

NATANIELY LAUAR SILVA

**LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO: MANIFESTAÇÃO
DE CRÍTICAS QUANTO AO EMPREGADOR NAS REDES SOCIAIS**

TEÓFILO OTONI – MG

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016

NATANIELY LAUAR SILVA

**LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO: MANIFESTAÇÃO
DE CRÍTICAS QUANTO AO EMPREGADOR NAS REDES SOCIAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Msc. Hazel Ena do Socorro Santos

TEÓFILO OTONI – MG

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

2016



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
NÚCLEO DE TCC / CURSO DE DIREITO
Reconhecido pela Portaria 321 de 28/12/2012 - MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: **Liberdade de expressão do empregado: manifestação de críticas quanto ao empregador nas redes sociais,**

elaborada pela aluna **Nataniely Lauar Silva,**

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, 30 de novembro de 2016

Professora Orientadora: Hazel Ena do Socorro Santos

Professor Examinador: Igor Alves Noberto Soares

Professor Examinador: Alan Kardec Francisco Souza

Dedico este trabalho aos meus pais Welinton e Gisnele e ao meu irmão Thales Matheus.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me dado a força necessária para chegar até aqui e superar todas as dificuldades. Aos meus pais por toda paciência e suporte, ao meu irmão por toda ajuda, a minha tia e madrinha Maria Gislene por ser uma inspiração em minha vida, a meus avós por todo apoio, e a todos os meus familiares e amigos que me ajudaram chegar até aqui. A minha orientadora e professora Hazel Ena do Socorro Santos, pela orientação. A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

Todos foram feitos para algum tipo de trabalho, e o desejo de fazer esse trabalho foi colocado em cada coração. (Rumi)

RESUMO

Monografia de Conclusão de curso intitulada “Liberdade de Expressão do Empregado: Manifestação de Críticas quanto ao Empregador nas Redes Sociais”, área do Direito do Trabalho, tem como objetivo de investigar qual o limite de direito de crítica do empregado quanto ao empregador nas redes sociais. O trabalho se baseou através de pesquisa em doutrinas, jurisprudências, legislações e internet. Num primeiro momento a pesquisa é voltada para a evolução histórica do Direito do Trabalho, logo em seguida, se analisa a relação empregatícia e seu contrato de trabalho, depois adentra nos direitos fundamentais que o empregado possui, como o direito de manifestação do pensamento e sua liberdade de expressão nas redes sociais, ao final descreve as relações interpessoais na internet e no ambiente de trabalho. Por fim, tem-se como resultado da pesquisa, ao analisar os casos de manifestação do empregado nas redes sociais na aplicação de punição do empregado deve-se usar o princípio da proporcionalidade, compatibilizando os princípios da livre manifestação de pensamento do empregado com o princípio da intangibilidade da imagem, da honra e da moral do empregador.

Palavras-chave: empregado; empregador; redes sociais; liberdade de expressão; relações interpessoais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 DIREITO DO TRABALHO	11
1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL	11
1.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	13
1.3 CF/88 E OS DIREITOS SOCIAIS DOS EMPREGADOS	15
1.4 CONCEITO	17
2 RELAÇÃO EMPREGATÍCIA	19
2.1 EMPREGADO X EMPREGADOR	20
2.2 PRINCÍPIOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	20
2.2.1 Princípio da Proteção	21
2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos	22
2.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	22
2.2.4 Princípio da razoabilidade	23
2.2.5 Princípio da intangibilidade salarial	23
2.3 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE	24
3 CONTRATO DE TRABALHO	27
3.1 CLÁUSULAS CONTRATUAIS	28
3.2 PUNIÇÕES APLICADAS AO EMPREGADO	30
4 DIREITOS FUNDAMENTAIS ABRANGIDOS PELA CF/88	34

4.1	INVIOLABILIDADE DA INTIMIDADE, VIDA PRIVADA, HONRA E IMAGEM	36
4.2	INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL, MORAL, ESTÉTICO E À IMAGEM	37
4.3	LIBERDADE DE MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO	38
4.4	LIBERDADE DE EXPRESSÃO	39
5	LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO	40
6	RELAÇÕES INTERPESSOAIS	44
6.1	RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS REDES SOCIAIS	44
6.2	RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO	46
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
	REFERÊNCIAS	50
	ANEXO: Comunicado de Proibição de uso de Celular no Ambiente de Trabalho	57

INTRODUÇÃO

A presente monografia trata sobre “Liberdade de Expressão do Empregado: Manifestação de Críticas quanto ao Empregador nas Redes Sociais”, com área de concentração no Direito do Trabalho.

O objetivo da presente pesquisa é analisar a relação empregatícia entre o empregado e o empregador nas redes sociais, investigar as causas de incidência de justa causa, as medidas de punição aplicadas ao empregado, as formas corretas de manifestação de liberdade de expressão na internet.

A metodologia utilizada na construção do trabalho se baseou em pesquisa bibliográfica, no uso de doutrinas, de jurisprudências, legislações e internet. Nesta pesquisa não foi somente utilizado o Direito, mas também outras ciências como a Psicologia e Sociologia. A Psicologia no estudo do comportamento do empregado e a Sociologia nas relações interpessoais nos ambientes de trabalho.

Inicialmente pensava-se em ser feito uma pesquisa de campo para saber a opinião do empregado acerca do tema para solução da pergunta problema, com o decorrer da pesquisa percebeu-se que não haveria a necessidade da realização da mesma.

Com a evolução tecnológica, os empregados cada vez mais fazem uso das redes sociais, seja para se informar, se divertir, quanto para manifestar seus pensamentos sobre seu local de trabalho e seu empregador, essa manifestação nas redes sociais às vezes acaba exorbitando os limites constitucionais aceitáveis podendo, desta forma ferir a honra e imagem do seu empregador e que pode prejudicar a empresa em que trabalha. Diante dessa conduta, o empregado pode vir a sofrer punições por parte de seu empregador. Tais punições podem ser brandas como por exemplo a advertência e outras nem tanto, como a dispensa por justa causa.

Com isso a pesquisa procura evidenciar qual seria o limite do direito de crítica do empregado quanto ao empregador nas redes sociais.

A pesquisa encontra-se estruturada em seis capítulos: Direito do Trabalho, Relação Empregatícia, Contrato de Trabalho, Direitos Fundamentais Abrangidos pela CF/88, Liberdade de Expressão do Empregado nas Redes Sociais, Relações Interpessoais.

No primeiro capítulo, relata-se sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho tanto na esfera mundial quanto no Brasil, os direitos sociais dos empregados elencados na CF/88 e o conceito de Direito do Trabalho.

No segundo capítulo, descreve a relação empregatícia, trazendo o conceito de empregado e empregador e princípios do Direito do Trabalho.

O terceiro capítulo, apresenta o contrato de trabalho e seus requisitos, bem como, suas cláusulas contratuais e as punições aplicadas pelo empregador ao empregado quando este comete alguma conduta faltosa.

No quarto capítulo, elenca alguns direitos fundamentais abrangidos pela CF/88, como a liberdade de expressão.

No quinto capítulo, encontra-se a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, como normalmente é feita, os motivos que levam o empregado tal manifestação. Por último, o capítulo sexto, refere-se as relações interpessoais, no ambiente de trabalho e nas redes sociais.

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL

Desde os primórdios da existência humana, o homem trabalha, usa seu físico e intelecto para conseguir sobreviver, seja para construir locais para se abrigar ou no plantio e caça para se alimentar. Num primeiro momento para seu sustento próprio, em seguida para satisfazer a terceiros (como na época da escravidão), atualmente para seu sustento e de sua família, e desenvolvimento da sociedade.

