

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**USO DA INTERNET NO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
SOBRE O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE  
LABORAL**

Marina Martins Fernandes

Presidente Prudente/SP  
2013

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**USO DA INTERNET NO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
SOBRE O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE  
LABORAL**

Marina Martins Fernandes

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Fernando Batistuzo Gurgel Martins.

Presidente Prudente/SP  
2013

**USO DA INTERNET NO TRABALHO: UMA ANÁLISE  
SOBRE O IMPACTO DAS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE  
LABORAL**

Monografia aprovada como requisito  
parcial para obtenção do Grau de  
Bacharel em Direito.

FERNANDO BATISTUZO GURGEL MARTINS

Orientador

GILSON SIDNEY AMANCIO DE SOUZA

Examinador

CRISTIANO LOURENÇO RODRIGUES

Examinador

Presidente Prudente, 21 de novembro de 2.013

**“O fim do Direito não é abolir nem restringir,  
mas preservar e ampliar a liberdade”.**

**John Locke**

Dedico este trabalho aos meus pais,  
os quais são dignos de todo meu  
amor, respeito e admiração. Sei que  
este momento também é uma vitória  
para eles.

## **AGRADECIMENTOS**

Inicialmente agradeço a Deus, pois me concedeu a oportunidade de estudar área fascinante, o Direito, através da qual poderei colaborar para que tenhamos uma sociedade mais justa e digna. Ainda O agradeço, pois, somente depositando minhas fraquezas em Seu colo, foi possível que conseguisse completar este trabalho, etapa de grande importância em meu curso e em minha vida, já que a partir daqui poderei buscar a realização de novos sonhos profissionais.

Ao meu orientador, Professor Fernando Batistuzo Gurgel Martins, por, primeiramente, como professor, ter me ensinado o Direito do Trabalho e sempre ter incentivado minha paixão e objetivo de seguir carreira nesta área. Ademais, como orientador, por ter confiado em meu potencial e por várias vezes ter disposto de seu tempo com o fim de me auxiliar neste trabalho transmitindo seus conhecimentos.

Aos meus examinadores, Professor Gilson Sidney Amancio de Souza, devido a todo carinho e toda a amizade durante estes anos de curso, além de seus brilhantes ensinamentos como professor de Direito Penal, e, Professor Cristiano Lourenço Rodrigues, que em pouco tempo me apresentou o mundo do Direito do Trabalho de forma encantadora, alimentando meus sonhos e incentivando-me a realizá-los.

Aos meus pais, Fernando e Maristela, que são a base que me permite sonhar e realizar. Dignos de todo meu amor e admiração, me ensinaram, com seus exemplos, a lutar e me dedicar pelos meus sonhos. Obrigada por tanto amor, tanto apoio, por tantas oportunidades.

A minha irmã, Letícia, que mesmo de longe acompanha meus passos, se preocupa comigo, me fortalece em meio às fraquezas, e me inspira a ir cada vez mais longe.

Ao meu namorado, Bruno, que esteve ao meu lado durante todo o tempo em que me dediquei a este trabalho, que me ajudou nesta tarefa, e me dispensou todo o seu carinho neste momento.

Ainda, a todos aqueles que estiveram por perto durante esta fase de minha vida, me apoiando, ajudando e incentivando.

## RESUMO

A presente monografia propõe-se a apresentar uma visão crítica sobre o uso da internet, e, principalmente, das redes sociais no ambiente laboral, apontando os problemas que podem ser causados na relação de emprego devido ao uso indevido destas novas tecnologias. O tema surge justamente para uma análise de casos práticos e sugestão de como o empregador pode agir para evitar tais problemas com seus empregados. A crise em torno desta problemática vem se tornando cada vez mais trivial no âmbito trabalhista, e, por isso, os casos envolvendo estes problemas chegam aos Tribunais com frequência. Importante ressaltar que não há apenas o lado negativo do uso da internet e das redes sociais no trabalho, de modo que, até mesmo, já se tornaram ferramentas de trabalho. No entanto, esta monografia tem a pretensão estudar os debates que se dão em torno das problemáticas causadas quando o trabalho e estas tecnologias estão contrapostos. Esta pesquisa busca traçar uma reflexão sobre o tema.

**Palavras-chave:** Relação de emprego; Internet; Redes sociais; Uso indevido, Direito do Trabalho; Dispensa por Justa Causa.

## ABSTRACT

This monograph aims to present a critical view of the use of the internet and especially social networks in the work environment, pointing out the problems that can be caused in the employment relationship due to improper use of these new technologies. The issue arises precisely to an analysis of case studies and suggestions on how the employer can take action to avoid such problems with their employees. The crisis around this problem is becoming increasingly commonplace in the workplace, and, therefore, cases involving these issues reach the courts frequently. Importantly, there is only the negative side of using the internet and social networks at work, so even already become work tools. However, this monograph has pretensions to study the debates that take place around the problems caused when work and these technologies are opposed. This research that seeks to draw a reflection on the subject.

**Keywords:** employment relationship, Internet, Social Networking, Misuse, Employment Law, Dismissal for Cause.

# SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2 TRABALHO HUMANO: CONCEITO E ABORDAGEM HISTÓRICA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Conceito de Trabalho.....	12
2.2 História Mundial do Trabalho Humano.....	13
2.2.1 Escravidão: o descaso com a dignidade do trabalhador.....	14
2.2.2 Servidão: o início da libertação.....	15
2.2.3 Corporações de Ofício: a desigualdade, a limitação e a indiferença.....	17
2.2.4 Revolução Industrial e a mudança no modo de produção.....	19
2.3 História do Trabalho no Brasil.....	23
2.3.1 O Direito do Trabalho recente no Brasil.....	25
<b>3 A TECNOLOGIA E SEU AMPLO CONCEITO.....</b>	<b>28</b>
<b>4 A RELAÇÃO DE EMPREGO.....</b>	<b>31</b>
4.1 Subordinação: O Dever de Obediência do Empregado.....	31
4.2 Poder Diretivo do Empregador e sua Enorme Influência.....	33
4.3 Justa Causa: A mais grave punição.....	36
<b>5 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.....</b>	<b>40</b>
5.1 Direitos Fundamentais: Considerações Gerais.....	40
5.2.Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Ambiente Laboral.....	43
5.3 Direito à Privacidade e à Liberdade no Trabalho.....	44
<b>6 USO DA INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>46</b>
6.1 Uso da Internet para Fins Relacionados ao Trabalho.....	47
6.2 Uso Indevido da Internet pelo Empregado.....	48
6.2.1 O uso errôneo do e-mail corporativo e a justa causa.....	48
6.2.2 Publicações displicentes ensejam justa causa.....	50
6.3 Uso das Redes Sociais e o Trabalho.....	52
6.3.1 O uso das redes sociais no trabalho e seus Impactos.....	53
6.3.2 Publicação de fotos do ambiente laboral nas redes sociais.....	54
6.3.3 A exposição de forma degradante da empresa e dos empregadores nas redes sociais.....	56
<b>7 CONDOTA DO EMPREGADOR DIANTE DO USO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE LABORAL.....</b>	<b>59</b>
<b>8 CONCLUSÃO.....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>64</b>



## INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa se apresentou um estudo sobre o uso errôneo da internet e das redes sociais em relação ao trabalho e as consequências que podem ser acarretadas. Hodiernamente, é comum nos Tribunais chegarem casos envolvendo esta temática, e as discussões plainam sobre o fato de não haver regulamentação própria para tais situações. Por isso, nesta monografia, se estudou desde a história do trabalho, a evolução da tecnologia, a própria relação de trabalho, os direitos fundamentais do trabalhador, e, por fim, fez-se a análise de casos práticos para que se entendesse o que vem ocorrendo e sendo admitido pelos magistrados quanto a esta questão.

O presente trabalho analisou, em seu capítulo inicial, a história do trabalho humano e o surgimento das leis trabalhistas, para isso descreveu as principais fases das relações de emprego.

Neste capítulo foi estudado sobre a escravidão, mais cruel relação de trabalho que já houve, bem como, sobre outras fases pela qual o trabalho passou. Uma das fases que foram estudadas foi a Revolução Industrial, marco importante na história do trabalho, pois foi quando surgiram novas tecnologias e novos modos de produção, que, sem qualquer dúvida, foram fundamentais para o desenvolvimento das empresas, das relações comerciais, das relações de consumo, das relações de trabalho, enfim, do mundo.

Neste diapasão, ainda se analisou a história do trabalho no Brasil, quando se explicou, inclusive, o surgimento da CLT, a qual adveio da necessidade de se condensar as leis esparsas que havia.

No capítulo “A tecnologia e seu amplo conceito” fez-se uma análise sobre os benefícios que a tecnologia permitiu ao mundo, já que, com ela foram possíveis mudanças que deixaram a sociedade mais dinâmica. Se relacionou a história humana e do trabalho humano com a evolução da tecnologia, de modo que foi possível compreender a importância de uma para a outra, e o quanto essa relação beneficiou o homem e sua vida.

Ainda, se tentou conceituar tecnologia, no entanto, seu conceito é muito amplo, de forma que, genericamente, se pode dizer que é aquilo que preenche a necessidade humana.

No capítulo posterior, com a finalidade de facilitar o entendimento das situações práticas em que a relação de emprego e o uso indevido da internet e das redes sociais entram em conflito, se estudou a relação de emprego em si, bem como institutos importantes que a permeiam, sendo eles, a subordinação, o poder diretivo do empregador e a justa causa, mais grave punição que pode ser aplicada ao trabalhador quando comete algum ato grave.

No capítulo “Direitos Fundamentais do Trabalhador”, se estudou os direitos fundamentais quanto à dignidade, à privacidade e à liberdade do trabalhador. Este estudo foi importante, pois, há situações nas quais é discutida a possibilidade de o empregador investigar e controlar o uso da internet e das redes sociais do ambiente de trabalho e se essas ações infringem algum dos direitos supracitados.

O capítulo seguinte tratou do uso da internet em relação ao trabalho, para isto foram feitas análises, respectivamente, quanto ao uso da internet e das redes sociais no emprego, seus pontos positivos à relação empregatícia e aos empregadores, e, principalmente, o uso indevido desta pelos empregados e as consequências que isso pode acarretar.

Estudou-se nesta parte da pesquisa alguns casos práticos sobre o tema em questão, para que assim se entendesse o que ocorre nos Tribunais e o que vem sendo decidido sobre o assunto ora em tela. Neste momento, todos os conteúdos estudados na presente monografia foram compilados para uma compreensão do que ocorre em nossa sociedade em relação a isto.

No último capítulo, foi feita uma reflexão sobre a conduta que o empregador deve ter diante ao uso destas novas tecnologias a fim de evitar problemas posteriores com seus empregados. De modo que se apresentou como solução o estabelecimento de um regimento interno que aborde tais problemáticas.

Não tem este estudo a pretensão de esgotar as discussões que se relacionam a este tema, mas sim fomentar o debate que existe em torno da questão.

A metodologia utilizada para pesquisa foi a dedutiva, de forma que se analisou jurisprudências, artigos de revistas, artigos na internet, notícias relacionadas ao assunto pesquisado, para que fossem encontradas informações que permitissem reflexão, visto a pouca quantidade de doutrina

acerca deste tema. .Ainda, foi utilizado o método estatístico, comparando-se e estudando-se casos concretos.

O tema aqui discutido é de grande relevância, uma vez que, como narrado, não há leis específicas sobre esta temática, assim, ainda precisa ser melhor estudada e tratada, para que as regras quanto a este assunto fiquem mais claras e disponíveis aos empregados e empregadores.

## 2 TRABALHO HUMANO: CONCEITO E ABORDAGEM HISTÓRICA

Para que se consiga entender os problemas existentes nas relações de emprego atuais é indispensável que se tenha em mente um conceito, mesmo que amplo, de o que é o trabalho. Ademais, também é preciso que se faça breve esboço histórico sobre o trabalho humano para que assim se compreenda sua evolução e suas mudanças com o decorrer do tempo. É notório que o trabalho faz parte do cotidiano humano desde os primatas e que houve drástica exploração dos trabalhadores. Não obstante, hoje temos legislações especializadas em regulamentar as relações laborais, mas como se chegou aqui? É com o intuito de responder a esta questão e nesse sentido que discorrerá este singelo capítulo.

### 2.1 Conceito de Trabalho

Apesar de constante em nossas vidas, não é tão simples como parece conceituar o trabalho, afinal, seu conceito está interligado com a sensação de que o exercício da atividade laboral ocasiona à pessoa que a pratica, o que o torna relativo e pessoal. No entanto, algumas premissas foram estabelecidas por autores, como, Keith Grint e Albornoz.

Segundo Keith Grint (1988, p.17):

O trabalho tende a ser uma atividade que transforma a natureza e é normalmente empreendida em situações sociais, mas o que conta exatamente como trabalho depende de circunstâncias sociais específicas sob as quais, atividades como essas são empreendidas e, de maneira exigente, como é que estas circunstâncias e atividades são interpretadas por aqueles que estão envolvidos.

Albornoz apud Roberto Coda e Glaucia Falcone Fonseca (2004, p.8), sobre o mesmo tema, discorre que o significado de trabalho é particular e não necessariamente um só, podendo haver vários, sendo possível até que

signifique uma dificuldade ou incômodo já que é a palavra *tripalium* que origina o termo trabalho.

Ocorre que o trabalho é uma atividade que demanda esforço, produção, responsabilidade, e justamente por isso, já se entendeu durante a história que o mesmo era castigo, que era um modo de agradar a Deus, que não era ato legítimo dos superiores, dentre outras definições.

