

**UNIJUÍ - UNIVERSIDADE REGIONAL DO NOROESTE DO ESTADO DO RIO
GRANDE DO SUL**

CRISTIANE VANESSA FIGUR

AS REDES SOCIAIS E O AMBIENTE DE TRABALHO

Ijuí (RS)
2016

CRISTIANE VANESSA FIGUR

AS REDES SOCIAIS E O AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito objetivando a aprovação no componente curricular Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.
UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.
DCJS- Departamento de Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador: MSc. Paulo Marcelo Scherer

**Ijuí (RS)
2016**

Dedico este trabalho à minha família e amigos, pelo incentivo, apoio e confiança em mim depositados durante toda a minha jornada.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe Neide e ao meu pai Eldemar, que sempre estiveram presentes e me incentivando com apoio e confiança nas batalhas da vida e com quem aprendi que os desafios são as molas propulsoras para a evolução e o desenvolvimento pessoal e profissional.

Ao meu orientador MSc. Paulo Marcelo Scherer, com quem eu tive o privilégio de conviver e contar com sua dedicação, conhecimento, disponibilidade e paciência, me guiando pelos caminhos do conhecimento.

Em especial, a Suéli, que esteve ao meu lado em todos os momentos, me dando apoio e me incentivando a nunca desistir, tudo em prol de um objetivo em comum: crescimento pessoal e profissional.

“O direito deve ser um ativo promotor de mudança social tanto no domínio material como no da cultura e das mentalidades. ” Boaventura de Sousa Santos

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso traz, em seu primeiro capítulo, uma breve história do trabalho no Brasil e, conceitos basilares dos poderes inerentes ao empregador em face de seus empregados, em função da subordinação destes. No segundo capítulo, faz uma análise a respeito do uso das redes sociais no ambiente de trabalho. Aborda os prós e contras e as justificativas que empresas usam para permitir ou não tal uso em horário laboral. Nos dias de hoje, as pessoas sentem a necessidade de se manterem conectadas nas redes sociais, seja através de perfis no facebook, instagram, whatsapp, entre outros, as empresas, então, precisam criar formas de lidar com tais situações para que ambas as partes sejam beneficiadas. Sendo este um tema atual, e não havendo legislação específica para julgar casos provenientes do mau uso dessas tecnologias, que empresas criam suas próprias normas internas, abrangendo a forma, horários em que empregados poderão se “conectar”. Devendo ter o cuidado de não invadir a esfera íntima e privada de seus colaboradores, princípio este protegido pela Constituição Federal de 1988.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Poderes do empregador. Redes sociais. Decisões dos Tribunais.

ABSTRACT

This course conclusion work, in its first chapter, presents a brief history of the work in Brazil, and basic concepts of the inherent powers of the employer in the face of their employees, due to their subordination. In the second chapter, it analyzes the use of social networks in the workplace. It addresses the pros and cons and justifications that companies use to allow or disallow such use during working hours. These days, people feel the need to stay connected on social networks, whether through facebook profiles, instagram, whatsapp, among others, and companies need to create ways to deal with such situations so that both parties are benefited. As this is a current issue, and there is no specific legislation to judge the cases caused by the misuse of these technologies, companies create their own internal rules, which informs the way and the moment at which employees can "connect". They must be careful not to invade the intimate and private sphere of their collaborators, a principle protected by the Federal Constitution of 1988.

Key words: Labor Law. Powers of the employer. Social networks. Decisions of the Courts.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E O OBJETIVO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS	10
1.1 Conceito de trabalho e emprego e sua regulamentação	10
1.2 Poder de direção do empregador	12
1.2.1 Poder de fiscalização/controle do empregador	13
1.2.2 Poder de organização do empregador	14
1.2.3 Poder disciplinar do empregador	15
1.3 História das redes sociais e sua aplicação.....	16
2 REDES SOCIAIS E O DIREITO DO TRABALHO	19
2.1 As redes sociais e o (ambiente de) trabalho.....	19
2.2 A liberdade de expressão e o controle do empregador	22
2.2.1 A utilização das redes sociais em horário de trabalho	26
2.2.2 A utilização de informações das redes sociais para a contratação e demissão do trabalhador.....	27
2.2.3 O uso da imagem do empregado em redes sociais	30
2.3 As redes sociais, a justa causa do empregado e o direito a indenização.....	32
2.4 Decisões dos Tribunais sobre o tema	34
CONCLUSÃO.....	38
REFERÊNCIAS	40

INTRODUÇÃO

O presente trabalho apresenta um estudo acerca da história do trabalho e sua regulamentação, pois para se compreender o direito do trabalho é necessário que se compreenda também a sua história juntamente com sua evolução.

Para a realização deste trabalho foram efetuadas pesquisas bibliográficas e por meio eletrônico, analisando também a legislação vigente, a fim de enriquecer a coleta de informações e permitir um aprofundamento no estudo em relação ao ambiente de trabalho e as redes sociais, revelar a importância do uso do bom senso entre empregador e empregado.

Inicialmente, no primeiro capítulo, foi abordada a história do direito do trabalho e o objetivo da regulamentação das normas. O trabalho se transformou em emprego com a Revolução Industrial, de maneira que os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Traz-se também, neste capítulo, os conceitos de trabalho e emprego e sua regulamentação, o poder de direção, de fiscalização/controle, de organização e disciplinar do empregador, e também, conceito sobre as redes sociais – história e aplicação.

No segundo capítulo é feita uma análise mais profunda sobre as redes sociais em relação ao ambiente de trabalho. Trazendo as formas como o uso da internet mudou a forma das pessoas agir e trabalhar, a liberdade de expressão e o controle do empregador, a utilização das redes sociais em horário de trabalho, a utilização de informações das redes sociais para a contratação e demissão do trabalhador, o uso da imagem do empregado em redes sociais, as redes sociais, a justa causa do empregado e o direito a indenização e por fim, as decisões dos Tribunais sobre o tema.

Verificando-se a partir desse estudo a importância da discussão e estudo sobre o tema, uma vez que não há legislação específica que abrange o mesmo. Sendo que, seu estudo ainda precisa ser mais aprofundado para que as regras quanto a esse tema fiquem melhor esclarecidas, tanto entre empregadores quanto para empregados.

1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO E OBJETIVO DA REGULAMENTAÇÃO DAS NORMAS

Para se compreender o direito do trabalho é necessária a compreensão de sua história. A palavra *trabalho* tem origem no latim, *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura, feito de três paus aguçados com ponta de ferro, com os quais os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas um objeto, sem qualquer tipo de direitos, muito menos trabalhistas. Aliás, seu único direito era o de trabalhar. Nesse período, o trabalho não tinha o significado de realização pessoal.

O primeiro dos direitos econômicos e sociais – o Direito do Trabalho –, foi reconhecido pela Revolução Francesa de 1789 e em sua Constituição, sendo imposta ao Estado a obrigação de dar meios aos desempregados de ganhar sua subsistência (MARTINS, 2012).

O trabalho se transformou em emprego com a Revolução Industrial. De maneira geral, os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Com essa mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser esquecida.

Observando a legislação, especialmente a norma constitucional, percebe-se que as primeiras Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, isto é, o sistema de governo. Posteriormente passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, principalmente, do Direito do Trabalho, como ocorre com a atual Constituição. A apresentação parcial dessa construção histórica será observada no item a seguir.

1.1 Conceito de trabalho e emprego e sua regulamentação

Inicialmente, o trabalho era considerado como atividade dos que haviam perdido a liberdade e seu significado se confundia com sofrimento. A equiparação entre trabalho e sofrimento não era o do simples cansaço, mas também representava uma condição social. Por muito tempo o trabalho significou experiência dolorosa e uma forma de castigo.

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinando os seus sujeitos e suas organizações destinadas à proteção do trabalho em sua estrutura e atividade.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 17), “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.”

No Direito do Trabalho, o trabalhador é *sujeito* de direito e não *objeto* de direito. Não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O objeto de estudo do Direito do Trabalho é o trabalho subordinado, em que se empregam duas teorias: a subjetiva e a objetiva.

Maurício Godinho Delgado (2007, p. 50, grifo do autor) assim se expressa:

É *subjetivista* a definição exposta por Hueck e Nipperdey: ‘[...] o Direito do Trabalho é o direito especial de um determinado grupo de pessoas, que se caracteriza pela classe de sua atividade lucrativa [...] é o direito especial dos trabalhadores. [...] O Direito do Trabalho se determina pelo círculo de pessoas que fazem parte do mesmo’.

A teoria subjetiva tem por base os tipos de trabalhadores a que se aplica o Direito do Trabalho, ou seja, não é qualquer trabalhador que será amparado por esse direito, como ocorre com o funcionário público e o trabalhador autônomo, que são espécies do gênero trabalhadores.

Destarte, pode-se destacar um breve conceito da distinção entre empregado e os demais tipos de trabalhadores, segundo as palavras de Ricardo Resende (2015, p. 104): “Para que se estabeleça a distinção entre a figura do empregado e a de outros trabalhadores há que se verificar se estão presentes os requisitos já mencionados (prestação dos serviços por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade).”