Em primeiro momento à três fases de evolução do trabalho, sendo na primeira fase, a fase da escravidão em que o homem era tratado como um objeto, uma coisa, que poderia ser vendida e comprada, onde as condições de vida e trabalho eram precárias, eram mal tratados e torturados, o escravo não era considerado sujeito de direitos. Na segunda fase há a servidão, que se iniciou com o feudalismo, os servos prestavam serviços aos senhores feudais e em troca recebiam proteção militar e política, ao contrário dos escravos, os servos eram sujeitos de direito, poderiam transmitir seus pertences aos seus herdeiros, mas também transmitia-se a condição de servo. Na terceira fase, a qual foi no final da Idade Média surgiram as corporações de ofício, onde se encontravam três figuras: os mestres que eram aqueles que possuíam oficinas e que já haviam passado pela prova da obra-mestra, os companheiros que era aqueles que recebiam salário dos mestres, e por último os aprendizes, que eram menores de idade que recebiam ensinamentos do ofício ou profissão dos mestres. (MARTINS, 2010, p.4)

Nas corporações de ofício as atividades laborativas eram mais organizadas, mas o trabalho ainda não era totalmente digno, havia ainda castigos corporais, como menciona Sérgio Pinto Martins:

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contraísse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. (MARTINS, 2010, p.5)

Com o passar do tempo o homem e a sociedade foram evoluindo e se reinventando. No século XVIII os trabalhadores ainda viviam em condições de trabalho precárias, onde trabalhava não só homens mas mulheres e crianças, com o avanço tecnológico da época as grandes fábricas passaram a substituir a mão-de-obra por máquinas, que produziam mais em pouco tempo. Assim, fazendo com que vários trabalhadores ficassem desempregados e se rebelassem contra os empregadores, surgindo assim, a Revolução Industrial. Foi a partir deste marco teórico onde os obreiros começaram a ter seus direitos trabalhistas. É o que Sérgio Pinto Martins explana:

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada. Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com o uso de máquinas. Havia necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. [...] A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho. (MARTINS, 2010, p.5-6)

Com o início da intervenção Estatal nas relações trabalhistas, começaram a surgir leis que proibiam o trabalho do menor, a redução da jornada de trabalho e o

salário digno. Após a Primeira Guerra Mundial houve surgimento dos direitos dos trabalhadores nas constituições, sendo a constituição Mexicana e a Alemã de Weimar as primeiras a adotar esses direitos. O doutrinador André Luiz Paes de Almeida comenta sobre tais Constituições:

Surgem, em decorrência, as primeiras leis trabalhistas: a Constituição mexicana, de 1917, pela primeira vez, eleva em postulado constitucional o salário mínimo capaz de satisfazer às necessidades básicas do trabalhador e limita a jornada de trabalho em oito horas diárias, estabelecendo, outrossim, um dia de descanso a cada seis dias de trabalho. [...] Significativa, sem dúvida, a Constituição de Weimar, em 1919, colocando o trabalho sob proteção do Estado, o que levaria à criação da OIT- Organização Internacional do Trabalho, que, a rigor, representou a universalização do Direito do Trabalho. (ALMEIDA, 2014, p.29)

Com isso, a intervenção Estatal mudou significativamente o modo e as condições de trabalho, tornando-o mais digno.

1.2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Assim como no resto do mundo, o Brasil passou pelas fases da escravidão, servidão, e as corporações de ofício onde as condições de vida eram difíceis, a fome e a pobreza predominavam na maior parte da população. Muitos não conseguiam sobreviver.

A Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício (art. 179, n. 25), devendo haver liberdade de exercício de profissões. Observa-se a presença do trabalho escravo, até a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que aboliu a escravidão no Brasil. (GARCIA, 2014, p.32)

Para Maurício Godinho Delgado a Lei Áurea foi o acontecimento que deu a ensejo para que os direitos trabalhistas pudessem surgir.

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos a configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do

Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. (DELGADO, 2015, p.110-111)

Assim, foram surgindo leis que travavam dos direitos dos trabalhadores, no Brasil as primeiras constituições não traziam direitos e garantias aos obreiros. Foi na Constituição Federal de 1934 que começaram a abordar desses direitos, como elucida Sérgio Pinto Martins:

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical (art.120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art.121). (MARTINS, 2010, p.10)

Daí foram surgindo mais direitos aos trabalhadores, mais somente na Constituição Federal, ainda não havia dispositivo legal que trata-se especificamente da matéria supracitado, foi só em 1943 que os direitos trabalhistas ganharam legislação específica, com a Consolidação das Leis do Trabalho, é o que explana o doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia:

A Constituição de 1937 expressa a intervenção do Estado, com características do sistema corporativista. Foi instituído o sindicato único, vinculado ao Estado, e proibida a greve, vista como recurso antissocial e nocivo à economia. A existência de diversas leis esparsas sobre Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que não é um código propriamente, pois sua principal função foi apenas de reunir as leis trabalhistas existentes. A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo, de certa forma, com o corporativismo da Carta de 1937, passando a trazer elenco de direitos trabalhistas superior àquele das Constituições anteriores. (GARCIA, 2014, p.33)

Com a evolução social as necessidades trabalhistas foram surgindo cada vez mais, e mais direitos foram positivados, como a igualdade salarial para as mulheres, empregando-se o princípio da isonomia, a proibição do trabalho do menor, como expõe Alice Monteiro de Barros:

[...] a Constituição de 1946 assegurou o princípio da isonomia, de forma mais minuciosa, vedando diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; com isso ficou revogado o decreto de 1940 que permitia que as mulheres recebessem salários inferiores aos dos homens. Essa foi a primeira Constituição a instituir a participação do trabalhador nos lucros da empresa. O descanso semanal e em feriados passou a ser remunerado no inciso VI, do art.157da Constituição de 1946. A estabilidade no emprego foi estendida ao meio rural. O trabalho noturno passou a ser proibido aos menores de 18 e não de 16 anos, como previa a Carta anterior. Instituiu-se a assistência aos desempregados e a

obrigatoriedade de o empregador fazer seguro contra acidente de trabalho. (BARROS, 2011, p.60)

Na Constituição Federal de 1988, os direitos constitucionais dos trabalhadores se encontra no Título II, Capítulo II, dos art.7º ao art.11.

1.3 CF/88 E OS DIREITOS SOCIAIS DOS EMPREGADOS

Os direitos sociais dos trabalhadores teve grande avanço constitucional antes do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Graças ao Constitucionalismo Moderno foi garantido aos trabalhadores direitos sociais, direitos estes que estão elencados na Constituição Federal vigente. Tais direitos sociais garante vida e trabalho mais dignos à esses obreiros.

No art.7º, caput, da CF/88, o legislador traz direitos igualitários aos trabalhadores rurais e urbanos.

A proteção aos trabalhadores foi ampliada, dentre esses amparos constitucionais se encontram a proteção do trabalho da mulher e a proteção sobre os riscos inerentes do trabalho, como explica José Afonso da Silva:

A Constituição ampliou as hipóteses de proteção dos trabalhadores. A primeira que aparece, na ordem do art.7º é a do inciso XX: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; isso tem por fim dar à mulher condições de competitividade no mercado de trabalho, sem discriminações; a segunda já constava de normas constitucionais anteriores; é a do inciso XXII: forma de segurança do trabalho, mediante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; a terceira é a importante inovação do inciso XXVII, que prevê a proteção em face da automação, na forma da lei; embora dependendo de lei, essas normas criam condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão-de-obra humana pela de robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a classe trabalhadora; o texto possibilitará a repartição das vantagens entre aqueles e estes; a quarta é a do inciso XXVIII, que estabelece o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (SILVA, 2015, p.298)

Uma mudança significativa para os trabalhadores foi em relação aos direitos referentes ao repouso, as férias, a licença maternidade de 120 dias garantida à gestante e a licença paternidade de 5 dias. José Afonso da Silva explana que:

O repouso do trabalhador é outro elemento que se inclui entre as condições dignas de trabalho. Fora desumano o sistema submeter os trabalhadores a trabalho contínuo em todos os dias da semana e do ano, sem previsão de repouso semanal remunerado, sem férias e outras formas de descanso. Atenta a isso é que a Constituição, seguindo evolução que vem de cartas magnas anteriores, assegura: (a) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (b) gozo de férias anuais, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, que devem ser pagas antes de seu início, pois se visa, com o terço a mais, possibilitar ao trabalhador efetivo gozo do período de descanso; não se especifica, no nível constitucional, quantos dias, mas a lei reconhece o direito a trinta dias, por princípio; (c) licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com duração de cento e vinte dias; (d) licença-paternidade, nos termos fixados em lei, mas até que esta venha a disciplinar a matéria, a licença será de cinco dias (art.10, § 1º, do ADCT); essa licença vincula-se ao parto da mulher do beneficiado, por isso deve ser outorgada a partir do dia do evento (art.7º, XV e XVII a XIX). (SILVA, 2015, p.297-298)