Extraí-se das colocações supracitadas que o conceito de trabalho é relativo, dependendo exclusivamente do sentimento que causa ao sujeito envolvido em seu cumprimento. É cristalina a ideia de que para qualquer trabalho é preciso dedicação, isto posto, pressupõe-se que se essa dedicação ao trabalho levar prazer e satisfação ao trabalhador, ele poderia conceituá-lo como uma atividade que apesar de lhe exigir muito e lhe cansar, o deixa feliz. Por outro lado, se o trabalho não alimentar os desejos do trabalhador, passará a ser um maçante afazer.

## **2.2 História Mundial do Trabalho Humano**

A história do trabalho é tão antiga quanto o homem. Pode-se dizer que um evoluiu concomitantemente ao outro, de modo que, apesar de não ser trabalho propriamente dito, temos os primeiros resquícios do mesmo na pré-história quando o homem precisava caçar para assegurar sua sobrevivência.

Na Bíblia o trabalho foi considerado como castigo, afinal, por ter desrespeitado a ordem divina e comido o fruto proibido, Adão precisou trabalhar para garantir seu sustento. Sobre o tema ora em tela, Keith Grint (1988, p. 29) aduz da seguinte maneira:

A Crisandade tinha originalmente uma visão doentia do trabalho: foi imposto acima da humanidade como resultado directo do pecado original e, por isso, um meio de evitar as tentações do mal e da carne, assim como uma penitência.

Neste sentido, Roberto Coda e Glaucia Falcone Fonseca (2004, p.9) discorrem que “Nos primeiros tempos do Cristianismo, o trabalho era visto como punição para o pecado, servia aos fins de caridade, à saúde do corpo e

da alma e para afastar os maus pensamentos provocados pela preguiça e ociosidade”.

Tais colocações confirmam a ideia de trabalho como castigo ao pecado, e que este serviria para manter o ser humano centrado e ocupado, sem conseguir se desvirtuar do caminho do bem.

No entanto, a escravidão é que é considerada a primeira forma de trabalho.

### **2.2.1 Escravidão: o descaso com a dignidade do trabalhador**

Na escravidão acontecia uma das atitudes mais horrendas da humanidade, tanto que a mesma é fortemente combatida até hoje em suas formas análogas.

Os escravos eram vistos como propriedade de seu senhor, se tratavam daqueles povos vencidos nas batalhas e por isso eram submetidos a esta situação como forma de punição e submissão, eram uma “coisa”. Não possuíam qualquer direito, eram obrigados a trabalhar e nada recebiam por isto. Além do mais, havia fortes castigos para aqueles que tentassem fugir ou não cumprissem suas tarefas, um exemplo são as chibatadas. Acerca deste tema, Francisco Ferreira Jorge Neto (2010, p.6) pontua:

Nos tempos medievais a escravidão também existiu e os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre “bárbaros” e “infiéis”, mandando vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiriam para o Oriente Próximo. Sob vários pretextos e títulos, a escravização dos povos mais fracos prosseguiu por muitos séculos; em 1452, o Papa Nicolau autorizava o Rei de Portugal a combater e reduzir a escravidão todos os muçulmanos, em 1488, o Rei Fernando, o católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VII, que os distribuiu entre os cardeais.

Portanto, além de os obrigarem aos trabalhos e não fornecerem qualquer direito, os senhores ainda vendiam os escravos, o que reitera a ideia de que eram vistos como objetos. Ademais, este autor afirma que a escravidão não ocorreu por pouco tempo, mas sim, por séculos.

A escravidão ocorreu na Antiguidade, e também nas Idades Média e Moderna. Inclusive, nesta última, houve o descobrimento da América, fato que ensejou à escravização dos indígenas que ali viviam pelos espanhóis e portugueses, estes, além dos indígenas, escravizaram os africanos que eram levados ao Novo Continente. Por outro lado, os franceses, ingleses e holandeses traficavam escravos para suas respectivas colônias.

Com a Revolução Francesa houve a proclamação da indignidade da escravidão, e em 1857 houve a abolição da mesma nos territórios pertencentes à Inglaterra. No Brasil, a abolição ocorreu apenas em 1888, com a Lei Áurea.

### **2.2.2 Servidão: o início da libertação**

Na época do feudalismo surgiu a servidão. Neste regime os trabalhadores se tornavam vassallos de um senhor feudal, do qual recebiam um lote de terras e proteção. Em troca destas terras e da proteção deveriam prestar-lhe fidelidade e serviços, além de entregarem parte da produção rural conseguida em seus lotes. Segadas Vianna apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 6) explana da seguinte forma:

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres, dizendo que os homens eram *aut liberi e aut servi*. Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultura ou pecuária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento (...).

Nesta esteira de raciocínio, entende-se que apesar de não serem escravos, os servos guardavam certas semelhanças com aqueles. Este modo

de trabalho ocorria por falta de poder do governo, o que permitia que apenas por terem a posse da terra os senhores fizessem o que melhor lhes coubesse.

Ainda na Idade antiga, mas já em seu final, houve a adoção do regime de colonato. Neste havia a predominância do trabalho agrário do qual o camponês retirava da terra a sua subsistência, se sujeitava a tributos e ainda assim não era o possuidor da terra. Ficava, portanto, sujeito ao proprietário rural.

Logo no início da Idade Média o regime de trabalho era o de servidão à gleba, que era um desdobramento do colonato. Sobre o assunto em testilha, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 6) elucidam:

Em linhas gerais, a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores cultivadores da terra estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor. A princípio, o servo é visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida a personalidade jurídica do servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra.

Há, portanto, estreita ligação entre o camponês e o senhor feudal, sendo este um amo. Ademais, os servos nunca poderiam abandonar suas terras, inclusive, muitas vezes eram descendentes de antigos colonos ou de escravos romanos, e como prevalecia a hereditariedade, os filhos de servos também seriam servos.

A eles eram impostas cargas de trabalho exaustivas que precisavam ser cumpridas, caso contrário, provavelmente seriam punidos, podia até mesmo chegar ao ápice de serem encarcerados pelo seu amo, o senhor feudal. Este último ainda tinha a prerrogativa do *jus primae noctis*, que consistia ao direito à noite de núpcias quando uma serva se casasse com um servo.

Ainda que sofressem com todas estas imposições, os servos já não eram vistos como coisa, tinham, inclusive, reconhecidos alguns direitos civis, como o de contrair núpcias. Não obstante para que o casamento fosse concretizado era preciso a anuência do senhor feudal, era possível sua consumação; dessa forma, ao servo era assegurado o direito de constituir família.



Segundo Mozart Victor Russomano apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.11) “o trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação”.

### **2.2.3 Corporações de ofício: a desigualdade, a limitação e a indiferença**

Os séculos XI e XII foram de significativas mudanças socioeconômicas na Europa Medieval, isto porque nesta época surgiram os chamados burgos, os quais representavam uma urbanização da Europa e estavam ligados ao aquecimento do comércio e desenvolvimento das atividades produtivas.

A partir disso surgiram as corporações de ofício. Estas se caracterizavam por grupos organizados de produtores e almejavam o controle da concorrência e do mercado, além de assegurar o privilégio dos mestres.

Nestas corporações estavam reunidos comerciantes e artesãos de um mesmo produto que, visando o lucro, tabelavam preços e delimitavam padrões de qualidade, além disso, eram completamente avessos à falsificação e a combatiam. As corporações de ofício tinham tanto poder que proibiam aquelas pessoas que não se associassem a elas de fabricar o mesmo produto.

Havia uma organização hierarquizada nestas corporações, os níveis eram: o de aprendiz, o de companheiro e o de mestre. Os aprendizes eram jovens que aprendiam o ofício se submetendo ao mestre. Essa aprendizagem ocorria num sistema ferrenho de trabalho e disciplina que eram impostos pelos mestres.

Após o tempo de aprendizagem os jovens se tornavam companheiros, no entanto, estes, apesar de todo o conhecimento e formação não tinham condições de serem mestres, justamente porque os que já o eram não economizavam esforços para impedir a concorrência e assegurar que seus sucessores fossem os próximos a compor à mestria. Sobre os companheiros, Mozart Victor Russomano apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.12) ensina:

Os companheiros, tecnicamente, eram trabalhadores qualificados, que dispunham de liberdade pessoal, mas que sabiam lhes seria, a qualquer preço, vedado o acesso à condição de mestres, por mais refinada que fosse sua formação profissional. Esse fato e o desejo natural de ascender ao controle da produção fizeram com que a corporação, com o passar dos anos, fosse cindida em companhias e mestrias, ou seja, em organizações de companheiros e organizações de mestres.

Desta forma, percebe-se que a ganância dos mestres em assegurar a mestria a seus filhos levou à divisão das corporações entre companhias e mestrias. As corporações de ofício tiveram seu fim, sendo abolidas e proibidas, com a Revolução Francesa, afinal, transgrediam todos os ideais da Revolução, os quais eram: liberdade, igualdade e fraternidade. Nesta esteira de raciocínio, diz, Sérgio Pinto Martins (2011, p.4):

Um edito de 1776, inspirado nas ideias de Tugot, pôs fim às corporações de ofício. A exposição de motivos dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”. Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Foram anulados os seus estatutos e regulamentos. Algumas corporações, porém foram sendo reconstruídas. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado.

Neste diapasão, o autor ainda diz (2011, p.4):

Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.

Em 1791, logo após a Revolução Francesa, houve na França o início da liberdade contratual. O Decreto d’Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. D’ Allarde usava os argumentos dos fisiocratas: “o direito ao trabalho é um dos primordiais do homem”. O Decreto de D’Allarde de 1790 considera livre todo e qualquer cidadão para o exercício de profissão ou ofício que considerasse conveniente, após receber uma patente e pagar o preço. A lei de Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos.

Desta forma, além de infringir os ideais da Revolução Francesa as corporações de ofício impediam a liberdade de comércio, o que gerava o encarecimento de seus produtos, não à toa, foi preciso eliminá-las.

No entanto, seu fim não repercutiu da maneira almejada, pois, apesar de toda essa hierarquia as corporações asseguravam aos trabalhadores alguma proteção, que quando se aboliu a corporação, também declinou. Desse advento restou a degradação do ser humano, que sem proteção acabou se sujeitando ao trabalho mal pago e em condições subumanas.

#### **2.2.4 Revolução Industrial e a mudança no modo de produção**

É conhecido como Revolução Industrial o conjunto das mudanças tecnológicas ocorridas a partir do século XVIII que obtiveram seu início na Inglaterra. Estas mudanças foram de grande e expressivo impacto no processo produtivo.

Como visto no presente estudo, anteriormente as produções eram manuais e artesanais, as máquinas utilizadas eram poucas, além de muito simples e rudimentares de modo que somente auxiliavam no processo de produção. Com a Revolução Industrial, mudanças drásticas ocorrem.

Com o advento da tecnologia, os processos de transformação da matéria prima se tornaram mais velozes, pois havia máquinas automatizadas que eram responsáveis por este serviço. Toda essa tecnologia, além de ter resultado em celeridade e menor custo na produção, transformou a organização do trabalho.

Sobre o tema em testilha, Segadas Viana apud Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Cavalcante (2010, p.34) explana:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho, e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão de obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. Verificam-se movimentos de protesto e até mesmo verdadeiras rebeliões, com a destruição de máquinas, mas, posteriormente, com o desenvolvimento dos sistemas de comércio, em especial, com a adoção da máquina a vapor nas embarcações, estenderam-se os mercados, e, conseqüentemente, as indústrias se desenvolveram

admitindo um maior número de trabalhadores, mas seus salários eram baixos porque, com o antigo sistema de artesanato, cada peça custava muito mais caro do que com a produção em série.

Portanto, além de revolucionar a organização do trabalho, a tecnologia empregada durante a Revolução Industrial fez com que o número necessário de trabalhadores diminuísse, tal fato ensejou muitos protestos. Todavia, a partir do momento em que se conseguiu desenvolver o comércio, voltou a ser necessário maior número de trabalhadores.

Os artesãos que antes se reuniam nas corporações de ofício para produzir de forma manufatureira, e, portanto, sabiam todo o processo exigido para se chegar ao produto final, passaram a fazer somente parte dele, tendo seu serviço especializado, de maneira que já não sabia qual era seu valor final e passou a trabalhar por um salário que recebia por exercer determinada função. Além disso, o trabalho era realizado controlando máquinas de seu patrão, o que era chamado de maquinofatura.

Como supracitado todas estas mudanças tiveram seu início na Inglaterra. Isso se deu porque este país tinha grandes reservas de carvão mineral, que na época era a principal fonte de energia para movimentar as máquinas e locomotivas existentes. Ademais, havia reservas de minério de ferro na Inglaterra, que era a principal matéria prima do momento. Ocorreu também a abundância de mão de obra disponível, pois muitos trabalhadores que tinham sido expulsos de suas terras após a Lei dos Cercamentos estavam nas cidades inglesas procurando trabalho.

Frente a tudo isso, encontrava-se uma burguesia com capital para comprar matéria prima, financiar fábricas, contratar empregados e, também, um bom mercado consumidor inglês.

No entanto, apesar de todos os benefícios da Revolução Industrial havia um grave problema. Os trabalhadores sofriam demasiadamente, prestavam serviços por baixos salários, em condições insalubres, sujeitos a todo e qualquer acidente de trabalho, que, inclusive, ocorriam comumente, como: intoxicação por gases, incêndios, explosões. Além disso, as horas de trabalho eram exacerbadas, às mulheres e crianças eram exigidas, muitas vezes, mais de 16 horas de trabalho por dia ou até o pôr do sol, estas ainda

recebiam metade ou menos da metade do que era pago aos homens. Nesta esteira de raciocínio explana Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 38, 39):

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores do desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários. (...) O trabalho das mulheres e menores foi bastante utilizado sem maiores precauções. Na Inglaterra os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato muito comum nas atividades algodojeiras de Lancashire.

Ainda neste diapasão, orienta Sergio Pinto Martins (2011, p.6):

Trabalhavam direta e indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos, etc. Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira escravidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário.