O Direito do Trabalho estuda o trabalhador subordinado ao empregador: o empregado que não possui autonomia própria em sua atividade/emprego. As teorias objetivas partem do

ângulo da matéria a ser analisada e não das pessoas, e seu objeto de estudo não é o trabalho autônomo, mas sim o trabalho subordinado.

Seguindo essa linha da teoria objetiva, Delgado (2007, p. 50) conceitua que é objetivista a definição exposta por Messias Pereira Donato, ou seja: “corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam.”

A principal finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho e de vida social ao trabalhador. Assegurar que este tenha um ambiente salubre, podendo por meio de seu salário ter uma vida digna, para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho tem funções de: a) tutelar: estabelecer regras mínimas para o trabalhador, possuindo também o dever de protegê-lo diante do poder econômico, evitando que este o absorva. Compreende as regras relativas à proteção da saúde do trabalhador e ao meio ambiente de trabalho; e, b) social: garantir a condição social do trabalhador. Objetiva o valor absoluto e universal da dignidade humana, possibilitando melhores condições de vida aos mais fracos, dessa forma, tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais, sendo, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Esta atividade como referida é subordinada, o que oferece ao empregador o poder de mando, como apresentado na sequência.

1.2 Poder de direção do empregador

O empregado, por ser um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador, que é a forma como o empregador define o desenvolvimento das atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho. Como conceitua Martins (2012, p. 216) “Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.”

Enquanto permanecer em vigor a relação de emprego, o empregado ficará subordinado ao seu empregador, e este terá o poder de direção sobre aquele e sobre sua atividade exercida no local de trabalho. Percebe-se que o poder diretivo tem como característica fundamental a capacidade de o empregador decidir sobre como o empregado deve prestar seu serviço, assim

como detém o poder de fiscalização/controle sobre as atividades do empregado, o horário de chegada/saída, e-mails e demais aspectos, os quais serão tratados a seguir.

1.2.1 Poder de fiscalização/controle do empregador

O poder de controle consiste na faculdade que o empregador possui para fiscalizar o empregado e controlar suas atividades laborais, bem como a forma de sua realização, a utilização de materiais e ferramentas de trabalho, entre outros.

Uma das formas de materialização do poder de direção é no controle patrimonial da empresa, que pode ser exteriorizado na revista dos trabalhadores, especialmente quando do término da jornada de trabalho. A respeito desse tema se manifesta Martins (2012, p. 217):

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada. Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Lei Magna). A revista não pode ser realizada em local não apropriado e na presença de clientes, pois se torna vexatória.

A marcação do cartão de ponto também é um direito decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, por meio do qual ele verifica o horário de entrada e saída do empregado do trabalho. Tal atitude tem, inclusive, amparo legal, sendo que empresas com mais de 10 (dez) funcionários são obrigadas a anotar o horário de entrada e de saída, devendo também anotar o período de repouso (art. 74, § 2º da CLT).

Art. 74 [...]

§ 2º. Nos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Ainda considerando os poderes da relação de emprego, o empregador poderá monitorar as atividades do empregado no computador, incluindo os e-mails, desde que os mesmos digam respeito ao trabalho. Deve, também, ter o cuidado de não fazer um controle vexatório, especialmente relativo aos seus dados pessoais, pois um dos princípios da

Constituição Federal de 1988 é a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Seguindo este princípio, entende Resende (2015, p. 20, grifos do autor):

Entende-se pelo princípio da dignidade humana a noção de que **o ser humano é um fim em si mesmo**, não podendo ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo. Veda-se, assim, a *coisificação* do trabalhador. Em outras palavras, não se admite seja o trabalhador usado como mero objeto, na busca incessante pelo lucro e pelos interesses do capital.

Este princípio impõe limites quanto ao poder diretivo do empregador, por exemplo, na medida em que realiza revistas pessoais, na proibição de revistas íntimas, na limitação do monitoramento por imagens e áudio e e-mail corporativo, vedando também a discriminação de gênero, raça, religião ou até mesmo características físicas.

Tem-se como lícita a instalação de câmeras ou microfones no local de trabalho para fiscalizar o empregado, desde que não violem a sua intimidade, tampouco podem ser vexatórios, sendo vedada a instalação em locais de intimidade do empregado, como em banheiros e vestiários, por exemplo.

Acerca do poder de fiscalizar/controlar as atividades do empregado, conceitua Delgado (2007, p. 636): “O poder de fiscalização ou controle é o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância ao longo do espaço empresarial interno.”.

Por meio dessa faculdade, o empregador fiscaliza e controla os passos do empregado na empresa, verificando se o mesmo está executando de forma correta as atividades pactuadas no contrato de trabalho e, ainda, se estão de acordo com os fins almejados pela empresa. Dessa forma, também, o empregador poderá organizar as atividades que os empregados irão desenvolver na empresa, podendo criar regulamentos e políticas internas para o melhor funcionamento das atividades, como destaca o tópico a seguir.

1.2.2 Poder de organização do empregador

O empregador tem o direito de organizar seu empreendimento da forma como melhor lhe convier. Este estabelecerá a atividade a ser exercida pelo empregado. No poder de organização está a possibilidade de o empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento e as políticas internas da empresa. Compreende Nascimento (2011, p. 694): “O

poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.”

Ao ser, portanto, detentor desse poder, cabe ao empregador determinar as normas técnicas às quais o empregado ficará subordinado. Determinará, também, a quantidade necessária de funcionários, os cargos, as funções, os horários de trabalho, entre outros, podendo exercer a sua autoridade sobre o empregado, dirigir a sua atividade, lhe dar ordens de serviço e lhe impor sanções disciplinares, assunto a ser tratado a seguir.

A organização se apresenta em diversas normas, conforme explica Resende (2015, p. 307): “São exemplos de exercício do poder regulamentar a instituição de regulamento de empresa, as circulares, as ordens de serviço e mesmo as ordens diretas (verbais ou escritas) dadas pelo empregador ao empregado, diretamente ou através de prepostos.”

Percebe-se, enfim, a condição do empregador em organizar a estrutura da empresa e também a forma como o trabalhador deve se comportar durante o período em que estiver em jornada de trabalho.

1.2.3 Poder disciplinar do empregador

O poder disciplinar do empregador é um complemento do poder de direção, do seu poder de administrar e determinar as ordens na empresa que, se não cumpridas pelo empregado, poderão gerar penalidades para o mesmo. O empregador, portanto, pode estabelecer penalidades a seus empregados. Ou seja, nas palavras de Delgado (2007, p. 638): “Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.”

A legislação, na condição de um direito do empregador e também do empregado, estabelece os limites possíveis na fiscalização, especialmente no que se refere às punições que podem lhe ser atribuídas. Tem-se que a legislação permite que o empregado seja advertido (verbalmente e por escrito) e suspenso, apenas não permite punições diferentes das legalmente previstas e citadas.

No limite das punições a multa financeira não é permitida, salvo do atleta profissional de futebol (art. 15 da Lei nº 6.354/76). Na reiteração é possível que ao empregado seja atribuída outra punição diferente da inicialmente aplicada, desde que respeitada a previsão legal. Dessa forma, a advertência pode ser feita verbalmente, caso o empregado reitere o cometimento de falta, ou poderá ser advertido por escrito. Incorrendo novamente em falha ele poderá ser suspenso, o que não pode ocorrer por mais de 30 (trinta) dias, pois importaria a rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 da CLT): “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.”

O empregado poderá ser dispensado diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta cometida seja realmente grave. O recomendado, contudo, é que na primeira falta o empregado seja advertido verbalmente; na segunda, seja advertido por escrito; na terceira seja suspenso; e na quarta falta seja demitido. Está o empregador, portanto, obrigado a primeiro advertir e depois suspender, se houver norma coletiva ou previsão do regulamento interno da empresa.

Cabe ressaltar que a punição é necessariamente de caráter pedagógico, ou seja, é uma forma de mostrar ao empregado que está errado e não deve cometer novamente a mesma falta. O poder de punição do empregador deve ser exercido de boa-fé e com razoabilidade, pois o uso desse poder em desacordo com suas finalidades caracteriza excesso ou abuso de poder.

1.3 História das redes sociais e sua aplicação

As redes sociais são uma estrutura na qual se inter-relacionam empresas e/ou pessoas que estão conectadas pelas mais diversas relações. Cada uma se relaciona de acordo com as suas preferências e particularidades. Trata-se de uma ligação social e conexão entre pessoas. Dessa forma, conceitua Anna Adami (<http://www.infoescola.com/sociedade/redes-sociais-2/>):

O conceito de rede social se refere à Antropologia e Sociologia, matérias estas que estudam o comportamento da sociedade. Denomina-se Rede Social o complexo de relações entre pessoas que fazem parte de um grupo e que facilitam a interação. Atualmente, devido ao enorme sucesso das Redes Sociais, estima-se mais de 300 tipos, as empresas aderiram a esta ferramenta, e procuram manter um relacionamento com seus consumidores e inserir sua publicidade de alguma forma.