O inciso XXXIII, do art.7º da Constituição garante a proibição de trabalhos de risco aos menores, e garante condição de aprendiz aqueles com idade a partir de 14 anos, como expõe Alice Monteiro de Barros:

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de 14 anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz. (BARROS, 2011, p.65)

Outro grande avanço dos direitos sociais dos trabalhadores foi a igualdade dada aos trabalhadores empregados e os trabalhadores avulsos, bem como a extensão à vários outros direitos que foram garantidos aos trabalhadores domésticos, Alice Monteiro de Barros explana sobre o caso em tela:

O texto constitucional, no inciso XXXIV, equiparou os trabalhadores avulsos aos empregados e, no parágrafo único do art.7º, estendeu à doméstica vários direitos sociais, entre eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria. Anteriormente, a empregada doméstica só era contemplada com assinatura de carteira de trabalho para fins previdenciários e férias de vinte dias úteis após um ano de serviço. (BARROS, 2011, p.65)

Nos artigos 8º ao 11 da CF/88 é assegurado aos trabalhadores o direito de escolha à associar-se a alguma associação profissional ou sindical, o direito de greve, e nas empresas onde houver mais de duzentos funcionários o direito de eleger um representante para que este fale em nome deles junto aos empregadores.

Ao lado de todos esses aspectos apontados, a Constituição de 5.10.1988 emergiu, também, como a mais significativa Carta de Direitos já escrita na

história jurídico-política do país. Não se conduziu, porém, a nova Constituição pela matriz individualista preponderante em outras constituições não autocráticas (como a de 1946). (DELGADO, 2016, p.131)

Sendo assim, considera-se a Constituição de 1988, uma Constituição mais humana, que se preocupa com os trabalhadores assegurando-lhes condições mais nobres de trabalho.

1.3 CONCEITO

O Direito do Trabalho é conceituado de várias formas, como conjunto de regras e princípios que gerem uma relação de subordinação, regras que regulam a relação de emprego, visando regular as condições de vínculo jurídico.

Para Ricardo Resende (2014, p.60) “pode-se conceituar Direito do Trabalho como o ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores”.

O Direito do Trabalho ainda pode ser conceituado em três aspectos: sendo aspecto subjetivo, aspecto objetivo e o aspecto misto. Sergio Pinto Martins explica tais aspectos:

Os conceitos do Direito do Trabalho podem compreender os seguintes: (a) subjetivos, em que se verificam os tipos de trabalhadores. Alguns autores entendem que seriam todos os trabalhadores e outros apenas os trabalhadores subordinados; (b) objetivos, em que será considerada a matéria do Direito do Trabalho e não os sujeitos envolvidos. Para alguns autores diria respeito a todas as relações de trabalho, enquanto outros afirmam que compreenderia apenas a relação de trabalho subordinado; (c) mistos, abrangendo pessoas e objeto. (MARTINS, 2010, p.16)

O doutrinador Eugenio Perez Botija preceituando o conceito de Direito do Trabalho de uma forma mais clara e didática, como sendo “o conjunto de princípios e normas que regulam as relações de empregadores e trabalhadores e de ambos com o Estado, para efeitos de proteção e tutela do trabalho”. (BOTIJA, 1960, p.4 apud BARROS, 2011, p.73)

Deste modo, o Direito do Trabalho surge com a finalidade de conquistar melhores condições de pactuação de trabalho na ordem sócio jurídica.

2 RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A Relação Empregatícia tem sua natureza jurídica contratual, ou seja, nasce a partir de um contrato de trabalho. Uma relação jurídica que é necessária à relação de pelo menos duas pessoas para se compor.

O doutrinador Ricardo Resende (2014, p.135) conceitua relação de emprego como sendo “o vínculo de trabalho humano sob subordinação”.

Para tanto, para se constituir uma relação empregatícia não basta apenas haver subordinação, mas também deve-se ter presente outros elementos fático-jurídicos, como trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade.

A falta de um destes elementos poderá haver a descaracterização do vínculo jurídico, como a jurisprudência do TRT determina:

VENDEDOR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS PREVISTOS NO ART. 3º, DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. O reconhecimento de vínculo laboral requer prova da existência dos quatro requisitos previstos no art. 3º da CLT, sendo três explícitos e um implícito, quais sejam: habitualidade, subordinação, salário e pessoalidade. A falta de um destes é suficiente para descaracterizar a relação de emprego. No vertente caso, não há prova da subordinação e exclusividade. Recurso conhecido e provido.

(TRT-7 - RO: 1554008720055070009 CE 0155400-8720055070009, Relator: MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO, Data de Julgamento: 04/08/2008, TURMA 1, Data de Publicação: 26/08/2008 DOJTe 7ª Região)

Por tanto, vale pontuar que “empregado será sempre pessoa física e nunca pessoa jurídica, pois uma relação de pessoa jurídica para pessoa jurídica pode se estabelecer na esfera cível ou até mesmo comercial, mas nunca trabalhista”. (ALMEIDA, 2014, p.43)

2.1 EMPREGADO X EMPREGADOR

Na relação de emprego há desigualdade presumida entre as partes, de um lado se encontra o empregador o mais forte da relação, do outro lado o empregado com sua hipossuficiência presumida.

Para a doutrinadora Alice Monteiro de Barros (2011, p. 294) empregador caracteriza-se como “pessoa física, jurídica ou o ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”.

A CLT no seu artigo 2º traz o conceito de empregador “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Há uma certa divergência na doutrina em relação a conceituação de empregador que a CLT traz, por equiparar o empregador a empresa, por não ser sujeito de direito.

Segundo Maurício Godinho (2015, p.379) “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

Na legislação o conceito de empregado se encontra no art.3º, caput da CLT, onde “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

2.2 PRINCÍPIOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Antes de conceitualizar alguns princípios, é importante explicar o que significa princípio. Sergio Pinto Martins (2010, p.60) conceitua princípio como palavra que “vem do latim *principium*, *principi*, com o significado de origem, começo, base. Num contexto vulgar, quer dizer o começo da vida ou o primeiro instante. Na linguagem

leiga, é o começo, o ponto de partida, a origem, a base. São normas elementares, requisitos primordiais, proposições básicas”.

2.2.1 Princípio da Proteção

Tal princípio tem como finalidade a proteção do elo mais fraco da relação empregatícia, ou seja, a proteção do empregado.

Este princípio inclui três aspectos: a condição mais benéfica ao empregado, o *in dubio pro operario* e a aplicação da norma mais favorável.

Havendo conflito entre normas, deverá ser aplicada a aquela que for mais favorável ao obreiro, é o entendimento do TRT:

PRINCIPIO DA PROTEÇÃO. IN DUBIO PRO OPERARIO. De acordo com o princípio da proteção do trabalhador, em sua vertente *in dubio pro operario*, em caso de dúvida deve ser aplicada à norma jurídica a interpretação mais benéfica ao empregado, pelo que incabível a restrição alegada pela empresa.

(TRT-5 - RecOrd: 00004235320135050029 BA 0000423-53.2013.5.05.0029, Relator: JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 13/08/2014.)

Desse modo, o princípio da proteção, ao longo de todos os anos de construção do Direito do Trabalho, desde o século XIX, a partir do advento da Revolução Industrial, persegue a proteção e a melhoria da pactuação da força de trabalho da mão de obra humana na ordem sócio economia, que, através, de seus princípios, regras e institutos jurídicos, procura retificar ou atenuar, através de uma teia de proteção jurídica sobre o obreiro, a desigualdade econômica existente entre as partes da relação de emprego.

2.2.2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos

Quanto aos direitos trabalhistas do empregado, tais direitos são irrenunciáveis, sendo assim, é vedado ao empregado renunciar tais vantagens que lhe são asseguradas.

O doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2014, p.76) explica que:

A natureza cogente das normas de Direito do Trabalho é confirmada ao se verificar que o Estado, por meio dos órgãos competentes (Ministério do Trabalho e Emprego, Delegacias Regionais do Trabalho), tem o dever de fiscalizar o seu cumprimento, sancionando, orientando e regularizando, quando possível, as condutas contrárias à legislação trabalhista (CF/1988, art. 21, inciso XXIV, e CLT, Título VII, art. 626 e ss.). Além disso, a violação ou ameaça de lesão a direito trabalhista está sujeita à apreciação do Poder Judiciário (art. 5º, inciso XXXV, da CF/1988), no caso, pela Justiça do Trabalho (art. 114 da CF/1988).