Diante tais constatações, percebe-se que toda a família era envolvida no trabalho nas fábricas, sendo, portanto, toda ela explorada. Como predito, a exploração se intensificava sobre as mulheres e menores, que recebiam menos do que os homens. Havia então necessidade de intervenção do Estado, bem como, proteção aos trabalhadores, afinal, a relação entre eles e seus patrões era desigual, assim, necessitavam de certas garantias. E essa intervenção ocorre, sobre isso discorre Sergio Pinto Martins (2011, p.7):

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. É como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar a superioridade jurídica do empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.

Após este período, inúmeras atitudes foram tomadas com o intuito de se proteger o trabalhador, inclusive, não se pode olvidar do importante papel da Igreja Católica e suas encíclicas (Rerum Novarum, 1891; Laborem Exercens, 1981).

No entanto, apenas em 1917 é que uma constituição trata do referido tema, a Constituição do México. Nesta, já se estabelecia a jornada diária em oito horas, proibiam-se os menores de doze anos de trabalhar, limitava-se a jornada dos menores de dezesseis anos, também estava previsto o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, o direito a greve e a sindicalização, a indenização quando houvesse dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

A próxima constituição a tratar do assunto foi a Weimar, em 1919. Após isto, as constituições passaram a tratar do Direito do Trabalho. Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 12) elucidam que “a Revolução Industrial é a razão econômica que leva ao surgimento do Direito do Trabalho”.

Ainda no ano de 1919, houve o Tratado de Versalhes, no qual foi criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que iria proteger internacionalmente as relações empregatícias.

Fato interessante e de grande repercussão desta época foi o chamado fordismo. Este foi um modelo de produção em massa onde se padronizou e simplificou o processo de produção com a adoção dos princípios de Frederick Taylor. Henry Ford criou o mecanismo de produção por meio da esteira móvel, seu grande sonho era fazer dos automóveis produtos mais acessíveis de modo que todos pudessem comprá-los. Na década de 20, Henry Ford chegou a produzir por ano dois milhões de veículos. Entretanto, na década de 70 houve as crises do petróleo e a concorrência japonesa no mercado automobilístico, de modo que a produção em massa entra em crise.

Além disso, a crise do petróleo causou inúmeras mudanças na economia dos países industrializados, as quais levaram as relações de trabalho a situações precárias, sendo necessárias alterações no Direito do Trabalho.

Com a crise no sistema Fordista surge o sistema Toyota. Este tinha como enfoque a eficiência da produção e o não desperdício. Por isso, os lotes de produção eram pequenos e havia uma maior variação de produtos. Também não havia uma especialização dos trabalhadores, sendo que estes eram multifuncionais.

## 2.3 História do Trabalho no Brasil

É de notório saber que no Brasil houve a escravidão. Esta ocorreu sessenta anos após Independência do Brasil em 1822, assim, deste período até a abolição da escravidão não havia no país uma legislação trabalhista. As primeiras constituições brasileiras, inclusive, discorriam apenas no que dizia respeito à organização do Estado e o sistema de governo.

A Constituição do Império, de 1824, albergava a liberdade do trabalho, todavia, não discutia sobre os direitos sociais do trabalhador, mas sim, sobre a proibição das corporações de ofício.

Como predito, até a abolição da escravidão não havia sido possível qualquer legislação trabalhista no Brasil. Justamente por isso, é que a Lei Áurea tem papel tão importante na história do direito do trabalho neste país. Esta Lei, sancionada pela Princesa Isabel, foi precedida de outras que haviam tentado resolver o problema da escravidão (como a Lei do Ventre Livre), mas, apenas ela conseguiu abolir definitivamente esta forma de trabalho do país. Logo, por isto, pode ser considerada como uma referência inicial do Direito do Trabalho no Brasil.

Influenciada por esta mudança, a Constituição brasileira de 1891 reconheceu a liberdade de associação. Ademais, as transformações que ocorriam na França posteriormente à Primeira Guerra Mundial e a criação da OIT fomentavam a criação de normas trabalhistas no Brasil. Devido ao fato de haver neste país muitos imigrantes, estes, deram origem a muitos movimentos operários que reivindicavam uma melhoria nas condições de trabalho e de salários.

Em 1930, ascendeu a política trabalhista que Getúlio Vargas idealizava. Ainda neste ano foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que passou a expedir decretos sobre assuntos como: o trabalho da mulher (1932), Justiça do Trabalho (1939), profissões, dentre outros temas.

Finalmente, em 1934 foi promulgada a primeira Constituição que tratou especificadamente sobre o Direito do Trabalho. Esta albergava em seu corpo direitos como: jornada de oito horas diárias, férias anuais remuneradas, repouso semanal, dentre outros. Em 1937, a Constituição marca fase

intervencionista do Estado, que decorreu do Golpe de Getúlio Vargas. Sobre esta fase explica Sergio Pinto Martins (2011, p. 11):

A Constituição de 1937 instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o lockout foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os interesses da produção nacional (Art. 139). Em razão disso havia a imposição de condições de trabalho, pelo poder normativo, nos conflitos de trabalho. Essas regras foram copiadas literalmente da Carta del Lavoro italiana.

Percebe-se que a Constituição de 1937 impôs várias medidas antes inexistentes no ordenamento jurídico brasileiro, a fim de proteger os trabalhadores e aperfeiçoar os Tribunais do Trabalho, bem como, as relações entre trabalhador e empregador.

Neste período ocorreu a criação da Justiça do Trabalho, sobre isso ensina Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 75):

A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criados em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação, de 1932, e até 1937 foram instaladas 38 comissões. Destinava-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião, 75 juntas. A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e as juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidas de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas tarefas resumiam-se à tentativa de conciliação. Somente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei nº 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1.946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Em 1943, com o Decreto-lei 5.452, editou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual adveio da necessidade de condensar todas as regras esparsas sobre os assuntos trabalhistas, já que estas foram crescendo



de forma desordenada. No entanto, mais do que compilar os textos existentes, essa Consolidação criou novos direitos, assim, aproximou-se de um Código.

Temos, em 1946, uma Constituição democrática que rompeu com o corporativismo da constituição anterior e trouxe normas como: repouso semanal remunerado, participação do trabalhador nos lucros, direito a greve, dentre outras.

A Constituição de 1967 seguiu a anterior estabelecendo as mesmas regras sobre a organização sindical de 1946, a diferença se deu em poucas situações como na obrigação ao voto em eleições sindicais.

Vários diplomas legais foram editados após 1964. Estes guardavam os mais diversos assuntos pertencentes à esfera trabalhista, como, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o trabalho rural. Estes diplomas foram expedidos devido à dinâmica e mutabilidade da ordem trabalhista, por isso, a CLT não conseguiu atender às expectativas de ser um instrumento de transparência dos direitos trabalhistas. Há, portanto, nesta fase a oficialização do Direito do Trabalho.

### **2.3.1 O Direito do Trabalho recente no Brasil**

Seguindo a lógica de raciocínio do professor Amauri Mascaro de Nascimento, entende-se que período contemporâneo do direito do trabalho no Brasil se iniciou em 1988, isto porque, no referido ano uma nova Constituição foi editada marcando a redemocratização do Brasil e do sistema jurídico das relações trabalhistas. O predito professor trata como um dos aspectos positivos dessas modificações o redimensionamento das relações entre os sindicatos e o Estado, pois, houve a adoção de dois princípios básicos, a seguir expostos por Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.107):

Estes princípios são a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos, o primeiro permitindo a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado, o segundo assegurando aos sindicatos liberdade para que possam praticar, segundo as próprias decisões, os atos de interesse interno com liberdade de administração.

Ora, com a adoção destes caminhos os estatutos sindicais passaram a poder tratar de temas como o funcionamento da assembleia, as eleições sindicais, sobre os quais o Estado não mais interferiria.

Deste modo, a negociação coletiva tomou novas e maiores dimensões, bem como os acordos coletivos entre sindicatos e empresas. O direito à greve também foi ressaltado, no entanto, concomitantemente a ele surgiu a figura do abuso do direito, assim, se este último for configurado aqueles que nele incorreram serão responsabilizados.

A ampliação das negociações coletivas tornou-se um imperativo decorrente da adoção do princípio da liberdade sindical, como ensina Amauri Mascaro Nascimento, (2011, p.109). Justamente por isso, é que hoje a autocomposição de interesses dos trabalhadores e dos empregadores é o que rege a prática da negociação coletiva.

Impossível não dizer que o garantismo surgiu no Brasil concomitantemente ao Direito do Trabalho, já que era um pressuposto para a proteção dos operários das fábricas.

Não se pode negar que a globalização e as mudanças por ela acarretadas afetaram o direito do trabalho brasileiro, e, por isso, o Estado precisou elaborar novas leis que atenuassem os efeitos negativos causados. Pode-se citar como alteração, o contrato por prazo determinado.

Para finalizar, sobre o plano atual do Direito do Trabalho no Brasil, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 52) observam:

Atualmente, dúvida não há de que ocorre uma fase de transição democrática na evolução do Direito do Trabalho na ordem jurídica nacional. A busca de um novo modelo de tutela para o trabalhador é o ponto de destaque em toda e qualquer discussão doutrinária, jurisprudencial ou legal.

Os operadores do Direito do Trabalho estão em permanente alertas para as novas dimensões que decorrem das relações sociais e econômicas e seus reflexos nas relações individuais e coletivas de trabalho. O ponto inquestionável é que a nova fase que está se formando rompeu com o sistema fechado e hermético derivado do espírito corporativista.

A busca de um novo modelo de tutela será baseada na autonomia coletiva privada, valorizando a negociação coletiva como fórmula para o redimensionamento normativo das condições de trabalho. Entretanto, as dificuldades residem em se definir qual será o Direito do Trabalho mínimo, ou seja, as matérias que não poderão ser objeto dessa nova realidade.

O Estado, em face das transformações provocadas pela globalização, pelo avanço tecnológico e pelo desemprego, tem proposto novas leis para atenuar os efeitos negativos desses fatores.

Partindo da colocação acima, entende-se que o Direito do Trabalho ainda está em fase de transição. No entanto, como se estudou, este ramo do direito sempre está a espera de alguma mudança, o que decorre das constantes alterações que as novas tecnologias e a globalização realizam em nosso meio social.

### 3 A TECNOLOGIA E SEU AMPLO CONCEITO

Ao se pensar no termo tecnologia imediatamente se imagina máquinas, mas nem somente a elas é possível aplicar este termo, afinal, a uma nova técnica, a uma nova maneira de produção, também é cabível o termo “tecnologia”.

A tecnologia revolucionou, mudou modos de produção, permitiu a produção em grande escala e em pouco tempo, facilitou a comunicação, possibilita, de uma maneira inacreditável, ao ser humano saber o que acontece em todo o mundo apenas por cliques. Fez mais, mudou o modo de viver, criou novos empregos. Com a tecnologia é possível detectar mais doenças e, também, descobrir novos tratamentos.

Enfim, a tecnologia permite as mais fascinantes descobertas, as mais fascinantes mudanças, os atos mais inusitados, o comércio entre continentes de maneira rápida e fácil, o desafio sem fim da humanidade de em cada dia mais se modernizar e reinventar.

Além disso, trouxe dinamicidade à vida em sociedade, já que hoje, para que algo se torne ultrapassado bastam que poucos dias passem até que algo mais inovador seja lançado.

Hodiernamente uma nova tecnologia leva a outra, enseja a necessidade de outra, e pouco tempo depois, precisa ser atualizada, um bom exemplo é o celular.

Este, inicialmente, apenas precisava possibilitar a chamada telefônica sem fio em qualquer lugar, para isso foi necessária a bateria e, por consequência, o carregador. Depois, o celular precisou ser pequeno para facilitar o manejo ao carregá-lo. Com o passar do tempo, passou ser dever do celular tocar música, e por isso, foi necessário fone de ouvido, além de baterias mais potentes que possibilitassem o uso do aparelho por mais tempo. Ainda, depois de tudo isso, o celular precisou ter tela em cores, telas sensíveis ao toque e hoje, precisa ser grande, com acesso ao Facebook, a bancos, Instagram, e aos mais diversos aplicativos.

Em um breve resumo, pode-se dizer que tecnologia é o que, desde uma técnica a uma fantástica máquina, permite ao ser humano realizar atos que sem elas não seria possível conseguir, ou que sem elas demoraria mais para conseguir atingir o resultado almejado. Neste sentido Renato Veloso (2011, p. 34) narra em seu livro da seguinte maneira:

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

A tecnologia é resultado do ser humano, é produto da história, da evolução do mundo, a tecnologia é o resultado da necessidade. O homem materializa na tecnologia tudo aquilo do que sente falta, aquilo que não existe ele cria, ou então substitui o que já existe. Assim, o ser humano e a tecnologia evoluem concomitantemente, é um processo sem fim, de novas ideias, novos procedimentos e novas necessidades.

O início se deu na já citada pré-história, mesmo quando nada havia o homem sentiu a necessidade da tecnologia, por isso, conseguiu descobrir a técnica para conseguir fogo, e assim, cozinhar os alimentos, produzir carvão com a queima da madeira, além de outras ideias que desse fato surgiram e nos são úteis até hoje.

No entanto, sem qualquer dúvida, o ponto histórico de maior repercussão no que tange à humanidade e à tecnologia, foi, a também predita, Revolução Industrial. Nesta, a burguesia que ansiava por lucros cada vez maiores buscou alternativas para produzir mais e em menos tempo, assim, houve a substituição do artesanato pelas máquinas.

No século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial, houve muitas inovações tecnológicas. Além dos grandes teares, que substituíram o artesanato, foi nesta época que surgiram as locomotivas e trens a vapor, assim, era possível o transporte coletivo e de mercadorias com menos custos e menos tempo.

