p. 03),

desde esses primeiros tempos, o trabalho foi elemento de *cooperação* entre os homens, para o atingimento dos objetivos comuns. Com o aumento da complexidade das tarefas a serem desenvolvidas, dá-se início à *divisão social do trabalho*, em que cada grupo passa a se ocupar de um determinado conjunto de tarefas (mediante *especialização*), conduzindo à crescente *interdependência* entre os homens.

A evolução dos direitos trabalhistas foi bastante longa, sendo que ao longo dos tempos teve forte influência da Igreja Católica, que exigia um tratamento menos degradante para com os trabalhadores (PISTORI, 2007, p. 39).

De acordo com Nascimento (2011, p. 290),

a negociação coletiva é uma forma de produção normativa, e a convenção coletiva é o produto resultante dessa fonte de produção que não se confunde com a do Estado, embora tenha a aquiescência, como forma, deste. É um procedimento de caráter privado fruto da autonomia coletiva dos particulares.

Através da Convenção Coletiva, pode ocorrer, por exemplo, a fixação de valores para a categoria, regras para o acesso e permanência em sites e redes sociais durante o horário de trabalho bem como limites quanto a liberdade de expressão que envolva empregados e empregadores nas redes sociais.

Litholdo (2012, p. 16-17) aponta que,

nas sociedades primitivas, o trabalho representava uma luta constante, para sobreviver. Desde o início, a relação ente os seres humanos era a de cooperação e ajuda, não viviam em comunidades, a produção era coletiva e o trabalho tinha a finalidade de satisfazer as necessidades básicas de sobrevivência, sem que houvesse a ambição de acúmulo de bens materiais, e a produção individual era destinada à satisfação da comunidade.

O trabalho humano foi essencial para o desenvolvimento social, evolução da espécie, aquisição de bens, cabe expor que nesse diapasão surgiu também a desigualdade, entre outros fatores que permeiam a sociedade. Foi devido à exploração do trabalho humano que houve escravidão, submissão e violação de diversos direitos. Trabalhar era sinônimo de

inferioridade, vergonha, indigno, enfim, apenas aqueles que pertenciam ao povo ou os escravos trabalhavam.

Da mesma forma que o trabalho foi essencial para a existência e manutenção da sociedade humana, a união dos seres humanos foi fator primordial para que se pudesse existir de fato a sociedade e a vida humana.

Foram longas as lutas a fim de que o Estado reconhecesse os direitos trabalhistas dignificando o ser humano. O direito do trabalho, portanto, conforme Rocha (2004, p. 24), “surgiu, historicamente, como consequência da questão social, iniciando-se com a Revolução Francesa, vinculado à economia capitalista, que, com efeito, deu origem às diferenças sociais, sobretudo, da classe trabalhadora”.

Data, assim, o Direito do Trabalho como ramificação das ciências jurídicas do século XIX, entretanto, o trabalho vem sendo executado desde as origens do mundo como quesito de sobrevivência do ser humano.

Ressalte-se que mesmo após a libertação dos escravos, em muitos países como no Brasil, não houve uma inserção ou uma política pública a fim de diminuir os problemas ocasionados pelo total abandono de milhares de pessoas que foram deixadas à margem da sociedade.

Muitos escravos após a libertação eram assalariados regidos por contratos, que durante muito tempo teve como regular o uso excessivo de força e vantagens ao empregador. Nos dias atuais os contratos de prestação de serviço podem ser regidos pelo Código Civil como é o caso da locação de serviço e da empreita (ROCHA, 2004, p. 25).

Para Araújo Neto (2007, p. 57),

deixando o obreiro de exercer seus direitos, entre eles a dignidade, não poderá pensar o viver pleno, pois, enquanto bem supremo que inspira o ordenamento social, político, jurídico, econômico e cultural, a dignidade é amparada como um dos fundamentos principais da democracia, inscrita que está nos preceitos constitucionais.

De acordo com Litholdo (2012, p. 17), as necessidades por regras e limites eram iminentes, “a superioridade do mais forte em detrimento ao mais fraco se tornou algo marcante, sendo que se clamava pela vigência de uma estrutura em que houvesse garantias para harmonizar a relação trabalho e capital, independentemente do tipo de relação prestada”.

Os trabalhadores estão em constantes lutas a fim de garantir que sua dignidade no ambiente laboral seja respeitada. As relações de trabalho se modificam e sofrem com as inconstâncias como, por exemplo, as constantes crises globais.

Os interesses em lucros crescentes para o empregador em detrimento do empregado marcaram a história humana como fatos que por longos tempos aniquilaram a dignidade do trabalhador.

Nos dizeres de Gênova (2006, p. 54), com a globalização não basta produzir bens e serviços de qualidade, é preciso ter preço competitivo, não basta produzir para o mercado interno, mas sim para o mundo todo. Baratear custos nem sempre significa atitudes éticas ou mesmo que visem à preservação do ser humano.

Enfim, nos dizeres de Dias (2009, p. 57), com relação às constantes mudanças,

na realidade o Direito do Trabalho não está mais conseguindo acompanhar as tendências modernizantes da globalização e seus impactos no mundo do trabalho; sendo este fenômeno irreversível deve-se pensar em mecanismos para minimizar seus impactos na órbita nacional.

Muitas empresas têm se mudado ou mesmo aberto filiais em países subdesenvolvidos em busca de mão de obra barata e assim, poder melhor competir no mercado globalizado. A mão de obra precisa ser ao mesmo tempo barata e qualificada, se exige desenvolvimento de trabalho de forma rápida, a base de pressão física e psicológica. Com isso, faz surgir centenas de doenças relacionadas ao trabalho, milhares de pessoas infelizes e ainda mais desafios para o século XXI que além de ter que superar diversos problemas relacionados aos meios de produção, tem que tentar humanizar novamente o ser humano.

Nos dizeres de Nascimento (2011, p. 25),

tanto a descentralização da produção como a possibilidade de produzir no exterior, e não apenas internamente, e o aumento do desemprego reduzem a capacidade de negociação coletiva dos sindicatos de trabalhadores diante da pulverização das suas unidades de produção.

Um grande problema tem sido a constante mecanização dos meios de produção e a falta de qualificação que fazem sobrar vagas para pessoas qualificadas, entretanto, muitos são os desempregados.

Atualmente as relações laborais são regidas, via de regra, por contrato de trabalho, que em boa parte das empresas nada falam acerca do acesso às redes sociais durante o período laboral.

Entretanto, pode o empregador limitar o acesso do trabalhador à internet durante às horas em que está realizando suas atividades profissionais? Conforme vamos demonstrar, dentro do ambiente de trabalho a resposta é sim, o empregador pode e deve assistir, vigiar a

limitar o acesso de seus colaboradores durante o expediente, a fim de proteger a empresa de qualquer exagero e garantir qualidade na prestação do serviço.

Ressalte-se que, nos dias atuais a internet pode ser acessada por diversos meios, desde computadores até os aparelhos celulares mais sofisticados, assim sendo, seria lícito o empregador interferir na liberdade de acesso de seu colaborador? Por certo, conforme se verá, que o empregador não pode impedir seu empregado de adquirir aparelhos como celulares, tablets e outros, entretanto, pode e deve limitar o acesso no ambiente de trabalho.

Seria motivo para demissão por justa causa o fato de o empregado acessar redes sociais no ambiente de trabalho? Se verá, inclusive com a apresentação de julgados, que o empregado pode ter limitado seu acesso às redes sociais no ambiente de trabalho e pode, ser punido por manifestações públicas que possam causar danos à empresa, principalmente se forem inverídicas.

Dessa forma, Ricardo Reis e Carmem Feijó (2013, p. 01), asseveram que:

Em tempos de blogs e redes sociais, ações que envolvem direito à liberdade de expressão e demissões por ofensa à honra do empregador revelam um novo cenário nas relações trabalhistas mediadas pelas novas tecnologias. São características do chamado Direito Digital, em que se testemunha é uma máquina e a prova é eletrônica.

Ainda não existem leis que proíbam o empregador de limitar o acesso do empregado às redes sociais durante o período em que estão disponíveis para o trabalhador, assim, divergem os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

É por meio de do trabalho com mínimas condições de dignidade que o ser humano encontra meios para a sua subsistência e a manutenção da vida de todos que dele dependem. Condições mínimas que não podem ser mesquinhas, entretanto, conforme se verá mais adiante, os direitos como liberdade de expressão podem ser limitados caso estejam causando danos a outras pessoas, ou mesmo à própria empresa e o empregador pode estipular limites em contrato ou em regras da empresa, desde que não apontem vigilância nem rigidez excessiva e possam violar direitos fundamentais do trabalhador.

2.2 Evolução dos direitos trabalhistas no país

Os direitos trabalhistas advieram da necessidade latente em todo o planeta de leis que tivessem como escopo a proteção ao trabalhador, principalmente o urbano, explorado pelas corporações.

Para Nascimento (2011, p. 29),

o direito do trabalho é um subsistema dentro do sistema geral e maior do Direito no qual nasceu e foi buscar a sua estrutura genética, e não há motivo para que seja contraposto ou anteposto ao direito comum, porque estaria renegando as suas origens, embora seja correto afirmar que corrigiu algumas distorções do direito comum tendo em vista o tipo peculiar dos sujeitos que o integram.

De acordo com Dias (2009, p. 22), a primeira lei que reconheceu movimentos de trabalhadores foi em 1870, na Inglaterra, seguida de outros países europeus, como por exemplo, a França.

A Constituição Mexicana, marcando o início da Era dos direitos sociais e do intervencionismo estatal, trouxe alguns direitos trabalhistas. A Constituição de Weimar também contribuiu para a questão, assim como a *Carta del Lavoro*, na Itália. Quanto ao Brasil, os direitos trabalhistas ainda demoraram a ter início no texto constitucional.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi criada em 1919 e ainda nos dias de hoje está em vigor, sendo parceira da ONU (Organização das Nações Unidas) na elaboração, implantação e fiscalização de medidas de proteção.

Durante a colonização, bem como na primeira Constituição de 1824, não havia muitos direitos trabalhistas, que se resumiam no direito ao recebimento do salário, quando não se tratava de escravos. Não era permitida a organização sindical, entretanto, a partir de 1870, começaram as primeiras ligas operárias, na República os direitos trabalhistas, bem como os direitos referentes à greve eram tidos como ilegais. As organizações operárias visavam questões assistenciais aos trabalhadores, já que os direitos trabalhistas contra despedidas arbitrárias ou auxílios na doença eram inexistentes (GÊNOVA, 2006, p. 18-23).

Os primeiros traços do trabalho no país trouxeram os escravos, sendo que a economia girava em torno das atividades agropastoril. Posteriormente, as uniões de trabalhadores, já no século XIX, embora pouco efetivas, trouxeram ao longo dos anos algumas melhorias. Os sindicatos, tanto rural como urbano datam do século XX, ainda em sua primeira década.

Destaca Sússekind (2005, p. 775) que:

Em nosso país vamos encontrar como antecedente mais antigo da identificação o dispositivo contido no centenário Código Comercial, no art. 74, determinando que os prepostos do comércio deveriam receber dos respectivos patrões uma nomeação, antes de entrarem em exercício, fazendo inscrevê-la no Tribunal do Comércio.

As lutas por melhores condições de trabalho datam do início do século XX no país sendo que diversas foram as paralizações e greves desde 1900. As primeiras tentativas de criação de órgãos que viessem a dirimir problemas trabalhistas datam do ano de 1922, entretanto, foram tentativas que não obtiveram muito êxito, as leis de criação dos sindicatos datam de 1903 e 1907. Com o Código Civil de 1916, alguns contratos como o de locação de serviços também foi regulamentado. A Lei nº 4.682/1923 criou a caixa de aposentadoria para ferroviários, com a Lei nº 4.982/25, veio o direito às férias. Com a Revolução de 32 e a Constituição de 1934, os direitos trabalhistas foram ampliados (ROCHA, 2004, p. 27-28).

Os direitos trabalhistas, por outro lado vieram apenas na década de 30, juntamente com o Estado Novo, na Era Vargas. A Justiça do Trabalho foi criada pela Constituição de 1934 como parte do Poder Executivo (GÊNOVA, 2006, p. 25). Com a Constituição de 1937 os sindicatos, bem como os direitos de liberdade foram restringidos.

Os direitos trabalhistas são direitos da segunda dimensão de direitos fundamentais, ou seja, começamos a ter a noção, no século XX, de que o ser humano, para ter dignidade, precisa de muito mais do que direitos de liberdade, tema das lutas do século XIX (BONAVIDES, 2003, p. 565).

O Estado passa a ter obrigações para com a população, a fim de que direitos trabalhistas, acesso à saúde, educação, moradia e outros fossem possíveis.

Salienta Dias (2009, p. 27), que antes do Estado Novo não havia intervenção na relação laboral, entretanto com a possibilidade do intervencionismo estatal, se estabeleceram regras que se sobrepõem as vontades das partes, passam a existir direitos irrenunciáveis pelo trabalhador.

De acordo com Gênova (2006, p. 27), a Constituição de 1946 estabeleceu o direito à greve, entretanto, foi na Constituição Federal de 1988 que se concedeu autonomia aos organismos representativos de classes.

A nova Carta Magna trouxe os direitos trabalhistas em seu artigo 7º, sendo que recentemente uma Emenda Constitucional ampliou os direitos ali elencados a fim de expandir os direitos dos trabalhadores domésticos.

O trabalho digno apenas será alcançado numa sociedade desigual como a brasileira quando todas as pessoas tiverem acesso à educação e igualdade de oportunidades, a fim de que a dignidade humana de cada trabalhador seja de fato efetivada.

Nos dizeres de Calil (2012, p. 205), um dos maiores desafios em se efetivar o direito ao trabalho digno está no fato de a educação básica no país ainda ser bastante deficitária, fato agravado pelas constantes transformações sofridas nos últimos anos pelo capitalismo e suas constantes crises.

A pouca ou quase nenhuma especificação laboral tem sido trocadas por exigências cada dia maiores do mercado, onde profissionais precisam passar cada dia mais tempo nas salas de aula e nos estágios para aprender e dominar as mais novas tecnologias. Hoje se investe em especialistas, técnicos e pessoas mecanizadas.

Dessa forma Calil (2012, p. 207), aduz que:

Não se pode reduzir a educação do trabalhador à qualificação para o trabalho abstrato, para o empreendedorismo, sem considerar as verdadeiras habilidades e anseios do ser humano. E, mais, não se pode privar o trabalhador do direito à educação mínima, mantendo-o no analfabetismo.

Se o direito ao trabalho digno é um direito de toda pessoa, o direito às condições para alcançar tal labor também é. Impossível pensar em uma pessoa sem níveis básicos de educação gozando de cargos que lhe propiciem a efetivação de seus direitos fundamentais.

Os direitos trabalhistas possuem diversas fontes, dentre elas os princípios, como o da dignidade humana, princípio da proteção, entre outros, que visam preservar, juntamente com as outras fontes do direito do trabalho, a integridade física do trabalhador, hipossuficiente na relação laboral e assim, merece maior atenção da lei e das demais fontes do direito.

Ressalta Calil (2012, p. 210), que o princípio da proporcionalidade deve ser entendido como um fator que deva contribuir para a proteção integral do trabalhador, assim, portanto, “As alterações nas relações de trabalho, como flexibilização, reestruturação produtiva, etc., não podem ser um óbice aos direitos humanos fundamentais do trabalhador, em especial a educação, que pode prepara-lo para a vida autônoma e não só para o trabalho”.

Proteger o trabalhador é oferecer segurança dentro e fora do ambiente laboral, a fim de que possa desfrutar de educação, lazer, cultura, entre outros direitos.

Salienta Dias (2009, p. 32), que os direitos trabalhistas expressos na Constituição Federal, em leis esparsas e na CLT, apontam o empregado como hipossuficiente e lhe concedem direitos específicos,

vale salientar que este conceito legal de empregado, possui como requisitos para a sua configuração, a não-eventualidade, o caráter oneroso na prestação de serviço e a pessoalidade de quem realiza o labor, sendo sujeitos do Direito Laboral o empregado e o empregador, lembrando que a Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional 45/04, em seu artigo 114 estabeleceu a sua competência para julgar todas as relações laborais, não excluindo qualquer trabalhador em seu campo de tutela.

O direito do trabalho hoje é protetivo e atua de forma preventiva e repressiva de atos inibidores ou que coloque em risco a dignidade do trabalhador, entretanto, ainda são muitos os questionamentos que são feitos principalmente no que diz respeito ao suposto excesso de proteção ao trabalhador, bem como a impossibilidade de flexibilização em alguns casos, o que pode ocasionar danos para o empregador e para o empregado.

Aponta Toledo. Pereira (2013, p. 03-04) que: a pós modernidade influencia a sociedade e conseqüentemente o direito, pois passado, presente e futuro influenciam.