Por tanto, este princípio visa assegurar que o empregado não se prive dos seus direitos trabalhistas, que não os renuncie.

2.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

O Princípio da continuidade da relação de emprego, objetiva que o contrato de trabalho será por tempo indeterminado.

O doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia ao analisar este princípio, cita o desembargador Sergio Pinto Martins, que analisa o tema “segurança do trabalhador no emprego, de não ser despedido, importa tranquilidade para poder trabalhar; além disso, o empregador passa a contar com trabalhadores experientes, já formados e com treinamento”, com isso o princípio da continuidade da relação de emprego gera uma estabilidade na relação empregatícia. (MARTINS, 2010, p.138 apud GARCIA, 2014, p.77)

2.2.4 Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade, também conhecido como princípio da proporcionalidade, estabelece que partes devem agir em conformidade com a razão. O TST em determinados entendimentos baseou-se neste princípio:

HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO NAO APRESENTADOS PELA RECLAMADA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA JORNADA INDICADA NA EXORDIAL. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. A presunção de que trata a Súmula 338 não é absoluta. Ao contrário, deve submeter-se sempre às demais provas produzidas pelas partes e, mais do que isto, deve amoldar-se ao princípio da razoabilidade. No caso sob exame, em que pese o fato de a reclamada não haver apresentado os cartões de ponto do empregado, as peculiaridades que emergem dos autos repelem a presunção de veracidade dos horários indicados na petição inicial. Com efeito, é fato notório que a empresa passou por sérias dificuldades financeiras, circunstância que a levou a diminuir a produção, tendo como resultado a posterior extinção do parque fabril. Nesse cenário, impossível cultivar a convicção de que o reclamante fora compelido a prestar a jornada extenuante indicada na exordial, ainda mais quando se constata que, em ação trabalhista anteriormente ajuizada, o empregado nada se referiu acerca do cumprimento de horas extras. Mantém-se o pronunciamento do Juízo de primeira instância, que indeferiu as horas extras. Recurso do reclamante não provido.

(TRT-13 - RO: 104315 PB 00866.2007.004.13.00-0, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 22/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009)

Nos conflitos as partes devem sempre se atentar ao bom-senso, sempre se valendo da boa-fé e não fazendo uso de excessos que não condizem com a razão.

2.2.5 Princípio da intangibilidade salarial

O jurista Maurício Godinho Delgado analisando o caso em tela comenta sobre tal princípio:

Em linhas gerais, porém, pode-se esclarecer que as diversas garantias fixadas pela ordem jurídica não têm caráter absoluto, usualmente acolhendo restrições. Ilustrativamente, a proteção relativa ao valor do salário ainda não o preserva de perdas decorrentes da corrosão monetária; a vedação a mudanças contratuais e normativas provocadoras da redução de salários pode ser flexibilizada mediante negociação coletiva (art.7º, VI, CF/88); a garantia de integralidade salarial, com controle de descontos em seu montante, é excepcionada pela própria norma jurídica que a instituiu (art.462,

CLT); a proteção contra constrições externas, como a penhora, embora ampla, encontra exceção, por exemplo, na prestação alimentícia (art.649, IV, §2º, CPC). (DELGADO, 2016, p.210-211)

Por tanto, tal princípio visa à proteção do salário do trabalhador, impedindo descontos ilícitos por parte do empregador.

2.3 PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

O princípio da proporcionalidade esta dentre os princípios gerais do Direito, tal princípio serve de aplicação em matéria constitucional, trabalhista, bem como, outros ramos do Direito.

Em sua obra, Marcelo Novelino analisando o tema, comenta que de acordo com Robert Alexy:

A proporcionalidade é uma implicação do caráter principiológico das normas. A estrita conexão com a natureza dos princípios (“mandamentos de otimização em face das possibilidades fáticas e jurídicas”) é demonstrada nos seguintes termos: “A máxima da proporcionalidade em sentido estrito, ou seja, a necessidade de sopesamento, decorre da relativização em face das possibilidades jurídicas. [...] Já as máximas da necessidade e da adequação decorrem da natureza dos princípios como mandamentos de otimização em face das possibilidades fáticas. (ALEXY, 2008, p.217-218 apud NOVELINO, 2014, p.431)

Cláudio Pereira de Souza Neto e Daniel Sarmento relatam haver divergências na doutrina que afirmam que o princípio da proporcionalidade seria apenas um mecanismo de aplicabilidade para outros princípios, mas que, há outros que entendem, que sim, se trata de um princípio e que este tenha sua estrutura calcada em outros subprincípios:

Em que pese a existência destas divergências, há um razoável consenso sobre a aplicabilidade da proporcionalidade no ordenamento brasileiro, bem como sobre a sua estrutura, calcada nos subprincípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito[...]. Um ato estatal qualquer só será considerado compatível com o princípio da proporcionalidade se satisfizer, simultaneamente, aos três subprincípios, que devem ser empregados seguindo um percurso preestabelecido: primeiro, verifica-se se a medida satisfaz o subprincípio da adequação; se a resposta for positiva, passa-se ao subprincípio da necessidade; se, mais uma vez, o resultado for favorável à validade do ato, recorre-se ao subprincípio da proporcionalidade em sentido estrito. Essa sequência de aplicação dos subprincípios é de observância compulsória e a violação a qualquer deles já

basta para que se conclua no sentido da inconstitucionalidade da medida, por afronta ao princípio da proporcionalidade. (NETO; SARMENTO, 2012, p.384)

Em matéria de aplicabilidade do princípio da proporcionalidade o TJ já determinou em um de seus julgados:

CIVIL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. DIVULGAÇÃO DE COMENTÁRIOS NA REDE SOCIAL "FACEBOOK". OFENSA À HONRA E IMAGEM. VERACIDADE DOS FATOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. QUANTUM DEBEATUR MANTIDO. ADEQUAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. 1) É assegurado o direito à livre manifestação do pensamento previsto na Constituição Federal, mas ponderado à luz da norma também constitucional que resguarda o direito à indenização por dano à honra e imagem. 2) Bem delineado nos autos que o réu publicou comentários ofensivos na rede social "facebook", conforme admitido por ele próprio, cuja veracidade das informações desconhece e com intuito somente de ferir a imagem da autora, impõe-se o dever de indenizar. Isto porque o direito à livre manifestação do pensamento não pode ser exercido de forma ilimitada ou inconsequente, devendo o seu titular praticá-lo de forma responsável. 3) Recurso conhecido e não provido. 4) Sentença mantida.

(TJ-AP - RI: 00409088720138030001 AP, Relator: CESAR AUGUSTO SCAPIN, Data de Julgamento: 14/08/2014, TURMA RECURSAL DOS JUIZADOS ESPECIAIS)

Os princípios da proporcionalidade e o princípio da razoabilidade geralmente são aplicados de forma conexa, porém, para Marcelo Novelino, tais princípios se diferenciam um do outro:

No postulado da proporcionalidade existe uma relação de causalidade entre meio e fim, exigindo-se dos poderes públicos a escolha de medidas adequadas, necessárias e proporcionais para a realização de suas finalidades. Por seu turno, a razoabilidade “determina que as condições pessoais e individuais dos sujeitos envolvidos sejam consideradas na decisão”, aplicando-se a situações nas quais se manifeste um conflito entre o geral e o individual, norma e realidade regulada por ela ou critério e medida. (NOVELINO, 2014, p.436)

Na aplicação dos princípios supracitado deve-se aplicar de forma que a sentença seja proporcional ao agravo dos direitos violados.

AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AMEAÇAS À INTEGRIDADE FÍSICA DO AUTOR, PROFERIDAS EM REDE SOCIAL (WHATSAPP), QUE OBSTACULIZARAM SEU DIREITO DE LIBERDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM FIXADO EM R\$ 500,00 QUE COMPORTA MAJORAÇÃO PARA R\$1.500,00, A FIM DE ATENDER AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. Objetiva o autor a majoração do quantum fixado pelo Juízo de origem. O valor fixado em R\$500,00 mostra-se insuficiente para atender ao caráter punitivo e pedagógico, merecendo ser majorado para R\$ 1.500,00, inclusive aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. RECURSO PROVIDO.