Ao se analisar estes fatos e o presente em que se vive, é perfeitamente possível entender como a tecnologia e a evolução humana caminham ao mesmo ritmo, já que, o que realmente ocorre é que uma enseja a outra, como um ciclo de dependência e real necessidade.

Segundo Renato Veloso (2011, p. 35), Álvaro Vieira Pinto, renomado filósofo brasileiro na década de 1.960, apresenta em sua obra quatro significados, considerados por ele principais, que se costuma imputar à tecnologia, os quais são:

- 1) Tecnologia entendida como a teoria, a ciência, o estudo, a discussão da técnica;
- 2) Tecnologia equivalendo pura e simplesmente à técnica; consiste no sentido mais frequente, popular do termo, em que as duas palavras mostram-se intercambiáveis no discurso habitual, coloquial e sem rigor;
- 3) Tecnologia entendida como o conjunto das técnicas de que dispõe uma sociedade, em qualquer fase histórica de seu desenvolvimento; é a esta acepção que se costuma fazer menção quando se procura referir ou medir o grau de avanço do processo das forças produtivas de uma sociedade;
- 4) Tecnologia como a ideologização da técnica, em que, para o autor, “pode-se dizer que a palavra tecnologia menciona a ideologia da técnica” (Vieira Pinto, 2005, p. 220).

Infere-se disto, que não há um conceito exato de tecnologia, e realmente, é nítida a complexidade deste termo, vez que, se relaciona diretamente com algo ainda mais complexo, o ser humano, sua vida e sua evolução.

Ainda assim, é possível dizer que a tecnologia é aquilo que preenche a necessidade humana, é o que permite ao ser humano a incansável busca da criatividade, da facilidade, da descoberta. Tecnologia é o que homens e mulheres buscam para tentar a cada minuto complementar e ajudar no dia a dia.

## 4 A RELAÇÃO DE EMPREGO

Do contrato firmado entre um empregado e um empregador surge uma relação de emprego. No entanto, para que essa relação esteja realmente caracterizada são necessários cinco elementos. Primeiramente, é preciso que haja a prestação de serviço de uma pessoa física a uma pessoa física ou jurídica, que haja a pessoalidade, que a prestação de serviço não seja eventual, que ocorra mediante subordinação do empregado pelo empregador e que seja uma relação onerosa.

Com o intuito de se facilitar o estudo dos casos em que entram em conflito os direitos do empregado e do empregador pelo uso de redes sociais e internet durante o horário de emprego, abordar-se-á neste capítulo a subordinação, o poder diretivo do empregador e a justa causa, pois dos os elementos que compõem a relação de emprego estes são os mais afetados pelos conflitos que adiante serão abordados.

### 4.1 Subordinação: O Dever de Obediência do Empregado

Como acima narrado, a subordinação é um dos elementos que formam a relação de empregatícia, assim, quando há uma relação de emprego uma das partes é aquela que fornece o emprego e outra é aquela que trabalha para satisfazer as expectativas do trabalhador e, para isso, realiza as atividades que este determina.

O termo que define esse elemento é o latino *subordinare*, o qual transmite a ideia de imposição de ordem, subaltermidade hierárquica.

Inquestionável o dever de obediência do empregado para o empregador, no entanto, dependendo do cargo exercido este dever pode ser ténue ou mais acentuado. Nesta esteira de raciocínio discorre Vólia Bonfim Cassar (2009, p. 203):

A subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais intensa; outras de modo menos intenso. Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quando mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue e frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica.

No Brasil já não há discussões acerca da natureza jurídica da subordinação, apesar de ter havido muitas, afinal, o elemento em estudo já foi considerado como uma dependência econômica (a subordinação econômica) e como dependência técnica (a subordinação técnica).

No critério da subordinação econômica há uma ligação com a necessidade de subsistência do empregado, pois, supõe-se que ele depende do patrão, de seu salário para pagar sua comida, suas vestes, seus remédios, enfim, para que viva. No entanto, tal critério não prevalece, já que, inclusive, pode o empregado ser suficiente economicamente, com patrimônio, renda, até mesmo maiores que o do patrão e, ainda assim, estar subordinado aquele. Além disso, a dependência econômica pode existir para aqueles que não tem contrato de trabalho, como por exemplo os empreiteiros. O que se entende, é que para que haja subordinação não é preciso a dependência econômica, justamente, porque nem sempre ela existe.

A subordinação pode ser direta ou indireta. A diferença se dá na existência ou não de intermediários entre o patrão e o empregado. Quando há intermediários, como prepostos, é a subordinação chamada de indireta, ou seja, o trabalhador obedecerá ao que foi demandado pelo preposto, pois, este tem competência para lhe atribuir atividades, desta maneira, seguindo o que é dito pelo preposto, está se obedecendo ao empregador. Por outro lado, quando as ordens emanam diretamente do trabalhador e por ele são comunicadas, é a chamada subordinação direta.



## 4.2 Poder Diretivo do Empregador e sua Enorme Influência

Quando se fala em poder diretivo, ou poder empregatício como tratam alguns doutrinadores, fala-se das prerrogativas asseguradas juridicamente ao empregador que podem ser executadas na relação de emprego. Entre estas prerrogativas estão o poder de dar ordens e de estipular o que deve ser feito em determinado momento. Justamente, devido ao poder diretivo do empregador é que surge o estudado dever de subordinação do empregado. Melhor dizendo, enquanto o empregador tem o poder de direcionar os trabalhos e as tarefas que devem ser feitas, o empregado deve se subordinar às determinações do empregador.

Acerca deste tema, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 331) explanam que “O poder diretivo representa a faculdade legal que é concedida ao empregador, de comandar a prestação pessoal dos serviços, organizando-a, controlando-a e punindo o trabalhador, se for necessário”.

Partindo desta premissa, compreende-se que esta prerrogativa concedida ao empregador é o ato de determinar como ocorrerá a prestação de serviço, de modo que, se suas ordens não forem devidamente respeitadas poderá punir o empregado.

O poder empregatício encontra respaldo na CLT, em seu artigo 2º, o qual reza que empregador é aquele que, dentre outras funções, conforme expressamente previsto no citado artigo, “dirige a prestação pessoal de serviço”.

Há uma divisão do poder diretivo, o qual é formado pelo poder de organização, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou poder de controle, e, ainda, pelo poder disciplinar.

Poder de organização é o conjunto de prerrogativas relacionadas à organização do espaço e estrutura empresarial internos, relacionadas ao processo adotado para o trabalho, enfim, àquilo no que couberem orientações e especificações cotidianas para a prestação de serviços.

Luiza Riva Sanseverino (1976) apud Maurício Godinho Delgado (2007, p. 633) o define como o poder destinado ao empregador “(...) de

determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação (...). A autora ainda diz que “(...) o exercício do poder diretivo do empregador dá destinação correta às energias de trabalho (...) que o prestador é obrigado a colocar e a conservar à disposição da empresa da qual depende”.

Assim, o poder organizativo é concentrado no empregador, o que ocorre pelo fato de ser ele quem tem controle sobre a estrutura empresarial, e também, devido ao princípio de assunção dos riscos que recaem sobre ele. (DELGADO, 2007, p. 633).

Poder regulamentar é o viés do poder diretivo relacionado à fixação de regras gerais a serem respeitadas no local de trabalho. Este poder não produz normas jurídicas em si, mas somente cláusulas contratuais.

Por sua vez, o poder fiscalizatório é aquele que permite ao empregador o acompanhamento da prestação de trabalho e a própria vigilância feita no espaço interno da empresa. Este poder permite até mesmo punir o trabalhador quando houver caso de negligência, imperícia ou imprudência em seus atos.

Tal controle pode ocorrer por várias maneiras, como exemplo, cartão ponto e monitoramento da atividade do empregado no computador no que corresponder ao serviço prestado. Deve o empregador, neste momento, buscar agir de forma delicada e sem ofensas, não deve ele fazer um controle de forma vexatória, expondo o trabalhador ao ridículo, afinal, o poder de controle é limitado, de modo que deve respeitar preceitos básicos fundamentais, como o princípio da dignidade humana.

Há ainda o citado poder disciplinar este permite que o empregador aplique sanções aos empregados que não cumprirem corretamente o que lhes é demandado, ou melhor, suas obrigações contratuais. No entanto, não se pode olvidar, que há certos limites para que se ministre este instituto. Como sanções podem ser aplicadas advertências, suspensões disciplinares e dispensa por justa causa.

A advertência é a mais leve pena aplicável ao empregado e pode ser de forma verbal ou escrita. Esta modalidade não é prevista pela CLT, mas emana dos costumes. É comumente aplicada e aceita pela jurisprudência, já

que a própria CLT prevê em seu artigo 8º a possibilidade de aplicação dos costumes.

Tanto a advertência quanto a suspensão geralmente estão previstas nos acordos coletivos, bem como, o modo de aplicação de cada uma.

Neste diapasão narra Amauri Mascaro do Nascimento (1996, p. 192):

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

As suspensões, segunda pena aplicável no que tange à gravidade, podem ocorrer por até 30 (trinta) dias, afinal, segundo o artigo 474 da CLT, a suspensão que permaneça por mais de 30 (trinta) dias consecutivos enseja uma injusta rescisão do contrato de trabalho. Usualmente, quando aplicadas, as suspensões duram poucos dias. Além disso, este modo de "castigo" ao obreiro implica em consequências econômicas, já que havendo a proibição do trabalho, o trabalhador não receberá o salário sobre os dias de suspensão e o respectivo ao repouso semanal.

Apesar da possibilidade de advertência e suspensão, não é necessário que o empregador aplique estas medidas a um funcionário antes de demiti-lo, ou seja, não é preciso que se passe por uma gradação de pena até que se chegue à demissão, esta pode ocorrer sem qualquer punição precedente caso a conduta do empregado seja grave para tanto. Ademais, ainda no que tange à advertência e suspensão, ao trabalhador não é obrigatório aceitar as sanções que lhe são impostas, é possível, inclusive, contestá-las na Justiça do Trabalho. Sobre isso, Amauri Mascaro do Nascimento (1996, p. 192) dispõe:

Não há em nossas leis a necessidade de gradação das penalidades. Assim, para ser despedido, não é necessário que o empregado, anteriormente, tenha sido advertido e suspenso, salvo se o regulamento interno da empresa o determinar. As penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça do Trabalho. O empregado inconformado com a suspensão ou advertência, tem o direito de ação, para obter sentença judicial anulando a penalidade.

O poder diretivo do empregador, portanto, é a administração dos trabalhadores e seus deveres. Decorre este poder do contrato de trabalho e das regras previstas na CLT, de modo que, aqueles que estão subordinados são fiscalizados para que se não cumprirem com seus deveres sejam sancionados. Em suma, o poder diretivo busca ordenar as atividades que devem ser realizadas em um ambiente laboral.

Apesar de ter a prerrogativa do poder diretivo, o empregador deve dispor do mesmo com cautela. Ao fiscalizar os trabalhadores deve-se respeitar preceitos básicos como a dignidade e a intimidade, ou seja, os direitos fundamentais da pessoa humana, de modo que o Princípio da Razoabilidade deve sempre se fazer presente.

Isto posto, clarividente que o poder de direção é limitado, sobre isso, Sergio Pinto Martins (2011, p. 216) explana que “Os limites do poder de direção do empregador são: a Constituição, a lei, a norma coletiva, a boa-fé e o exercício regular de um direito”.

A justa causa, pena mais grave que pode ser aplicada, será estudada no tópico a seguir.

### **4.3 Justa Causa: A mais grave punição**

Para que de um contrato de trabalho resulte uma relação jurídica harmônica, é preciso que haja confiança recíproca entre as partes que a compõem. Quando essa confiança se perde devido a algo em específico, dificilmente a relação trabalhista será sustentável, por isso, este fato enseja a justificativa para uma rescisão contratual.

A quebra de confiança pode partir por ato tanto do empregador, que resulta em justificativa para rescisão indireta, quanto do empregado, o que resulta em dispensa por justa causa.

Há três sistemas que dispõem sobre os motivos que podem ocasionar justa causa, são eles: o genérico, o taxativo e o misto. No genérico, para que a justa causa se caracterize não é preciso que a lei especifique as hipóteses que podem levar a isso. No taxativo, que é o oposto do anterior, todas as hipóteses de justa causa devem estar previstas em lei. Já no último, o misto, há uma mistura entre os dois anteriores, de modo que a lei pode trazer previsão legal, no entanto, não é preciso que todas as hipóteses estejam previstas em lei.

Na CLT há o artigo 482, o qual acolhe em seu conteúdo as hipóteses de justa causa, no entanto, este dispositivo não é taxativo, mas sim exemplificativo. Devido a isto, é permitido que outras hipóteses previstas em lei caracterizem a justa causa.

Ademais, para que a justa causa seja caracterizada é preciso que o empregador prove, já que o ônus da prova pertence a ele nestes casos, o fato que a enseja.

A justa causa é formada por elementos objetivos e subjetivos. Os subjetivos são aqueles que caracterizam a culpa, como por exemplo, negligência, imprudência. Já os objetivos, segundo Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2010, p. 730) são:

- a) previsão legal – a figura da justa causa deve estar prevista em lei. É uma decorrência da regra de Direito Penal: *nullum crimen, nulla poena sine praevia lege* ( não pode haver crime nem pena sem lei anterior), a qual está prevista no artigo 5º. XXXIX, CF, e no art. 1º, Código Penal;
- b) gravidade da falta – o fato deve ser grave para justificar o término. A confiança deve ficar abalada com a ação ou omissão do empregado;
- c) causalidade – deve haver nexos de causa e efeito entre o fato e a medida disciplinar;
- d) imediatividade – o fato deve ser contemporâneo à medida aplicada à dispensa por justa causa (atualidade). Em caso contrário, pode haver o que se intitula de perdão tácito. (...)
- e) proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição (...)
- f) ausência de punição anterior (...).