O ambiente de trabalho atual difere daquele que propiciou o surgimento das normas trabalhistas, idealizadas para pacificar as questões jurídicas decorrentes das sociedades agrária e fabril. Naquela época, o trabalho era prestado de forma presencial, envolvendo remuneração, horário e ambiente de trabalho.

Nas palavras de Alexandre de Souza Agra Belmonte (2012, *online*):

Hoje, no entanto, o trabalho é comumente realizado num ambiente automatizado, informatizado e globalizado. Num ambiente sem fronteiras em que as novas tecnologias de comunicação e informação, o barateamento dos custos e a massificação do crédito banalizam o uso dos computadores pessoal e corporativo, e permitem a utilização corriqueira da internet e dos seus aplicativos, como o correio eletrônico e as redes sociais (*Facebook, Twitter, Orkut, LinkedIn, MSN*), que constituem meios ágeis e eficientes de comunicação e relacionamento social.

O uso das redes sociais no horário e ambiente de trabalho causa certo conflito entre o poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório do empregador e o direito à intimidade do empregado. Entende-se por direito à intimidade o respeito ao caráter privado da vida da pessoa, pois abrange o acesso e a divulgação de aspectos da esfera íntima, da vida pessoal e familiar, afetiva e sexual, o estado de saúde, as convicções políticas e religiosas, a reserva da confidencialidade de mensagens entre outros. Esse direito é assegurado pelo art. 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988:

Art. 5º. [...]

X – São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Da mesma forma, a liberdade de expressão é o direito no qual os indivíduos podem manifestar livremente seu pensamento, sua atividade artística, científica, de comunicação dentre outras, sem censura, como assegurado pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 5º, inciso IV: “A liberdade de expressão é direito fundamental e é assegurado pelo Estado Democrático de Direito, afinal, é um dos pilares da democracia. Somos uma sociedade livre, e sem meios para assegurar-nos este direito, a democracia torna-se inexistente.” (OLIVEIRA, 2015, *online*).

O empregado pode utilizar das ferramentas virtuais para fins pessoais no âmbito empresarial, se assim o empregador permitir, não podendo este fiscalizar o conteúdo dos e-

mails, nem mensagens instantâneas entre remetente e destinatário, uma vez que se trata de violação de correspondência, atingindo o direito à intimidade do empregado. Mas, se por sua vez, o empregador não permitir o uso destas ferramentas para o uso pessoal, a fiscalização poderá ser realizada, inclusive quanto ao conteúdo dos e-mails e mensagens, observando-se o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade.

2 REDES SOCIAIS E O DIREITO DO TRABALHO

Por sua própria natureza, o ser humano é um ser social. Sente a necessidade constante de interagir e compartilhar sua vida, tanto pessoal como profissional e, com o advento da internet e das redes sociais, isso se tornou um meio fácil e rápido de concretizar-se. Segundo Rony Vainzof (*online*):

Vivenciamos uma época em que é impossível e ilógico tentarmos parar, atrasar ou não utilizar os recursos tecnológicos e os serviços disponíveis na grande rede mundial de computadores, seja para fins pessoais ou profissionais, sendo a evolução exponencial das mídias sociais mais um grande marco dessa era, surpreendendo e espantando a compreensão do ser humano.

O uso de tais ferramentas está cada vez mais presente no dia a dia das pessoas, principalmente o uso das redes sociais. Este tema vem lançando desafios aos juristas, como afirma Maria Lúcia Avelar Ferreira Paulino (2008, p. 70):

É fato que o uso corrente e cada vez mais presente do computador na vida pessoal e profissional das pessoas vem lançando desafios aos juristas contemporâneos, coartando-os, primeiro, a se lançarem num esforço de compreensão desses novos fenômenos virtuais e, segundo, a pensarem mecanismos, minimamente céleres e eficazes, para cumprirem uma das tarefas principais do Direito, a de regular os fenômenos sociais, por meio de normas banalizadoras da atividade informática e de normas que prevejam sanção para qualquer emprego de mensagens eletrônicas e das demais ferramentas de mesma natureza que fira valores protegidos (na esfera constitucional e infraconstitucional) pelo ordenamento jurídico.

O uso indevido destas podem gerar sérias consequências no âmbito trabalhista e até mesmo dificuldade quanto ao julgamento de tais consequências pelos juristas, como afirma Paulino (2008, p. 69): “[...] desafiam a capacidade legislativa dos Estados em regular por meio de normas precisas as questões pertinentes ao universo da informática. [...]”, item que será visto em tópico específico.

2.1 As redes sociais e o (ambiente de) trabalho

Com a internet, mudou-se muito a forma de trabalho. As redes sociais são meios de comunicação e forma de relacionamentos sociais muito ágeis. De forma que, pode-se ter o acesso a elas no ambiente de trabalho, seja através do acesso em computadores, tablets e até mesmo aparelhos celulares. As comunicações alcançam em tempo real pessoas e comunidades das mais distintas, sendo possível também acessar as informações postadas

pelos trabalhadores e futuros candidatos a uma vaga de emprego. Neste aspecto Regis Rezende Ribeiro e Anderson dos Santos Fernandes (2015, p. 58) expressam-se da seguinte forma:

Atualmente as pessoas sentem a necessidade de expor suas vidas nos meios digitais de interação social. Assim, facilmente os empregadores podem obter informações relativas aos candidatos, as quais estes não quiseram constar em seus currículos. Neste sentido, Saad (2012) afirma que os comentários em redes sociais são analisados pelas empresas, pois possibilitam o conhecimento das expressões e pensamentos do candidato à vaga, havendo, portanto, juízo de valor sobre a conveniência e adequação ao novo emprego.

Chegou-se, hoje, a era dos computadores, internet e, com ela, as redes sociais. Em apenas alguns cliques consegue-se comprar, procurar emprego, fazer cursos profissionalizantes, tudo online; da mesma forma que, nas empresas, pode-se aumentar o contato com clientes, vender e trabalhar online. Atividades que antes eram mais difíceis e restritas de se realizar, hoje se concretizam apenas com alguns cliques. Nesse sentido, sustenta a jornalista Daniela Pacheco (*online*) que:

Alguns profissionais usam as redes como ferramenta de trabalho, por exemplo, nas áreas de vendas, elas podem ser usadas para prospectar novos clientes, monitorar o público-alvo e, também, os concorrentes, pois as possibilidades que as redes sociais oferecem para pesquisa são muitas. Outra utilidade que as redes sociais oferecem é a "janela" de divulgação, ou seja, uma ferramenta de publicidade e propaganda de grande alcance quando bem utilizada.

O ambiente de trabalho é um local onde se requer comprometimento, concentração, produtividade e respeito, e a internet, além de seus vários benefícios pode possibilitar distrações durante o período de trabalho, principalmente pelo seu mau uso. No que se refere às distrações que a internet pode causar, Pacheco (*online*) observa o seguinte:

Fica evidente que o uso das redes sociais pode atrapalhar o desempenho de um funcionário. As mídias são muito atrativas e desviam o foco do trabalho. Os profissionais devem ficar atentos para que o uso das redes sociais não prejudique sua produtividade. Nesse caso, o bom senso do trabalhador, quando a empresa permite o acesso às redes e uso do celular, é fundamental para manter a harmonia da relação empregador e empregado.

A internet traz consigo muitos benefícios para a relação de emprego e para o desenvolvimento do trabalho, entretanto, vêm sendo ponto de polêmicas no direito do

trabalho, devido ao seu uso indevido no ambiente laboral, e as consequências que isso pode gerar, é o que destaca Marli Stenger Bertoldi (2010, *online*):

O uso inadequado da internet no ambiente de trabalho tem gerado intranquilidade de muitos gestores nas organizações em decorrência da perda de produtividade, concentração, segurança, qualidade dos trabalhos desenvolvidos e ainda os riscos legais que esta atitude implica.

Outra consequência trazida pelo inadequado uso da internet é o comprometimento da rede da corporação com conteúdos e acessos pessoais a sistemas já um tanto carregados, comprometendo o bom funcionamento da rede de comunicação.

As redes sociais se tornaram um dos meios de comunicação utilizados como ponte entre empresas e clientes. No entanto, muitos são os problemas que envolvem as redes sociais e o (ambiente de) trabalho. Muitos empregados utilizam-se de seus perfis pessoais em horário laboral, fazendo, inclusive, publicações pessoais nesse período de tempo, o que em grande frequência, pode causar a queda na sua produtividade (como já abordado anteriormente), influenciar na imagem da empresa, na venda de seus produtos, e, podendo até mesmo afetar sua credibilidade perante a sociedade. Nas palavras de Bertoldi (2010, *online*) “O uso inadequado da internet pode gerar significativo impacto sobre os negócios e a reputação das empresas, com reflexo direto sobre os clientes, resultados financeiros e, ainda poderá trazer problemas jurídicos para as corporações.”