(Recurso Cível Nº 71005843099, Quarta Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Glaucia Dipp Dreher, Julgado em 26/02/2016).

(TJ-RS - Recurso Cível: 71005843099 RS, Relator: Glaucia Dipp Dreher, Data de Julgamento: 26/02/2016, Quarta Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 03/03/2016)

Marcelo Novelino afirma que o princípio da proporcionalidade deve ser aplicado de forma adequada:

O princípio da proporcionalidade tem por objetivo não apenas evitar cargas coativas excessivas na esfera jurídica dos particulares (proibição de excesso), mas também exigir dos órgãos estatais o dever de tutelar de forma adequada determinados direitos consagrados na Constituição (proibição de proteção insuficiente). (NOVELINO, 2012, p.449)

Ou seja, o princípio da proporcionalidade será aplicado de acordo com o caso concreto, de forma coesa, para que as partes saiam satisfeitas.

3 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um negócio jurídico, bilateral, onde se encontra de um lado o empregador (que contrata a prestação de serviços) e do outro o empregado (aquele que presta serviços sob subordinação).

O art.442, caput, da CLT define contrato de trabalho com sendo “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O doutrinador Sergio Pinto Martins explana de forma clara e concisa os contratos de trabalho:

Assim, contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado o gênero próximo, que é o negócio jurídico, como espécie de ato jurídico. A relação se forma entre empregado e empregador. O que se discute são condições de trabalho a serem aplicadas à relação entre empregado e empregador. (MARTINS, 2015, p.96)

Alice Monteiro de Barros conceitua contrato de trabalho:

[...] o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo. (BARROS, 2011, p. 185)

Analisando o caso em tela, Sergio Pinto Martins traz o conceito de contrato de trabalho na ótica de Antônio de Lemos Monteiro Fernandes, explana que “o contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. O contrato faz nascer a relação entre as partes. É a dinâmica dessa relação”. (FERNANDES, 1976, p. 60 apud MARTINS, 2015, p.98)

Em relação a natureza jurídica dos contratos de trabalho, há algumas teorias na doutrina, mas prevalece a que os contratos de trabalho tem natureza contratual, gerando assim, obrigação para ambos os contratantes.

3.1 CLÁUSULAS CONTRATUAIS

O contrato de trabalho apesar de ser na maioria das vezes um contrato de adesão, pode-se ser inseridas cláusulas de comum acordo entre as partes (empregador e empregado), ou modificar as já existentes neste.

Um das cláusulas que poderão ser inseridas é a cláusula de confidencialidade, que proíbe o empregado de divulgar segredos da empresa, o doutrinador Sergio Pinto Martins comenta sobre tal cláusula:

[...] Se a cláusula é para não divulgar informações, a melhor denominação pode ser cláusula de confidencialidade. [...] O empregado deve guardar sigilo em relação às informações que recebe do empregador ou pelo desenvolvimento de seu trabalho, não podendo divulgá-las, principalmente a terceiros, notadamente quando sejam concorrentes do empregador. Deve guardar o dever de fidelidade para com empregador. A confidencialidade é, portanto, essencial nessa relação. (MARTINS, 2015, p.139)

A violação de cláusulas poderá resultar em punição ao empregado por parte do seu empregador, como julgou o TRT:

LIBERDADE DE EXPRESSÃO E OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. CRÍTICAS EXTERNAS A PROGRAMA ADOTADO PELO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO DO REGULAMENTO EMPRESARIAL. PONDERAÇÃO. RAZOABILIDADE. O direito à livre manifestação do pensamento não é absoluto. O empregado que, por norma interna, comprometeu-se a preservar a imagem da empresa e a não divulgar assuntos de natureza confidencial, pode ser legitimamente punido, quando descumpra esta obrigação. Recurso patronal a que se dá provimento.

(TRT-2 - RO: 15286620125020 SP 00015286620125020067 A28, Relator: MARCOS NEVES FAVA, Data de Julgamento: 24/10/2013, 14ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2013)

O doutrinador Sergio Pinto Martins elucida sobre cláusulas contratuais que poderão se tornar nulas quando contrariarem a legislação:

Não será nulo todo o contrato de trabalho, caso uma ou algumas de suas cláusulas contrariem o ordenamento jurídico, mas apenas as cláusulas que não observarem as prescrições legais. A cláusula contrária ao ordenamento

jurídico estatal é substituída por este, deixando de ser aplicada. É como se não estivesse escrita. Aproveita-se, portanto, a parte válida do ato. (MARTINS, 2015, p.115)

As cláusulas contratuais no contrato de trabalho poderão também gerar efeitos após a cessação do vínculo empregatício.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA JURÍDICA. MANIFESTAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DE EX-EMPREGADOS X DIREITOS DE PERSONALIDADE DA EMPRESA. A publicação em rede social de montagem de conteúdo controverso citando a ex-empregadora, em que pese seja considerado exercício do direito à livre manifestação, somente pode ser exercido se não afrontar os direitos de personalidade contidos no art. 5º, X da Constituição Federal (intimidade, vida privada, honra e imagem). O ordenamento jurídico nacional já pacificou o entendimento de que as pessoas jurídicas também gozam das prerrogativas referentes ao direito relativo à honra e à imagem. Nesse aspecto, o disposto no art. 52 do CC de 2002. O posicionamento de que podem receber reparações pelas ofensas está cristalizado na Súmula nº 227 do STJ que preconiza que "A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.". Cabíveis critérios de ponderação na colisão de princípios constitucionais no âmbito do caso concreto, aplicando-se o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade. O ato dos réus foi em abuso ao direito de livre manifestação e expressão, pois teve conteúdo pejorativo, cabendo reparação caso comprovado o dano. A liberdade de expressão que se tem hodiernamente com as redes sociais é sem precedentes, mas toda liberdade deve ser expressada com responsabilidade. Porém, ainda que inquestionável a conduta reprovável dos réus em relação à empresa, não há prova nos autos de danos que tenha a empresa sofrido com o ato dos ex-funcionários. Nesse contexto, indevida a indenização por danos morais pretendida.

(TRT-4 - RO: 00011256920125040511 RS 0001125-69.2012.5.04.0511, Relator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 27/02/2014, 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves,)

A boa-fé deve estar presente sempre nas relações empregatícias, tanto duração quanto após a sua cessação.

[...] O dever de boa-fé pode perdurar até depois da cessação do contrato de trabalho, se o empregado, por exemplo, assim tiver de fazer por força de cláusula do pacto laboral. [...] A fidelidade é requisito fundamental na relação de emprego. O empregado não pode divulgar dados do empregador[...] O empregador deposita fé no empregado e confia nele. Se fica abalada a fé entre as partes, por ato do empregado, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por justa causa. (MARTINS, 2015, p.109-110)

Por fim, as cláusulas contratuais devem sempre respeitar os princípios do direito e principalmente o princípio da dignidade humana. A fidelidade e a boa-fé são essenciais para que a relação empregatícia possa se desenvolver de forma harmônica e sadia.

3.2 PUNIÇÕES APLICADAS AO EMPREGADO

Dentre as punições lícitas aplicadas pelo empregador ao empregado encontram-se: a advertência, a suspensão e a dispensa por justa causa.

Para a aplicação de punições ao empregado deve-se atentar para três grupos de requisitos: requisitos objetivos, é a conduta faltosa do obreiro que se espera punir; requisitos subjetivos, que é a confirmação do envolvimento ou não do empregado; e o terceiro e último, requisitos circunstanciais, é a ação do empregador em relação a conduta faltosa do empregado. (DELGADO, 2016, p.1323)

A advertência é punição mais branda aplicada ao empregado, e não se encontra disposta na legislação.