A CLT conceitua como já se viu o empregado, em seu artigo 3º, como sendo aquele que presta serviço de forma pessoal, pessoa física, contínua, subordinada, onerosa, por outro lado, no artigo 2º da CLT se tem o empregador, que conforme Martins (2010, p. 37) “(...) é pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado”.

De acordo com Manus (2007, p. 65),

a condição de empregado requer, obrigatoriamente, a subordinação na prestação de serviços, mas não é ela a única característica do contrato de trabalho. Ao contrário, são vários os requisitos que, ocorrendo simultaneamente, configuram a relação de emprego. Tais requisitos vêm expressos pelo legislador na própria definição legal de empregado e de empregador. Analisando tais características torna-se possível traçar os contornos do contrato de trabalho.

Süssekind (2005, p. 776-777), aponta que foi com a Carteira de Trabalho, obrigatória a partir da CLT que os direitos dos empregados, como tempo de serviço, entre outros passam a ser controlados com mais rigidez,

Tornado obrigatório desde a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, o documento do trabalhador, que se denomina Carteira Profissional, com o Decreto-Lei n. 926, de 10.10.69, passou a ter nova denominação e utilidade

mais ampla: *Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)*, obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

De acordo com Almeida (2008, p. 31), um dos fatos distintivos entre empregado e empregador é que o primeiro não assume os riscos com o negócio, ou seja, o poder de direção que possui o empregador lhe dá o direito de administrar e em contrapartida, assume todos os riscos inerentes à atividade.

Destaca-se que o empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica, ou mesmo um grupo de empresas, ressaltando que quaisquer alterações da empresa não poderão afetar os empregados no que cabe aos direitos já adquiridos.

O trabalho pode ser prestado tanto na empresa ou em local designado pelo empregador, como também na residência do empregado, como ocorre com o empregado em domicílio, ressaltando que não se diferencia o trabalho prestado no estabelecimento do empregador com aquele prestado na residência do empregado desde que haja relação de emprego (MARTINS, 2010, p. 29).

De acordo com Nascimento (2011, p. 23),

o direito do trabalho contemporâneo inicia-se com as transformações ocorridas no mundo das relações do trabalho por volta de 1970 com a crise do petróleo – que não seria a única - e os seus reflexos na economia mundial, que por sua vez afetaram as empresas e com isso também as relações de trabalho, como sempre acontece quando há uma desestabilização da economia.

O trabalho muda e se aprimora em decorrência das constantes mudanças sociais que têm sido ainda mais constantes nos últimos anos, é por meio de do trabalho que se produz bens e serviços no país, gera lucro, movimentam a economia, enfim é por meio de do labor de seu povo que o país se destaca entre tantos outros Estados que compõem o atual mundo globalizado.

Ressalte-se que a lei trabalhista, muito embora, conforme se disse, se discute a flexibilização, atualmente boa parte dos direitos dos trabalhadores são inderrogáveis, pois, segundo Nascimento (2011, p. 280),

a questão social e a fragilidade do operário de fábrica do princípio da sociedade industrial, contrastante com o correspondente poder diretivo do empregador, geraram tal situação de desequilíbrio entre os sujeitos que figuravam no contrato de trabalho que motivou a criação de uma disciplina especial nos sistemas jurídicos, destacada do direito civil e dos seus tipos de

contratos, cercada de princípios voltados para uma direção contrária a essa situação.

Assim, ainda prevalece à lei sobre a vontade das partes, como meio de proteger o empregado contra arbitrariedades do empregador.

Havendo ilicitude na atividade desempenhada pelo empregador, o empregado terá os seus direitos trabalhistas resguardados, tendo em vista que agia em conformidade com as ordens daquele.

Os direitos trabalhistas se dividem em individuais e coletivos, sendo que são previstos na CLT bem como em leis esparsas e na Constituição Federal de 1988.

Por certo que o direito trabalhista, como dito exaustivamente no presente trabalho, deve se adequar as novas necessidades sociais, assim já era previsto por Maranhão (1981, p. 06), há mais de 30 anos atrás, ao expor que “(...) a tendência do Direito do Trabalho é de largar suas fronteiras”.

Se adequar às novas necessidades inclui legislações que apontem alternativas quanto à utilização das novas tecnologias, como a internet, computador, celular, entre outros, no ambiente de trabalho, bem como os limites que podem ser exercidos pelo empregador a fim de limitar ou proibir tais aparelhos.

Os direitos trabalhistas em muito evoluíram, entretanto, ainda falta muito a ser adequado a fim de não causar dúvidas na relação entre empregado e empregador

2.3 Consolidação das Leis Trabalhistas: avanços e retrocessos

A Consolidação das Leis Trabalhistas, mais conhecida como CLT, trouxe em 1943, a regulamentação dos direitos dos trabalhadores urbanos e posteriormente foi estendida a outras categorias como os trabalhadores rurais e recentemente os trabalhadores domésticos.

De acordo com Gomes. Gottschalk (2006, p. 27), “entre nós, não temos em vigor um Código propriamente dito, mas sim Consolidação, que é a reunião por justaposição em um só texto das diversas leis existentes no país, até a data (1943)”.

Para Litholdo (2012, p. 22), foi por meio de do sentimento de coletividade que surgiu o direito do trabalho no mundo e também regras surgiram, embora tardiamente no Brasil.

De acordo com Dias (2009, p. 59),

mas esta crise no mundo do trabalho pode se acentuar em virtude do crescimento da utilização da teoria da flexibilização, que combate a rigidez da norma trabalhista já que esta cria embaraços a globalização econômica e as políticas neoliberais, privilegiando os contratos atípicos e a facilidade de rescisão dos mesmos sem custos aos empregadores, tudo sobre o argumento de que o protecionismo ao trabalhador atrapalha o desenvolvimento econômico do país resultando no desemprego.

Com a flexibilização é possível que haja acordo coletivo e com isso diminuição de salários, aumento das horas trabalhadas, entre outras alterações, ou seja, é possível, por meio de uma exceção tornar realidade e possíveis alterações do contrato de trabalho que nem sempre podem trazer benefícios ao trabalhador.

Em países de primeiro mundo as normas relativas ao direito do trabalho são mais flexíveis, a subcontratação e a terceirização são comuns, há menos leis e mais acordos coletivos regendo as relações, os tributos pagos pelos empregadores são menores e o investimento na qualificação do empregado a fim de que possa oferecer melhores serviços e produtos é crescente (ROCHA, 2004, p. 34-35).

Nos dizeres de Nascimento (2011, p. 236),

a terceirização é a contratação, por uma empresa, de terceiro, pessoa física ou jurídica, para desempenhar parte de suas atividades. Em outras palavras, é a subcontratação da produção ou dos serviços. Em princípio, é plena a sua legalidade jurídica porque nada impede que duas empresas façam um determinado tipo de contrato não vedado pela legislação empresarial e como expressão da liberdade econômica.

No Brasil, o direito do trabalho é aplicado de forma a garantir que a dignidade humana do trabalhador seja respeitada e se baseia em alguns princípios como a aplicação da norma mais benéfica, o *in dubio pro operario*, da verdade real, entre outros que auxiliam a aplicação a lei, bem como suas outras fontes no caso concreto.

De acordo com Rocha (2004, p. 41), os princípios são fontes basilares do direito, em todos os seus ramos, sendo que no direito do trabalho os princípios estão presentes na elaboração das normas e na sua aplicação.

Já para Ávila (2011, p. 43), princípio indica o fundamento a ser utilizado por aquele que está aplicando a norma, para que este encontre a norma a ser aplicada ao caso concreto.

O princípio de grande relevância na área trabalhista é o da proteção, que traz como premissa proteger o empregado contra atos atentatórios da sua dignidade realizados pelo empregador no seu direito de gestão. O princípio citado é o resultado de outros princípios

como o *in dubio pro operário*, norma mais favorável e a condição mais benéfica; tríade responsável pela proteção do trabalhador.

Outro princípio relevante é o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, ou seja, pela vontade das partes os direitos oriundos da relação de emprego não podem ser diminuídos, a menos que haja acordo coletivo a respeito.

Segundo Canotilho (1993, p. 342), “garantia dos direitos não apenas contra os abusos do poder executivo, mas também contra o poder legislativo através do instituto do controlo judicial da constitucionalidade das leis (cfr. art. 63.º)”.

Assim, os direitos fundamentais devem ter garantias de que não serão violados por qualquer órgão.

Ressalte-se que em se tratando de direitos fundamentais, estes são irrenunciáveis, posto que a dignidade humana do trabalhador deva ser garantida:

A solução do problema da retroactividade das leis deve ter em conta a estrutura específica das normas constantes dos actos legislativos, pois a simples qualificação de uma lei como retroactiva nada diz acerca da sua legitimidade ou ilegitimidade constitucional. Há, por ex., que verificar se se trata de uma norma pessoal, de uma norma tributária, de uma norma garantidora de direitos sociais, de uma norma garantidora do direito de indemnização, e averiguar em que medida a referência ao passado entra em colisão com as normas e princípios constitucionais. Uma lei pessoal retroactiva mais favorável não é necessariamente inconstitucional, mas já o será uma lei que alargue: (1) retroactivamente o Tatbestand penal ou a moldura de pena; (2) torne ilegais, retroactivamente, actos administrativos; (3) alargue, também de forma retroactiva, os pressupostos da responsabilidade civil de natureza delitual. Em termos gerais: padecem de inconstitucionalidade as leis que declarem retroactivamente certos comportamentos como ilícitos e lhes associem resultados ou efeitos negativos. Uma lei fiscal retroactiva não é, em princípio, inconstitucional, mas pode sê-lo quando viola arbitrariamente e excessivamente a protecção da confiança ínsita no Estado de direito. (CANOTILHO, 1993, p. 399).

Quanto ao contrato de trabalho, há o princípio da continuidade do vínculo, ou seja, a regra no direito de trabalho são os contratos por tempo indeterminado, assim aduz Litholdo (2012, p. 102-103) que:

A primeira norma da OIT a versar sobre a terminação da relação de emprego foi a recomendação nº 119, de 1963, estabelecendo que não poderia ocorrer a terminação do emprego, a menos que houvesse uma causa justificada. A recomendação 143 da OIT, de 1971, estabelece que o empregador deverá indicar os motivos da dispensa dos representantes dos trabalhadores. É a essencialidade da intervenção estatal, para proteger os trabalhadores contra as dispensas injustificadas.

No que cabe à dignidade humana,

a preservação da dignidade do empregado é obrigação relevante do empregador, tem a precisa responsabilidade de garantir a personalidade e os valores sociais do trabalho a favor do empregado, sob pena da caracterização ao princípio do não-retrocesso social. Contra si, tem o empregado a necessidade de sua subsistência e de sua família, o que o leva a abrir mão de sua dignidade em prol de condições desumanas de trabalho, acarretando a perda, não tão- somente de sua saúde, mas também de sua integridade moral, muitas vezes, com irrecuperável dano a sua vida (LITHOLDO, 2012, p. 34).

Violar a dignidade humana no ambiente de trabalho ocorre quando não há um ambiente saudável para o desenvolvimento do labor, como por exemplo, baixos salários, desrespeitos às leis trabalhistas e aos acordos coletivos, ocorrência de assédio moral e sexual e outras formas de desrespeito.

Todo o trabalhador, independentemente da relação laboral, desde que com objeto lícito merece ter seus direitos reconhecidos e preservados, seja pela lei ou pelo empregador. Qualquer tipo de violação aos direitos do empregado, ou mesmo do empregador devem ser denunciados.

Embora os direitos trabalhistas no país tenham sido durante o século XX alvo de elogios tendo em vista suas características protetivas, hoje se questiona se são realmente eficazes, posto que a intervenção excessiva do Estado possa vir a sacrificar o desenvolvimento.

Com a Constituição Federal de 1988, foi possível flexibilizar algumas normas, entretanto, “as novas exigências do mercado interno e externo preconizam a criação de normas trabalhistas mais flexíveis quanto a alguns direitos que já representam grandes conquistas, que, entretanto, nos dias de hoje afiguram-se totalmente inadequados” (ROCHA, 2004, p. 38).

Muitas relações trabalhistas possuem influência direta de fenômenos como a globalização, onde os menos preparados são engolidos pelo desemprego ou mesmo o subemprego tendo em vista que as novas tecnologias acabam realizando tarefas que antes geravam trabalho para centenas de pessoas, permanecendo no emprego apenas aqueles que conhecem e possuem habilidades para conduzir máquinas.

Enfim, os direitos trabalhistas no país são oriundos de mudanças econômicas, sociais e culturais, tendo em vista as mais diversas necessidades e reivindicações e como tal deve

acompanhar o progresso e a evolução de um mundo completamente globalizado e precisado de latentes alterações cotidianamente.

De acordo com Nascimento (2011, p. 283),

as leis trabalhistas que protegem os trabalhadores como indivíduos e como grupo social coexistem numa perspectiva de rigidez, mas também de flexibilidade, o que nos leva a admitir que as leis trabalhistas se decomponham em uma parte imperativa e uma parte dispositiva.

As leis trabalhistas são de cunho social, pois possuem escopo de proteger o empregado de situações arbitrárias, injustas, que lhe causem danos.

Nos últimos anos, o que se tem percebido é uma diminuição de empregos com um aumento significativo de trabalhos sem vínculos empregatícios, sendo que as empresas produzem cada dia mais e com menos funcionários.

Apenas aqueles que possuem conhecimentos inovadores, qualificação cada dia mais rebuscada, sempre se atualizam, conseguem ir além do que é exigido, contribuem para o bom andamento da empresa, trabalham em grupo, enfim, que possuem uma série de qualidades consegue permanecer empregados.

Muitos ainda são os desafios do novo século, principalmente com relação à informática e as relações trabalhistas, os limites possíveis, bem como punições impostas devido ao descaso, exacerbação de liberdades, entre outros que podem acabar por trazer sérios danos ao ambiente laboral.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT é uma importante conquista da classe trabalhadora no país, muito embora ainda existam muitas categorias que não possuem seus direitos devidamente resguardados.

As lutas por melhores condições de trabalho, salário e emprego não podem nem devem parar sob pena de haver, inclusive, um retrocesso legislativo. As inovações do novo século precisam se adequar as necessidades sociais, tendo em vista que o trabalhador necessita de meios para sobreviver.

O direito, assim como as suas demais fontes são uma forma de evitar e punir violações de direitos, sejam contra o empregado ou mesmo o empregador.

A ausência de legislação em questões referentes às diversas questões do mundo laboral tem feito com que tanto partes como o próprio julgador se respalde em decisões dos nossos Tribunais, bem como no Direito Comparado, tendo em vista que todos aqueles que buscam o acesso do Estado-juiz não podem ficar sem resposta.

As constantes evoluções tecnológicas têm tornado ainda mais dificultosa a missão do direito de forma geral de acompanhar as necessidades sociais, cabendo às outras fontes do direito a difícil missão de solucionar os mais diversos problemas, como já foi dito, um exemplo atual diz respeito à relação empregatícia e a utilização das novas inovações.

O profissional do mundo jurídico como um todo tem cada dia mais desafios a serem enfrentados e precisa estar apto a interpretar, se adequar e lutar de fato pela justiça e por uma sociedade mais justa e igual.

2.4 Jurisprudência e doutrina: importantes fontes do direito trabalhista

A justiça do trabalho é um importante instrumento de proteção tanto do trabalhador quanto do empregador, entretanto, embora o direito tenha a função primordial de socorrer a sociedade diante das suas mais ímpares necessidades, sozinho não é capaz de resolver todos os problemas.

Diversos princípios, doutrinas, jurisprudências, bem como tratados internacionais, são importantes mecanismos para completar as leis e resolver os casos de forma mais justa.

Há que se lembrar de que a lei é a principal fonte do direito, entretanto, no direito do trabalho as outras fontes do direito, por trazerem maior dinamicidade, podem prevalecer.

As fontes do direito do trabalho são muitas e possuem o objetivo de exteriorização do direito, a Constituição, as Leis de cunho trabalhista, atos do Poder Executivo, sentenças normativas, Convenções e acordos coletivos, Regulamentos de cada empresa, contrato de trabalho, bem como usos e costumes, são exemplos de algumas fontes da ramificação jurídica em questão (MARTINS, 2010, p. 12-13).

No que cabe à doutrina e jurisprudência, Gomes. Gottschalk (2006, p. 33), aponta que “à Doutrina e à Jurisprudência, *aquela* em caráter desprovido de autoridade, mas que pelas suas construções e suas críticas exerce uma grande influência, e a *última* com autoridade oficial, cabe completar, pela interpretação. O sistema do direito escrito”.