Há, também, os benefícios em relação ao uso das redes sociais no (ambiente de) trabalho, desde que atuem em prol deste, conforme afirma Marina Martins Fernandes (2013, p.54):

O uso das redes sociais estaria ligado ao trabalho, estaria em prol dele, se o funcionário acessasse o perfil da empresa, seja no Facebook, no Twitter, no Instagram ou outra rede social, e se relacionasse com os clientes da empresa, se falasse por essa, fizesse propagandas sobre o que há disponível para os consumidores e as promoções que estão acontecendo, por exemplo. Essa prática é cada vez mais comum e eficiente, basta abrir o Instagram que se vê inúmeras empresas com posts para os clientes.

É comum empresas terem seus perfis em redes sociais para divulgar suas promoções, novos produtos, entre outros, se tornando uma forma de interagir, em tempo real, com os clientes e divulgar sua marca, seus produtos e sua empresa, como dispõe Mariana Martins Fernandes (2013, p. 47):

Várias são as situações, pode-se citar empresas de roupas, eletrônicos, e muitos outros produtos, que antes apenas vendiam seus produtos a lojas para que fossem revendidos, e que hoje possuem seu e-commerce, já que a internet permite que, online, se mostre os produtos, que se pague pelos produtos e ainda que se rastreie o produto enquanto ele está a caminho de seu destino final. As mesmas lojas, também utilizam da internet para enviar e-mails a seus clientes, informando as novidades e promoções.

Nesse viés, o empregado deve ter bom senso no uso da internet e das redes sociais, sendo que sua conduta externa poderá repercutir no âmbito trabalhista. Necessitando ele, ter uma postura online condizente a atividade exercida na empresa em que trabalha. De outro lado, encontra-se a liberdade de expressão do empregado e o controle do empregador, tema que será abordado no item a seguir.

2.2 A liberdade de expressão e o controle do empregador

Até pouco tem atrás, tinha-se a ideia de posse do empregado pelo empregador ao se firmar um contrato de trabalho, como afirma Mello (2014, p. 24):

Como sinaliza Supiot, até pouco tempo, a ideia era de que, ao firmar um contrato de trabalho, o trabalhador abdicava de toda liberdade e penetrava numa ordem normativa privada, completamente dependente da vontade patronal, que criava leis próprias. Esse modelo, conforme já demonstrado, passou a ser contestado, no sentido de admitir limitações ao poder diretivo do empregador.

A celebração do contrato de trabalho não deve implicar na privatização dos direitos constitucionalmente consagrados. No entanto, se sabe que no contrato de trabalho a relação de empregador e empregado é distinta – pois se faz presente a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador, onde este detém os poderes que lhe são característicos e necessários para o exercício de sua atividade empresarial. Como já visto no capítulo anterior, o poder diretivo do empregador compreende as seguintes funções, segundo Martins (2012, p.216): “Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.”

Segundo Cristiane Mello (2014, p. 16):

No entanto, a celebração de um contrato de trabalho não implica em modo algum a privação para o empregado dos direitos que a Constituição reconhece a todos os cidadãos. É preciso equilíbrio e limitações recíprocas para ambas as partes do

contrato de trabalho. Daí a ressalva de que qualquer restrição aos direitos fundamentais dos trabalhadores tem que ser justificada, adequada e proporcional.

Nesse sentido, que na relação de trabalho cabe ao empregador às prerrogativas exigidas para exercer a direção de seu negócio, uma vez que, o ordenamento jurídico outorga poderes a ele para que possa estabelecer normas internas na empresa, bem como coordenar, conduzir e controlar o trabalho de seus empregados, sendo que a esse poder cabem certas limitações, não devendo ferir os direitos fundamentais do empregado, que, Martins (2008, p. 45) conceitua como sendo direitos fundamentais:

[...] são os direitos do homem garantidos pela legislação do respectivo país. São os direitos vigentes numa ordem jurídica concreta. São os direitos sem os quais a pessoa não se realiza, não convive, nem mesmo sobrevive. São os direitos ou posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individualmente ou institucionalmente consideradas, consagradas na Constituição.

Nas relações de emprego, os direitos fundamentais encontram naturais limitações, como Mello (2014, p. 16) se expressa:

Mas, como adverte Vieira Gomes, a empresa não é nem um parlamento, nem uma praça pública, portanto, os direitos fundamentais do trabalhador encontram naturais limitações decorrentes do interesse da empresa e do confronto com os direitos fundamentais dos demais colegas de trabalho e do próprio empregador, entre os quais o direito de propriedade e de livre iniciativa econômica.

De outro lado, tem-se o trabalhador que assume a condição de empregado, passando então, a exercer determinada função de acordo com as condições estabelecidas no contrato de trabalho, que segundo Mello (2014, p16) deve ser considerado como:

[...] uma pessoa que não prescinde da sua liberdade de pensamento e de expressão e de outras liberdades, como a religiosa e a de consciência, na execução do trabalho. “A identidade e a personalidade do trabalhador não se dissolvem no contrato”. Apud Júlio Manuel Vieira Gomes.

As leis trabalhistas não impedem que as empresas estipulem, no contrato de trabalho, condutas e posturas relativas ao uso das tecnologias – se pode ser utilizado, qual ferramenta e como e quais horários, por exemplo. Algumas empresas possuem cartilhas ou manuais de redação corporativa, a qual orienta os empregados sobre o uso apropriado de aparelhos eletrônicos para uso pessoal. De acordo com Giovani Mendonça (2016, *online*):

Cumpra esclarecer, que a navegação em sites e a utilização de ferramentas virtuais para fins particulares podem ser restringidas ou mesmo proibidas pelo empregador, através de seu poder diretivo e regulamentar. O empregador pode fazer constar no regulamento interno da empresa e no Contrato Individual de Trabalho que a utilização da internet para fins particulares em horário de trabalho é expressamente vedada na empresa. Essa restrição ou proibição pode ser efetivada através de determinações do empregador ou mesmo através de ferramentas de controle que impossibilitem a utilização para esses fins. A utilização pelo empregado da internet para fins particulares contrariando as determinações do empregador pode configurar desídia ou ato de indisciplina, que pode levar a aplicação de penalidades disciplinares pelo empregador, como a dispensa por justa causa.

A restrição de algumas empresas quanto ao uso das redes sociais no ambiente e horário de trabalho é justamente para evitar o vazamento de informações sigilosas a respeito da empresa e o comprometimento do rendimento do empregado, como explicam Ribeiro e Fernandes (2014, *online*):

O principal argumento utilizado quando do bloqueio das redes sociais é o de que o seu uso compromete a produtividade do empregado, calcado na máxima de que enquanto o empregado as utiliza são deixadas de lado as obrigações do trabalho (AMADEU, s.d.).

Outro motivo que também leva ao bloqueio do acesso às redes sociais é o temor pela saída de informações sigilosas (AMADEU, s.d.).

Em contra partida, algumas empresas acreditam que o uso das redes sociais em horário laboral pode favorecer o trabalho, principalmente nas empresas do ramo de vendas, como destaca Sandra Turchi (2012, *online*):

As redes sociais são excelentes ambientes para interagir e se relacionar com seus clientes, além de poder monitorar mais de perto quais são os interesses, gostos e necessidades desses clientes. Elas também possibilitam monitorar o mercado, a concorrência, etc.

As redes sociais funcionam como canal para a manifestação dos trabalhadores que, por inúmeros motivos e razões, se sentem injustiçados de alguma forma. Mas situações como esta podem gerar sérias consequências, principalmente por atingir um grande número de pessoas e em uma velocidade muito grande.

Dessa forma, Ricardo Reis e Carmem Feijó aput Camilia Caparelli afirmam: "As ferramentas mudaram nosso modo de trabalhar e estão impregnadas no comportamento das pessoas, tanto que elas não percebem que estão revelando mais do que deviam."

Os empregados devem ter postura adequada nos ambientes eletrônicos, e em hipótese alguma devem se utilizar deles para contatos íntimos, prática de ofensas, atos ilícitos ou antiéticos. Não devendo, também, colocar conteúdos de trabalho em redes sociais, como destaca Marina Martins Fernandes (2013, p.48):

Comumente ocorre a mistura dos lados profissional e pessoal no mundo online, o que traz a tona discussões, principalmente, sobre o uso do e-mail corporativo. No entanto, há outros problemas que envolvem a internet e o trabalho, como, por exemplo, a exposição de forma negativa da empresa.

O uso de e-mails corporativos pelas empresas é comum, sendo uma ferramenta de trabalho utilizada pelos empregados e disponibilizada pelo empregador. Este tem o direito de fiscalizar se o empregado está usando esta ferramenta de forma adequada, é o que entende Fernandes (2013, p.48):

Justamente por ser considerado uma ferramenta de trabalho é que o e-mail corporativo deve ser utilizado, exclusivamente, para afazeres profissionais, de modo que, é possível, permitido, e não infringe qualquer direito do empregado, inclusive, o direito à intimidade e também à liberdade, a fiscalização do uso do e-mail corporativo pelo empregador.