Em resumo, apesar de não precisar estar disposta em um artigo específico sobre justa causa, esta deve ser prevista em lei, pois, no que tange a este assunto, se segue a máxima penalista que não permite a “criação” de um crime ou uma pena depois que determinado fato ocorre, de modo que para que um ato que desagrade ao empregador seja suficiente para uma demissão por justa causa, a possibilidade de esse ato caracterizá-la deve ser anteriormente prevista.

Ademais, o fato para que caracterize a justa causa precisa ser realmente grave e deve haver um nexo entre o ato praticado e a medida disciplinar, é preciso um equilíbrio, uma proporção, para que não ocorra de um ato não tão gravoso configurar justa causa. E ainda, a dispensa por justa causa deve ocorrer imediatamente após o fato, pois, caso contrário, poderá ocorrer o perdão tácito, além disso, não pode haver punição anterior, afinal, assim como um não pode ocorrer duas punições para um mesmo crime no âmbito penal, não pode haver duas punições por um fato que cause justa causa, pois há o repúdio ao *bis in idem*.

Como predito, o artigo 482, da CLT, abarca em seu texto algumas hipóteses que podem levar à justa causa. São 12 (doze) possibilidades, das quais a primeira é ato de improbidade, que se constitui quando há furto ou roubo de pertences do empregador ou de sua empresa, falsificação de documentos, adulteração de atestados, enfim, quando há a prática de algum ato que seja lesivo ao patrimônio do empregador ou de terceiro que esteja interligado com o trabalho.

Depois se tem incontinência de conduta ou mau procedimento, o primeiro é o comportamento irregular do empregado no que se relaciona à moral sexual, por exemplo, praticar assédio sexual. Já o segundo corresponde aos atos que não acordem com as regras da empresa.

A terceira hipótese é a negociação habitual por conta própria ou alheia, na qual o empregado usa o tempo em que deveria estar trabalhando para vender algo aos outros funcionários ou até mesmo a clientes, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha.

Ainda há a desídia para completar suas tarefas, condenação criminal do empregado transitada em julgado, embriaguez em serviço ou

habitual, violação de segredo de empresa e ato de indisciplina ou de insubordinação.

Há também a hipótese de abandono do emprego, a prática no trabalho de ato que seja lesivo a honra contra qualquer pessoa bem como de ofensas físicas e, por fim, práticas de jogos de azar.

Ademais disso, o parágrafo único do citado artigo diz que os atos que atentem à segurança nacional também ensejam à justa causa.

Não se pode olvidar, que apesar de todas as previsões deste artigo, o mesmo não é taxativo. Há outras situações que estão em outros artigos, como por exemplo, a que decorre do artigo 158, parágrafo único, a e b da CLT, e ocorre com frequência em empresas como usinas de cana de açúcar, a qual é, a não-observância das instruções expedidas pelo empregador e deixar de usar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Conclui-se, que a justa causa é, como diz Vólia Bonfim (2010, p. 839), “(...) a penalidade máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador”. Partindo desta premissa, entende-se, que, justamente, pelo princípio do *non bis in idem*, as hipóteses que caracterizam a justa causa estão previstas em lei, no entanto, espalhadas por ela, não havendo um artigo taxativo e nem a proibição de que outras causas sejam admitidas e colocadas em voga.

## **5 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

Como já dito, o uso indevido da tecnologia no emprego, mais precisamente da internet e das redes sociais, causa conflitos entre empregado e empregador. No entanto, no presente trabalho, antes de se abordar estes conflitos, optou-se por discorrer sobre temas que por eles são atingidos, com a finalidade de que melhor se compreenda as dimensões que estas discussões trabalhistas podem atingir.

No capítulo anterior abordou-se a subordinação, o poder diretivo do empregador e a justa causa, pois, estes são elementos da relação de emprego que estão diretamente ligados à discussões sobre o tema central a ser discutido.

Neste capítulo que se inicia, discorrer-se-á sobre os direitos fundamentais do trabalhador, afinal, estes são constantemente infringidos. Além disso, para que se consiga compreender o uso indevido da internet e das redes sociais, é preciso que se tenha conhecimento sobre os direitos à liberdade e privacidade do trabalhador, já que, nem sempre o uso de internet ou redes sociais no emprego, é errôneo e poderá ensejar alguma discussão entre empregador e empregado.

### **5.1 Direitos Fundamentais: Considerações Gerais**

Os direitos fundamentais são aqueles direitos universais e inerentes ao ser humano. Tais direitos acompanharam a evolução e valorização da vida humana, de modo que, tornaram-se garantias indisponíveis de todo cidadão. Apesar de já ter havido outros documentos a respeito dos direitos humanos, o grande marco na defesa destes direitos foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, a qual foi aprovada pela ONU no ano de 1948.

Neste diapasão diz Norberto Bobbio (2004, p. 47 e 48), em sua obra:



Não sei se se tem consciência de até que ponto a Declaração Universal representa um fato novo na história, na medida em que, pela primeira vez, um sistema de princípios fundamentais da conduta humana foi livre e expressamente aceito, através de seus respectivos governos, pela maioria dos homens que vive na terra. Com essa declaração um sistema de valores é – pela primeira vez na história – universal, não em princípio, mas de fato, na medida em que o consenso sobre sua validade e sua capacidade para reger os destinos da comunidade futura de todos os homens foi explicitamente declarado.

Pela leitura, é possível depreender o impacto que a Declaração Universal dos Direitos Humanos causou, afinal, até este momento, não havia nada de concreto que assegurasse, universalmente, a dignidade e outros preceitos básicos que precisam ser respeitados para que se viva. Foi aí que se admitiu que a vida em sociedade traz em seu bojo valores, pelos quais se precisa lutar. Ainda nesta esteira de raciocínio, o citado autor, diz em seu livro (2004, p. 48):

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens.

Deste modo, auferese que os direitos humanos são nada mais que necessidades humanas, necessidades, como já dito, inerentes a cada pessoa e comum a todas elas. Os direitos humanos são aqueles que permitem a vida e mais que isso, que ela seja vivida com dignidade, igualdade, respeito e fraternidade.

No entanto, apesar de sua importância a Declaração foi apenas o início de uma árdua batalha pela conquista de direitos dos quais se careceu com o passar do tempo. Por isso, se diz que estes direitos humanos são históricos, afinal como predito, acompanharam a evolução do ser humano, seus sofrimentos, lutas e conquistas. Neste sentido, Bobbio explana:

Sabemos hoje que também os direitos ditos humanos são produto não da natureza, mas da civilização humana; enquanto direitos históricos, eles são mutáveis, ou seja, suscetíveis de transformação e de ampliação. Basta examinar os escritos dos

primeiros jusnaturalistas para ver o quanto se ampliou a lista dos direitos: Hobbes conhecia apenas um deles, o direito à vida.

Resta claro que o caráter histórico dos Direitos Humanos advém do desenvolvimento, das mudanças, das evoluções que ocorreram e ocorrem na sociedade, e, justamente por isso, são estudados em gerações. Esta divisão não acarreta superioridade de uma geração para a outra, é apenas uma divisão, que se pode dizer, histórica.

Os direitos fundamentais de primeira geração são os direitos ligados à liberdade, ou seja, aqueles que defendem e protegem o ser humano de seu próprio Estado, limitando o poder deste último. Melhor dizendo, reserva-se uma esfera de liberdade para o indivíduo em relação ao Estado. Luiz Alberto David de Araújo (2010, p. 138) diz que “(...) sua preocupação é a de definir uma área de domínio do Poder Público, simultaneamente a outra de domínio individual”.

Na segunda geração de direitos fundamentais a preocupação se dá no que tange às necessidades mínimas da pessoa humana. Estes direitos reclamam do Estado atenção às carências individuais e sociais, como diz Luiz Alberto David de Araújo (2010, p. 139), “exigem uma atividade prestacional do Estado”.

Há, ainda, os direitos fundamentais de terceira geração, após as preocupações acima, surgiu a questão sobre a essência do ser humano. Chegou-se a conclusão de que estas essências estão nos sentimentos solidariedade e fraternidade, assim, conseguiu-se a proteção a direitos como à paz no mundo, à comunicação.

Alguns doutrinadores já defendem a quarta geração de direitos fundamentais, os quais seriam o direito à democracia, à informação e ao pluralismo, Luiz Alberto David de Araújo (2010, p. 140).

Como não poderia deixar de ser, a esfera trabalhista está no âmbito de proteção destes direitos. Neste caso, o objetivo destas normas é garantir uma relação de trabalho respeitosa, digna e ética para ambos os lados.

Neste contexto, vale ressaltar o que explana Amauri Mascaro do Nascimento em sua obra, dizendo que tais direitos “(...) não são restritos ao empregado, mas, por serem fundamentais, devem estender-se a todo aquele

que prestar um trabalho subordinado ou por conta alheia” (NASCIMENTO, 2009, p. 478).

## 5.2 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Ambiente Laboral

Logo no primeiro artigo da Constituição Federal Brasileira, mais precisamente em seu terceiro inciso, se tem que a dignidade da pessoa humana é um direito fundamental. Conseqüentemente, o direito à dignidade é inerente a todo ser humano e deve ser respeitado em todos os âmbitos, inclusive na relação de emprego.

Sobre o princípio da dignidade humana, Eros Roberto Grau narra em sua obra (2000, p. 221):

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

Da narrativa extrai-se que o princípio da dignidade humana é muito mais do que um importante direito no qual se fundamenta a vida em sociedade, é um princípio que deve basear, fundamentar, inclusive, as atividades econômicas, pois, não só as pessoas no dia a dia precisam reger-se levando em consideração a dignidade do próximo, mas também as empresas devem respeitar este princípio, pois, as atividades que desenvolverem devem estar em concordância com os preceitos básicos do Brasil.

Como já estudado, o trabalho humano passou por diversas fases. Inclusive, houve algumas de imensa exploração e desrespeito para com os trabalhadores, a pior delas, sem dúvida, foi a escravidão. Nesta não havia direitos fundamentais que fossem respeitados, não havia liberdade, não havia dignidade, bem como na época da Revolução Industrial, quando visando lucros os empresários da época exploravam até mesmo o trabalho de mulheres e

crianças as quais se sujeitavam a condições degradantes, subumanas, e a jornadas extremamente exaustivas, em troca de pouquíssimo dinheiro.

O direito à dignidade é aquele que envolve todos os outros direitos fundamentais, ele se completa quando os outros estão assegurados. Assim, na esfera trabalhista teremos o respeito à dignidade do trabalhador, quando este for tratado com respeito, quando o poder diretivo do empregador não ultrapassar os limites do razoável, quando o empregado receber salário adequado e corretamente, quando houver um meio ambiente de trabalho equilibrado, saudável, limpo, seguro. Neste sentido, Cabanellas apud Amauri Mascaro do Nascimento (2009, p. 528):

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

Assim, na esfera trabalhista toda e qualquer atitude do empregador para com o empregado deve estar dentro dos limites estabelecidos pelos direitos fundamentais, respeitando-se por consequência a dignidade do trabalhador. Não é possível que se ultrapasse estes limites somente devido à situação de hierarquia, já que condição de ser humano do empregado é a mais relevante.

### **5.3 Direito à Privacidade e à Liberdade no Trabalho**

Todo ser humano tem o direito à privacidade, que é o direito de não ter tudo o que diz respeito a sua vida exposto pela sociedade. Tal direito está previsto no rol do artigo 5º da Constituição Federal.

A vida social do ser humano é dividida em duas esferas, uma é a pública, aquela sobre a qual é permitido a outras pessoas saberem e interferirem, outra é a privada, na qual estão os vínculos mais íntimos que o indivíduo mantém, os quais só interessam a ele e às pessoas mais próximas, como a vida familiar, a vida amorosa. Deste modo, pode se pensar que o que é

privado, é confidencial, e por isso não pode ser violado, investigado ou passado à outras pessoas.

O direito à privacidade se faz presente no ambiente laboral, principalmente no que tange ao uso da internet e das redes sociais. Neste ponto, estão presentes inúmeras discussões que debatem o direito à privacidade do empregado em acessar informações pessoais do computador da empresa, e o poder de investigação do empregador de verificar quais sites são acessados por seus empregados e, assim, acabar entrando em contato com informações pessoais dos mesmos.

Ainda nesta problemática surgem vários questionamentos sobre se o acesso do empregador a e-mails corporativos de seus empregados infringiria a liberdade e a privacidade destes. Questiona-se também se o empregado poderia utilizar um e-mail corporativo para assuntos pessoais. Estas e outras situações serão melhor analisadas logo mais.

O direito fundamental à liberdade do trabalhador também é questionado nestas situações, afinal, quando se infringe a privacidade, de certo modo, também se infringe a liberdade. No exemplo acima, de o empregador investigar no histórico do computador os sites visitados pelos empregados, além de se ter contato com informações pessoais, o ato de investigação é um tanto quanto nocivo à liberdade do funcionário, sendo inclusive intimidatório. Por outro lado, tem o empregador o direito de limitar o conteúdo que pode ser acessado pelos computadores de sua empresa, inclusive de limitar o uso da internet em sua empresa.

Assim, entende-se que para não infringir a privacidade e a liberdade de seu empregado, deve o empregador agir dentro dos limites de seu poder diretivo, caso contrário, estará ferindo importantes preceitos fundamentais do direito brasileiro.

## 6. USO DA INTERNET NO AMBIENTE DE TRABALHO

Do trabalho primitivo, com técnicas e maquinários rústicos, passou-se à época da Revolução Industrial onde surgiram as primeiras máquinas “sofisticadas” para o trabalho. Hoje, se chegou à era dos computadores e internet, os quais vieram para revolucionar a vida e o modo de viver das pessoas, bem como o trabalho e a forma de se trabalhar.