Embora as conquistas trabalhistas datem do século XX, sendo, portanto, muito recentes, de acordo com Gênova (2006, p. 32),

atualmente, são inevitáveis as mudanças na área do direito do trabalho em face à globalização, no entanto, deve-se estabelecer uma balança de valores entre a garantia digna do trabalhador e a necessidade de acumulação (produção) e da equidade (reprodução da riqueza e pacificação), de maneira

a conjugar, subordinar e coordenar o Estado neoliberal aos princípios e valores do Estado social democrático, aplicando o princípio protetor como um norteador nas relações de emprego.

O ser humano é naturalmente um ser social e depende das relações com outros indivíduos para que possa sobreviver,

as pessoas estão inseridas na sociedade por meio das relações que desenvolvem durante toda sua vida, primeiro no âmbito familiar, em seguida na escola, na comunidade em que vivem e no trabalho; enfim, as relações que as pessoas desenvolvem e mantêm é que fortalecem a esfera social. A própria natureza humana nos liga a outras pessoas e estrutura a sociedade em rede (TOMAÉL, 2005, p. 93).

O trabalho é essencial para que a sociedade perdure e se evolua, sendo uma das formas que o ser humano possui para prover seu próprio sustento.

A relação laboral geralmente é regida por um contrato de trabalho onde estão estatuídos todos os direitos e deveres tanto do empregador quanto do empregado.

Muitas empresas ainda não inseriram em seus contratos laborais cláusulas acerca do impedimento ou permissão de acesso às redes sociais ou mesmo à internet durante o expediente pelos colaboradores, ressaltando que diversas atividades laborais são desenvolvidas inclusive com o uso do computador e da internet.

Outras tantas oferecem o e-mail corporativo aos seus funcionários, entretanto, nem sempre é esclarecido ao funcionário que ele deverá se valer do e-mail corporativo apenas para realizar transações e se comunicar no ambiente corporativo e não atos da sua vida particular uma vez que na maior parte dos casos a empresa tem acesso ao e-mail corporativo e conseqüentemente ao seu conteúdo.

As redes sociais são um importante instrumento de divulgação, propaganda e um meio de comunicação instantâneo, sendo que desde 2008, as mídias sociais têm contribuído de forma assustadora para a divulgação de informações em tempo real.

De acordo com Recuero (2009, p. 15),

o estudo da sociedade a partir do conceito de rede representa um dos focos de mudança que permeia a ciência durante todo o século XX. Durante todos os séculos anteriores, uma parte significativa dos cientistas preocupou-se em dissecar os fenômenos, estudando cada uma de suas partes detalhadamente, na tentativa de compreender o todo, paradigma frequentemente referenciado como analítico-cartesiano. A partir do início do século passado, no entanto, começam a despontar estudos diferentes, que trazem o foco para o fenômeno como constituído das interações entre as partes.

O ser humano ficou dependente dessa nova forma de se comunicar trazida pela rapidez e agilidade da internet e, em muitos casos, não consegue ficar um dia ou mesmo algumas horas sem acessar as redes e se relacionar com o mundo virtual, seja no trabalho ou em casa.

Porém, nem sempre os constantes acessos às redes sociais são vistos com bons olhos, principalmente pelo mundo corporativista.

Diversos entendimentos jurisprudenciais, bem como doutrinários têm se manifestado quanto à possibilidade ou não de o empregador realizar limitação da liberdade de expressão de seus colaboradores quanto ao acesso às redes sociais.

De acordo com a Embrapa (2012, p. 10),

é preciso sempre lembrar-se de que a internet é global por natureza e que uma informação mal colocada em redes sociais pode tomar dimensões catastróficas em pouco tempo. Também é importante entender que as pessoas em geral tendem a não separar o lado profissional do lado pessoal, ou seja: se você é conhecido como empregado da Embrapa, seus conteúdos em mídias sociais são facilmente vinculados à imagem da Empresa.

Assim sendo, as pessoas podem vir a associar a imagem e as atitudes dos funcionários de qualquer empresa com suas atitudes nas redes sociais e tal fato pode gerar constrangimentos para outros funcionários e para a própria empresa, ressaltando que,

no caso da publicação via Internet, a justa causa pode ser aplicada com base no artigo 482, alínea "k", da CLT, segundo o qual todo ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas contra o empregador e superiores hierárquicos constituem motivos para a dispensa. O controle dos computadores é legal e, caso seja identificada utilização indevida dos equipamentos ou da web, a direção pode demitir alegando justa causa (Ricardo Reis *et al*, 2013, p. 01).

Outra questão que deve ser analisada é acerca de segredos da empresa, uma vez que o funcionário tem que ter consciência que uma revelação na mídia digital em pouco tempo a repercussão e os danos à empresa podem ser catastróficos. Outra questão que deve ser analisada é acerca dos segredos da empresa, uma vez que o funcionário tem que ter consciência que uma revelação na mídia digital em pouco tempo a repercussão e os danos à empresa pode ser catastrófica.

Para tentar evitar ações danosas executadas pelos funcionários caberia à empresa limitar o acesso de seus colaboradores às redes sociais durante o período de desenvolvimento das atividades laborais? E fora do ambiente de trabalho? Conforme se verá no presente trabalho é possível sim que se limite o acesso e se oriente o empregado quanto às

manifestações em redes sociais e de forma pública, a fim de não causar danos à empresa e consequentemente poder gerar inclusive demissões por justa causa.

Reis (2013, p. 01), menciona um caso, onde uma funcionária foi demitida uma vez que não atendeu aos chamados da empresa, mesmo em ambiente laboral por estar conversando com o namorado durante o expediente, uma vez que a empresa mantinha acesso aos e-mails corporativos não foi difícil comprovar judicialmente a falha da funcionária demitida por justa causa.

Mas a empresa deve ter o controle apenas dos e-mails corporativos ou sobre todo e qualquer movimento do colaborador durante o período em que está na empresa? Quando e como o funcionário deve ser punido uma vez utilizado indevidamente as redes sociais no ambiente laboral? Com relação ao e-mail corporativo, o empregador pode ter controle e fiscalizar, inclusive quanto ao seu conteúdo e se estiver sendo usado para fins pessoais ou ilícitos, o empregado pode ser demitido por justa causa pelo fato. A empresa deve deixar bem claro para o empregado se ele pode ou não acessar redes sociais e e-mails pessoais no ambiente de trabalho e caso seja permitido, o empregador não deve fiscalizar ou interceptar conteúdos, a menos que questões e manifestações públicas possam manchar o nome da empresa, entretanto, se o empregado usou os objetos da empresa, sem permissão, para acessar questões pessoais durante o horário de trabalho, o empregador pode fiscalizar e punir tal fato.

Algumas questões poderiam ser facilmente resolvidas por meio de de contrato de trabalho ou mesmo acordo coletivo, desde que fossem previstas algumas medidas a serem adotadas caso o empregado ultrapassasse o que fosse previsto.

Os excessos relativos à internet ou mesmo a utilização de outros instrumentos da empresa para cunho pessoal, sem a autorização do empregador não são recentes, desde canetas, energia, telefone, entretanto, com a facilidade e a necessidade de se utilizar meios como a internet para o trabalho, muitas vezes acabam por facilitar a falta de responsabilidade de alguns funcionários que ao invés de produzir ficam postando fotos, comentando, lendo piadas ou mesmo vendo pornografia ou incitando violência e preconceito por meio de dos computadores da empresa.

Como não existem muitas leis disciplinando a questão, a jurisprudência e doutrina têm sido fortes aliadas na pacificação e resolução de situações como as citadas a pouco, posto que muitas vezes os excessos cometidos nas redes sociais podem gerar preconceito, assédio moral no ambiente laboral e incitação de diversos tipos de violência, bem como causar prejuízos para a empresa e para os demais funcionários que são alvos da chacota.

2.5. Da servidão tácita ao contrato expresso

Durante a época da escravidão os escravos eram considerados coisas e pertenciam aos seus senhores e, portanto, não tinham direitos. Os donos de grandes propriedades após o fim da escravatura pagavam míseros salários para as pessoas que ali trabalhavam, muitas vezes sem contrato e sem direitos.

Nos dizeres de Nascimento (1996, 41),

na sociedade pré-industrial não há um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho.

Predominou a escravidão que fez do trabalhador simplesmente uma *coisa* sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas.

Para Almeida (2008, p. 21), “inicialmente o trabalho era tido como punição, pois destinava-se unicamente aos *escravos* dos quais não se distinguiam os *servos* na chamada *sociedade pré-industrial*”.

Hoje a execução de atividades consideradas análogas à condição de escravo é crime, com pena prevista na legislação penal.

Nos dizeres de Nascimento (2011, p. 338), “o trabalhador, que pouco antes na escravidão, era coisa, portanto, um instrumento de trabalho, passou a ser o operário da fábrica como *coisa arrendada*”.

Com a Revolução Industrial e a falta de preceitos para reger a prestação de serviço, foi utilizado por muitos empregadores contratos de compra e venda, tendo em vista que o empregado vendia, a preços irrisórios, seu trabalho.

Nos dizeres de Gagliano *et al* (2009, p. 01),

desde os primórdios da civilização, quando abandonamos o estágio da barbárie, experimentando certo progresso espiritual e material, o contrato passou a servir, enquanto instrumento por excelência de circulação de riquezas, como a justa medida dos interesses contrapostos.

A evolução de conceitos, principalmente no que cabe à dignidade do trabalhador, que não deve ser tratado como coisa, outros tipos de relação e de contrato vieram até que chegássemos aos dias de hoje com uma proteção bastante eficaz para o trabalhador, tido como hipossuficiente numa relação laboral.

No contrato de trabalho, o que se contrata é a atividade laboral e não necessariamente o resultado, sendo o contrato um acordo de vontades, tácito ou expresso que vai regular a relação de emprego, conforme dita o artigo 442 da CLT.

De acordo com Litholdo (2012, p. 34),

os requisitos do contrato de emprego são: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. O que se depreende é que se trata de um contrato diferenciado, considerando-se a presença do requisito subordinação, que garante a hierarquia contratual em face do empregador. O desrespeito pelo empregado pelo aludido requisito, poderá figurar a demissão por justa causa, na incidência de insubordinação.

Existem diversas formas de contrato previstas na lei sendo o contrato de trabalho por tempo indeterminado é a regra. Conforme se verá, o direito civil em muito influencia o direito do trabalho, bem como as outras ramificações da ciência jurídica.

2.6 Pressupostos de validade dos contratos no direito civil

O Código Civil atual disciplina alguns requisitos para que os contratos tenham validade, conforme disciplina o artigo 104, *in verbis*:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Contratos nulos são aqueles que possuem algum ou alguns dos ditames do artigo 166 do Código Civil, enquanto que os anuláveis estão previstos no artigo 171 do mesmo dispositivo legal.

Ressaltando que no caso do direito do trabalho, o simples fato de não ter havido contrato expresso não invalida o direito do trabalhador de receber salário. Se ocorrer com menor de idade, seus direitos trabalhistas são resguardados, bem como o dever de ser indenizado devido à exploração de trabalho.

O direito civil serve de complemento para o direito do trabalho no que diz respeito aos contratos, tendo em vista que se fala em contrato, a matéria é específica do direito civil.

Nos dizeres de Gagliano *et al* (2009, p. 11),

(...) entendemos que o contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades.

Os contratos devem respeitar ditames legais como a dignidade humana e a função social, bem como o princípio da igualdade, de forma que não haja celebração de contrato leonino.

Nos dizeres de Nascimento (1996, p. 42),

acrescente-se, ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos, a locação de serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A primeira, a locação de serviços, é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho.

Ressalte-se que muito embora o contrato de trabalho possa ter alguns ditames da lei civil como base, com ele não se confunde, tendo em vista que o direito laboral possui, conforme já visto algumas peculiaridades, embora Martins (2009, p. 83) aponte que “o contrato de trabalho compreende obrigação de fazer por parte do empregado, de prestar serviços”.

2.6.1 Tipos de contratos previstos em lei

São diversos os tipos de contratos previstos em lei, sendo o trabalhista regido, em sua maioria, pela CLT e não pelo Código Civil.

É imprescindível que haja boa-fé na celebração de qualquer contrato, sob pena de poder ser anulada a sua validade.

Para Gomes. Gottschalk (2006, p. 120), o estado de dependência que ocorre entre uma das partes de uma relação laboral é uma singularidade do contrato de trabalho, entretanto, o autor ressalta que nem todo contrato de trabalho possui subordinação.

Informa Martins (2009, p. 89), que o contrato de trabalho possui natureza contratual, sendo pacto laboral, típico, nominado com regras próprias e, embora tenha surgido no direito civil, mais especificamente do contrato de locação de serviços, deste se evoluiu e se aprimorou.

Os contratos podem ser unilaterais, bilaterais ou plurilaterais, onerosos, gratuitos, paritários ou de adesão.

Contratos unilaterais são aqueles onde a prestação deve ser realizada por apenas uma das partes, bilaterais obrigações recíprocas e por contratos plurilaterais são aqueles onde há mais de dois contratantes. Por contratos onerosos se tem que ambas as partes têm deveres e benefícios, entretanto, um benefício, nesse caso corresponde a um sacrifício patrimonial. No contrato paritário, as partes contratantes gozam de igualdade de condições enquanto que no contrato de adesão as cláusulas são impostas por uma das partes à outra (GAGLIANO *ET AL*, 2009, p. 117-130).

Além dos contratos citados, existem os contratos de cunho estritamente laboral, que tem o intuito de regular as relações trabalhistas.

Leciona Gomes. Gottschalk (2006, p. 121) que, “*Contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não-eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador*”.

Nos dizeres de Martins (2009, p. 92), para que se configure um contrato de cunho laboral é necessário que haja a bilateralidade, seja consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo.

A forma como a prestação de serviços será executada deve constar no contrato, bem como pagamento, permissões e proibições, devendo ser apresentado ainda ao novo empregado às regras da empresa, bem como as formas e equipamentos de proteção, individual e coletivo.

De acordo com Magano (2003, p. 34-35), para que se caracterize um contrato para reger a relação trabalhista é essencial que o agente seja capaz e as partes sejam legítimas, além do consentimento e idoneidade no objeto.

Ressalte-se que, além dos requisitos citados acima, o menor, a mulher e o deficiente possuem legislações especiais que os protegem, tendo em vista as necessidades diferenciadas dessas pessoas.

Deve ser destacado que o contrato elaborado e assinado entre empregador e empregado devem se atualizar de acordo com as necessidades sociais e entre as partes, hoje, por exemplo, é relevante que contenha cláusulas referentes ao uso das mais inovadoras tecnologias no local de trabalho, como internet e celular, sejam do empregador ou do empregado, bem como acerca da existência ou não de monitoramento.

A vigilância desavisada pode ocasionar ilícito, assim, é relevante que o empregador avise o empregado sobre os limites e as regras a serem seguidas pela empresa, sob pena de não poder reclamar posteriormente de atitudes não condizentes do empregado.

2.7 O contrato no direito do trabalho: Acordo de vontades ou imposição?

Antes da CLT, os contratos de trabalhos, quando realizados eram de forma bastante arbitrária não restando muitos questionamentos para o empregador que era obrigado à aceitá-lo.

Nos dizeres de Nascimento (2011, p.337),

no século XVIII os juristas encontraram dificuldades em classificar a nova figura que surgia no universo jurídico em decorrência do fenômeno socioeconômico que expandia, o trabalho do operário nas fábricas do início da sociedade industrial. Nada parecido havia até então, embora existisse uma figura próxima, do direito civil, a locação de serviços, que era um contrato e que influenciou nas primeiras tendências dos doutrinadores, que eram civilistas.

Atualmente são diversas as possibilidades para se realizar um contrato de trabalho, seja por prazo determinado ou indeterminado. O contrato por prazo determinado, como regra, visa atender necessidades transitórias, e como o próprio nome diz, terá prazo.

Entre as principais obrigações do empregador estão a anotação da carteira de trabalho do empregado, registrando assim o contrato de trabalho, e o pagamento pelo trabalho prestado por meio de salários, 13º salário, férias + 1/3 e recolhimento de FGTS, entre outros deveres, sendo certo que se o empregado se ativar em situações excepcionais cabe ainda ao empregador o pagamento da contraprestação, o que convencionou-se chamar de adicionais, como adicional de horas extras, insalubridade, periculosidade, transferência e noturno.

Ao empregado cabe a prestação de serviços da forma determinada pelo empregador, devendo o mesmo cumprir ordens, nos limites do *jus variandi*, como horário de início, término e intervalo de jornadas, além da prestação de serviços de determinadas formas, a depender da especificidade da função exercida pelo empregado, sendo-lhe resguardado o *jus resistentiae*.

O contrato de experiência, por exemplo, é previsto no artigo 445 da CLT, sendo uma espécie de contrato por prazo determinado não superior a 90 dias.