Pelo fato de se monitorar o uso do e-mail corporativo não se pretende ferir a intimidade e privacidade do empregado, vez que, o uso deste e-mail é única e exclusivamente para fins profissionais.

Tendo-se a dimensão da linha tênue que divide a liberdade de expressão a que todos estão amparados e a responsabilidade que permeia o fácil acesso aos meios eletrônicos e as redes sociais, cabe analisar a dimensão das redes sociais nos locais de trabalho.

2.2.1 A utilização das redes sociais em horário de trabalho

Não é novidade que as redes sociais chegaram para ficar. Elas têm causado mudanças na sociedade e, tem mudado a forma das pessoas se relacionarem e a maneira com que fazem negócios, como afirma Tatiana Ferraz (2016, *online*): “No mundo atual, globalizado e cada vez mais informatizado, as redes sociais tornaram-se um fenômeno inegável e irreversível na vida dos indivíduos. ”

As pessoas têm a necessidade constante de se manterem conectadas em redes sociais como facebook, whatsapp, instagram, twitter, entre outros, onde o seu uso torna-se cada dia mais frequente nas empresas. Busca-se então, identificar os ganhos e prejuízos que estas redes virtuais podem vir a causar no âmbito laboral. O uso dessas redes virtuais vai além do uso em computadores, é o que diz Ferraz (2016, *online*):

Ocorre que o acesso a tais ferramentas deixou de ser uma atividade realizada apenas nos momentos de lazer, já que as pessoas se mostram mais dependentes do uso do celular e de todo o conforto e distração que o aparelho possa fornecer, indo muito além do bom e velho uso para as ligações.

Como já abordado em item anterior, alguns profissionais vêm usando essa ferramenta como uma forma de trabalho, principalmente nas áreas de vendas, pois as redes sociais são uma forma muito ampla de divulgação de produtos, mercadorias e serviços. Ou seja, é uma ferramenta de publicidade e propaganda com grande potencial de divulgação e com praticamente nenhum custo. De acordo com Ferraz (2016): “há que se ressaltar os pontos positivos da utilização desses meios, com o intuito de propagar a marca da empresa e aumentar o networking entre os funcionários e entre estes e clientes.”

Da mesma forma Daniela Pacheco (*online*) entende que, a liberação do uso das redes sociais seria uma forma de valorizar o trabalhador:

Algumas empresas entendem que liberar o uso das redes sociais é uma forma de valorizar o trabalhador. Permitir que o trabalhador organize suas atividades, deixando para ele mesmo a decisão de entrar ou não nas redes sociais durante o trabalho pode gerar um ambiente mais favorável de cumplicidade, desde que isso seja combinado para que os limites fiquem claros quanto ao uso das redes.

Já, outras empresas, no entanto, proibem o uso das redes sociais enquanto estiver em horário de trabalho para prevenir eventual divulgação de informações sigilosas, além de que o empregado, por não fazer bom uso dessa ferramenta, pode prejudicar a imagem/reputação da empresa, inclusive a possível redução da sua produtividade laboral. Como afirma Marina Martins Fernandes (2013, p.52):

Quando os empregados usam de suas redes sociais no ambiente de trabalho de forma inadequada, causando queda na sua produtividade, falta de atenção e comprometimento com o trabalho, e até mesmo fazer publicações pessoais nesse horário, em grande escala, pode influenciar na imagem da empresa, na venda de seus produtos, e até mesmo sua credibilidade perante a sociedade.

Dessa forma, o empregado, por ser um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador, que é a forma como este define o desenvolvimento das atividades daquele, decorrentes do contrato de trabalho, estabelecendo limites do que pode e o que não pode fazer durante sua jornada de trabalho.

“Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.” (MARTINS, 2012, p. 216). Dispondo também, o empregador, do direito de fiscalizar e controlar as atividades desenvolvidas por seus empregados.

2.2.2 A utilização de informações das redes sociais para a contratação e demissão do trabalhador

As empresas utilizam as redes sociais também para a contratação de um empregado, pois através da rede é possível ver qual é o comportamento dessa pessoa, grupos que participa, religião, orientação sexual, enfim, pode-se coletar diversos dados sobre o empregado, desde seu comportamento e sua conduta na vida social, dados esses que não são informados em seu currículo profissional.

De acordo com Tiago Mavichian (2016, *online*):

O uso das redes sociais para buscar informações quando se deseja comprar um produto ou contratar um serviço se estendeu ao mercado de trabalho – da mesma forma, recrutadores e gestores recorrem aos sites de relacionamento para buscar informações dos candidatos. Boa parte das empresas já estão nesse meio, promovendo interação e divulgação dos seus serviços também nas redes sociais. Além de facilitar a comunicação com seu público alvo, o mundo virtual possibilitou reconhecer o perfil pessoal dos candidatos à vagas na organização.

Na hora de contratar um funcionário, além de verificar seu currículo, as empresas também verificam qual é o seu comportamento nas redes sociais, qual é sua opinião política, religiosa, até mesmo sua orientação sexual. Nas palavras de Mavichian (2016, *online*):

A ideia de descontração oferecida no ambiente das redes sociais faz com que os usuários revelem seus verdadeiros gostos e opiniões quando se sentem “livres” de supervisão. Essa diversão virtual vai contra a seriedade de um perfil executivo esperado por muitas organizações e isso pode tirá-lo da disputa por uma promoção ou de um processo seletivo de empresas concorridas. Existem casos relatados por empresas de recrutamento onde triaram um excelente currículo para um cargo

importante em uma multinacional, mas ao entrar em seu perfil não se encaixava nos valores da empresa e resultou no descarte do candidato, mesmo antes da entrevista presencial.

Tais informações não devem ser o único critério de desclassificação do candidato, pois tal situação caracterizaria discriminação. A Constituição Federal estabelece a proibição a quaisquer tipos de discriminações, conforme elenca Marcelo Alex Nascimbeni (*online*):

A Constituição Federal do Brasil estabelece em vários artigos proibições a discriminação à raça (artigo 3º, inciso IV, da CF); à religião (artigo 5º, inciso VIII, da CF); violação à intimidade e à vida privada — normalmente nas entrevistas (artigo 5º, inciso X, da CF); ao sexo (artigo 5º, inciso I e artigo 7º, inciso XXX, da CF); à origem — estrangeiros (caput do artigo 5º, da CF); à cor (artigo 7º, inciso XXX, da CF); à idade (artigo 7º, inciso XXX, da CF); estado civil (artigo 7º, inciso XXX, da CF); admissão de trabalhador portador de deficiência (artigo 7º, inciso XXXI, da CF); ao trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (artigo 7º, inciso XXXII, da CF); a sindicalizados (artigo 5º, incisos XIII, XVII, XX e XLI, da CF); a homossexuais (artigo 7º, inciso XXX, da CF).

Discriminação significa, segundo o art. 1º da Convenção nº 111 da OIT, *in verbis*:

Art. 1º

(1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

E também, segundo Amancio e Ferreira advogados associados (*online*):

A discriminação é fato comum em qualquer sociedade, em especial contra aqueles que transgridem conceitos tradicionais e padrões pré-determinados. Isso se traduz, nas relações de trabalho, em diferenciações na hora de contratar, promover, ou demitir funcionários.

De fato, quando as pessoas expõem seus acontecimentos nesse mundo virtual, que são as redes sociais, ou seja, decidem tornar públicos seus atos da vida privada, não imaginam que tais atitudes poderão ser alcançadas inclusive no âmbito empregatício, e até mesmo dentro do ambiente de trabalho. Pois, segundo Mavichian (2016, *online*):

A principal preocupação é que o perfil dos candidatos esteja alinhado com os valores da empresa. Afinal, empresas são compostas por pessoas – ainda mais quando existe

o vínculo empregatício. É importante existir concordância entre a imagem da empresa, seus objetivos e o perfil do profissional a ser contratado.

Quando as empresas visitam o perfil dos (futuros) empregados, elas procuram saber justamente o que este não coloca em seu currículo, tal como os valores, objetivos futuros, o posicionamento frente aos acontecimentos políticos, religiosos, enfim, qual é seu posicionamento frente a sociedade de um modo geral. Dessa forma, argumenta Talita Barbosa (2015, *online*):

A maneira como você se apresenta em seus perfis é como o mundo vê você. Diante disso, observar candidatos através das redes sociais oferece às empresas uma ideia da personalidade do profissional, o que é utilizado pelos recrutadores para saber se o comportamento do usuário em questão é adequado à cultura da empresa. E já que hoje em dia o perfil nas mídias tem peso, é importante lembrar que todo o conteúdo que ele posta, e em alguns casos, o que outros postam sobre ele, pode ser encontrado por potenciais empregadores, o que pode afetar suas chances de contratação.