A suspensão será aplicada para quando houver apuração do ato ilícito do empregado, com prazo decadencial de 30 dias para ser aberto o inquérito de apuração, contados da ciência do ato pelo empregador e não pela conduta ilícita do empregado, como dispõe a súmula 403 do STF: “É de decadência o prazo de trinta dias para instalação do inquérito judicial, a contar da suspensão por falta grave de empregado estável”.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. SUSPENSÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIO. Esta Corte tem firme entendimento no sentido de que o afastamento do empregado do desempenho de suas funções já caracteriza a suspensão, mencionada no artigo 853 da CLT, ainda que a Reclamada tenha continuado a pagar os salários. Segundo essa jurisprudência, o prazo de trinta dias para instalação do inquérito deflagra-se desse afastamento, tido como suspensão, independentemente do pagamento salarial (art. 853, CLT) Desse modo, decidiu o Regional em conformidade com a iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, o que afasta a análise de dissenso jurisprudencial. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 4º, da CLT. Incólumes os artigos 494 e 853 da CLT. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 253001920095050281 25300-19.2009.5.05.0281, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011)

Caso o inquérito de apuração ultrapasse o prazo decadencial, o contrato de trabalho poderá ser reincidido injustamente como dispõe o art.474 da CLT “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.014/2014 INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIRIGENTE SINDICAL. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. AJUIZAMENTO DO INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE APÓS O PRAZO DECADENCIAL. EXTINTO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO. CONDUTA ANTISSINDICAL. ABUSO DE DIREITO. A análise da controvérsia cinge-se em saber se o ato da reclamada de dispensa do reclamante, no contexto específico dos autos, seria suficiente a ensejar indenização por danos morais. Os fatos narrados pelo Regional demonstram que o reclamante era dirigente sindical e foi acusado de utilizar indevidamente o Sistema URA (Unidade de Atendimento Remoto) "para registrar fraudulentamente sua presença". Houve inquérito para apuração de falta grave, que teve início somente após escoado o prazo decadencial de 30 (trinta) dias para o seu ajuizamento, o que acarretou a extinção do feito com resolução de mérito, em face da decadência. Noticiou-se também a suspensão do contrato de trabalho do reclamante. Pelo contexto narrativo da decisão recorrida, incontestável que o inquérito judicial acarretou a suspensão do pagamento de salários e demais direitos do contrato de trabalho do reclamante durante todo o período de sua tramitação em Juízo. Neste caso específico, o inquérito judicial foi flagrantemente descabido, pois ajuizado fora do prazo legal. [...]

(TST - RR: 101851020135120026, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 25/11/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015)

A terceira sanção lícita que poderá ser aplicada ao empregado é a dispensa por justa causa, que está prevista no art.482 da CLT, onde é elencada um rol de infrações que são passíveis de rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Dentre essas opções encontra-se duas que são essenciais para esta pesquisa, que são as alíneas “g” e “k”. Mauricio Godinho Delgado comenta sobre:

[...] Embora, é claro, existam situações em que a lei permite considerar-se faltosa uma conduta ocorrida fora do ambiente do trabalho (ilustrativamente, violação de segredo da empresa ou ofensa ao empregador ou superiores hierárquicos do obreiro – art.482, “g” e “k”, CLT), tal permissão ocorre em virtude de a infração poder afetar francamente o contrato ou o ambiente laborativo. (DELGADO, 2016, p.1324)

O doutrinador Mauricio Godinho em sua obra comenta sobre o caso em tela que o jurista Amauri Mascaro Nascimento conceitua justa causa baseado “na Lei de Contrato de Trabalho portuguesa então vigente [...], considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”. (NASCIMENTO, 1991, p.191 apud DELGADO, 2016, p.1319)

Após tomar ciência do fato gravoso do empregado, o empregador deverá se posicionar em relação ao fato, pois não o fazendo poderá acarretar no perdão tácito.

Entre a prática da justa causa e a aplicação da penalidade pelo empregador, não pode transcorrer espaço de tempo muito longo, pois isso significaria o

perdão tácito. [...] No entanto, na realidade, o referido espaço de tempo só deve ser contado a partir do momento em que o empregador toma ciência da falta disciplinar praticada pelo empregado. Antes disso, não há como, razoavelmente, dizer que o empregador se manteve inerte quanto à punição do empregado faltoso. Além disso, é aceito que a empresa, justamente para não incorrer em injustiça na dispensa por justa causa, estabeleça uma investigação interna dos atos faltosos, inclusive quanto à efetiva ocorrência, extensão, gravidade e autoria. [...] Nesses casos, entende-se que o perdão tácito só ocorreria se a investigação interna permanecesse parada, ou se, mesmo depois de concluída, o empregador não tomasse qualquer atitude concreta de efetiva punição do empregado culpado, o que representaria verdadeiro perdão tácito. (GARCIA, 2014, p.462-463)

Mauricio Godinho Delgado comenta sobre o perdão tácito e o critério da imediaticidade, que deve ser adotada pelo empregador ao tomar ciência do ato ilícito do empregado:

A figura do perdão tácito ocorre quando certas faltas mais ou menos graves cometidas pelo obreiro não são objeto de manifestação adversa por parte do empregador. O silêncio empresarial prolongado, após conhecida uma falta obreira, gera a presunção de que a infração foi implicitamente perdoada pela contraparte contratual. O critério da ausência de perdão tácito relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (imediaticidade). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediaticidade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito. (DELGADO, 2016, p.1327)

A ausência de imediaticidade entre a o ato e a punição configurará o perdão tácito:

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS – ECT. JUSTA CAUSA. PROCESSO ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE E PERDÃO TÁCITO. O atraso detectado no processo administrativo de apuração de falta grave de empregado de empresa pública federal que ultrapassa os limites da razoabilidade, notadamente quando não há requisição de maiores diligências ou inquirição de testemunhas e permanece o empregado desenvolvendo as mesmas atribuições que sempre desempenhou, configura o perdão tácito do empregador e ausência de imediatidade entre a falta e a punição.

(TRT-5 - RecOrd: 00006279320105050032 BA 0000627-93.2010.5.05.0032, Relator: LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/12/2014.)

O doutrinador Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2014, p.511) explica que nos casos em que a empresa tomou ciência da “falta disciplinar praticada pelo empregado, mas, mesmo assim, deliberou dispensá-lo sem justa causa, entende-se que ocorreu o perdão tácito, pois o empregador tomou atitude incompatível com a aplicação de pena disciplinar, como é o caso da despedida por justa causa”.

Dentre as sanções ilícitas usadas para punir o empregado encontra-se a multa punitiva. Antigamente era permitido tal desconto salarial para atletas profissionais, esse desconto era permitido pela antiga Lei dos Futebolistas (Lei nº 6.354 de 1976, art. 15, § 1º). Porém, com a Lei nº 12.395 de março de 2011 esse desconto foi revogado, sendo assim, vedado pelo ordenamento jurídico. (DELGADO, 2016, p. 1348)

O art. 462, caput, da CLT veda descontos salariais:

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Na legislação brasileira encontra-se duas formas em que poderá haver a redução salarial do empregado de forma lícita, a primeira se encontra no art. 7º, VI, da CF/88 “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, e a segunda maneira de redução está relacionada a troca de horário de trabalho do obreiro, na súmula 265 do TST “A transferência para o período diurno de trabalho implica perda do direito ao adicional noturno”.

O jurista Maurício Godinho Delgado analisa o caso em tela:

No que diz respeito à adequação entre a falta e a penalidade, quer a ordem trabalhista que haja correspondência substantiva entre a conduta infratora e a punição aplicada. A adequação (ou inadequação) da penalidade aplicada manifesta-se, comumente, através de outro critério muito próximo a este, a chamada proporcionalidade entre a falta e a punição. Por tal critério, quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão da punição perpetrada. (DELGADO, 2016, p.1326)

Para se punir deve-se analisar a autoria do ato, o dano causado e a punição adequada a ser aplicada no caso, sempre atentando-se ao princípio da proporcionalidade e o da razoabilidade, e ao critério da imediatividade.

4 DIREITOS FUNDAMENTAIS ABRANGIDOS PELA CF/88

Na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu Título II encontra-se Garantias e Direitos Fundamentais à todos os cidadãos.

Os direitos fundamentais “(droits fondamentaux) surgiram na França, em 1770, no movimento político e cultural que deu origem a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789”. (PÉREZ, 1986, p.30 apud NOVELINO, 2012, p.395)

Uadi Lammêgo Bulos (2014, p.525) conceitua direitos fundamentais como sendo “conjunto de normas, princípios, prerrogativas, deveres e institutos, inerentes à soberania popular, que garantem a convivência pacífica, digna, livre e igualitária, independentemente de credo, raça, origem, cor, condição econômica ou status social”.