De acordo com Martins (2010, p. 27), a prorrogação do contrato de experiência pode ser feita uma única vez, desde que não ultrapasse os 90 dias citados.

Contrato por tempo determinado é aquele onde as partes estabelecem o seu final, podendo ser uma data ou o final de uma atividade, como ocorre com o contrato por safra

(MARTINS, 2010, p. 25), sendo a duração máxima do contrato por tempo determinado de 2 anos, após tal prazo o contrato passa a ser por tempo indeterminado fazendo o empregado jus a todas as verbas trabalhistas em caso de demissão.

Outro contrato que tem duração prevista em lei diz respeito ao contrato de aprendizagem, que visa atender pessoas de 14 a 24 anos, podendo ter duração máxima de 2 anos, de acordo com Martins (2010, p. 29), “o aprendiz tem contrato de trabalho com o empregador, embora a relação tenha caráter de aprendizado”.

Tem-se também o contrato de empreitada, que, de acordo com Martins Filho (2006, p. 45),

contrato em que o empreiteiro se compromete a realizar determinada obra, contribuindo para isso apenas com seu trabalho ou com este e o material necessário à realização da obra (CC, arts. 610-625). O empreiteiro operário ou artífice (pequeno empreiteiro) é considerado empregado (CLT, art. 652). Tratando-se de trabalho por obra certa, as principais controvérsias que surgem entre o dono da obra e o empreiteiro dizem respeito ao perecimento ou deterioração do objeto da empreitada antes de sua entrega para o dono ou a suspensão da empreitada antes de sua conclusão.

Existe ainda o contrato de prestação de trabalho no campo, que são regidos pela Lei nº 5.889/73, além de outros dispositivos, como a Constituição Federal.

Aduz Rocha (2004, p. 209) que,

(...) é sabido que o contrato de trabalho não é necessariamente escrito, podendo ser um acordo tácito, como a própria Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe no seu artigo 442. Se assim o for, não somente serão exigíveis os direitos e as obrigações nele inseridos, mas também os demais comportamentos exigíveis por lei, pelos costumes, pela ética e pela moral.

Por certo é recomendável que toda prestação de serviços seja regida por um contrato, sob pena de tudo o que for alegado pelo empregado e não for provado o contrário pelo empregador, ser entendido em juízo como verdadeiro.

Outro tipo de contrato muito comum em ambiente laboral diz respeito ao contrato coletivo, sendo assinado com auxílio de sindicatos ou outros representantes dos trabalhadores.

De acordo com Nascimento (2011, p. 302), os contratos coletivos têm o fundamento de, por meio de negociação coletiva apresentar melhorias para as categorias de trabalhadores, no intuito de trazer fortalecimento para os trabalhadores, por outro lado, o contrato coletivo possibilitou a criação de regras aplicáveis a todos os trabalhadores de determinada categoria.

Uma alteração recente relacionada aos direitos trabalhistas diz respeito aos empregados domésticos, que tiveram em 2013, por meio de da PEC 72, seus direitos ampliados, embora nos contratos de trabalhos fossem previstos direitos mais limitados.

Ademais, a lei trabalhista é bastante protetiva para o hipossuficiente da relação, qual seja, o empregado a fim de evitar danos a este. Já se discute a possibilidade de haver maior flexibilidade na relação de trabalho, entretanto, o rigor da lei e das outras fontes ainda prevalece.

Ressalta Nascimento (2011, p. 25) que,

a redução dos níveis de proteção ao trabalhador passa a ser admitida por uma corrente, que vê nisso uma forma de diminuir o desemprego a partir da premissa de que os empregadores estariam mais dispostos a admitir trabalhadores caso não tivessem que responder por altos encargos trabalhistas ou não encontrassem dificuldades para a descontração. Para esse fim, estimulam maior espontaneidade das forças de mercado para ajuste direto entre os seus interesses.

Contratos que fujam das regras estabelecidas para a ocorrência do contrato por tempo determinado, serão entendidos como sendo indeterminados.

As alterações do contrato de trabalho poderão ser realizadas desde que não violem a lei, Acordos Coletivos, entre outros, desde que em concordância entre as partes, conforme artigo 468 da CLT.

Nos dizeres de Almeida (2011, p. 64): “mais precisamente com relação à alteração, frise-se, em primeiro lugar, que temos de deixar claro que não é o contrato de trabalho que se altera, mas sim seu conteúdo, suas condições”.

Ressalte-se que, o contrato de trabalho poderá ser encerrado devido ao seu fim, quando for por prazo determinado, a pedido do empregador, com ou sem justa causa, a pedido do empregado ou de ambos, lembrando que em todos os casos o empregador deve respeitar as verbas rescisórias e quitá-las sob pena de responder judicialmente.

Outra questão que vale a pena ser abordada diz respeito a transferência do empregado que, caso seja em caráter transitório e desde que signifique mudança de residência, deve o empregador arcar com gastos referentes à mudança, bem como garantir adicional de 25% sobre o salário normal do empregado.

Caso a transferência seja em caráter definitivo, o adicional não será devido, apenas o custeio dos gastos com a mudança.

Lembra Almeida (2008, p. 65), “se a transferência decorre de vontade inicial do empregado, o adicional não é devido e as despesas com a transferência são do empregador”.

Voltando o empregado para o emprego anterior a obrigação do adicional é desnecessária, ou seja, ele volta a receber o salário anterior, desde que ocupe o mesmo cargo, tendo em vista que o adicional de transferência não gera direito adquirido.

É importante ressaltar, conforme lembra Gomes. Gottschalk (2006, p. 130), que as reclamações trabalhistas, tenham ou não fundamento em contrato apenas poderão ocorrer até 2 anos do desligamento do empregado ou retroagir por até 5 anos em caso de vigência do contrato.

O empregado, assim como o empregador que se sentirem lesados ou entendam que o contrato de trabalho não esteja sendo respeitado no todo ou em parte podem recorrer a mecanismos de conciliação dentro ou fora da empresa ou mesmo à Justiça do Trabalho, desde que respeitados os limites temporais previstos em lei.

2.7.1 Contratos modernos de trabalho

Há que se ressaltar ainda que, na atualidade o tradicional contrato de trabalho, em que o empregado deve cumprir oito horas de trabalho na corporação, que pertence ao empregador está perdendo espaço para contratos mais flexíveis, sejam aqueles em que o empregado que decide a hora de entrada e saída, trabalhos realizados em casa, desnecessidade do terno e gravata, entre outros.

Dessa forma Santos (2006, p. 4781), assevera que:

Na perspectiva constitucional-civil, portanto, impõe-se atribuir dignidade ao homem contratante sem desprezar o comportamento contratual solidário, de sorte que a tutela não fique reduzida só aos interesses do credor, mas também aos do devedor.

O valor jurídico maior a ser tutelado no novo sistema é o equilíbrio, conforme a atual noção de justiça contratual. A função social do contrato, segundo essa perspectiva, encontra fundamento na Constituição, ora associada à cláusula geral de solidariedade ora ligada à quebra do individualismo e em vista da igualdade substancial. A igualdade material não permite tratamento jurídico muito desigual entre os contratantes.

Cançado (2009, p. 07), leciona que atualmente existem diversas formas de se prestar serviços, e não necessariamente estão vinculadas ao local físico da empresa:

Em face dessa peculiaridade, o discurso dos donos do capital e dos meios de produção é que as atuais relações de trabalho, em decorrência da nova tecnologia, da dispersão dos trabalhadores que não mais ficam limitados ao chão da grande fábrica, mas, encontram-se longe, às vezes do outro lado do mundo, não mais se amoldam ao velho contrato de emprego.

Atualmente, as palavras de ordem invocadas nas relações de trabalho são, fundamentalmente, flexibilização e desregulamentação, que, na verdade, constituem formas de substituir e eliminar as conquistas históricas dos trabalhadores do mundo da produção.

Hoje é possível se trabalhar através do telefone, computador, celular, em qualquer local e não necessariamente na estrutura física da empresa.

Ressalte-se ainda, conforme Cruz (2014, p. 01) que:

Promover o bem-estar, o trabalho em equipe e oferecer um ambiente agradável são estratégias adotadas por empresas para estimular a produtividade e criatividade dos funcionários. Flexibilidade de horário, períodos de lazer durante o expediente, estações de trabalho personalizadas e partidas de videogame são exemplos de ações realizadas em prol da satisfação dos colaboradores.

Algumas empresas incentivam lazer e distrações no horário de almoço ou mesmo alguns minutos de cochilos a fim de estimular o empregado e fazer com que este produza mais, posto estar satisfeito com o emprego e o ambiente de trabalho.

São diversas as opções que podem ser adequadas à empresa a fim de tornar o ambiente menos pesado e mais criativo e prazeroso, de forma a tornar o colaborador mais feliz e fiel à empresa, entretanto, é importante frisar que essas inovações podem não se adequar a todos os tipos de empresas e cabe a cada empregador, gozando de seu poder de gestão analisar e decidir o que é melhor para a empresa e seus colaboradores.

As jornadas flexíveis, com inclusive a possibilidade de o empregado acessar a internet (sites de relacionamento ou e-mails pessoais) no tempo em que estiver livre no trabalho são algumas medidas que também podem contribuir para evitar que o empregado viole normas da empresa – afinal de contas – por que o empregado vai acessar seu e-mail particular de seu computador de trabalho se em algumas horas vai poder fazê-lo sem violar nenhuma norma da empresa?

Na atualidade, cabe a cada empregador analisar as vantagens e desvantagens acerca de controle acirrado ou flexível do horário de trabalho, ressaltando que quanto mais o colaborador se sentir bem na empresa, menor será o índice de mudança de emprego, stress, depressão e outros.

Cada setor deve estar atento às mudanças, bem como se adequar com relação às mais diversas necessidades, da empresa ou dos colaboradores, a fim de tornar o ambiente corporativo cada dia mais competitivo, sem, entretanto, deixar de lado a qualidade de vida e a prevalência da dignidade humana do empregado.

2.8 Ressalvas e limitações de direitos possíveis entre empregadores e empregados

Salienta Rocha (2004, p. 210), que dentro do poder de direção do empregador, este pode vigiar a forma como é desenvolvida o trabalho pelo seu subordinado, até mesmo quanto ao que é realizado com o microcomputador e a internet, posto que este assuma os riscos do negócio e como tal deve zelar para que não haja prejuízos, assim não há que se falar de violação da intimidade do empregado e tais proibições não apenas podem como devem constar no contrato de trabalho e em avisos pela empresa.

O empregador pode exercer sobre seus colaboradores, uma vez que estes são seus subordinados, o poder de direção, onde se inclui o poder de organização da empresa, poder de controle e o poder disciplinar, ressaltando que todas as medidas adotadas pelo empregador não podem fugir do bom senso e causar danos excessivos ao empregado (MARTINS, 2010, p. 42-44).

Cabe ao Poder Público, tentar solucionar as controvérsias de forma a legislar e auxiliar na solução de conflitos.

Nos dizeres de Albuquerque (1997, p. 11), “cabe, então, ao Estado resolver as contendas, evitando que cada um use da força ou da esperteza para solução das questões entre indivíduos, gerando conflitos desestabilizadores da paz social”.

O Poder Público, em todas as suas esferas deve se preocupar e tentar evitar injustiças, impondo a lei ou agindo de forma a melhor interpretá-la e aplicá-la.

O empregado teve ser alertado acerca das regras da empresa, a fim de que, caso as viole, saiba o motivo pelo qual está sendo desligado da empresa.

Nos dizeres de Reis. Costa (2014, p. 80-81),

a despedida arbitrária é conceituada pela Consolidação das Leis do Trabalho, no art. 165, como sendo aquela em que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Entende-se por motivo disciplinar a violação de uma norma da empresa por parte do empregado. Motivo técnico

refere-se ao encerramento das atividades da empresa, seja ele total ou apenas de um setor, também a substituição da mão de obra por máquinas, ou até o mau aproveitamento do empregado. Por motivo financeiro entende-se como a falta de recursos para a manutenção da estrutura empresarial.

Seja o trabalho prestado por tempo determinado ou indeterminado, em tempo integral ou mesmo parcial, o empregado e o empregador possuem o dever de se respeitarem, bem como não violarem as regras da empresa, do contrato e as de cunho social e de boa convivência, sendo que havendo violações, que venham a trazer prejuízos diretos ou indiretos para empregador ou empregado, sejam ocasionados de forma presencial ou por meio de mídias sociais, telefone entre outros, podem ocasionar a quebra do contrato, bem como dever de reparação.

Conforme explana Hark (2007, p. 165),

no direito, várias vezes, tem-se a impressão de que tudo é muito simples, ou seja, o cliente contratará um advogado, exporá sua situação, e este abrirá um código qualquer e lá encontrará um texto legal que se encaixará perfeitamente no problema do cliente, resolvendo-o.

A legislação trabalhista prevê figuras as quais encontradas no curso do contrato de trabalho permitem às partes o encerramento do contrato de trabalho por culpa da outra parte, sendo as mesmas denominadas de rescisão indireta quando o ato faltoso parte do empregador e rescisão por justa causa diante de falta grave quando parte do empregado.

A conduta que interessa nesse momento é a capitulada no artigo 482, *e*, da CLT, denominada ato de desídia, uma das espécies de faltas graves que pode ser cometida pelo empregado.

Já Nascimento (2011, p. 1025), caracteriza tal ato da seguinte forma:

Desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao emprego. A negligência, a imprudência e a imperícia caracterizam a falta, havendo restrições doutrinárias quanto à inclusão desta última. Há divergência quanto à caracterização das faltas reiteradas e sem justificção ao serviço como desídia, preferindo alguns tipificá-las como ato de indisciplina. Sustentam que a desídia é justa causa que se perfaz “no desempenho das funções”, o que não ocorre quando o empregado não comparece para trabalhar. Porém, as faltas ao serviço não podem configurar indisciplina, porque esta é o descumprimento de ordens gerais de serviço, e as faltas constituem inadimplemento da obrigação de trabalhar.

Como bem pontuado pelo autor, a desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao seu emprego, o que vale dizer, o cuidado, o zelo no desempenho de suas funções.

Para Martins (2009, p. 363), o ato de desídia é caracterizado 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 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.

Portanto, pelo que se extrai da doutrina trabalhista, o ato de desídia como apto à rescisão contratual por culpa do empregado enseja uma conduta de forma desleixada no desempenho de suas funções, reiteradamente e devidamente rechaçada pelo empregador, sob pena de perdão tácito, conforme têm entendido os Tribunais Trabalhistas sobre o tema: “JUSTA CAUSA. DESÍDIA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. A dispensa por justa causa pressupõe a imediatidade da punição da falta praticada, sob pena de configurar perdão tácito” (Recurso Ordinário n. 0001660-39.2010.5.15.0130. Relator: Rosana Alves Siscari).

Portanto, o ato de desídia, apesar da necessidade de reiteração em sua prática, bem como de certa proporcionalidade e razoabilidade por parte do empregador, pode estar presente no contrato de trabalho do empregado que utiliza durante uma jornada de trabalho, sem qualquer critério, redes sociais, mormente se observado o tempo gasto para tal fim, o que é possível com a simples análise do conteúdo postado pelos “amigos” da rede em contrapartida às manifestações do trabalhador.

Se tomado com exemplo que uma postagem despense cerca de três minutos e um empregado tem cerca de 10 postagens por dia, além da navegação regular na rede, acrescida da observação de outras postagens, tem-se que o tempo gasto com as redes sociais pode chegar a 20% da jornada de trabalho, sem contar a natural desatenção provocada no restante do tempo, já que o *Facebook* envia um alerta das novas postagens dos amigos no exato momento em que elas são feitas, o que deixa o internauta sempre alerta acerca dos novos conteúdos.

Entretanto, é preciso excluir o internauta que se enquadre na categoria de dependente do uso da *Internet* da categoria dos que podem praticar ato de desídia, assim como não praticam ato de desídia aqueles que possuem determinada doença que prejudique as funções, devendo o empregador providenciar o tratamento.

Em se tratando de uma patologia, deve-se antes de dispensar o empregado verificar a necessidade de tratamento, encaminhando-o aos cuidados necessários para a cura da doença, quando diagnosticada.

Pode-se utilizar o mesmo raciocínio atualmente adotado pela jurisprudência trabalhista quanto ao empregado que comprovadamente é dependente químico de álcool e trabalha embriagado, figura, a qual, a princípio, por expressa previsão legal, justifica a dispensa por justa causa, mas é afastada pelos Tribunais quando verificada a patologia⁷.

Assim, pressupõe-se que o empregado que simplesmente não desempenha suas funções regularmente em decorrência de tomar seu tempo “navegando” por redes sociais e não aquele que é acometido por uma doença. Afinal, o ato de desídia é aquele praticado propositalmente pelo empregado, vislumbrando-se desleixo, desatenção, não um verdadeiro problema físico ou psicológico. Estabelecidas estas premissas, é possível estudar as redes sociais em espécies e explicar como se dá o enquadramento do uso destas durante a jornada de trabalho enquanto ato de desídia.