Nesse sentido, justifica Marina Martins Fernandes (2013, p.52), o uso indevido das redes sociais pelos empregados:

Além do uso das redes sociais no emprego, há outro problema que coloca o trabalho e as redes sociais em situações antagônicas. É comum usuários das redes sociais desabafarem em seus perfis online, o que, fique claro, não gera qualquer problema em relação ao trabalho quando diz respeito, exclusivamente, a sua vida pessoal, por outro lado, diferente ocorre quando a publicação envolve seu ambiente de trabalho, pessoas de seu convívio profissional, a empresa em que se trabalha, expondo os mesmos de forma ofensiva, constrangedora e degradante.

É necessário que se tenha cautela por parte dos trabalhadores com as informações e fotos do ambiente laboral que serão postadas em seus perfis sociais, pois a partir de sua publicação se tornam públicas, atingindo um número indeterminado de pessoas. Fernandes (2013, p.55) esclarece que: “[...] postar fotos do ambiente laboral, é ato que deve ser feito com a maior cautela possível, afinal, o risco a que se expõem informações importantes e até mesmo sigilosas da empresa é muito alto [...].”

Mas para tudo é preciso o uso de bom senso, tanto para a contratação, conduta do empregado em relação à empresa, quanto para a demissão por justa causa ou até mesmo sem justa causa.

2.2.3 O uso da imagem do empregado em redes sociais

O direito à imagem é um direito da personalidade e por esse motivo goza de proteção constitucional (art. 5º, V e X, da CF). Sobre a imagem, conceitua Carlos Alberto Bittar (1995, p. 87) em sua obra:

Consiste no direito que a pessoa tem sobre a sua forma plástica e respectivos componentes, distintos (rosto, olhos, perfil, busto) que a individualizam no seio da coletividade. Incide, pois, sobre a conformação física da pessoa, compreendendo esse direito um conjunto de caracteres que a identifica no meio social. Por outras palavras, é o vínculo que une uma pessoa à sua expressão externa, tomada no conjunto, ou em parte significativas (como boca, os olhos, as pernas, enquanto individualizadores da pessoa).

“O direito à imagem diz respeito à prerrogativa que a própria pessoa possui sobre a projeção de sua personalidade, física ou moral, perante a sociedade. Sua vinculação à dignidade da pessoa humana é evidente, diante de sua importância na formação da personalidade dos sujeitos”, segundo Raquel Brodsky Rodrigues (*online*).

O empregador, muitas vezes, se utiliza da imagem do empregado para a produção de material publicitário em prol de sua empresa. Por ser a imagem um direito fundamental, já supracitado, e constitucionalmente protegido, que, o empregador tem a necessidade de prévia autorização do empregado para o uso de sua imagem. Nas palavras de Vânia Aleixo Pereira (2006, *online*):

Assim, para a utilização de fotos ou imagens do empregado, o empregador deve, previamente, obter autorização expressa daquele, sob pena dessa indesejável exposição pública violar seu direito de imagem, sua honra, sua privacidade e intimidade, assegurados no artigo 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988.

O uso da imagem do funcionário, sem a sua autorização, mesmo que não traga dano a sua personalidade e sua integridade moral, caracteriza-se pela exposição indevida do empregado. Como explica Pereira (2006, *online*):

Além da violação de cunho moral, a exposição indevida do funcionário poderá violar conteúdo patrimonial. Seja porque houve enriquecimento ilícito por parte da empresa que, sozinha, aproveitou-se economicamente das imagens divulgadas, seja porque, quando submetido à divulgação publicitária, o trabalhador exerceu função diversa daquela para a qual foi contratado. Há, inclusive, entendimentos no sentido de que o dano material deve abranger o que o empregado perdeu e o que deixou de ganhar.

Ocorrendo a violação, surge o direito a indenização pelo dano causado, nas palavras de Pereira (2006, *online*):

Desta forma, ocorrerá a violação em questão e surgirá o direito à indenização por danos morais e materiais quando o empregador divulga fotos não-autorizadas de seu empregado em folders, catálogos, calendários, sites de internet, embalagens, filmes e campanhas publicitárias em geral, sem sua prévia autorização, ou ainda, segundo alguns juristas, quando a utilização da imagem ultrapassa os limites do que foi autorizado.

Segundo o entendimento de Ribeiro e Fernandes (2014, *online*), “a proteção ao direito de imagem não tolera a utilização desta por outra pessoa sem a devida autorização do detentor, em especial se a utilização se der com fins comerciais, ou atacando a honra, a boa fama ou a respeitabilidade da pessoa.”

As empresas devem ter cautela e respeitar o direito à imagem do empregado, como bem coloca Pereira (2006, *online*):

Portanto, a realização de ações de marketing pelas empresas, utilizando as imagens de seus funcionários, é plenamente possível. A única cautela, como demonstrado, é respeitar o direito de imagem, a honra, a privacidade e a intimidade dos trabalhadores, por meio da obtenção de sua autorização prévia e, preferencialmente, por escrito, já que tal requisito é exigido por alguns juízes e a anuência tácita nem sempre é de fácil comprovação.

2.3. As redes sociais, a justa causa do empregado e o direito a indenização.

As redes sociais têm causado mudanças na sociedade e, tem mudado a forma das pessoas se relacionar e a forma de trabalhar, como já abordado em item anterior. É sabido que, os celulares deixaram de ser apenas aparelhos para fazer e receber chamadas, tendo acesso também a internet entre outros aplicativos, como afirma Adriano Augusto Fidalgo (2016, *online*):

Hodiernamente, na era da informação, os celulares deixaram de ser uma extensão da telefonia fixa e se tornaram um complexo emaranhado autônomo multimídia. Em tempo real se tem acesso à internet, máquina fotográfica, agenda, câmera fotográfica e de vídeo, rádio, cronômetro, GPS e etc., enfim, com acesso as redes sociais, jogos, aplicativos de tudo o que é tipo e com atualizações diárias.

Neste mesmo sentido, destaca Lunior Miranda (2015, *online*):

Neste passo, há de se ter em mente que o celular há muito deixou de ser um simples aparelho de comunicação. Hoje, nos deparamos com uma realidade na qual o avanço tecnológico permite o uso a internet por meio de diversos canais, inclusive dos smartphones (telefones inteligentes). Assim, as redes sociais estão ao alcance de todos em qualquer lugar e a qualquer hora. Basta o usuário se conectar a uma rede wi-fi ou outra disponível.

O uso indevido de celulares/smartphones entre outros aparelhos, podem trazer punições aos empregados que podem ir de uma advertência verbal a uma demissão (inclusive por justa causa). Como não há legislação específica para o uso de celulares e redes sociais na legislação trabalhista (CLT), o que empresas tem feito são regimentos e/ou cartilhas internas. Como explica Miranda (2015, *online*):

Embora ainda não exista legislação específica que discipline a matéria, a empresa pode, por meio do regimento interno, criar normas para uso do celular durante o expediente, mormente quando este se torna excessivo e prejudicial ao desempenho do trabalho. O empregado que transgredir as regras impostas pelo empregador corre o risco de sofrer as sanções impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que vai da advertência até a dispensa com justa causa.

Entre os motivos que ensejam a justa causa, que são elencados no art. 482 da CLT, destacam-se a desídia no desempenho da função e o ato de indisciplina e insubordinação, pois durante o horário do trabalho, o empregado está à disposição do empregador, devendo ele produzir aquilo que o empregador lhe pede. De acordo com Miranda (<http://www.oimpacto.com.br/uso-exagerado-do-celular-no-trabalho-pode-gerar-demissao-por-justa-causa/>):

Os motivos que podem ensejar a justa causa estão elencados no artigo 482 da CLT. Dentre eles, destaca-se a desídia no desempenho da função e o ato de indisciplina ou de insubordinação. O empregado pode cometer uma dessas faltas graves quando do uso do celular durante o trabalho, seja por agir com negligência e desinteresse no cumprimento das suas tarefas ou por desobedecer ao regimento interno de conduta da empresa.

A situação se torna ainda mais grave, quando o empregado se utiliza das redes sociais para violar e revelar segredos da empresa, e ainda, quando se utiliza do e-mail corporativo para outros fins que não seja o trabalho. É o que destaca o advogado Sávio Augusto Marchi dos Santos Silva (2016, *online*):

O uso do email corporativo e das redes sociais pelos empregados deve ser feito com muita cautela. A liberdade de expressão não se confunde com o direito de extrapolar tal direito e passar a agredir ou denegrir a imagem do outro.

As ofensas, de modo geral, poderão se contextualizar em delitos penais (crimes) ou até mesmo em prejuízo de natureza civil, inclusive, fazendo surgir o dever de indenizar danos materiais e morais decorrentes do ato.

O uso irresponsável do email ou das redes sociais realmente pode ser considerado para fins de punição do funcionário, seja para demissão, seja para fins até mesmo de responsabilizar o mesmo ao pagamento de eventuais danos causados.