Os direitos fundamentais são de suma importância, vez que, regulam a vida social, política e jurídica de todo cidadão brasileiro.

Para Rodrigo Cesar Rebello Pinho (2012, p.201) os “direitos fundamentais são os considerados indispensáveis à pessoa humana, necessários para assegurar a todos uma existência digna, livre e igual. Não basta ao Estado reconhecer direitos formalmente; deve buscar concretizá-los, incorporá-los no dia a dia dos cidadãos e de seus agentes”.

Os direitos fundamentais tem por características como a universalidade, limitabilidade, historicidade, inalienabilidade, irrenunciabilidade e imprescritibilidade.

Com o decorrer do tempo esses direitos foram divididos em três gerações, sendo, direitos individuais, direitos sociais e os direitos de fraternidade. Na primeira geração, se encontra os direitos individuais, aqueles que transmitem à direitos de liberdade, direitos estes que são essenciais a cada ser humano, tendo como exemplo a liberdade

de locomoção (art.5º, XV, CF/88). Na segunda geração, os direitos sociais acolhem ao princípio de igualdade, abordando direitos sociais e econômicos, visando melhores condições de vida, como salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas, “as primeiras Constituições a estabelecer a proteção de direitos sociais foram a mexicana de 1917 e a alemã de Weimar, em 1919”. (PINHO, 2012, p.203)

Na terceira geração encontra-se os direitos de fraternidade, ou seja, da coletividade, visando a solidariedade, dentre esses direitos encontra-se direito à saúde, à proteção ao idoso e a infância e juventude, bem como também o direito à educação pública e direito ao meio ambiente.

Direito ao meio ambiente: os "direitos de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que materializam poderes de titularidade coletiva atribuídos, genericamente, e de modo difuso, a todos os integrantes dos agrupamentos sociais, consagram o princípio da solidariedade e constituem, por isso mesmo, ao lado dos denominados direitos de quarta geração (como o direito ao desenvolvimento e o direito à paz), um momento importante no processo de expansão e reconhecimento dos direitos humanos, qualificados estes, enquanto valores fundamentais indisponíveis, como prerrogativas impregnadas de uma natureza essencialmente inexaurível. Todos sabemos que os preceitos inscritos no art. 225 da Carta Política traduzem, na concreção de seu alcance, a consagração constitucional, em nosso sistema de direito positivo, de uma das mais expressivas prerrogativas asseguradas às formações sociais contemporâneas. Essa prerrogativa, que se qualifica por seu caráter de metaindividualidade, consiste no reconhecimento de que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. Trata-se, consoante já o proclamou o Supremo Tribunal Federal (RTJ, 7 58:205-206, Rei. Min. Celso de Mello), de um típico direito de terceira geração (ou de novíssima dimensão), que assiste, de modo subjetivamente indeterminado, a todo o gênero humano, circunstância essa que justifica a especial obrigação - que incumbe ao Estado e à própria coletividade - de defendê-lo e de preservá-lo em benefício das presentes e futuras gerações, evitando-se, desse modo, que irrompam, no seio da comunhão social, os graves conflitos intergeracionais marcados pelo desrespeito ao dever de solidariedade na proteção da integridade desse bem essencial de uso comum de todos quantos compõem o grupo social" (STF, ADIn 3.540-1-MC/DF, Rei. Min. Celso de Mell o, decisão de 1 º-9-2005). (BULOS, 2014, p. 529.)

Rodrigo Cesar Rebello Pinho em seu livro cita que para Paulo Bonavides haveria uma quarta geração:

Paulo Bonavides acrescenta ainda uma quarta geração de direitos fundamentais. Observa que, ao lado do processo de globalização econômica, com o conseqüente afrouxamento da soberania do Estado Nacional, decorrente da ideologia neoliberal em voga nos tempos atuais em todo o mundo, existe uma tendência de globalização dos direitos fundamentais, a única que realmente interessaria aos povos da periferia. O renomado autor aponta os seguintes direitos de quarta geração: direito à democracia, à informação e ao pluralismo. (PINHO, 2012, p.204)

Em sua doutrina Uadi Lammêgo Bulos aprecia mais duas gerações, a quinta geração como sendo a geração da paz, e a sexta geração a com direito à democracia, à informação e o pluralismo político.

Os direitos e garantias fundamentais “têm a natureza de normas constitucionais positivas, pois derivaram da linguagem prescritiva do constituinte”. (BULOS, 2014, P.526.)

Dentre os direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal de 1988, vale analisar e conceituar quatro desses direitos, que são de suma importância, relativos ao tema desenvolvido, sendo eles: Inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem; Indenização por dano material, moral, estético e à imagem; Liberdade de manifestação do pensamento; e Liberdade de expressão. Todos previstos no Capítulo I da CF/88, no artigo 5º.

4.1 INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE, VIDA PRIVADA, HONRA E IMAGEM

O direito à intimidade e a vida privada pertencem a pessoa física, já a honra e imagem podem ser inerentes tanto a pessoas físicas quanto as jurídicas.

RECURSO INOMINADO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E SUSTAÇÃO DE PROTESTO. PESSOA JURÍDICA. PROTESTO INDEVIDO. DÉBITO DEVIDAMENTE QUITADO. DANO MORAL RECONHECIDO. SÚMULA 227 DO STJ. CIRCUNSTÂNCIA QUE CAUSA ABALO À HONRA DA PESSOA JURÍDICA, PORQUE AFETA A IMAGEM DA EMPRESA E CAUSA PREJUÍZOS DE MONTA EM RAZÃO DA INVIABILIDADE DE CRÉDITO. INDENIZAÇÃO BEM FIXADA (R\$8.000,00). SENTENÇA CONFIRMADA. RECURSO NÃO PROVIDO. (Recurso Cível Nº 71005763123, Quarta Turma Recursal Cível, Turmas Recursais, Relator: Gisele Anne Vieira de Azambuja, Julgado em 30/10/2015).

(TJ-RS - Recurso Cível: 71005763123 RS, Relator: Gisele Anne Vieira de Azambuja, Data de Julgamento: 30/10/2015, Quarta Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 04/11/2015)

O inciso X do art. 5º prevê que:

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

Ou seja, toda violação a pessoas seja uma violação à sua honra ou imagem, esta poderá ingressar em juízo pleiteando indenização contra aquele que violou seu direito.

4.2 INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL, MORAL, ESTÉTICO E À IMAGEM

Este direito a indenização está assegurado nos incisos V e X do artigo 5º, onde o ofendido tem direito de resposta ao seu ofensor, garantindo-lhe indenização pelos danos, seja material, moral, estético e à imagem.

No dano material aparece duas formas de indenização uma é os lucros cessantes, que é o que o lesado teria ganho se não houvesse tido a ofensa pelo lesante, e o outro é os danos emergentes que são o patrimônio lesado.

É entendimento do STJ na Súmula 37 que essas duas formas de indenização podem ser cumuladas em um só pedido: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.

O dano moral pode ser sofrido tanto por pessoas físicas quanto as jurídicas, é o que dispõe a Súmula 227 STJ “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.”

Deve-se indenizar quando a ofensa lhe ferir sua vida íntima, lhe humilhar, lhe causar dor.

No dano estético a indenização versará sobre os danos físicos que o ofendido sofreu, atingido sua beleza humana, o dano estético poderá ser pleiteado juntamente com danos materiais.