Entre as obrigações do contrato de trabalho, correspondente aos empregados está o desempenho regular de suas funções, sendo que a não observância de tal preceito pode caracterizar a desídia, ato capitulado no artigo 482, *e*, da CLT.

Para a caracterização do ato de desídia é necessário que o empregado tenha conduta reprovável de forma reiterada, já que um único ato não caracteriza a falta grave a ponto de uma rescisão contratual, conforme entendimento já externado pela jurisprudência trabalhista.

O empregado que tem como instrumento de trabalho um computador interligado à *Internet* e dedica parte de sua jornada de trabalho às redes sociais, destacando-se o *Facebook*, buscando vídeos, fotos e textos para postagem e verificando constantemente o conteúdo da rede, com certeza, salvo se sua atividade estiver ligada a tal conduta, não desempenha suas funções a contento.

Entretanto, muitos dos temas jurídicos, em especial o abordado no presente trabalho não são tão simples e a resolução do caso concreto requer muita análise, estudo, interpretação e fundamentação na construção e na contribuição para o saber jurídico.

No próximo capítulo se verá acerca da relação existente entre empregado e empregador e os limites possíveis e legais que podem ser impostos durante essa relação

⁷EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. CAUSA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL. O alcoolismo é considerado doença, constando do CID T-51. O Código Civil, art.4º, II, reputa os ébrios habituais como relativamente incapazes. Sofrendo de moléstia, ainda que rejeitada socialmente, caberia o encaminhamento ao órgão previdenciário para tratamento e ser inserido nos programas de reabilitação (art.62 da Lei 8.213/91), e não descarte do empregado com justa causa. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário n. 0031900-57.2006.5.15.0063.

jurídica a fim de proteger o ambiente laboral e a dignidade humana de todos os empregados, bem como a imagem da empresa.

CAPÍTULO 3 EVOLUÇÕES E ATUALIDADES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NO BRASIL

3.1 Evoluções tecnológicas e as relações de trabalho

Todas as pessoas possuem o direito de trabalhar, uma vez que o trabalho é uma das principais formas de se propiciar dignidade ao ser humano por meio de seus próprios esforços, sejam físicos ou intelectuais.

É preciso efetivar de fato, ou seja, aplicar a lei de forma a proteger o trabalhador e também o empregador, de forma a garantir uma relação saudável entre esses sujeitos.

Entretanto, com as constantes evoluções científicas e os vícios decorrentes da impossibilidade de se “desconectar” do mundo virtual acabam tornando a missão de tornar o ambiente de trabalho atraente e produtivo perto das 12 tarefas de Hércules, personagem mitológico capaz de realizar atividades impossíveis para os humanos.

Segundo Furlaneto Neto. Bellinetti (2008, p. 11), “A internet pode ser considerada o maior sistema de comunicação interativo com que a humanidade já se deparou”.

Por certo, será muito mais atrativo realizar tarefas na internet, como acessar as redes sociais, podendo interagir com conhecidos e amigos do que executar as tarefas do trabalho.

A tecnologia favorece ou não a sociedade, para citar um exemplo, temos que a prensa de Gutemberg acelerou e facilitou a Reforma Protestante, séculos atrás, desta forma, novas inovações e revoluções acontecem. (LÉVY, 1999, p. 26-27)

Ressalta Gomes. Gottschalk (2006, p. 131) que o direito do trabalho é composto de medidas protetivas do trabalhador que são indiscutíveis privilégios jurídicos que visam atenuar as desigualdades sociais.

Nos dizeres de Nascimento (2011 a, p. 32-33),

diferem história do trabalho e história do direito do trabalho. Os objetos são diversos. Na história do trabalho é a infraestrutura social e o modo como o trabalho, nos diferentes sistemas de produção de bens e prestação de serviços, desenvolveu-se. Na história do direito do trabalho objeto é a superestrutura normativa e o fim, o conhecimento e a aplicação das normas em cada período, as causas que as determinaram e os valores sob os quais as normatizações se deram.

Entretanto, o direito, para reger a sociedade, vive se modificando, se aprimorando, assim, Nascimento (2011 a, p. 31), disserta que:

O direito não é um fenômeno estático. É dinâmico. Desenvolve-se no movimento de um processo que obedece a uma forma especial de dialética na qual se implicam, sem que se fundam, os polos de que se compõe. Esses polos mantêm-se irreduzíveis. Conservam-se em suas normais dimensões, mas correlacionam-se. De um lado os fatos que ocorrem na vida social, portanto a dimensão fática do direito. De outro, os valores que presidem a evolução das ideias, portanto a dimensão axiológica do direito. Fatos e valores exigem-se mutuamente, envolvendo-se num procedimento de intensa atividade que dá origem à formação das estruturas normativas, portanto a terceira dimensão do direito.

As relações de trabalho devem ser regidas por um contrato onde as partes assumem compromissos entre si e caso não cumpram poderão sofrer penalidades.

Hoje é praticamente impossível pensar em uma grande empresa que não se valha de computadores ou mesmo de outras máquinas para desenvolver suas atividades. As discussões referentes ao uso da internet no ambiente laboral têm crescido ao redor do planeta, principalmente entre os mais desenvolvidos e industrializados.

Nos dizeres de Nascimento (2011 a, p. 77),

o trabalho cada vez mais está escasso, começa a faltar, é substituído pelas inovações da tecnologia, por um menor número de empregados. As compras feitas pela Internet dispensam a intermediação dos vendedores, a pintura dos carros na indústria é automática, os caixas eletrônicos, dos bancos, substituem os bancários, o teletrabalho evita o transporte para o local de serviços, as dispensas de empregados pelos empregadores são em massa.

Por certo que as máquinas presentes no ambiente de trabalho de muitas empresas, assim como a internet trazem muitos benefícios, principalmente relacionados à agilidade e pronto atendimento de clientes, entretanto, muitos empregados enxergam o fácil acesso às tecnologias como uma forma “barata” e de difícil identificação de autoria para cometer excessos quanto a diversos direitos individuais, principalmente no que diz respeito à liberdade de expressão, intimidade e outros.

Leciona Moral (2009, p. 12), que a evolução tecnológica trouxe a potencialização de crimes, que precisa ser repensada, posto que violações de direitos não possam ser aceitas.

De acordo com Rocha (2004 p. 195-196),

conforme dados fornecidos pelo *institute Giga Information Group*, o Brasil está classificado como o país com o segundo maior crescimento em matéria de internet. Segundo o instituto “há cerca de 17,3 milhões de usuários, conectados a 860 mil servidores”. A referida pesquisa mostra, ainda, que a taxa de pessoas por equipamento no Brasil é de 20 usuários contra 2,4 usuários por servidor nos Estados Unidos da América.

Muitos trabalhadores utilizam a internet e os computadores da empresa para acessarem conteúdos pornográficos, sites de relacionamento, piadas, entre tantos outros que acabam por trazer problemas de relacionamento no ambiente laboral, assim como muitos atrasos na realização de tarefas.

Aponta Martins (2011, p. 99) que:

Relação de trabalho é gênero, englobando a prestação de serviços do funcionário público, do empregado, do avulso, do autônomo, do eventual, do empresário, relação de emprego é uma espécie. Contrato de trabalho é gênero, sendo espécie o contrato de emprego.

Embora geralmente os contratos laborais sejam bastantes completos muitos ainda não possuem cláusulas que prevejam a possibilidade ou mesmo impossibilidade de o funcionário acessar a internet, mais especificamente as redes sociais durante o período em que está à disposição da empresa.

De acordo com manual elaborado pela Embrapa (2012, p. 09) sobre as condutas na internet, temos três classificações quanto ao acesso às redes, sendo que existem os que não utilizam as mídias sociais seja por falta de tempo, interesse ou por não saber utilizar, existem também aquelas pessoas que possuem acesso às redes sociais e à internet, mas não acessam todos os dias, porém existem ainda as pessoas que acessam as mídias sociais diversas vezes por dia e dificilmente não o fazem no ambiente de trabalho, uma vez que possuem a necessidade de estar na rede todo o tempo.

Nesse último caso, a empresa pode limitar o acesso do funcionário às redes sociais durante o período laboral ou mesmo controlar o que ele posta na rede e caso haja entendimento que uma postagem qualquer é prejudicial à empresa obriga-lo a apagar ou mesmo demiti-lo por isso? E se o funcionário faz uso das redes sociais e posta seus comentários de seus próprios aparelhos, seja de celular ou tablet, a empresa ainda assim teria o direito de controlar o seu acesso, o que posta e a forma como se posiciona no ambiente virtual mesmo fora do ambiente laboral? Seria lícito colocar cláusulas em contratos de trabalho impedindo os colaboradores de acessarem tais sites? Haveria violação de direitos fundamentais do trabalhador como o direito de liberdade de expressão?

Com relação aos questionamentos acima, com base no que foi demonstrado no presente trabalho, podemos afirmar que o empregador pode limitar o acesso do empregado à internet e sites, como os de relacionamentos. O empregado pode ser punido, mesmo que seja fora do horário de trabalho se opinar, de forma pública, acerca de questões referentes

à empresa, principalmente se forem inverídicas e trouxerem danos à empresa, e tais limitações não violam direitos fundamentais do empregado, tendo em vista que o empregador tem todo o direito de administrar o seu patrimônio da forma como entender conveniente e zelar pela sua prevalência.

Nos dizeres de Nascimento (2011 a, p. 762),

a informática, o computador e a Internet trazem vantagens, mas, também, alguns problemas novos. A essência da Internet está em propagar informações abertas acessíveis por qualquer um e em qualquer lugar, um meio de comunicação de velocidade e amplitude incomparáveis com as até então existentes, crescendo de modo mais rápido que as redes de televisão e de telefonia e permitindo a conexão de maior número de pessoas ao mesmo tempo, mudando o comportamento das pessoas, das empresas, dos sindicatos, dos governos, de grupos e subgrupos sociais e apresentando perspectivas de futuro até agora com estimativas de previsões infundáveis.

As dúvidas são muitas, pois a falta de legislação sobre o tema faz nascer diversos entendimentos jurisprudenciais, doutrinários e mesmo particulares, podendo cada empresa tomar algumas medidas que entender necessárias e caso o funcionário entenda exagero, cabe a este último procurar auxílio, seja diante de um mediador de conflitos ou mesmo a justiça.

Muitas empresas já estão implantando sistemas de bloqueio de sites alheios a atividade laboral, bem como monitoramentos nas páginas acessadas pelos funcionários e caso haja violação, são punidos, de acordo com o regimento interno de cada empresa.

Para Rocha (2004, p. 142), a evolução tecnológica tem mudado as relações sociais, bem como as relações de trabalho, assim, cabe às leis e as outras fontes do direito se adaptarem a Era da Tecnologia, tendo em vista que as novas possibilidades em muito tem contribuído para o aprimoramento científico e cada dia novas descobertas.

Um problema constante na internet diz respeito à violação do direito de liberdade, de expressão, direitos autorais, entre outros direitos, assim, leciona Garcia (2013, p. 104),

é possível afirmar que todos os conflitos na rede mundial de computadores, ao menos sob algum aspecto, derivam do exercício abusivo de alguma das facetas do direito à liberdade, notadamente da liberdade de expressão ou da liberdade de informação. Por isso é tão delicado compreender os limites éticos que cercam o exercício deste direito, fazendo cair por terra a teoria de que o ciberespaço seria uma terra sem lei na qual tudo é permitido.

Embora seja livre a manifestação do pensamento, a Constituição Federal estatui ser proibido o anonimato, sob pena de se violar direitos fundamentais.

Nos dizeres de Garcia (2013, p. 125), as violações ocorridas na internet trazem muitos danos, “por sua vez, a má-fé nas relações de consumo ocasiona uma indevida perda patrimonial ou ao menos um inadequado desconforto ao consumidor – daí a proteção das relações de consumo se relacionar à tutela da propriedade de bens materiais”.

Promover vantagens, lucros indevidos entre outros são algumas das situações comuns na internet, posto a falsa sensação de impossibilidade de se identificar o autor do ato.

Para evitar problemas no ambiente de trabalho Rocha (2004, p. 174), informa que o ambiente laboral, bem como as leis que o cercam devem ser mais flexíveis tendo em vista o iminente e inevitável progresso, assim as relações devem se adaptar ao mundo que o cerca, que com o fácil acesso às tecnologias, proibir tem sido quase uma das 12 tarefas de Hércules.

O empregado é, como regra, dependente do empregador, tendo em vista que sua subsistência depende da retribuição financeira paga pelo seu esforço físico ou intelectual.

Assim, o empregador deve fazer uso em benefício da empresa das agilidades e facilidades que o empregado possui para com as mídias sociais e as novas tecnologias, como por exemplo, criando e alimentando o site e a *front Page* da empresa com curiosidades, relatos de profissionais bem-sucedidos e ações sociais, de forma a contribuir para que a empresa seja vista pela sociedade como uma corporação empenhada em questões sociais.

Se a empresa dispõe de ambiente digital, e utiliza computadores conectados ou não na rede, é possível que forneça login e senha aos seus subordinados e com isso saiba exatamente a hora que cada indivíduo se conectou, as tarefas que realizou, entre outros.

Por certo é uma forma de controle, mas dentro dos limites que podem ser executados pelo empregador em sua função de dono da empresa.

3.2 Sites de relacionamento e o ambiente corporativo

Publicou na Folha de São Paulo (2013, p. 01), que é praticamente impossível proibir que o funcionário acesse a internet durante o expediente laboral, assim, o empregador deve driblar essa situação, de forma a limitar o tempo com que o empregado passa nesses sites, proibir poderia trazer sérios danos à empresa, pois tanto pessoas físicas como jurídicas estão na rede atualmente, “um estudo divulgado na Inglaterra afirma que os patrões devem encorajar seus funcionários a acessarem as redes sociais no trabalho, como o Orkut e Facebook, pois cultivar relacionamentos com colegas e clientes ajuda as empresas”.

Nos dizeres de Garcia (2013, p. 109), “liberdade é mais do que apenas se expressar, liberdade é ser. Para alguém se dizer uma pessoa, deve ter liberdade para pensar como quiser, algo essencial até mesmo para a manutenção da sanidade mental”.

Conforme Nascimento (2011, p. 398), “o *direito à intimidade ou à privacidade* corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada, uma vez que todo ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição”.

Ressalte-se que, submeter o empregado a exaustivos de fiscalização certamente irão ferir o direito à intimidade, assim, é completamente permitido que se monitore o funcionário durante a execução do trabalho, entretanto, câmeras de segurança em locais onde ocorrem trocas de roupa ou mesmo banheiros certamente serão excessivas.

Assim, nos dizeres de Nascimento (2011, p. 398),

fiscalizar é um direito do empregador para ver se os salários que paga estão sendo correspondidos. Mas a fiscalização não é um poder ilimitado. Nem poderia ser. Há limites que não podem ser ultrapassados e que se forem configura transgressão do direito à privacidade.

Já decidiu o TST que o e-mail corporativo é prova lícita em ação judicial e, em caso de abuso, pode ocasionar a justa causa⁸.

⁸ Processo: RR 613002320005100013 61300-23.2000.5.10.001, Relator(a): João Oreste Dalazen, Julgamento: 18/05/2005, Órgão Julgador: 1ª Turma, Publicação: DJ 10/06/2005. Ementa: PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. 1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (email- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade. 2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado email-corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o email- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo. 3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o email- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo

Assim, é preciso deixar muito bem claro que o ambiente de trabalho, bem como as suas ferramentas são de uso em prol do trabalho.

É questionável, por exemplo, a divulgação do denominado *flaming*, ou seja, divulgação de conteúdo ofensivo ou que tenham o intuito de causar reações preconceituosas, exageradas, enfim, causam danos.

Os excessos na internet podem ocorrer contra os direitos morais e materiais sejam através de violação ao direito de propriedade entre outros.

De acordo com Gênova (2006, p. 64), empregados que utilizam de forma incorreta o e-mail da empresa, conforme dito acima, podem ser dispensados com justa causa, com base no artigo 482 da CLT.

Complementando o que fora dito acima, Martins (2009, p. 368), disserta que:

Se o *e-mail* for mandado no horário de serviço, nada tendo a ver com o serviço, poderá ficar configurada a justa causa, se o empregador tiver determinado ao empregado que não pode usar o computador para fins alheios ao serviço, como se ficar constatado que o computador recebeu um vírus exatamente pela brincadeira feita pelo empregado.

Cabe salientar que o e-mail é apenas mais uma das ferramentas do empregador para desenvolver e administrar sua empresa, assim, o próprio computador, pastas, arquivos, entre outros podem ser objetos de fiscalização.