Os comentários desabonadores e difamatórios a respeito da empresa e/ou ambiente de trabalho, quando tornados públicos nas redes sociais, violam a imagem e a boa fama da empresa, os quais não podem ser tidos como meros “desabafos”, gerando, dessa forma, demissão por justa causa e até mesmo direito a indenização por danos morais. De acordo com o Blog Segurança do Trabalho (2015, *online*):

Mesmo durante seus momentos de folga, as atitudes do trabalhador podem ensejar demissão por justa causa. É o caso de pessoas que postam “desabafos”, reclamações e ofensas contra seus superiores hierárquicos nas redes sociais, principalmente se forem usadas palavras ofensivas ou que prejudiquem a imagem da empresa.

A liberdade de expressão, por si só, não gera justa causa, mas se denegrir ou ofender a imagem da empresa, bem como do empregador pode gerar justa causa sim. É o entendimento de Ricardo Reis e Carmem Feijó (2012, *online*):

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.

“Assim, o direito à liberdade de expressão não é absoluto e deve ser exercido, ainda que fora do horário de trabalho, com moderação de forma a não ferir a imagem do empregador.” (Adriano Martins, 2014, *online*).

2.4 Decisões dos Tribunais sobre o tema

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do Processo 0146700-52.2005.5.04.0221 (RO). Relator: SERAFINI, Pedro Luiz: EMENTA: FALTA GRAVE. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ENVIO DE *E-MAIL* COM CONTEÚDO PORNOGRÁFICO. Uso indevido de *e-mail* da reclamada para envio de fotos e vídeos de conteúdo pornográfico. Despedida por justa causa que encontra previsão legal no art. 482,

alíneas “b” e “h”, da CLT. Entendimento prevalente na Turma, vencido o Juiz Relator. Recurso não provido.

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do Processo 0016800-02.2007.5.04.0203 (RO). Relator: SIRANGELO, Flavio Portinho: EMENTA: Despedida por justa causa. Mau procedimento. Uso indevido de correio eletrônico. Quando se caracteriza. Prova que evidencia a utilização do email funcional, pelo empregado, para difundir informações tendentes a denegrir a imagem da empregadora. Constitui justa causa para a despedida o uso indevido do correio eletrônico fornecido pelo empregador, não se podendo cogitar de infração ao disposto no artigo 5º, inciso XII da CF, já que o serviço de “e-mail” é ferramenta fornecida para uso estritamente profissional. Sentença mantida. (BRASIL, 2008)

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0003300-14.2008.5.04.0014 (RO). Relator: OLIVEIRA, Tânia Rosa Maciel De: EMENTA: DO USO DA IMAGEM DO AUTOR EM PÁGINA NA INTERNET: A imagem do reclamante foi utilizada para fins comerciais, sem a devida autorização, contrariando determinação do artigo 20 do CCB em vigor. Mantida a condenação que visa remunerar a cessão da imagem. (BRASIL, 2009)

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0126500-57.2005.5.04.0016 (RO). Relator: VARGAS, Luiz Alberto De: EMENTA: DIREITO À IMAGEM. O inciso X do art. 5º dispõe que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a intimidade das pessoas, prevendo direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Ao veicular imagem do reclamante no *site* da empresa na *internet*, sem a anuência do empregado, a reclamada violou direito personalíssimo deste, devendo repará-lo pelo uso indevido de sua imagem. (BRASIL, 2007)

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0000717-86.2011.5.04.0261 (RO). Relator: TELESCA, Maria Madalena: E M E N T A: INDENIZAÇÃO. USO DA IMAGEM. APRESENTADORA DE TELEVISÃO. O pagamento pelo uso da imagem é independente da remuneração pela prestação de trabalho. Ainda que a autora tenha concordado com a exposição lhe é devida indenização pelo uso de sua imagem na divulgação da programação veiculada pela empresa de televisão demandada.

Condenação alicerçada no artigo 5º, incisos V, X e XXVIII, da Constituição Federal. Recurso provido. (BRASIL, 2013)

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0069200-31.2009.5.04.0006 (RO). Relator: CASSAL, Fernando Luiz De Moura: E M E N T A: USO DA IMAGEM DO EMPREGADO PARA FINS COMERCIAIS. AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O uso não autorizado da imagem do empregado em site mantido na internet, com o desiderato exclusivamente comercial de publicidade e propaganda do empreendimento econômico, ofende o art. 5º, V e X, da CF e o art. 20 do CC, garantindo ao trabalhador indenização pelo uso da imagem. (BRASIL, 2012)

Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0000576-17.2014.5.04.0373 (RO). Relator: FIGUEIREDO, Marçal Henri Dos Santos: E M E N T A: JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE GRAVIDADE. USO INDEVIDO DE APARELHO CELULAR. Os elementos coligidos ao processo não demonstram a gravidade da conduta praticada pelo reclamante de forma a caracterizar a hipótese do artigo 482, e, da CLT. O uso de aparelho celular no local de trabalho, observado em uma única oportunidade, sem que houvesse a imposição de pena disciplinar de forma gradual e proporcional, não configura motivo suficiente para rescisão por justa causa. Negado provimento ao recurso da reclamada. (BRASIL, 2015)

CONCLUSÃO

O trabalho, como se sabe, é inerente ao ser humano, existindo desde o início da história da humanidade. Não tendo ele qualquer tipo de regulamentação. O trabalho só se transformou em emprego com a Revolução Industrial, onde os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Observando a legislação, em especial a norma constitucional, percebe-se que as primeiras Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, ou seja, sobre o sistema de governo. Só mais tarde é que passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, principalmente, do Direito do Trabalho, como ocorre com a atual Constituição.

Chegou-se, hoje, a era dos computadores e internet e, com ela, as redes sociais. Com isso, mudou a forma das pessoas se comunicar e a forma com que trabalham. As comunicações via internet alcançam em tempo real pessoas e comunidades das mais distintas localidades.

Com o uso em massa das redes sociais, seja através de perfis no facebook, instagram, whatsapp, entre outros, fez-se necessária a discussão sobre o tema. O uso dessa tecnologia aproximou o que antes era somente lazer com o trabalho, pois muitos profissionais usam essas ferramentas para trabalhar, principalmente em áreas comerciais/vendas.

Porém, este tema está gerando discussões a respeito do uso das redes sociais em horário laboral. Alguns empregadores entendem que o uso das redes sociais no trabalho gera desídia, distração e mau rendimento por parte do empregado. Já, em contrapartida, outros acreditam que é um meio de marketing muito barato para as empresas, podendo inclusive promover seus produtos e sua marca.

Gerando problemas apenas em casos de mau uso pelo empregado, quando este deixa de cumprir obrigações determinadas por seu empregador, e quando usa delas como meio de “desabafar”, falar mal de seu empregador, do ambiente de trabalho e ou da empresa em si, gerando serias consequências, inclusive a demissão por justa causa.

Como é um tema recente, não existe legislação específica em relação ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho. Cabendo, as empresas a criação de suas próprias normas ou cartilhas internas, delimitando o horário, a forma de uso e em que momento é oportuno o seu uso.

REFERÊNCIAS

ADAMI, Anna. **Redes sociais**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociedade/redes-sociais-2/>>. Acesso em: 19 abr. 2016.

Amancio e Ferreira advogados associados. **Artigos de direito do trabalho**. Disponível em <<http://www.advogadolondrina.adv.br/artigos-de-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 27 out. 2016.

BARBOSA, Talita. **Sua postagem nas redes sociais pode ser decisiva na hora da contratação**. Disponível em <<http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/economia/concurso-e-emprego/noticia/2015/10/26/sua-postagem-nas-redes-sociais-pode-ser-decisiva-na-hora-da-contratacao-205270.php>>. Acesso em: 27 out. 2016.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_24697476_os_problemas_e_limites_d>. Acesso em: 20 abr. 2016.

BERTOLDI, Marlí Stenger. **Consequências pelo uso inadequado da internet no ambiente de trabalho**. Disponível em <<https://phmp.com.br/artigos/consequencias-pelo-uso-inadequado-da-internet-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os Direitos da Personalidade**. 2º ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

Blog Segurança do Trabalho. **O uso das Redes Sociais no Trabalho pode dar Justa Causa**. Disponível em <<http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/09/o-uso-das-redes-sociais-no-trabalho-pode-dar-justa-causa.html>>. Acesso em: 31 out. 2016.