Dos computadores acessamos a internet, a qual ampliou os horizontes da humanidade, e, como não poderia deixar de ser, atingiu o trabalho e a relação de emprego.

A internet possibilita uma imensa gama de ações, inclusive na área trabalhista. Com ela é possível se encontrar emprego, é possível se manter, mais facilmente, contato com clientes, aumentar a base de clientes, pesquisar, organizar, fazer cursos profissionalizantes on line e então aperfeiçoar-se, é possível vender on line, trabalhar on line, enfim, atividades que antes eram restritas e mais difíceis de se realizar, hoje se pode concretizar apenas com cliques.

No entanto, não se pode negar que no ambiente de trabalho é preciso que haja concentração, dedicação, produtividade, respeito, e a internet, por sua vez, permite, além de benesses, várias distrações durante o período em que se trabalha.

Um ponto de muita discussão neste campo é o uso do e-mail corporativo, a possibilidade de fiscalização deste pelo empregador e o uso pessoal do mesmo pelo empregado. No que tange às distrações da internet, também é ponto de críticas a queda de produtividade que o uso indevido da mesma pode causar.

É no sentido de debater os benefícios e os malefícios do uso da internet no ambiente de emprego, e as consequências que o uso indevido da internet pode gerar, que se sustentará este capítulo, para que com o estudo de casos práticos e de opiniões de estudiosos da área compreenda-se melhor tais situações.

## 6.1. Uso da Internet para Fins Relacionados ao Trabalho

Como já dito, a internet mudou muito a forma de se trabalhar. Os modos como pode ser usada a favorecer o trabalho, ampliando-o, facilitando-o, são os mais diversos. Graças a ela hoje há bancos de dados de fácil acesso, sistemas integrados de redes de empresas, os quais permitem informações rápidas, por exemplo.

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, on line, 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.

Ainda nesta área comercial, a internet possibilitou novos tipos de propaganda, é comum que quando se acesse sites de muitos acessos diários se veja propagandas de produtos que são vendidos pela internet. Uma novidade, também, são as propagandas feitas nos blogs.

Ademais disso, pelo e-mail, a internet trouxe um meio de comunicação barato, rápido e fácil para se utilizar com clientes, como predito, é possível enviar informações sobre novidades e promoções, mas também é possível um contato direto, sobre interesses do cliente, informações sobre produtos comprados ou pelos quais ele se interesse.

A internet também permite que o pagamento seja feito pelo cartão nas lojas, já que a máquina usada para tanto está conectada à rede. Permite, ainda, que o cliente pesquise antes de efetuar sua compra. Devido a ela, há, diariamente, relações de consumo entre pessoas de países diferentes, vez que, há sites direcionados a este tipo de consumo.

Também é possível receber sugestões dos clientes por e-mail, bem como reclamações. Como a comunicação com os clientes tornou-se mais fácil, também foi possível que se conseguisse aumentar a base de clientes e, além disso, que se lutasse e conseguisse maior continuidade na relação de consumo.

Para que todas essas benesses sejam efetuadas as empresas permitiram e concederam o acesso à internet, ao computador, muitas vezes até fornecem os computadores, e-mail corporativo, logins, senhas, enfim, equipam o funcionário com tecnologia. No entanto, infelizmente, muitos distorcem e usam essas “ferramentas de trabalho” de maneira errônea, envolvendo sua vida pessoal e utilizando para tal, o que acaba sendo desfavorável para a empresa, para a relação empregatícia e para o empregado, o qual pode, inclusive, ser demitido por justa causa devido a estes erros.

## **6.2. Uso Indevido da Internet pelo Empregado**

Como dito, a internet traz benefícios indiscutíveis para a relação de emprego e para o desenvolvimento do trabalho, não obstante, vem sendo ponto de polêmicas no Direito do Trabalho, devido ao uso indevido da mesma pelos empregados e as consequências que isto pode gerar.

Comumente ocorre a mistura dos lados profissional e pessoal no mundo on line, 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. Estes e outros temas serão estudados por meio de casos práticos nos tópicos a seguir elencados.

### **6.2.1 O uso errôneo do e-mail corporativo e a justa causa**

Hodiernamente, em uma empresa, é quase impossível que os funcionários não tenham um e-mail corporativo para facilitar suas atividades, a comunicação entre os próprios funcionários da empresa e, ainda, com os clientes. Tal situação faz com que o e-mail corporativo se torne uma ferramenta de trabalho, fornecida, inclusive, pelo empregador.

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.

Flávio Luís Blumer Lavorenti defende em um artigo que, ante o caráter corporativo dessa ferramenta de trabalho, seria ideal que o empregado assinasse um termo de responsabilidade, onde se comprometeria à utilização correta e estritamente profissional do e-mail corporativo.

O advogado ainda explica em seu artigo que o fato de haver o monitoramento, não significa que se almeja violar a intimidade do funcionário, até porque, nada de íntimo deve haver neste e-mail, já que a finalidade do mesmo é profissional, na verdade, o que o monitoramento pretende é conseguir prova para que se comprove o uso indevido pelo empregado e, assim, caracterize a justa causa em eventual demissão.

No entanto, salienta que para a caracterização de justa causa os e-mails devem afrontar a moral e os bons costumes, como, por exemplo, caracterizaria a justa causa o envio de e-mails pornográficos, divulgação de mensagens racistas, portadoras de vírus, mensagens que contenham em seu conteúdo segredos da empresa. Por outro lado, a troca comedida de e-mails, que não tenham o condão de prejudicar a empresa e não sejam desrespeitosos, não caracterizam a justa causa.

Neste sentido, segue parte de acórdão da 7ª turma do TST, em um caso de pedido de indenização de um funcionário da empresa Esso em face da mesma, por ter investigado seu e-mail corporativo:

I) DANO MORAL - NÃO CARACTERIZAÇÃO - ACESSO DO EMPREGADOR A CORREIO ELETRÔNICO CORPORATIVO - LIMITE DA GARANTIA DO ART. 5º, XII, DA CF.

1. O art. 5º, XII, da CF garante, entre outras, a inviolabilidade do sigilo da correspondência e da comunicação de dados.

(...)

3. Ora, se o meio de comunicação é o institucional - da pessoa jurídica -, não há de se falar em violação do sigilo de correspondência, seja impressa ou eletrônica, pela própria empresa, uma vez que, em princípio, o conteúdo deve ou pode ser conhecido por ela.

4. Assim, se o "e-mail" é fornecido pela empresa, como instrumento de trabalho, não há impedimento a que a empresa a ele tenha acesso, para verificar se está sendo utilizado adequadamente. Em geral, se o uso, ainda que para fins particulares, não extrapola os limites da moral e da razoabilidade, o normal será que não haja investigação sobre o

conteúdo de correspondência particular em "e-mail" corporativo. Se o trabalhador quiser sigilo garantido, nada mais fácil do que criar seu endereço eletrônico pessoal, de forma gratuita, como se dá com o sistema "gmail" do Google, de acesso universal.

5. Portanto, não há dano moral a ser indenizado, em se tratando de verificação, por parte da empresa, do conteúdo do correio eletrônico do empregado, quando corporativo, havendo suspeita de divulgação de material pornográfico, como no caso dos autos.

No caso em comento, como visto, a empresa fiscalizou o e-mail corporativo do empregado, no qual se encontrou e-mails referentes a uso pessoal com material pornográfico, tal fato, ensejou sua demissão com justa causa da empresa na qual trabalhará por quase 16 anos. Da análise do acórdão, extrai-se que a empresa realmente pode investigar o e-mail corporativo, visto que, é fornecido por ela mesma, de modo que, é permitido que verifique se seu uso está sendo direcionado para as finalidades previstas.

Ao analisar o e-mail corporativo do empregado a empresa não infringe o direito à dignidade do trabalhador, nem mesmo o direito à liberdade ou a privacidade, visto que as informações que ali estão são de interesse do próprio empregador, e o e-mail corporativo somente foi fornecido ao empregado para que suprisse necessidades da empresa.

Ademais, o acórdão reforça o entendimento que o advogado Flávio Luís Blumer Lavorenti defende em seu artigo de que para a caracterização da justa causa os e-mails pessoais devem afrontar a moral e os bons costumes.

### **6.2.1. Publicações displicentes ensejam justa causa**

Segundo Alexandre de Souza Agra Belmonte, no artigo "Os Problemas e Limites do Uso das Redes Sociais no Ambiente de Trabalho", um funcionário após postar no Youtube um vídeo seu, utilizando de maneira equivocada uma empilhadeira da empresa na qual trabalhava, mais precisamente dando cavalinho de pau, foi demitido por justa causa. (BELMONTE, 2013).

Sobre este fato, José Mesquita acrescenta, em seu artigo “Direito do Trabalho: uso de blogs e redes sociais é motivo de demissão por justa causa”, que o empregado ainda pediu judicialmente a reintegração do emprego, no entanto, a juíza da 1ª Vara do Trabalho de Piracicaba, SP, negou, pois entendeu que ele havia usado, durante seu expediente, erroneamente um equipamento de trabalho (MESQUITA, 2012).

Neste caso, o vídeo postado por ele mesmo na internet, serviu como prova para a empresa no processo, já que, ao exibir o vídeo na internet o tornou público, a empresa pode usá-lo e ficou comprovado o uso errôneo da ferramenta de trabalho e demonstrada a má conduta do empregado, o que configurou a justa causa aplicada ao caso.

Ainda na esfera da internet, segundo Belmonte, há o caso do empregado que criou um blog, e, publicava informações sobre o balanço financeiro da empresa na qual trabalhava. No entanto, tais dados eram diferentes daqueles apresentados pela própria empresa à Comissão de Valores Imobiliários, o que levou a uma advertência do órgão fiscalizador para a empresa, a qual demitiu, por justa causa, o funcionário, afinal, este publicou informações sigilosas da empregadora na internet. (BELMONTE, 2013).

Também blogueiro, em outra situação, um funcionário de uma empresa de call center, no final do horário de trabalho, costumava publicar as perguntas que considerava mais sem nexos, feitas pelos clientes, segundo ele, “mais burros do dia”, tal ato, gerou reclamação de clientes e também sua dispensa por justa causa (BELMONTE, 2013).

Estes são apenas alguns dos casos em que se verifica a relação entre o uso indevido da internet e o emprego. Nos casos estudados, se percebe que a justa causa restou configurada por falta de bom senso dos empregados. Ocorre quando se publica algo na internet não há como controlar quem irá ver a publicação, quem terá acesso, é o mundo inteiro interligado. Deste modo, muitas vezes os empregadores acabam tendo acesso a publicações que mostram condutas as quais não apreciam de seus funcionários relacionadas à sua empresa.

Vale ressaltar, que para que uma publicação possa ensejar justa causa, deve estar relacionada à empresa, ao trabalho e desrespeitar a boa conduta que todo empregador espera de seu empregado quanto a seu

trabalho. Posições pessoais do empregado não podem configurar justa causa, ainda que gerem descontentamento de empregador.

Deste modo, não há justa causa quando o empregador demite seu funcionário por expor na internet uma crença religiosa diferente da dele, ou um lado político do qual discorda. Nestes casos, há transgressão aos direitos fundamentais do empregado, como por exemplo, o direito a liberdade religiosa. Sendo assim, apenas posicionamentos que, como nos casos apresentados, repercutam no trabalho é que podem caracterizar a justa causa.

### **6.3. Uso das Redes Sociais e o Trabalho**

Com a internet, já estudada, vieram as redes sociais. Estas também são usadas como um novo meio de comunicação com clientes. É muito comum marcas, lojas, empresas, terem seus perfis nas redes sociais e publicarem promoções, novos produtos, esta se tornou uma maneira de interagir com o cliente e divulgar a marca.

Tamanho a extensão e bons resultados desta atividade que hoje há funcionários sendo contratados para serem responsáveis por esta área de comunicação das empresas.

No entanto, muitos problemas envolvem as redes sociais e o trabalho. Ocorre que muitos empregados utilizam as redes pessoais no horário de seu emprego, fazem publicações pessoais neste período de tempo, o que, quando em grande escala pode causar a queda de produtividade, pode influenciar na imagem da empresa, na venda de seus produtos, ou seja, em sua credibilidade perante a sociedade.

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 on line, 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.

Não só no aspecto desfavorável ao empregador se situa tal discussão, mas também há situações prejudiciais aos empregados, já que, com a vida cada vez mais exposta em redes sociais, é possível que quando for contratar um empregado o contratante pesquise seus perfis on line, e assim, posse a ter acesso a informações de candidatos a trabalhar em sua empresa, e selecionar os de comportamentos mais compatíveis com a imagem que pretende de um funcionário.

Litígios relacionados a estas polêmicas chegam cada vez com mais frequência no Tribunal Superior do Trabalho, segundo a Ministra Delaide Miranda Arantes, em notícia disponível do site do TST, o que é preocupante, pois, afinal, tais publicações acabam realmente sendo ofensivas, ademais, podem ocasionar uma divulgação indevida da marca, de seu nome e sua imagem, bem como, podem acabar envolvendo os clientes da empresa e seus negócios.

O problema surge no que tange ao fato de que a CLT foi criada em um momento diferente do que temos hoje, assim, nem todas essas situações são regulamentadas, inclusive, já foi discutido no início deste trabalho que o Direito do Trabalho está em uma fase de transição e sempre estará, afinal, a lei trabalhista precisa acompanhar as mudanças do cotidiano que interfiram no trabalho, que são muitas e constantes visto a dinamicidade da vida nos dias atuais.

### **6.3.1. O Uso das redes sociais no trabalho e seus impactos**

Segundo recente pesquisa feita pela empresa Nielsen, o Brasil já ultrapassou os Estados Unidos, a Rússia, a China e a Índia no uso de smartphones para o acesso às redes sociais. No âmbito trabalhista tal fato vem gerando preocupação, afinal, inegável que este uso se estende ao horário de trabalho o que não agrada aos empregadores, afinal, como já exposto diminui a concentração do empregado, bem como, coloca em risco informações sigilosas da empresa e de seus clientes, devido à facilidade de se repassar informações por estas redes.