Gênova (2006, p. 65), declara que em outros países, como a França, temos diversos entendimentos sobre o tema, sendo que no citado país é totalmente proibido que o empregador tenha acesso a e-mails do empregado, sendo este fundamento inaceitável para despedidas por justa causa.

Na França, é considerado que o e-mail corporativo do funcionário faz parte do direito de liberdade, intimidade, enfim, dos seus direitos fundamentais, sendo, portanto, invioláveis.

prejuízo ao empregador. 4. Se se cuida de email- corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de email- de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). 5. Pode o empregado monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em email- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.

Destaca-se o funcionário deve ser avisado sobre o monitoramento existente ou das regras relacionadas à privacidade ou não de suas ferramentas de trabalho, sob pena de ocorrer abuso de poder, além de violar direitos fundamentais e responder por crime de violação de correspondência (artigo 151 do Código Penal).

De acordo com Gênova (2006, p. 66), o monitoramento e a quebra de sigilo do e-mail podem ocorrer sem aviso prévio em caso de interesse público, como na suspeita de pornografia.

Nos dizeres de Nascimento (2011 a, p. 763),

o empregador tem um poder de direção sobre o trabalho exercido pelos empregados, o que lhe confere o direito de monitorar a atividade do empregado no computador. A privacidade do empregado é respeitada no serviço e fora dele, mas não configura invasão da privacidade o controle sobre os equipamentos pertencentes ao empregador, e que devem ser utilizados apenas para o serviço, e não para fins particulares e privativos do empregado. O correio eletrônico é ferramenta de trabalho e não propriedade pessoal para uso exclusivo do empregado em finalidades próprias de seu interesse não relacionadas com o emprego.

E-mails particulares, desde que permitido o acesso no ambiente de trabalho não podem ser objetos de fiscalização pelo empregador.

Para Garcia (2013, p. 277), embora o e-mail corporativo goze da proteção da privacidade, pode ser maleável, tendo em vista o cunho profissional que o envolve, assim, desde que envolvendo questões do cotidiano laboral, a privacidade do colaborador pode sofrer interferências.

Os excessos realizados pelo empregado, através de e-mail corporativo ou mesmo sites e redes sociais podem ser punidos, tendo em vista o direito que o empregador possui de administrar e dirigir seu próprio negócio, da forma que entender melhor, assim, se haver ilícito, pode e deve ser punido: “Em função disso, o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, podendo ser punido em caso de cometimento de falta, estando sujeito, portanto, a pena de advertência, suspensão disciplinar ou mesmo dispensa por justa causa” (SARAIVA, 2009, p. 141).

Ressaltam, de forma a complementar o que fora dito acima, Jorge Neto. Cavalcante (2009, p. 272),

o mau procedimento representa o comportamento incompatível do empregado com as regras de vida em sociedade. Todo e qualquer ato faltoso do que empregado, o qual não possa ser tipificado nas demais hipóteses do art. 482 da CLT, será classificado no mau procedimento. Não deve ser

confundido com a incontinência de conduta, já que esta é utilizada para a violação da moral sexual.

Vale ressaltar que, em caso de dispensa por justa causa, a Súmula do TST 171, aduz que:

Férias proporcionais. Contrato de trabalho. Extinção. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Assim, embora demitido por justa causa devido a excessos cometidos no ambiente laboral ou em virtude dele, o empregado faz jus a verbas trabalhistas.

3.2.1 Limitação da liberdade de expressão no ambiente corporativo

O empregador tem o direito de limitar o uso de bens da empresa pelo empregado, inclusive dos computadores e internet? Sim. Desde que os aparelhos sejam da empresa, mas nada impede que manifestações públicas do empregado sejam punidas, inclusive as realizadas fora do horário de trabalho, desde que venham a trazer danos à empresa.

Um exemplo diz respeito às publicações que possam atentar contra a honra, seja de empregados da empresa ou da própria corporação, ressaltando que, de acordo com Moral (2009, p. 15) a violação quanto à honra pode acontecer de forma subjetiva, quando afeta a imagem que a própria pessoa tem de si ou à honra objetiva, que seria a imagem que as outras pessoas têm de determinado indivíduo.

É preciso esclarecer, inicialmente, acerca dos limites do direito de liberdade, previsto constitucionalmente, principalmente no que diz respeito ao direito de liberdade de expressão, tendo em vista que, embora todos tenham o direito de se expressar, ninguém tem o direito de causar dano a outrem, ocorrendo o risco de ter de reparar.

Deve-se ressaltar ainda, conforme Dallari, que:

O Estado de direito foi concebido para que se pusessem limites jurídicos ao “poder arbitrário dos homens” que caracterizava o absolutismo. Afirmada a liberdade natural da pessoa humana, com direitos naturais a ela inerentes, era necessário deixar claro que a formação da sociedade política, dotada de governo, não implicava renúncia àqueles direitos, mas, ao contrário disso, representava um avanço no sentido de protegê-los com maior efetividade.

Se não houver limites para as liberdades, voltaremos a viver de forma selvagem, posto que o ser humano e a própria sociedade precisa ser direcionada.

Apontam Ramiro. Pozzoli (2012, p. 52) que o Estado, uma vez que é fonte e regido pelo direito, pode impor limites, a fim de propiciar a manutenção social.

Um delito muito comum nas redes sociais, por exemplo, diz respeito ao artigo 138 do Código Penal, que traz o crime de calúnia, ou seja, imputar a alguém, injustamente, fato tido como crime (MORAL, 2009, p. 16). Embora em ambiente virtual, certamente que o indivíduo poderá ser punido.

Nos dizeres de Castro (2005, p. 138), a liberdade de expressão deve ser harmonizada com padrões médios sociais, assim,

não estamos a propalar, isto sim, que a liberdade de expressão não pode contemplar a má-fé ou as inverdades; de igual modo, não pode agasalhar a perda da civilidade ou o uso de forma chula nos meios de comunicação, por exemplo.

A liberdade de expressão é posta em xeque cada vez que os direitos de cada um de nós e de toda a coletividade são violados ou, no mínimo, desrespeitados.

Assim, quem se exceder na liberdade de expressão e causar danos a outrem tem o dever de reparar.

A difamação é outro crime que é muito comum em âmbito virtual, e ocorre quando outra pessoa reputa a alguém fato ofensivo à sua imagem, e nesse caso o fato não precisa ser falso (MORAL, 2009, p. 16).

Certamente que tal fato está inserido no poder de administração exercido pelo empregador, entretanto, quando os aparelhos são do empregado, como limitar o acesso, embora o empregador que custeie provedor de internet, manutenção e outros gastos? Atualmente já existem mecanismos que o empregador pode se valer para bloquear sites, como os de relacionamento e, uma vez que utilize materiais da empresa, o empregado deve estar ciente que podem estar sendo vigiados e, caso sejam verificados excessos por parte do empregado, este pode ser demitido, inclusive com justa causa.

A injúria prevista no artigo 140 do Código Penal, também pode ser um motivo de justa causa, em se tratando de rede social, associada ao ambiente de trabalho, além do indivíduo responder diante da justiça criminal, posto que se trate de ofenda à dignidade do indivíduo (ou da empresa), conforme Moral (2009, p. 17).

Para Martins (2009, p. 363):

O uso indevido do computador poderá configurar mau procedimento para a dispensa por justa causa do empregado (art. 482, *b*, da CLT), caso não seja tipificado por outro motivo, como de indisciplina ou insubordinação, como na hipótese de o empregado enviar *e-mails* pornográficos a outras pessoas durante o horário de trabalho,

No julgado do TRT 9, temos que é possível que o empregador monitore o e-mail corporativo de seu empregado, podendo ser prova em ação judicial⁹.

Entretanto, temos que o e-mail corporativo, bem como as demais ferramentas utilizadas pelo empregado para realizar as suas tarefas no ambiente de trabalho podem ser fiscalizadas e controladas.

Martins (2009, p. 368), leciona que:

É recomendável que a empresa proíba o uso do computador no horário de serviço para fins alheios ao trabalho. O empregado deve ser comunicado por escrito de tal fato para evitar posteriormente a afirmação de que não tinha conhecimento da proibição do empregador. O empregador poderia dispor tal proibição no regulamento da empresa ou em norma interna, dando publicidade de seu conteúdo a todas as pessoas, justamente para que possa ser cumprido.

Nos dizeres de Nascimento (2011, p. 399), é completamente possível haver controle pela empresa do uso de computadores bem como de e-mails trocados pelos empregados, sendo que nos Estados Unidos já é permitido, inclusive, que a justiça solicite a quebra de sigilo das correspondências eletrônicas trocadas no ambiente laboral para que seja constatado o abuso ou não, entretanto, o monitoramento deve ser avisado aos funcionários.

Para Nascimento (2011 a, p. 762-763),

nos Estados Unidos um terço dos americanos que usam Internet no trabalho tem as atividades on-line monitoradas pelos empregadores (Fonte: Privacy Foundation). Do total de 40 milhões de trabalhadores norte-americanos, 14 milhões ou 35% são monitorados no uso da Internet no escritório. Mundialmente, de 100 milhões de empregados, 27 milhões são rastreados. O

⁹ Processo: 1642420111904 PR 16424-2011-1-9-0-4, Relator(a): ARNOR LIMA NETO, Órgão Julgador: 6A. TURMA, Publicação: 27/04/2012, Ementa: TRT-PR-27-04-2012 RECURSO ORDINÁRIO - REVERSÃO DA MODALIDADE DE DISPENSA - IMPROCEDÊNCIA - JUSTA CAUSA COMPROVADA PELO EMPREGADOR - FALTA PREVISTA NO ART. 482, C, DA CLT - PROVA ILÍCITA - NÃO CONFIGURAÇÃO - MONITORAMENTO DO AMBIENTE DE TRABALHO - POSSIBILIDADE NO CASO SUB EXAMINE - RECURSO DESPROVIDO. "Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida (...). Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal" (RR 613/2000-013-10-00, Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJU 10.06.05).

monitoramento está crescendo, e o custo das empresas para fazê-lo é cada vez menor.

Certamente que o direito brasileiro tende a adotar os mesmos posicionamentos, tendo em vista que é preciso haver diferenciação entre ambiente de trabalho e ambiente não-laboral e tal fato deve estar bem discriminado pelo empregado e empregador, a fim de que não ocorram excessos.

De acordo com Nascimento (2011, p. 399),

a liberdade de pensamento é um direito básico do trabalhador. É um direito de personalidade, compreendendo a liberdade de pensamento, de convicção filosófica, de convicção política, corolários do princípio maior da defesa da dignidade do ser humano.

Assim, o empregador não deve nem pode punir o empregado em virtude de manifestações de pensamento que não contenham caráter ofensivo, seja à empresa ou a outra pessoa qualquer.

O excesso ocorrido em mídia social relacionado ao ambiente laboral pode ser oriundo de preconceito ou discriminação, sendo que, de acordo com Nascimento (2011, p. 405),

a discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando uma escolha de preconceito em razão de sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes.

Se a discriminação envolver pessoas da empresa ou mesmo o próprio nome do empregador, por certo que medidas podem ser adotadas pelo empregador, incluindo como, por exemplo, medida trabalhista como a advertência, nesse caso cabe expor, que o autor do preconceito ou da discriminação poderá responder penalmente pelo excesso realizado.

Já tem sido decidido nos tribunais o dever de indenização em virtude de publicações ofensivas ou mesmo que venham a gerar dano nas redes sociais¹⁰.

¹⁰TJ-RS - Recurso Cível 71004470506 RS (TJ-RS). **Data de publicação: 31/01/2014. Ementa:** RECURSO INOMINADO. INDENIZATÓRIA. OFENSAS. FACEBOOK.REVELIA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Comporta majoração o valor de R\$500,00 a título de reparação por danos morais fixado na sentença. Indenização majorada para R\$2.000,00, valor que melhor atende aos pressupostos de razoabilidade e proporcionalidade. RECURSO PROVIDO. UNÂNIME. (Recurso Cível Nº 71004470506, Primeira Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Pedro Luiz Pozza, Julgado em 28/01/2014).

Outra questão que pode gerar o direito do empregador dispensar o empregado por justa causa diz respeito à publicação de segredos da empresa, sejam de forma pessoal ou através de e-mails ou telefonemas.

Assim, dispõe Martins (2009, p. 367):

Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele. Seria a hipótese de um funcionário da empresa conseguir a fórmula da Coca-Cola e divulgá-la para os concorrentes. Não se confunde com concorrência desleal, que importa em ato de comércio,

Sobre o presente assunto, complementa Jorge Neto. Cavalcanti (2009, p. 274),

a violação de segredo é caracterizado pela divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial. Representa tudo aquilo que, em sendo de conhecimento exclusivo da empresa, não possa ser levado a conhecimento de terceiro, sob pena de causar prejuízo direto ou indireto à empresa.

Assim, aquele que causa danos morais ou patrimoniais, seja ao empregador ou a outros empregados, que direta ou indiretamente envolva o nome da empresa, pode responder pelo ato, podendo inclusive ser demitido.

É importante ressaltar que, acessar conteúdos pessoais, ou armazená-los nos computadores da empresa pode gerar demissão por justa causa, desde que haja o prévio aviso sobre a regra pelo empregador, assim entendeu o TRT2¹¹.

¹¹ TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO : RECORD 2126200707602001 SP 02126-2007-076-02-00-1. "Recurso do reclamante. Justa causa. Art. 482, h, da CLT. Exercendo as funções de analista de suporte de informática, cumpria ao empregado, precipuamente, zelar pela segurança da rede, sendo incontroverso que a reclamada, ao admiti-lo, entregou-lhe cartilha contendo todas as informações necessárias à conduta a ser adotada pelo empregado acerca do uso dos computadores da empresa. Com base nas informações obtidas por meio de do computador da empresa que o d. Juízo de origem reconheceu a justa causa aplicada, e não em relação aos dados obtidos por meio de do "notebook" particular do autor. Relativamente à máquina de propriedade da ré, tem ela o poder de fiscalização e controle de dados, já que ostenta natureza similar à ferramenta de trabalho. Todavia, ciente do código de conduta a ser respeitado pelos empregados, o reclamante armazenou arquivos pessoais na máquina da ré, contendo conteúdo pornográfico, burlou o "firewall", que é um programa que filtra "sites" perigosos ou proibidos pela empresa, acessando "sites" proibidos, inclusive com prática de sexo virtual no horário de trabalho. Além de comprovar por meio de de prova documental suas razões para a dispensa por justa causa, a reclamada contratou profissional para auditoria em segurança e informação, que confirmou, sobretudo, que o autor deixou de utilizar o recurso denominado "D.4", que protege a rede e máquinas da ré, incumbência essa inerente a suas tarefas, entretanto não obedecidas pelo empregado. Assim, além de burlar os sistemas da empresa, não cumpriu com um de seus deveres primordiais, para o qual fora contratado. Correto, pois, o reconhecimento da justa causa pela decisão de origem, que se baseou, repise-se, ao ato praticado pelo autor utilizando-se de equipamento de propriedade da reclamada. Dano Moral. Quantificação. Para aferição do quantum deve ser levado em conta a condição sócio-econômica das partes, a natureza da agressão e as demais circunstâncias que cercaram os fatos, que de um lado permitam ao ofendido uma compensação como conforto pelo dano moral que é de difícil mensuração e, ao ofensor, um valor que lhe sirva de lição para que tenha

O ambiente de trabalho, como qualquer outro ambiente social deve ter regras e estas regras precisam ser cumpridas, sendo completamente possível que o empregador mantenha vigilância e puna o empregado que desrespeitar tais normas internas, desde que a imposição da empresa não seja abusiva ou violem direitos individuais.

A internet, embora pertença a particulares, pode e deve ser limitada e conter regras, a fim de direcionar o uso e evitar violações de direitos (MATOS, 2013, p. 05), seja no ambiente de trabalho ou não.

As redes sociais devem ser utilizadas para lazer, conhecimento, estudo, entre outros, mas os limites, principalmente referentes à violação de direitos fundamentais e ofensas à imagem do local de trabalho devem ser penalizadas.

3.2.2 Benefícios do computador para o empregador

No atual desenvolvimento tecnológico social, é praticamente impossível de se imaginar uma empresa, principalmente de médio e grande porte que não possua computadores e conseqüentemente esteja conectada na rede mundial, ou seja, a internet, seja para tornar mais ágil o seu atendimento, pedido online, ou mesmo para emissão de nota fiscal, que em sua maioria já são através de meios eletrônicos; é indispensável.