BRASIL (Constituição, 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 42. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do Processo 0146700-52.2005.5.04.0221 (RO). Relator: SERAFINI, Pedro Luiz. Guaíba. Publicado no dia 24-05-2007. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:Fx2h-cA5h1oJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D25655575++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-

14++FALTA+GRAVE.+DESPEDIDA+POR+JUSTA+CAUSA.+ENVIO+DE+E-MAIL+COM+CONTE% C3% 9ADO+PORNOGR% C3% 81FICO.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do Processo 0016800-02.2007.5.04.0203 (RO). Relator: SIRANGELO, Flavio Portinho. Canoas. Publicado no dia 03-09-2008. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:NVN518EyMZYJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D29757042++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++Despedida+por+justa+causa.+Mau+procedimento.+Uso+indevido+de+correio+eletr%C3%B4nico.+Quando+se+caracteriza&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do Processo 00033-2008-014-04-00-6 (RO). Relator: OLIVEIRA, Tânia Rosa Maciel De. Porto Alegre. Publicado no dia 30-06-2009. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:stYaETKBnssJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D31607284++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++DO+USO+DA+IMAGEM+DO+AUTOR+EM+P%C3%81GINA+NA+INTERNET&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BARSIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0126500-57.2005.5.04.0016 (RO). Relator: VARGAS, Luiz Alberto De. Porto Alegre. Publicado no dia 11-04-2007. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:BL5r_HTBy1YJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D25149886++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++DIREITO+%C3%80+IMAGEM.+O+inciso+X+do+art.+5%C2%BA+disp%C3%B5e+que+s%C3%A3o+inviol%C3%A1veis+a+intimidade&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0000717-86.2011.5.04.0261 (RO). Relator: TELESCA, Maria Madalena. Montenegro. Publicado no dia 07-08-2013. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:dfDv1hpB6OoJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D46788138++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++INDENIZA%C3%87%C3%83O.+USO+DA+IMAGEM.+APRESENTADORA+DE+TELEVIS%C3%83O.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0069200-31.2009.5.04.0006 (RO). Relator: CASSAL, Fernando Luiz De Moura. Porto Alegre. Publicado no dia 06-12-2012. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:Zv99fH54-Z8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D44335544++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-

15++USO+DA+IMAGEM+DO+EMPREGADO+PARA+FINS+COMERCIAIS.+AUS%C3%8ANCIA+DE+AUTORIZA%C3%87%C3%83O.+INDENIZA%C3%87%C3%83O+DEVIDA.+O+uso+n%C3%A3o+autorizado+da+imagem+do+empregado+em+site+mantido+na+internet,+com+o+desiderato+exclusivamente+comercial+de+publicidade+e+propaganda+do+empreendimento+econ%C3%B4mico,+ofende+o+art.+5%C2%BA,+V+e+X,+da+CF+e+o+art.+20+do+CC,+garantindo+ao+trabalhador+indeniza%C3%A7%C3%A3o+pelo+uso+da+imagem.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0000576-17.2014.5.04.0373 (RO). Relator: FIGUEIREDO, Marçal Henri Dos Santos. Sapiranga. Publicado no dia 24-06-2015. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:GweLL1-4Lw0J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D53766626++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++JUSTA+CAUSA.+AUS%C3%8ANCIA+DE+GRAVIDADE.+USO+INDEVIDO+DE+APARELHO+CELULAR.&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho Da 4ª Região. Acórdão do processo 0003300-14.2008.5.04.0014 (RO). Relator: OLIVEIRA, Tânia Rosa Maciel De. Porto Alegre. Publicado no dia 30-06-2009. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:stYaETKBnssJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpi.baixar%3Fc%3D31607284++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2000-01-01..2016-12-15++DO+USO+DA+IMAGEM+DO+AUTOR+EM+P%C3%81GINA+NA+INTERNET&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acesso em: 16 nov 2016.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 abr. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERNANDES, Marina Martins. **Uso da internet no trabalho: uma análise sobre o impacto das redes sociais no ambiente laboral.** Disponível em <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/view/4484/4242>>. Acesso em: 1 nov. 2016.

FERRAZ, Tatiana. **Os impactos do uso das redes sociais e do Whatsapp no ambiente de trabalho.** Disponível em <<http://www.frotacia.com.br/blog/os-impactos-do-uso-das-redes-sociais-e-do-whatsapp-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 1 nov. 2016.

FIDALGO, Adriano Augusto. **Uso imoderado do celular, do whatsapp, redes sociais em geral e a justa causa.** Disponível em <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=17449>. 3 nov. 2016.

JULIÃO, Rodrigo. **Empresa pode proibir uso de celular no trabalho.** JUL 29, 2015. Disponível em <<http://www.resan.com.br/noticias-integra/40-empresa-pode-proibir-uso-de-celular-no-trabalho/>>. Acesso em: 3 nov. 2016.

MARTINS, Adriano. **Facebook: indenizações, condenações e demissões por justa causa.** Disponível em <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/cotidiano/facebook-indenizacoes-condenacoes-e-demissoes-por-justa-causa/75946/>>. Acesso em: 2 nov. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas.** São Paulo: Atlas, 2008.

MAVICHIAN, Tiago. **Como a exposição nas redes sociais pode impactar sua futura promoção.** Disponível em <<https://www.ciadeestagios.com.br/rede-sociais-pode-impactar-sua-futura-promocao/>>. Acesso em: 2 nov. 2016.

MELLO, Cristiane. **A Liberdade De Expressão Na Redes Sociais: Direito De Crítica Do Empregado X Imagem E Honra Do Empregador.** Revista Direito do Trabalho 2014. Disponível em: <http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96300/2014_mello_cristiane_liberdade_exp_ressao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 nov. 2016.

MENDONÇA, Giovane. **Internet no local de trabalho. Pode o empregador fiscalizar e aplicar penalidades pelo uso indevido?** Disponível em <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10221>. Acesso em: 31 out. 2016.

MIRANDA, Lunior. **Uso exagerado do celular no trabalho pode gerar demissão por justa causa.** Disponível em <<http://www.oimpacto.com.br/uso-exagerado-do-celular-no-trabalho-pode-gerar-demissao-por-justa-causa/>>. Acesso em: 12 out. 2016.

NASCIMBENI, Marcelo Alex. **Discriminação nas relações de trabalho.** Disponível em <<http://www.miglioadvogados.com.br/advogados-associados/discriminacao.html>>. 15 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/21719909/2011-curso-de-direito-do-trabalho-amauri-mascaro-nascimento-ed-saraiva-26-edicao>>. Acesso em: 27 mai 2016.

OLIVEIRA, Isabella Cossa do Prado. **Liberdade de expressão nas redes sociais e demissão por justa causa.** Disponível em: <<http://isabellaprado.jusbrasil.com.br/artigos/230728003/liberdade-de-expressao-nas-redes-sociais-e-demissao-por-justa-causa>>. Acesso em: 21 abr. 2016.

PACHECO, Daniela. **O uso das redes sociais no trabalho.** Revista Crescimento Profissional. Disponível em <<http://www.crescimentoprofissional.net/materias/o-uso-das-redes-sociais-no-trabalho>>. Acesso em: 29 set. 2016.

PEREIRA, Vânia Aleixo. **Foto de funcionário só pode ser usada se houver autorização.** Disponível em <http://www.conjur.com.br/2006-jul-02/foto_funcionario_usada_autorizacao>. Acesso em: 4 nov. 2016.

PAULINO, Maria Lúcia Avelar Ferreira. **As relações de emprego na era da internet: violação à intimidade do emprego X poder diretivo do empregador.** São Paulo 2008. Disponível em <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEwjC9O7S65zQAhXHjpAKHatCCwIQFggvMAM&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde-31032009-092137%2Fpublico%2Fdissertacao_marialuciapaulino.pdf&usg=AFQjCNG4cLAPSBOa2UHI1t40c0wq38g7eA&sig2=WF0f3fjYyoOGLaN3ABufkQ&bvm=bv.138169073,d.Y2I&cad=rja>. Acesso em: 19 out.2016.

REIS, Ricardo; Feijó, Carmem. **Uso de redes sociais repercute no ambiente de trabalho.** Novembro/2012. Disponível em <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/asset_publisher/89Dk/content/id/3253391>. Acesso em: 29 set. 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

RIBEIRO, Regis Rezende; Fernandes, Anderson dos Santos. **Revista Jurídica Eletrônica/Ano 4, Edição nº 7, Julho/2015** Universidade de Rio Verde. Disponível em <<http://regisrezenderibeiro.jusbrasil.com.br/artigos/170752862/redes-sociais-e-repercussoes-no-direito-do-trabalho>>. 29 out. 2016.

RODRIGUES, Raquel Brodsky. **Direito à imagem e dano moral: reparação por meio de indenização pecuniária.** Disponível em <<http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-dos-estudantes-de-direito-da-unb/7a-edicao/direito-a-imagem-e-dano-moral-reparacao-por-meio-de-indenizacao-pecuniaria/>>. 4 nov. 2016.

SILVA, Sávio Augusto Marchi dos Santos. **Aplicação de justa causa por uso inadequado do e-mail e das redes sociais.** Disponível em <<http://www.cmo.adv.br/direito-trabalhista/84596-aplicacao-de-justa-causa-por-uso-inadequado-do-e-mail-e-das-redes-sociais>>. Acesso em: 15 nov. 2016.

TURCHI, Sandra (2012). **Uso das redes sociais pelas empresas.** Disponível em <<https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/uso-das-redes-sociais-pelas-empresas/>>. Acesso em: 27 out. 2016.

VAINZOF, Rony. **Mídias sociais e questões jurídicas.** Disponível em <<https://www.epd.edu.br/artigos/2011/05/m-dias-sociais-e-quest-es-jur-dicas>>. Acesso em: 10 nov. 2016.