Como predito, há os benefícios do uso das redes sociais para o emprego, no entanto, este uso deve estar aliado ao trabalho, deve atuar em prol deste, se é destorcido e direcionado para uso pessoal, aparece o lado desfavorável desta novidade tecnológica.

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.

Por outro lado, como já dito, a problemática se encontra no uso indevido das redes sociais, no uso direcionado para a vida pessoal em horário de trabalho. Com a facilidade de acesso às redes, já que basta pegar o celular que o mundo on line está ali, o ato de acessar perfis on line durante o trabalho se tornou frívolo, e por isso, tal fato em demasia pode ensejar, inclusive, a dispensa por justa causa.

### **6.3.2. Publicação de fotos do ambiente laboral nas redes sociais**

Com a evolução tecnológica o ato de tirar fotografias e postá-las no Orkut, Facebook, enfim, qualquer rede social, ganhou dimensões e acabou virando rotina aos adeptos de smartphones. No entanto, tal fato se tornou um problema de muitas discussões em Olinda, bem como se tornou conhecido por todo o Brasil.

Uma enfermeira que trabalhava na Unidade de Terapia Intensiva de um hospital da cidade foi demitida por justa causa após publicar fotos, tiradas durante o horário de trabalho, dela e de sua equipe. Segundo o hospital, ao tirar essas fotos e publicá-las a enfermeira expôs a marca do hospital, já que aparecia nas fotos, e os doentes que ali se encontravam internados em estado grave, sem qualquer autorização prévia, conforme dispõe o seguinte trecho do acórdão, deste processo:

(...) De fato, comprovou-se nos autos que a reclamante postou, no site de relacionamento "Orkut", fotos que registram seu ambiente de trabalho e pessoas com quem convivia no seu dia a dia (fls. 136/150). As fotografias foram feitas durante o expediente, as quais podiam ser livremente acessadas no referido sítio da internet, expondo a imagem da recorrente e de outros funcionários, eis que visível no fardamento dos empregados a logomarca do hospital, sem qualquer consentimento ou conhecimento por parte do empregador.

Nas referidas fotos, a reclamante mostra a equipe da UTI em ambiente de brincadeiras nitidamente inadequadas àquele recinto, conforme se verifica à fl. 145 (...).

Inegável que a publicação é desfavorável à imagem do hospital, visto que tal ato é um desrespeito aos pacientes que ali estão, bem como demonstra a falta de atenção com aqueles por parte dos enfermeiros, o que, apesar de não ser necessariamente o ocorrido de fato, permite relacionar uma possível desídia do hospital no cuidado com seus pacientes, o que é extremamente prejudicial à sua credibilidade. Assim, ao envolver todos os funcionários do hospital e o próprio hospital em uma polêmica de negativa repercussão a enfermeira deu ensejo a um dos requisitos, que como estudado, caracterizam a justa causa, a quebra de fidúcia, confiança, já que é um ato de indisciplina. Neste sentido, segue outro trecho do acórdão do TRT da 6ª região:

Evidente que tal divulgação macula a imagem daqueles que compõem o quadro funcional do hospital, quando expõe a conhecimento público que, durante o horário de trabalho, as enfermeiras da UTI ficavam brincando e posando para fotos impróprias, ao invés de estar observando os pacientes em estado grave. Caracterizada se encontra a quebra da fidúcia que deve nortear o contrato de trabalho, dando azo à dispensa por justa causa da autora, por mau procedimento.

No processo, a Terceira Vara do Trabalho de Olinda descaracterizou a justa causa defendida pelo hospital, e o condenou ao pagamento de indenização à ex-empregada. No entanto, o TRT da 6ª Região, reformou tal sentença e deu provimento ao recurso do hospital, pois, seu entendimento, é de que a dispensa por justa causa foi correta, já que as fotos revelavam a equipe da UTI em um “ambiente de brincadeiras nitidamente inadequadas”, como demonstra trecho acima exposto.

Assim, conclui-se 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, no

caso em comento, por exemplo, talvez a enfermeira nem tenha pensado em todas as consequências que seu ato ensejaria, mas até pessoas doentes, que provavelmente de nenhum modo queriam suas imagens expostas, foram levadas ao mundo virtual, no qual não se controle a expansão e divulgação das informações.

Tal ato foi displicente e desrespeitoso em relação aos empregadores e aos pacientes que ali estavam, os quais, neste tempo, não receberam a devida atenção e ainda foram expostos na internet.

### **6.3.3. A exposição de forma degradante da empresa e dos empregadores nas redes sociais**

Não somente com o uso das redes sociais no horário de trabalho se delimitam os problemas, nos casos que serão estudados a seguir percebe-se que a ligação entre rede social e ambiente de trabalho vai além de quando o funcionário perde tempo de seu expediente dedicando-se às redes sociais e publicações, chegando há haver problemas quando, mesmo após o fim de seu contrato de trabalho, faz em seu perfil comentários degradantes sobre aquele.

A ex-funcionária de um pet-shop foi condenada a indenizar seus ex-empregadores, por ter feito comentários ofensivos aos mesmos em sua rede social, após terminado seu contrato de trabalho. Como se não bastasse, a ex-funcionária, ainda em seu perfil on-line, expôs sua conduta displicente enquanto trabalhava no local, afirmando que maltratava os animais que chegavam a ter medo da mesma, uma das frases, segundo o acórdão, foi, “bicudava aquelas cadelas malditas, erguia no chute”. Além disso, admitia que faltava muito em seu emprego.

Em suas falas na rede social, a ex-funcionária não chegou a citar os nomes das pessoas as quais se referia nas ofensas, mas foi possível identificar de quem se tratava somente pelo conteúdo conversa. Ademais, tais comentários eram feitos com outras ex-funcionárias do local.

Apesar de ter recorrido da sentença de primeira instância, na 1ª vara do Trabalho de Curitiba, que já a havia condenado, o TRT da 9ª região manteve a sentença anteriormente prolatada. Ainda em recurso ao TST,



quando almejava a redução de sua condenação, a ex-funcionária não obteve qualquer vantagem, tendo sido mantida a decisão.

Vale ressaltar, que neste caso não houve qualquer prejuízo à liberdade de expressão da funcionária, afinal, seus comentários foram ofensivos e prejudiciais à imagem, tanto dos ex-patrões, quanto da empresa dos mesmos, sendo assim, ultrapassou-se os limites do direito à liberdade de expressão e feriu-se o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda nesta esteira de raciocínio, segundo Thais Galo e Thiago Teno, no artigo “Redes sociais: o empregador deve proibir ou regulamentar?”, na Inglaterra houve um caso em que uma empresa de computadores sofreu com publicações negativas no Facebook feitas por um de seus empregados. Nas publicações o empregado falava sobre pontos negativos da marca e de seus produtos. (GALO, TENO, 2012)

Justamente devido a estes comentários, que degradavam a imagem da empresa e de seus produtos, o empregado foi dispensado pela empresa, que, possuía um regulamento sobre o uso de redes sociais, com o qual, o comportamento do funcionário não havia se adequado. Por isso, quando tentou contestar sua dispensa, o empregado não obteve êxito, já que o Tribunal entendeu correta a medida adotada pela empresa, visto que ela já havia estabelecido regras quanto à situação, as quais não foram respeitadas pelo empregado.

No estudo deste caso, é possível perceber a importância das empresas regulamentarem o uso das novas tecnologias no ambiente de trabalho, por isso, este tema será objeto do próximo capítulo.

## **7. CONDUTA DO EMPREGADOR DIANTE DO USO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO AMBIENTE LABORAL**

No início deste trabalho estudamos o poder diretivo do empregador, que, em resumo, é o poder de direcionar o trabalho e o modo de trabalhar em sua empresa. Justamente por ter esse poder é que o empregador pode criar políticas, ou melhor, normas, para o uso de tecnologias no ambiente laboral. Assim, é possível que o empregador regulamente e delimite o uso de celulares, o uso da internet, das redes sociais, enfim, das tecnologias, por seus empregados.

Diante aos casos estudados, provavelmente se pense que o mais fácil seria proibir o uso destas tecnologias durante o período de trabalho, no entanto, hoje de nada adiantaria essa proibição, afinal, além do uso se estender a fora do ambiente de trabalho e ainda assim poder influenciar neste, durante o expediente, do próprio celular é possível acessar todas as redes sociais, bem como transmitir as mais variadas informações.

Hodiernamente, importante se faz a regulamentação e a política do uso adequado da internet e das redes sociais em relação às empresas em que se trabalha. Essa regulamentação, se feita da maneira correta não desrespeita o empregado e, ainda, é um ponto favorável ao empregador e aquele, já que deixa regras claras e auxilia no bom andamento da relação laboral. Neste sentido se pronunciou o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina da seguinte forma:

**EMENTA:** “RESTRIÇÃO AO USO DE TELEFONES CELULARES NO HORÁRIO DE LABOR. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A proibição do uso de aparelho celular pelo empregado, no período em que está laborando, está inserida no poder diretivo do empregador, porquanto tais equipamentos permitem que a qualquer momento o trabalhador interrompa suas atividades profissionais para dedicar-se a questões particulares, nem sempre de caráter urgente, desviando sua atenção. A interferência na concentração gera não apenas uma interrupção dos serviços, mas também pode provocar acidente de trabalho, pondo em risco a

integridade física dos trabalhadores envolvidos na tarefa.” (Ac. 3ª T. Proc. RO 0000852-84.2011.5.12.0032. Maioria, 20.03.12. Rel.: Juíza Maria de Lourdes Leiria. Disp. TRT-SC/DOE 30.03.12. Data de Publ. 02.04.12).

Diante disto, se percebe que não há qualquer problema na regulamentação do uso destas tecnologias pela empresa, o que na verdade é um direito do empregador, visto seu poder diretivo. No caso da ementa, trata-se do aparelho celular, este vem sendo um grande problema entre os empregadores e os empregados, pois, os celulares permitem que se acesse a tudo, e-mails, redes sociais, sites, além das mensagens de texto e ligações que podem ser feitas, o que facilita que o empregado se distraia e ocasione a consequente queda de produtividade.

Por isso, é permitido ao empregador que faça a regulamentação, a qual deve estar clara para todos os seus funcionários, assim, ele pode limitar o uso do celular, da internet, das redes sociais, dos e-mails, para uso exclusivamente profissional, e havendo esta limitação poderá sempre estar fiscalizando se o empregado está agindo nos limites estabelecidos, sem a preocupação de estar infringindo direito à intimidade e à liberdade de seu empregado. No entanto, as regulamentações da empresa não podem ser abusivas, devendo respeitar a dignidade do trabalhador.

Ademais, ao estabelecer o modelo de conduta a ser seguido, o empregador esclarece quais os comportamentos são admitidos e quais não são admitidos em sua empresa, assim, o descumprimento destas limitações caracteriza ato de indisciplina, e, portanto, se desejar demitir um funcionário que desrespeitou suas regras, poderá fazê-lo com justa causa, já que esta restará caracterizada. Deste modo, estabelecer um código de conduta para seus empregados é a melhor maneira de o empregador agir mediante tais novidades.

## CONCLUSÃO

O trabalho é inerente ao ser humano e o acompanha desde os primórdios da história. Inicialmente, com técnicas rudimentares auxiliava na sobrevivência, posteriormente, ocupando maior espaço, passou a ser a sustentação da sociedade.

Com o desenvolvimento das relações comerciais e surgimento de novas necessidades do ser humano houve a evolução da tecnologia, esta ocasionou mudanças nos modos de produção, no modo de trabalho, no modo de se viver, o que, como não poderia deixar de ser, revolucionou a relação de emprego, que de escravidão passou a uma relação onde há prestação de serviços e troca de trabalho por dinheiro. Tanto que hodiernamente, o empregado não é propriedade de seu empregador, como foi em outros momentos históricos.

Com a evolução tecnológica se chegou aos computadores, tablets, smartphones e a internet. Esta última, ponto extremamente marcante na história humana, realmente revolucionou o modo de se trabalhar. Com a internet, como tratado no presente estudo, muitos pontos positivos surgiram para o trabalho, este foi, inclusive, otimizado devido a inúmeras facilidades que a internet trouxe, por exemplo, tornou-se muito mais fácil se manter contato com os clientes.

No entanto, tanta tecnologia acabou deixando o lazer mais próximo da rotina trabalhista, já que basta ligar o celular para estar em contato com a internet, redes sociais, e, conseqüentemente, com o que mais se gosta de ler, de se ver. Este fato pode gerar, entre muitos problemas, a queda de produtividade. Ficou muito mais fácil se expor também, e, alguns se confundem tanto que acabam se expondo, expondo seus colegas de trabalho, seu local de trabalho, às vezes, em pleno expediente, o que acaba acarretando prejuízos, descontentamentos e conseqüentemente demissões por justa causa.

Além das redes sociais, também há problemas com o simples acesso inadequado da internet, pois nesta há vários casos, como os

estudados, em que o empregado permite transparecer suas desídias no emprego, ou publica informações confidenciais da empresa.

Em suma, o problema resta na falta de percepção do que é profissional e do que é pessoal. Grande parte dos conflitos entre empregadores e empregados quanto à problemática disposta nesta pesquisa, se dá porque o empregado mistura sua liberdade de expressão, com comentários desrespeitosos sobre a empresa e seus clientes em um lugar público como a internet, porque o empregado usa ferramentas de trabalho para finalidades pessoais, ou ainda, porque acaba se dispersando no emprego, com as redes sociais, enfim, com a internet.

No entanto, as discussões se dão num espaço em que não há regulamentação própria, pois a CLT ainda está atrasada quanto a esta nova situação que o direito do trabalho está enfrentando.