Destaca Matos (2013. p. 06) que:

conscientização da reprovação da conduta ofensiva, bem como em face do caráter pedagógico da sanção ora aplicada. Mantenho. Horas extras. Considerando que o reclamante afirmou em depoimento que anotava corretamente os horários, bem como analisados os controles de jornada e as diferenças apontadas, verifica-se que elas não têm aptidão de comprovar a jornada alegada na inicial, estando correta a decisão de origem ao indeferir o pedido. Mantenho. Recurso da reclamada. Dano moral. Uso de objeto particular para fins de trabalho. O uso destinado ao "notebook" do reclamante, seja para fins pessoais, seja para fins de trabalho, é determinado pelo seu proprietário, isto é, pelo reclamante. O fato de o empregado também se utilizar de objeto de sua propriedade para fins de trabalho não lhe retira o direito a seu livre gozo, particular. Fosse a ferramenta prejudicial ao andamento da prestação de serviços, cabia à empresa proibir o seu uso, mas não o fez. Ainda que consinta com o uso de objetos particulares no ambiente de trabalho, tal não lhe confere o direito de manejá-los a sua livre vontade, desrespeitando a dignidade do trabalhador. De modo algum pode o empregador invadir a intimidade do empregado, vasculhando ilicitamente seus pertences, sem o seu conhecimento e consentimento. Manifesto, pois, o abuso no poder diretivo. Correta a sentença. Quantum indenizatório. Fixação. O quantum indenizatório deve cumprir a tripla função da sanção: caráter pedagógico da pena, a necessidade da justa reparação do dano e o potencial econômico do reclamado. Diante da gravidade dos fatos ocorridos durante o contrato de trabalho, andou bem o d. Juízo de origem em fixar a indenização em doze mil reais. Mantenho. Termo inicial de incidência da correção monetária. Súmula 362 do STJ. A questão atinente à correção monetária da indenização do dano moral foi recentemente pacificada pelo Superior Tribunal de Justiça, na Súmula n. 362. Acolho em parte. Justiça gratuita. Não vislumbro interesse da recorrente em afirmar que o reclamante não tem direito aos benefícios da justiça gratuita. A declaração de pobreza firmada nos autos cumpre plenamente os requisitos da Lei n. 1.060/1950."

O computador é constituído de um hardware (componentes físicos) denominado “disco rígido”, que é o local do computador em que os dados são armazenados e visualizados.

Tudo que se insere dentro de um computador são pacotes de dados, que ficam armazenados nos discos rígidos e que são visualizados por meio de softwares, que também se fazem inserir no disco rígido em forma de dados.

Com o desenvolvimento da informática, novas formas de armazenamento de dados foram criadas e aprimoradas (disquetes, zip-drive, CDs, pen drives, dentre outros). Além disso, abriu-se a possibilidade de dois computadores se comunicarem e trocarem dados um com o outro, com a utilização de meios próprios (como por exemplo, os obsoletos disquetes). Entretanto, o principal meio desenvolvido foi a criação da rede.

A rede de computador é um meio que permite que dois computadores se interliguem um com o outro, de modo que se pode trocar dados entre os dois computadores de modo direto, sem a necessidade do uso do disquete, por exemplo. E mais que isso: é possível que um computador tenha acesso aos dados do outro computador.

O empregador, via de regra, depende do computador e da internet e para evitar problemas com seus empregados, deve estipular regras internas bem definidas.

3.3 Dispensa do empregado em virtude de excessos cometidos em redes sociais

O empregador, conforme visto, possui o poder de administrar o seu negócio e como tal, caso haja necessidade, pode punir seus empregados, desde que estes tenham agido de forma irregular.

Nos dizeres de Saraiva (2009, p. 45),

a subordinação apontada é a subordinação jurídica, que advém da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador.

Em função do contrato de emprego celebrado, passa o obreiro a ser subordinado juridicamente ao patrão, devendo o trabalhador acatar as ordens e determinações emanadas, nascendo para o empregador, inclusive, a possibilidade de aplicar penalidades ao empregado (advertência, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa), em caso de cometimento de falta ou descumprimento das ordens emitidas.

As punições, bem como o monitoramento realizado pelo empregador não deve exceder o bom senso e violar o direito à intimidade do empregado.

De acordo com Garcia (2013, p. 278),

a utilização de um recurso disponibilizado pelo empregador para fins particulares que podem ser inclusive prejudiciais para a imagem da empresa pode gerar demissão por justa causa, embora o exame deva ser feito voltado

a uma proporcionalidade constitucional. Nem todo uso de e-mail corporativo para fim particular gera justa causa.

Assim, se a utilização do e-mail corporativo para fins particulares, para que seja considerado um ilícito e possa gerar justa causa, precisa trazer algum tipo de prejuízo para a empresa, ressaltando que o empregador tem o direito de monitorar o e-mail corporativo, e os casos de utilização para fins pessoais também poderão se tornar públicos.

A demissão com justa causa está prevista no artigo 482 da CLT e pode advir de comportamento irregular do empregado, condenação criminal, descumprimento de desempenho de funções, embriaguez habitual ou no local de trabalho, violação do segredo da empresa, abandono de emprego, ofensas físicas, ofensas físicas, etc.

Assevera Costa (1997, p. 123), que não havendo proporcionalidade na penalidade aplicada, poderá ser considerada ilegal, bem como, se a penalidade não for aplicada logo que se tem conhecimento do ocorrido, entender-se-á que houve o perdão por conta do empregador.

Já decidiu o Tribunal Regional do Trabalho 15 que o uso de e-mail corporativo para enviar e receber material pornográfico pode gerar justa causa, justificando a demissão¹².

Dessa forma, tendo atuado o empregado de forma nociva com os bens da empresa, por tanto, pode responder, inclusive sendo demitido por justa causa em virtude de sua conduta imoral ou mesmo ilegal.

Para tanto, o empregador deve deixar bem claro acerca da utilização dos bens da empresa para fins pessoais, se é possível ou proibido para que haja fundamento suficiente para que o empregador possa puni-lo posteriormente.

Nos dizeres de Nascimento (2011 a, p. 765),

configura-se prática discriminatória penalizar o empregado ou despedi-lo em razão das suas convicções manifestadas no serviço, contanto que de modo

¹² PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 01597-2008-062-15-00-0 RO. RECURSO ORDINÁRIO. RECORRENTE: HEDER FERNANDO EVANGELISTA. RECORRIDO: MARFRIG FRIGORÍFICOS E COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA. ORIGEM: VARA DO TRABALHO DE LINS. JUIZ SENTENCIANTE: CLOVIS VICTORIO JUNIOR. EMENTA. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CONFIGURAÇÃO. USO DE E-MAIL CORPORATIVO PARA RECEBIMENTO E ENVIO DE MATERIAL DE CONTEÚDO PORNOGRÁFICO. O “e-mail corporativo” vai além de um mero serviço postal ou depósito de mensagens, mas configura instrumento de comunicação virtual disponibilizado pelo empregador. Equipara-se, pois, a uma ferramenta de trabalho do empregado destinada essencialmente à troca de mensagens de caráter profissional. Ao utilizar-se desse instrumento para a troca de correspondência eletrônica com conteúdo nitidamente dissociado e impróprio à atividade laboral, in casu, para o recebimento e envio de material de conteúdo pornográfico, configura-se o mau procedimento pelo empregado, com potencial de torná-lo, até mesmo, lesivo para a imagem da empresa. Entendendo o empregador que diante dessa prática houve quebra da fidúcia, pode despedir o empregado por justa causa, no pleno exercício do direito potestativo. Recurso a que se nega provimento.

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

O empregador não pode impedir que o empregado demonstre suas crenças pessoais, entretanto, conforme visto, se o empregado se exceder, causar danos à empresa ou à terceiros, pode ser punido, inclusive com a justa causa.

O contrato de trabalho pode ser rescindido não apenas por faltas cometidas pelo empregado, como também pelo empregador, como no caso de exigir serviços superiores às forças do empregado, ilegais, rigor excessivo, violação no contrato, entre outros (MARTINS FILHO, 2006, p. 131-132).

Assédio moral ou sexual também podem caracterizar circunstâncias passíveis de rescisão, seja ocorrida de forma presencial ou virtual, através da internet, em redes sociais, e-mails, etc.

De acordo com Jorge Neto. Cavalcante (2009, p. 270-271),

assédio sexual é o comportamento humano que busca o prazer sexual, constringendo com gestos, palavras ou com emprego de violência. Ocorre não só em relações de confiança como também nas quais se está presente o poder hierárquico (relação de autoridade).

Nota-se que, conforme exposto, o assédio pode ocorrer também por meio de mídias sociais, e-mails, ou mesmo pessoalmente. Vale lembrar também que o assédio, seja moral ou sexual não necessita de que ocorra apenas entre aqueles que se encontram em esferas hierárquicas diferentes, tendo em vista que pode ocorrer entre colegas de trabalho e não necessariamente entre funcionário e chefe.

Ressalte-se que “o empregado, vítima de assédio moral, deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral” (JORGE NETO. CAVALCANTI, 2009, p. 279).

O assédio pode trazer sérios problemas à vítima que vão desde constrangimentos até depressões e problemas de convivência.

Silva (2005, p. 244), leciona que a liberdade de pensamento faz parte do direito fundamental à liberdade de opinião, entretanto, é válido ressaltar que o direito de resposta também é direito fundamental.

Os direitos fundamentais, seja no ambiente corporativo ou não, devem ser preservados.

3.4 Realização de cursos pelo empregado pela internet

No caso de colaboradores que realizam fora do horário de trabalho cursos de profissionalização, caso sejam recomendação do empregador, cabe hora extra? De acordo com Tribunal Superior do Trabalho em julgamento de 2009, o empregado que participa de cursos fora do horário de trabalho, por meio de da internet, a pedido da empresa tem direito à hora extra¹³.

Assim sendo, em caso de participação do empregado em cursos de aperfeiçoamento, desde que haja interesse do empregador, cabe pagamento de horas-extras.

Para que haja o direito ao recebimento das horas-extras, é necessário que o empregado não esteja exercendo cargos de chefia.

A possibilidade da realização de cursos de aperfeiçoamento pela internet não descaracteriza o direito do recebimento da hora-extra.

Já tem sido comentado o direito de desconectar, tendo em vista que empregado que acessa material online da empresa em casa tem direito as horas-extras, seja apenas para consultar o e-mail ou mesmo fechar um negócio.

O tempo que o colaborador passa em casa deve ser de descanso, a menos que esteja de sobreaviso, ressaltando que não há possibilidade de se ficar todos os dias de sobreaviso.

A inteligência de julgado do TRT 5 aponta que cursos realizados fora do horário do trabalho, que venham a trazer benefícios não apenas ao empregado, mas para a empresa também, se a pedido da empresa, geram dever de pagamento de hora extra¹⁴.

Assim, não restam dúvidas acerca do direito do empregado receber horas-extras quanto à realização de cursos de aperfeiçoamento, mesmo que fora do horário do expediente,

¹³ Processo: AIRR 874408420045040122 87440-84.2004.5.04.0122. Relator(a): Renato de Lacerda Paiva. Julgamento: 11/03/2009. Órgão Julgador: 2ª Turma. Publicação: 27/03/2009. Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO - REINTEGRAÇÃO - INDENIZAÇÃO. COMISSÕES. HORA EXTRA - VALIDADE DOS REGISTROS. HORA EXTRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS. HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS - BASE DE CÁLCULO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido.

¹⁴ Processo RO 1012004220055050024 BA 0101200-42.2005.5.05.0024. Relator(a): GRAÇA LARANJEIRA. Órgão Julgador: 2ª. TURMA. Publicação: DJ 26/07/2007. Ementa: HORAS EXTRAS - CURSO DE APERFEIÇOAMENTO - Divergimos da tese recursal no sentido de que deve haver o incentivo ao aperfeiçoamento do empregado e que as horas de tais cursos não devem servir para responsabilizar a empresa pelo pagamento como extras. "Evidentemente, mesmo que o curso traga vantagens para o empregado, o maior beneficiário é o empregador, que conta com mão-de-obra mais qualificada e produtiva. Logo, se a frequência aos cursos implica protraimento à jornada do empregado, o tempo a eles correspondente deverá ser pago como hora extra."

tendo em vista que o empregador será um grande beneficiado, tendo em vista que terá colaboradores melhor preparados e em grande parte é o empregador que exige ou mesmo incentiva a realização de cursos, portanto, nada mais justo que o empregado receba uma contrapartida, visto que poderia estar realizando outras atividades junto de sua família ou até mesmo descansando.

Vale ressaltar que a frequência nos cursos profissionalizantes não pode ser obrigatória, como coloca o julgado abaixo do TST: RR 433003020015040005 43300-30.2001.5.04.0005, Antônio José de Barros foi relator, julgado em 02 de maio de 2007¹⁵.

O curso de aperfeiçoamento deve ser incentivado, nunca obrigado, sob risco de o empregador responder judicialmente, conforme demonstrado.

Assim como cursos realizados à distância podem ser monitorados pelo empregador e geram hora extra, trabalhos realizados pela internet na casa do empregado ou em outro local diverso da empresa podem ser monitorados a fim de garantir a excelência na prestação do serviço.

Enfim, a internet e as facilidades por ela trazidas já fazem parte do cotidiano atual, entretanto, conforme afirma Lévy (1999, p. 11), a internet não vai ser capaz de resolver todos os problemas atuais.

Para que haja um convívio pacífico entre empregador e empregado, é essencial que haja bom senso e proporcionalidade entre as normas da empresa e os direitos individuais dos trabalhadores, ressaltando que: a partir do momento que a conduta é lesiva, o empregador tem todo o direito de punir o empregado, entretanto, é essencial realizar a capacitação e a reciclagem, a fim de que o empregado tenha ciência dos limites e de seus direitos dentro do ambiente corporativo.

¹⁵ (...) HORAS EXTRAS. CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO. I -Destacou o Tribunal de origem que a condenação não sobreveio dos cursos, e sim das viagens a São Paulo para essa realização, ocorridas em dias destinados ao repouso e em horário após o expediente. II -Acrescentou o fato de os cursos ocorrerem em horário de expediente e determinado pelo empregador, sem evidências de reversão a favor da preparação do empregado ao mercado de trabalho, como dizem os recorrentes. Ressaltou ainda a prova testemunhal com indícios de retaliação na recusa à participação dos cursos. III -Configurado dessa forma o tempo à disposição do empregador, a decisão mais se coaduna com o art. 4º da CLT do que o afronta, não se visualizando condições para o conhecimento do recurso. IV - Recurso não conhecido (...).

CONCLUSÃO

A internet está intimamente relacionada à vida social atual, e impedir que uma pessoa tenha acesso à rede mundial de computadores é algo quase impossível.

O direito é um importante instrumento social que visa direcionar e regular várias condutas, e como tal precisa acompanhar o desenvolvimento da sociedade, a fim de que injustiças não ocorram.

As leis trabalhistas muito evoluíram e se aprimoraram no decorrer dos séculos, passando desde a escravidão, até as Constituições Sociais e a ampliação de direitos, sendo hoje o trabalho um direito fundamental, constitucionalmente reconhecido.

O dever de trabalhar e buscar o próprio sustento são incumbência de todos que preencham alguns requisitos, como idade, qualificação, entre outros, e cabe ao Poder Público fiscalizar e elaborar leis para regerem as relações trabalhistas, a fim de evitar violações de direitos.

Todos têm a liberdade de acessar e participar de redes sociais, posto que o Brasil seja um Estado Democrático de Direito e as liberdades individuais são cláusulas pétreas, devidamente constitucionalizadas. Entretanto, os excessos, principalmente referentes a manifestações de pensamento, violação do direito à imagem, seja de pessoa física ou jurídica, bem como qualquer outro tipo de violação de direitos devem ser punidos.

Os usuários da rede mundial de computadores entendem, na maioria das vezes que, por se tratar de um ambiente virtual, é impossível se descubra o autor do delito, entretanto, já existem muitos mecanismos que podem autorizar a quebra do sigilo, bem como rastrear os dados dos usuários que se excedem, cultuam o preconceito, racismo, *bullying*, prejudicam a imagem da empresa em que trabalham, usam equipamentos da empresa para acessar sites de relacionamento, pornografia, entre outros sites.

Já está prevalecendo, conforme se demonstrou no presente trabalho que, utilizar o empregado, de mecanismos e objetos da empresa para acessar redes sociais durante o período em que deveria estar executando suas tarefas laborais pode ocasionar em demissão com justa causa, desde que haja o prévio comunicado da empresa acerca de suas exigências e regras.

Outro fator que deve ser observado diz respeito aos comentários e postagens realizados por empregados nas redes sociais, ou outro mecanismo que envolva a rede mundial de computadores que venha a trazer danos para a empresa, como por exemplo, denegrir a sua

imagem e ofender outros colaboradores, pode gerar o dever de reparação e a possibilidade de demissão por justa causa.

A empresa ainda pode realizar a vigilância sobre os aparelhos disponibilizados para o empregado, como o computador, celular, tablet e outros, podendo, inclusive ocorrer à quebra de sigilo a pedido da empresa ou outro interessado.

É preciso que sejam impostos alguns limites com relação às redes sociais e o seu acesso, principalmente quando se trata de ambiente de trabalho, tendo em vista que, o Brasil é um sistema capitalista e como tal a produção e a obtenção de lucros prevalecem no ambiente empresarial, assim, aqueles que não conseguem se “desconectar”, devem, inclusive, procurar tratamento, pois não raro são os casos de viciados virtuais.

Ressalte-se que, se não se tratar de doença devidamente comprovada, a violação de regras da empresa quanto ao acesso e a permanência em redes sociais ou em sites e aplicativos em geral, para fins privados, se valendo de equipamentos da empresa ou, equipamentos próprios, em horário de trabalho podem e devem ser punidos, pois podem ocasionar problemas para a empresa.

Entretanto, conforme se demonstrou o tema ainda gera algumas controvérsias, posto que ainda não existam muitas leis devidamente positivadas sobre a temática, o que tem gerado uma infinidade de interpretações, algumas a favor do colaborador, outras a favor do empresário.

Assim, diante das mais recentes inovações tecnológicas, é essencial que haja maior e melhor interpretação e aplicação das leis, bem como a elaboração de novos dispositivos, que visem sanar problemas como o vício em tecnologia, a necessidade de estar sempre on line e as necessidades de cada ambiente laboral.

O empresário deve treinar seus colaboradores, de forma a moldá-los conforme as mais ímpares necessidades da empresa, explicar as regras, se certificar de que todos os empregados têm ciência das normas internas, para que, caso haja excesso, possa tomar as devidas atitudes.

O empregado precisa estar ciente de que os bens da empresa devem ser utilizados em prol da empresa e os seus bens pessoais, por outro lado, podem servir de artefato de lazer, entretanto, deve ter hora e local para tanto, que dificilmente deverá ser no ambiente laboral, da mesma forma que acontecimentos corporativos, bem como segredos da empresa devem permanecer em sigilo. Problemas no ambiente de trabalho jamais devem ser discutidos em redes sociais, pois, conforme se demonstrou com julgados, o empregador não apenas pode,

como tem liberdade para punir excessos cometidos pelos colaboradores em redes sociais, inclusive com a demissão.

A internet, bem como outras tecnologias é revolucionária, entretanto, precisam ser utilizadas de forma que não gere dependência ou mesmo prejuízos, seja na vida pessoal ou profissional.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, João Batista de. Ações especiais na justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 1997.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do trabalho – material processual e legislação especial. 5 ed. São Paulo: Rideel, 2008. Coleção de direito Rideel.

ANDRADE, Ronaldo Alves de. MACHADO, Viviane. A Privacidade e as Redes Sociais. In: Conpedi/Uninove. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=5677498ba2a6142d>. Acesso em: 16 abr.2014.

ARAÚJO NETO, Manoel Cosmo. Assédio Moral no ambiente de trabalho e as relações de poder: limites ao poder diretivo. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2007. 105 p. Disponível em: <http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/651/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Ambiente%20de%20Trabalho%20e%20as%20Rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20Poder%20ao%20Poder%20Diretivo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 set.2013.

ÁVILA, Humberto. Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 13 ed. rev. ampl. São Paulo: Malheiros, 2011.

BADÍA, Enrique. Marco conceptual ¿Derecho pendiente? In: El debate sobre la privacidad y la seguridad en la red: regulación e mercados. Madrid: Fundación Telefonica, 2012. p. 01-22.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

BRAMBILLA, Ana. Para entender as redes sociais. Vol. 2. Salvador, BA: Edições VNI, 2012.

_____. Para Entender as Mídias Sociais. Vol. 1. Salvador, BA: Edições VNI, 2011.

BRESCIA, Amanda Tolomelli. Pedagogia. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 63-65.

CALIL, Maria Cláudia. A educação como direito humano fundamental do trabalhador. In: Educação, direitos humanos e cidadania. Washington Cesar Shoiti Nozu, Plínio Antonio Gentil – organizadores. Campo Grande/MS: UFMS, 2012. p. 199-214.

CANÇADO, Andrea Aparecida Lopes. O contrato de trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fraternidade. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/30033/submission/review/30033-30242-1-RV.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 6 ed. rev. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

CASTELLS, Manuel. A galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

CASTRO, Carlos Borges de. Os direitos individuais e coletivos na Constituição Brasileira. In: Estado de direito e direitos fundamentais – homenagem ao jurista Mário Moacyr Porto. Coordenadores Agassiz de Almeida Filho e Danielle da Rocha Cruz. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 131-154.

COSTA, Anderson. Blogs corporativos. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 110-113.

COSTA, José de Ribamar. Noções de direito do trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr, 1997.

CHAMUSCA, Marcello. PR digital. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p.135-142.

CRUZ, Danielle da Rocha. Proteção dos direitos fundamentais e direito penal – os crimes contra a intimidade como delito de perigo abstrato. In: Estado de direito e direitos fundamentais – homenagem ao jurista Mário Moacyr Porto. Coordenadores Agassiz de Almeida Filho e Danielle da Rocha Cruz. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 185-204.

CRUZ, Bruna Souza. Flexibilidade de horário e videogame estimulam produtividade no trabalho. Disponível em: <http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2011/11/11/flexibilidade-de-horario-e-videogame-estimulam-produtividade-no-trabalho.jhtm> Acesso em: 26 abr. 2014.

DALLARI, Dalmo de Abreu. Estado de direito e direitos fundamentais. In: Estado de direito e direitos fundamentais – homenagem ao jurista Mário Moacyr Porto. Coordenadores Agassiz de Almeida Filho e Danielle da Rocha Cruz. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p.171-184.

DIAS, Evander. A flexibilização das normas trabalhistas como uma tendência da globalização e seus reflexos no direito do trabalho brasileiro. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2009. 107 p. Disponível em:<http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/670/A%20Flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20Das%20Normas%20Trabalhistas%20Como%20Uma%20Tend%C3%Aancia%20Da%20Globaliza%C3%A7%C3%A3o%20E%20Seus%20Reflexos%20No%20Direito%20Do%20Trabalho%20Brasileiro.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 ago. 2013.

EMBRAPA - Empresa Brasileira de Pesquisa AgropecuáriaSecretaria de ComunicaçãoMinistério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. Manual de Conduta em Mídias Sociais – 1ª Edição. Brasília, DF, 2012.

FOLHA DE SÃO PAULO. Permitir acesso a redes sociais no trabalho é bom para empresas, diz estudo. Folha on-line, 30 out. 2008. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/informatica/ult124u461960.shtml>>. Acesso em: 30 ago. 2013.

FURLANETO NETO, Mário. O assunto do e-mail como indício de fraude: contribuições da organização da informação para a prevenção criminal. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, 2008. Marília: Unesp, 2008. 265 f. Disponível em: http://www.marilia.unesp.br/Home/Pos-Graduacao/CienciadaInformacao/Dissertacoes/netofurlaneto_m_dr_mar.pdf. Acesso em: 20 set.2013.

FURLANETO NETO, Mário. SANTOS, José Eduardo Lourenço dos. Do sigilo dos dados cadastrais de clientes do provedor de acesso à internet: algumas considerações sobre a prova de um crime em um contexto digital. In: Revista em tempo. V. 08. Set/2009. p. 30-46. Disponível em: < <http://revista.univem.edu.br/index.php/emtempo/article/view/272/257>>. Acesso em: 25 abr. 2014.

FURLANETO NETO, Mário. BELLINETTI, Giuliano. A assinatura digital como prova de autoria do documento eletrônico In: Revista em tempo. V. 07. dez/2008. p. 09-24. Disponível em: < <http://revista.univem.edu.br/index.php/emtempo/article/view/20/44>>. Acesso em: 25 abr. 2014.

GAGLIANO, Pablo Stolze. *Et al.* Novo curso de direito civil IV – contratos. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Bruna Pinotti. Ética na internet: um estudo da autodisciplina moral no ciberespaço e de seus reflexos jurídicos. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2013. 342 p. Disponível em: <http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/938/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Bruna%20Pinotti%20Garcia.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 set.2013.

GARCIA, Helen. Integração On-offline. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 158-163.

GÊNOVA, Leonardo de. O princípio da proteção ao trabalhador brasileiro e suas perspectivas no século XXI. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2006. 159 p. Disponível em: <http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/643/O%20princ%C3%ADpio%20da%20prote%C3%A7%C3%A3o%20ao%20trabalhador%20brasileiro%20e%20suas%20perspectivas%20no%20s%C3%A9culo%20XXI.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 set.2013.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES, Raquel Patrício e V. Facebook: rede social educativa? In: I Encontro Internacional TIC e Educação. p. 593-598. Disponível em: <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/3584/1/118.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2014.

HACK, Érico. Princípios, políticas e regras jurídicas conforme Ronald Dworkin. In: Teoria Jurídica do século XXI: reflexões críticas. Curitiba: Juruá, 2007.

HIRATA, Alessandra. Direito à privacidade e as redes sociais: o facebook. In: Sistema constitucional de garantias e seus mecanismos de proteção. Dirceu Pereira Siqueira. Sérgio Tibiriçá Amaral (organizadores). Birigui/SP: Boreal, 2013. p. 01-14.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2009.

JORNAL DO BRASIL. Senado aprova Marco Civil da Internet e texto segue para sanção presidencial. Disponível em: <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2014/04/22/senado-aprova-marco-civil-da-internet-e-texto-segue-para-sancao-presidencial/>. Acesso em: 27 abr.2014.

LÉVY, Pierre. Cibercultura. Trad. Carlos Irineu da Costa. São Paulo: 34 editora, 1999.

LITHOLDO, Viviane Patrícia Scucuglia. Os Princípios do Direito do Trabalho: Diretrizes para uma Decisão Justa e Dinâmica. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2012. 129 p. Disponível em: http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/854/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Viviane%20Patr%C3%ADcia%20Litholdo_2012.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 set.2013.

LÜDTKE, Sérgio. Internet sob medida. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 56-61.

MAGANO, Octavio Bueno. Primeiras Lições de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MAIA, Gustavo Favini Mariz. COSTA Ilton Garcia da. Discriminação religiosa no ambiente de trabalho e a inclusão ou exclusão social. Disponível em: <http://eventos.uenp.edu.br/sid/publicacao/resumos/6.pdf>. Acesso 25 abr. 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARADEI, Anelise. Gestão de crises. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 123-127.

MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1981.

MATÍNEZ, Jorge Pérez. PARDILLO, Arturo Vergara. Modelos reguladores de protección de datos para una era global. In: El debate sobre la privacidad y la seguridad en la red: regulación e mercados. Madrid: Fundación Telefonica, 2012. p. 23-46.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. Direito do trabalho. Série fundamentos jurídicos (Alexandre de Moraes – coordenador). 11 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 14 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2006.

MATOS, Leonardo de Melo. Direito à privacidade na internet: o compartilhamento de dados entre websites e a violação à privacidade. In: Conpedi/Unicuritiba. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=ec24a54d62ce57ba>> Acesso em: 25 abr. 2014.

MEIRELLES, Renato. Classe c de conectados. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p.220-222.

MORAL, Caio Fernando Yamamoto. Crimes informáticos e sua perpetração contra a honra praticados com o uso do computador. In: Revista em tempo. V. 08. Set/2009. p. 11- 29. Disponível em: <<http://revista.univem.edu.br/index.php/emtempo/article/view/271/256>>. Acesso em: 25 abr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011 a.

_____. Direito contemporâneo do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Iniciação ao direito do trabalho. 22 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1996.

O GLOBO. *Facebook* é a rede social mais popular em 126 países. O Globo on-line, 26 jun. 2012. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/tecnologia/facebook-a-rede-social-mais-popular-em-126-paises-5178115>>. Acesso em: 29 ago. 2013.

OLIVEIRA, Marcos. Nasce a Internet. In: Revista pesquisa Fapesp. N. 180. Fev/2011. Disponível em: <http://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2012/05/016-025-1801.pdf> Acesso em: 29 abr. 2014. P. 23-25.

_____. Os primórdios da rede. In: Revista pesquisa Fapesp. N. 180. Fev/2011. Disponível em: <http://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2012/05/016-025-1801.pdf> Acesso em: 29 abr. 2014. p. 17-22

PAGANELLI, Celso Jefferson Messias. O meio digital como instrumento da prova. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2012. 119 p. Disponível em: http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/837/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Celso%20Jefferson%20Messias%20Paganelli_2012.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 abr.2014.

PEREZ, Fabíola. Vingança mortal. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/336016_VINGANCA+MORTAL?pathImagens=&path=&actualArea=internalPage>. Acesso em: 30 nov. 2013.

PEREZ, Jorge. BADÍA, Enrique. El debate sobre la privacidad y la seguridad en la red: regulación e mercados. Madrid: Fundación Telefonica, 2012.

PINHEIRO, Nilcéia Aparecida Maciel. *Et al.* O contexto científico-tecnológico e social acerca de uma abordagem crítico-reflexiva: perspectiva e enfoque. In: Revista Iberoamericana de Educación. n.º 49/1 – 25 de marzo de 2009 EDITA: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2009. p. 01-14.

PISTORI, Gerson Lacerda. História do direito do trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média. São Paulo: Ltr, 2007.

PRADO, Ana Carolina. Blogs surgiram em meados dos anos 1990. Disponível em: <<http://jornalggn.com.br/blog/luisnassif/blogs-surgiram-em-meados-dos-anos-1990>> Acesso em: 30 abr. 2014.

RAMIRO, Caio Henrique Lopes. POZZOLI, Lafayette. O princípio constitucional da liberdade e a função promocional do direito. in: direitos humanos e fundamentais e doutrina social. Ivaldo Santos e Lafayette Pozzoli (organizadores). Birigui: Boreal, 2012. p. 50-67.

REIS, Ricardo *et al.* Uso de redes sociais repercute no ambiente de trabalho. In: TST online. Disponível em: http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253391. Acesso em: 27 abr. 2013.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do Trabalho e *Internet*. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2005.

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

REIS, Junio Barreto dos. COSTA. Ilton Garcia da. Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória. Disponível em: revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/download/786/599 Acesso em: 27 abr. 2014.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Direito do trabalho e internet: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era informatizada”. São Paulo: Lev. e Ed. Universitária de Direito, 2004.

SANTOS, Cássio Roberto dos. Prova no Direito Processual Civil: o papel do juiz na busca pelo efetivo e justo provimento jurisdicional. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito do Univem – Centro Universitário Eurípedes de Marília como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito. Marília/SP: Univem, 2013. 129 p. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11077/942>. Acesso em: 15 abr. 2014.

SANTOS, José Aparecido dos. Função social do contrato nas relações de Trabalho e de consumo. In: Conpedi. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jose_aparecido_dos_santos2.pdf. Acesso em: 15 abr. 2014.

SARAIVA, Renato. Direito do trabalho para concursos públicos I Renato Saraiva. - 10. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2009.

SECOM – SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Manual de orientação para atuação em redes sociais. Brasília: SECOM, 2012. Disponível em: <http://www.secom.gov.br/sobre-a-secom/acoes-e-programas/publicacoes/manuais-e-marcas/manual-de-redes-sociais>. Acesso em: 28 ago. 2013.

SHARAI, Rafael.Orkut ou facebook. Para Entender as Mídias Sociais. Organizado por Ana Brambilla. Vol. 1. Salvador, BA: Edições VNI, 2011. p. 28-32.

SILVA NETO, Amaro Moraes. O spam e o direito brasileiro. In: centro de estudos judiciários. N. 19. Out/nov 2002. Brasília: CEJ, 2002, p. 46-61. Disponível em: <http://www2.cjf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/view/507/688> Acesso em: 27 abr. 2013.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. São Paulo: Malheiros, 2005. SPECK, Filipe. Tablets. In: Para entender as redes sociais. Vol. 2. Ana Brambilla (organizadora). Salvador, BA: Edições VNI, 2012. p. 63-65.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* Instituições de direito do trabalho. 22 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2005. V. II.

TOLEDO, Iara Rodrigues de. PEREIRA, Sarah Caroline de Deus. As liberdades de pensamento, de expressão e de informação versus comunicação social: direitos da personalidade?. In: Conpedi/Unicuritiba disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=21f4c3b5591da245> Acesso em: 27 abr. 2014.

TOMAÉL, Maria Inês *et al.* Das redes sociais à inovação. In: Ci. Inf., Brasília, v. 34, n. 2, p. 93-104, maio/ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28559.pdf>. Acesso em: 27 abr.2013.

VIANA, Gabriela. Oito motivos para não criar um perfil no Facebook para uma criança. Disponível em: <http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2013/09/oito-motivos-para-nao-criar-um-facebook-para-uma-crianca.html>, acesso em: 25 set. 2013.