Não obstante, cada vez mais casos envolvendo estas discussões chegam à Justiça do Trabalho, de modo que os magistrados veem aplicando com bom senso as regras já existentes para solucionar tais problemas.

Muitas questões pairam sobre o tema que se propôs estudar, no entanto, na análise feita nesta pesquisa se percebeu que alguns pontos estão um tanto quanto pacificados para os estudiosos da área.

As polêmicas, por exemplo, quanto ao uso pelo empregador de seu poder de fiscalização perante os e-mails corporativos de seus empregados já não causam tanto espanto.

Vem-se entendendo nos Tribunais que o e-mail corporativo é uma ferramenta de trabalho fornecida pelo próprio empregador para o benefício de sua empresa e, por isso, o patrão pode exercer a fiscalização para ver se a esta ferramenta está sendo usada corretamente, sem que se infrinja os direitos fundamentais do trabalhador. Neste caso, entende-se que por ser uma ferramenta de trabalho os e-mails que ali estão são importantes para a empresa e que estes e-mails corporativos não devem ser usados para assuntos pessoais.

O uso indevido deste e-mail pode, como visto, ocasionar a punição mais gravosa ao empregado, que é a demissão por justa causa. Vale ressaltar que para que tal medida seja justificada os e-mails enviados pelo

empregado por meio de seu e-mail corporativo devem infringir a moral e os bons costumes.

Deste exemplo pode-se perceber a complexidade da temática estudada, afinal, as situações que a permeiam acabam envolvendo muitos temas do Direito. Neste caso, envolveu-se o uso da internet de forma a beneficiar os interesses do empregador, já que os e-mails corporativos beneficiam de várias formas a empresa, também se envolveu o uso errado da ferramenta de trabalho pelo empregado e o poder do empregador de utilizar de seu poder diretivo, exaltando assim a subordinação do trabalhador a ele, para fiscalizar os atos de seu empregado.

Ainda neste caso estão envolvidos temas como direitos fundamentais, já que comumente se discute se a fiscalização do e-mail corporativo não infringiria o direito à intimidade e privacidade do empregador, e, também permeia a possibilidade de demissão por justa causa por conta do uso errôneo e desrespeitoso da ferramenta de trabalho.

Outros pontos de discussões já foram ou estão sendo pacificados conforme os casos envolvendo esta problemática precisam ser resolvidos. Como dito, não a legislação específica sobre o tema, visto que a CLT ainda não conseguiu acompanhar a realidade das relações trabalhistas atuais, e, por isto, importante se faz o estudo acerca deste tema.

Entende-se, que a utilização errada da internet ou das redes sociais que envolva a relação empregatícia, que desrespeite ou degrade o emprego, a empresa ou o empregador, que afete a rotina de trabalho, poderá ser questionada e até mesmo punida.

Assim, para evitar conflitos como estes a recomendação é de que o empregador apresente uma regulamentação sobre o uso destas novas tecnologias para seus empregados, este é inclusive um direito dele. A regulamentação poderá envolver os temas que relacionem a internet, as redes sociais e a postura quanto ao âmbito trabalhista.

Clarividente, que não há como o empregador regulamentar o que o empregador fará na internet que não envolva a imagem de sua empresa, bem como a produtividade do empregado. No entanto, o que estiver relacionado ao trabalho pode, e até deve, ser regulamentado para evitar problemas futuros.

Fala-se em evitar problemas, pois, havendo um código de conduta o empregado saberá quais são seus limites, o que será e o que não será relevado por seu patrão, deste modo, saberá quais atos que poderão ensejar punições e a consequente demissão por justa causa, o que facilita, inclusive, a justificativa do empregador neste momento.

## BIBLIOGRAFIA

ARAUJO, Luiz Alberto David de. JÚNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**, 14ª edição, São Paulo, Saraiva, 2010.

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\\_O\\_USO\\_DAS\\_REDES\\_SOCIAIS\\_NO\\_AMBIENTE\\_DE\\_TRABALHO.aspx](http://www.lex.com.br/doutrina_24697476_OS_PROBLEMAS_E_LIMITES_D_O_USO_DAS_REDES_SOCIAIS_NO_AMBIENTE_DE_TRABALHO.aspx) >  
Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. 7ª turma. TST-RR-9.961/2004-015-09-00.1. Partes envolvidas Otto Rheinschmitt e Ezzo Brasileira de Petróleo LTDA.. Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brasília, 18 de fevereiro de 2009. Disponível em:  
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20996100-34.2004.5.09.0015&base=acordao&numProclnt=249625&anoProclnt=2006&dataPublicacao=20/02/2009%2007:00:00&query=.>>.>  
Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. 2ª turma. TST-AIRR-5078-36.2010.5.06.0000. Partes envolvidas Klaudia Elizabeth da Silva Pottes e Prontolinda LTDA. Rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, Brasília, 25 de abril de 2012. Disponível em:  
<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=5078&digitoTst=36&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=06&varaTst=0000> >  
Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. 5ª turma. TST-RR-625-74.2011.5.09.0001. Partes envolvidas Elaine Lourenço e Leonardo Hrebinnik e outra. Rel. Min. Emmanoel Pereira, Brasília, 20 de novembro de 2012. Disponível xem:  
<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do;jsessionid=DC0E199CFC514224D5C6E827902430D8.tst32?conscsjt=&numeroTst=625&digitoTst=74&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0001&consulta=Consultar> >  
Acesso em: out. 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 12ª região. **Acórdão**. 5ª Câmara. RO 0000852-84.2011.5.12.0032. Partes envolvidas: Larissa Rezende Medeiros



Campos e HCL Comércio Exterior LTDA. Des. Rel. Maria de Lourdes Leiria, Florianópolis, 22 de março de 2012. Disponível em:  
<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?pidDoc=217320&plocalConexao=sap2&ptipo=PDF>>  
Acesso em: out. 2013.

**Brasil usa mais redes sociais em smartphones que países dos Brics e Estados Unidos.** Disponível em:

< <http://www.nielsen.com/br/pt/nielsen-pressroom/2013/brasil-usa-mais-redes-sociais-em-smartphones-que-paises-dos-brics-e-estado-unidos.html> >  
Acesso em: out. 2013

**BRAZ, Evilson. Uso indevido de internet no horário de trabalho: sua proibição e consequências.** Disponível em:

< <http://pbnews.com.br/colunas/2013/02/uso-indevido-de-internet-no-horario-de-trabalho-sua-proibicao-e-consequencias.html> >  
Acesso em: out. 2013

BOBBIO, Norberto. **A era dos Direitos**, nova edição, 4ª reimpressão, Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 3ª edição, Niterói, Impetus, 2009.

CASSESE, Antonio. **Los derechos humanos em el mundo contemporâneo**, 1ª reimpressão, Barcelona , Editora Ariel S.A., 1993.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho, tomo I**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 5ª ed., 2010.

CODA, Roberto; FONSECA, Glaucia Falcone. **Em busca do significado do trabalho: Relato de um estudo qualitativo entre executivos**. Artigo extraído da Revista Brasileira de Gestão e Negócios – FECAP, Ano 6, Número 14, 2004 – disponível em  
<<http://rbgn.fecap.br/seer/index.php/RBGN/article/viewFile/37/346>>. Acesso em fev. 2013.

## **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**

CRAVO, Álvaro. **Uso particular da internet no horário de trabalho pode dar demissão por justa causa.** Disponível em:

< <http://www.administradores.com.br/artigos/administracao-e-negocios/uso-particular-da-internet-no-horario-de-trabalho-pode-dar-demissao-por-justa-causa/70147/>>

Acesso em: out. 2013

DANTAS, Adriano Mesquita. **Justiça do Trabalho e a tutela do meio ambiente laboral.** Disponível em:

< <http://jus.com.br/revista/texto/18287/justica-do-trabalho-e-a-tutela-do-meio-ambiente-laboral#ixzz2DioDK6ta> >. Acesso Dez. 2012

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 6ª edição, São Paulo, LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho: relações de trabalho e relação de empregado**, 3ª edição, São Paulo : LTr, 2001.

**Demissão por troca de e-mails pornográficos é considerada correta.**

Disponível em:

< [http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI174776,91041-](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI174776,91041-Demissao+por+troca+de+emails+pornograficos+e+considerada+correta)

[Demissao+por+troca+de+emails+pornograficos+e+considerada+correta](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI174776,91041-Demissao+por+troca+de+emails+pornograficos+e+considerada+correta) >

Acesso em: out. 2013

**Fotos publicadas em rede social provocam demissão por justa causa.**

Disponível em:

< [http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI157295,11049-](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI157295,11049-Fotos+publicadas+em+rede+social+provocam+demissao+por+justa+causa)

[Fotos+publicadas+em+rede+social+provocam+demissao+por+justa+causa](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI157295,11049-Fotos+publicadas+em+rede+social+provocam+demissao+por+justa+causa) >

Acesso em: out. 2013

FREITAS, Luana. **Uso de redes sociais no trabalho: saiba direitos e deveres do empregado.** Disponível em:

< <http://www.sidneyrezende.com/noticia/174671>>. Acesso Dez. 2012

GALO, Thais; TENO, Thiago. **Redes sociais: o empregador deve proibir ou regulamentar?** Disponível em:

< [http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148377,11049-](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148377,11049-Redes+sociais+o+empregador+deve+proibir+ou+regulamentar)

[Redes+sociais+o+empregador+deve+proibir+ou+regulamentar](http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148377,11049-Redes+sociais+o+empregador+deve+proibir+ou+regulamentar)>.

Acesso em: set. 2013.

GIESEL, Taciana. **Em 2012, TST decidiu diversos casos sobre o uso de redes sociais no trabalho.** Disponível em:

< [http://www.tst.jus.br/en/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/em-2012-tst-decidiu-diversos-casos-sobre-o-uso-de-redes-sociais-no-trabalho/pop\\_up?\\_101\\_INSTANCE\\_89Dk\\_viewMode=print](http://www.tst.jus.br/en/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/em-2012-tst-decidiu-diversos-casos-sobre-o-uso-de-redes-sociais-no-trabalho/pop_up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print)>  
Acesso em: out. 2013

GOMES, Socorro Maia. **É melhor treinar do que remediar**. Disponível em:  
< <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI177396,51045-E+melhor+treinar+do+que+remediar> >  
Acesso em: out. 2013

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 5ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000.

GRINT, Keith. **Sociologia do Trabalho**, v. único, Porto Alegre- RS, Instituto Piaget, 1998.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Prevenção de conflitos envolvendo redes sociais e assédio nas empresas**. Disponível em:  
< <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI127368,51045-Prevencao+de+conflitos+envolvendo+redes+sociais+e+assedio+nas+empresas> >  
Acesso em: Out. 2013

LAVORENTI, Flávio Luis Blumer. **Limites para a utilização do e-mail corporativo**. Disponível em  
<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI63114,71043-Limites+para+utilizacao+do+email+corporativo> >.  
Acesso em set. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MACIEL, Rafael Fernandes. **A importância de se instituir uma política de uso das redes sociais nas empresas**. Disponível em:  
< <http://jus.com.br/revista/texto/22079/a-importancia-de-se-instituir-uma-politica-de-uso-das-redes-sociais-nas-empresas#ixzz2Diseo2X8> >. Acesso Dez. 2012.

MACIEL, Larissa Calegario. ROSETTI, Alex de Freitas. **Empresa pode verificar e-mail corporativo de empregado**. Disponível em:  
<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI80444,71043-Empresa+pode+verificar+email+corporativo+de+empregado>>  
Acesso em: out. 2013

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](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10221)>  
Acesso em: out. 2013

MESQUITA, José. **Direito do Trabalho: uso de blogs e redes sociais é motivo de demissão por justa causa.** Disponível em:  
< <http://www.leieordem.com.br/direito-do-trabalho-uso-de-blogs-e-redes-sociais-e-motivo-de-demissao-por-justa-causa.html>>  
Acesso em: out. 2013

**Mulher deve indenizar ex-patrões por ofensas no Orkut.** Disponível em:  
< <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI168473,11049-Mulher+deve+indenizar+expatroes+por+ofensas+no+Orkut> >  
Acesso em: out. 2013

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 26ª ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 24ª ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 22ª edição, São Paulo, LTr, 1996.

NETO, Antônio Silveira. LOBATO DE PAIVA, Marco Antônio. **A privacidade do trabalhador no meio informático.** Disponível em:  
< <http://jus.com.br/revista/texto/4292/a-privacidade-do-trabalhador-no-meio-informatico/2#ixzz2Diw9QTto>>. Acesso Dez. 2012

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Sociologia das organizações: Uma Análise do Homem e das Empresas no Ambiente Competitivo**, 1ª edição, São Paulo, Pioneira Thomson Learning, 2002.

RAMÓN MUÑOZ. **As redes sociais e o ambiente de trabalho.** El País, Madri, tradução de Luiz Roberto Mendes Gonçalves. Disponível em:  
<<http://www.relacoesdotrabalho.com.br/profiles/blogs/nouol-noticias-as-redes>>.  
Acesso em: set. 2013.

**Relações trabalhistas: Exposição indevida em redes sociais na internet pode levar à demissão?** Disponível em:

< <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI133588,81042->

Exposicao+indevida+em+redes+sociais+na+internet+pode+levar+a+demissao  
>

Acesso em: out. 2013.

RISSO, Guido I. CAMPOS, Germán J. Bidart. **Los derechos humanos del siglo XXI: la revolución inconclusa**, 1ª edição, Buenos Aires, Ediar, 2005

VELOSO, Renato. **Serviço Social, Tecnologia da Informação e Trabalho**, 1ª edição, São Paulo, Cortez, 2011.

**Web mail: Empresa pode verificar e-mail corporativo de funcionário.**

Disponível em:

< <http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI79886,11049->

Empresa+pode+verificar+email+corporativo+de+funcionario+decide+TST >

Acesso em: out. 2013