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E DANOS ESTÉTICOS. VALOR ARBITRADO. 1. A Corte regional registrou que há nexos de causalidade entre o acidente sofrido pelo reclamante (queda no tanque de tratamento) e as condições adversas nas quais ele executava suas atividades, pois a reclamada não tomou as medidas protetivas que eliminariam ou diminuiriam os riscos aos quais o reclamante estava exposto. Consignou que não foi comprovado o fornecimento dos equipamentos de proteção e que o reclamante trabalhava em condições ergonômicas inadequadas, pois, segundo a prova pericial, -as áreas de circulação em especial as circunjacentes aos tanques de tratamento onde o acidente ocorreu encontravam-se com guarda corpos de alturas

inadequadas, sem barras internas de proteção, o que possibilitou com que o colaborador passasse pelo vão e viesse a cair no tanque.- Também registrou que ficou configurado o dano estético, pois o reclamante tem cicatrizes no pé direito e nos joelhos, decorrentes dos tratamentos cirúrgicos necessários à correção das lesões causadas pelo acidente de trabalho. 2. Assim, o TRT decidiu com base no conjunto fático-probatório, e concluiu que ficaram demonstrados o nexos causal e a conduta culposa da reclamada, bem como caracterizados os danos morais e estéticos, e para se entender de modo diverso, seria necessário o reexame dos fatos e da prova, o que é vedado nesta jurisdição extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 deste Tribunal. 3. Sobre o valor arbitrado, não é viável o conhecimento por violação dos arts. 5º, V, da Constituição Federal e 944, parágrafo único, da CLT, quanto à pretendida redução dos montantes da indenização por danos morais, fixado em R\$ 40.000,00, e por danos estéticos, fixado em R\$ 5.000,00, os quais foram proporcionais aos fatos dos quais resultaram a lide e a necessidade de reparar-lhe os danos causados pela violação da honra e dignidade. 4. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 5397120105090411, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014)

Uadi Lammêgo Bulos (2014, p.576) conceitua que dano à imagem “é toda investida, proveniente dos Poderes Públicos, pessoas físicas ou jurídicas, que atenta contra a expressão sensível da personalidade.”

4.3 LIBERDADE DE MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO

No inciso IV do art. 5º da CF/88 diz que “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”.

É pacífico o entendimento na jurisprudência do STF:

Abusos na liberdade de pensamento: "O veto constitucional ao anonimato, como se sabe, busca impedir a consumação de abusos no exercício da liberdade de manifestação do pensamento, pois, ao exigir-se a identificação de quem se vale dessa extraordinária prerrogativa político-jurídica, essencial à própria configuração do Estado democrático de direito, visa-se, em última análise, a possibilitar que eventuais excessos, derivados da prática do direito à livre expressão, sejam tornados passíveis de responsabilização, a posteriori, tanto na esfera civil, quanto no âmbito penal" (STF, MS 24.369/DF, Rel. Min. Celso de Mello, j. em 10-10-2002, OJ 16-10-2002, p. 24). (BULOS, 2014, p.568)

Todos podem se manifestar de forma livre desde que essa manifestação não fique no anonimato.

4.4 LIBERDADE DE EXPRESSÃO

No artigo 5º, inciso IX dispõe “é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença”.

Como todo direito tem seu limite, o da liberdade de expressão também possui, é entendimento jurisprudencial do TJ:

TUTELA INIBITÓRIA - DIREITOS DA PERSONALIDADE - HONRA - LIBERDADE DE EXPRESSÃO E MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO - PRINCÍPIO DA CONCORDÂNCIA PRÁTICA OU DA HARMONIZAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS. O objetivo da tutela inibitória é impedir, inibir e coibir o ato ilícito de modo que este não cause sequer lesão ao direito de seu titular ou, se já ocorreu o dano, que ele não se alastre ou amplie. Em face da colisão entre direitos fundamentais, em consonância com o Princípio da Concordância Prática ou da Harmonização das normas constitucionais deve-se analisar, no caso concreto, qual deve ser aplicado. Os direitos à liberdade de expressão e manifestação do pensamento devem ser exercidos de maneira razoável, cabendo a responsabilização daqueles que dele abusam.

(TJ-MG - AC: 10024082537861001 MG, Relator: Alexandre Santiago, Data de Julgamento: 03/07/2013, Câmaras Cíveis / 11ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 08/07/2013)

O doutrinador e professor Uadi Lammêgo Bulos conceitua censura como sendo “o expediente contrário ao regime das liberdades públicas. Reveste-se numa ordem, num comando, proveniente do detentor do poder, o qual deseja impedir a circulação de ideias e ideais que se entrechocam com dogmas imutáveis”, ainda analisando o tema afirma que “licença, por sua vez, é a autorização para veiculação de notícias, comunicados, CDs, DVDs, livros, periódicos, revistas especializadas, jornais, boletins, folhetos, opúsculos etc”. (BULOS, 2014, p.579)

Por tanto, essa liberdade garante aos indivíduos o direito de se expressarem, sua opinião e pensamentos, mas sem ferir o direitos de terceiros.

5 LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS

Nos últimos anos a população tem cada vez mais usado as redes sociais, principalmente o empregado e com essa revolução tecnológica o empregado acabou mudando sua forma de interagir no trabalho com os colegas, bem como o resto da sociedade. Com isso, tem-se usado cada vez mais essas ferramentas de mídia para se expressar, usar a liberdade de manifestação.

Marcelo Novelino analisando a liberdade de expressão do pensamento, explana que segundo Celso Bastos, liberdade de manifestação do pensamento é o “direito de exprimir e divulgar livremente o seu pensamento. É o direito de não ser impedido de exprimir-se. Ao titular da liberdade de expressão é conferido o poder de agir, pelo qual contará com a abstenção ou com a não interferência de quem quer que seja no exercício do seu direito”. (BASTOS 1997, p.43 apud NOVELINO, 2014, p.505-506)

O uso constante das redes sociais não só nas horas de lazer, mas também no horário do trabalho, faz com que o empregado se expresse de forma inconveniente, podendo correr o risco de perder seu emprego. Com essa demonstração indevida o empregado poderá ser dispensado com justa causa.

O TRT se manifestou acerca de manifestação do empregado via internet fora do local de trabalho:

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

(TRT-10 - ROPS: 742200701610000 DF 00742-2007-016-10-00-0, Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, Data de Julgamento: 24/10/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2007)

Para a comprovação do ato do empregado numa ação poderá ser usado como prova a cópia ou print das mensagens postadas por este nas redes sociais, desde que sejam legais, o art.369 do Novo Código de Processo Civil dispõe sobre os meios de prova:

Art.369. As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.

Se essa expressão do empregado não prejudicar o seu empregador, este não poderá ser punido com a dispensa por justa causa, mas se vier a prejudicar seu empregador o empregado poderá ser responsabilizado civilmente ou penalmente, dependendo da natureza do dano causado à seu empregador.

Em que pese a manifestação de liberdade ser um direito fundamental, e sua fruição possa ser através de ferramentas eletrônicas ou qualquer outro meio, todavia, esse direito não é absoluto, pois o manifestante deve se identificar, uma vez que a Constituição veda o anonimato para essas manifestações.

A liberdade de manifestação do pensamento tem seu ônus, tal como o de o manifestante identificar-se, assumir claramente a autoria do produto do pensamento manifestado, para, em sendo o caso, responder por eventuais danos a terceiros. Daí por que a Constituição veda o anonimato. A manifestação do pensamento não raro atinge situações jurídicas de outras pessoas a que corre o direito, também fundamental individual, de resposta. (SILVA, 2015, p.247)

Desta forma, não somente o empregado que se manifestar de forma irregular nas redes sociais será penalizado, mas também a expressão indevida dos ex-empregados caberá ao magistrado julgar se houve ou não essa violação do direito, se tal críticas extrapolaram os limites desse direito de expressão.

Nem todos os empregados se expressam de forma absurda, alguns apenas transmitem nas redes sociais insatisfações corriqueiras do dia a dia como a qualidade do uniforme ou do lanche que é disponibilizado pelo empregador. Manifestações assim, poderão não incidir em justa causa. Deverá ser analisado a abrangência do ato de empregado, sendo lhe aplicado a punição proporcional.

Nessa mesma linha sugerida por Sarmiento, Ingo Sarlet estabelece: “doutrina e jurisprudência, notadamente o STF, embora adotem a tese da posição preferencial da liberdade de expressão, admitem não se tratar de direito absolutamente infenso a limites e restrições, desde que eventual restrição tenha caráter excepcional, seja promovida por lei e/ou decisão judicial (visto que vedada toda e qualquer censura administrativa) e tenha por fundamento a salvaguarda da dignidade da pessoa humana (que aqui opera simultaneamente como limite e limite aos limites de direitos fundamentais) e de direitos e bens jurídicos-constitucionais individuais e coletivos fundamentais, observados os critérios da proporcionalidade e da preservação do núcleo essencial dos direitos em conflito”. (INGO p.470 apud LENZA, 2015, p.1662-1663)

Não há uma legislação específica que verse sobre a manifestação dos empregados, sendo assim, aplicado outros dispositivos. Sobre o caso em tela, o TRT 15ª Região se manifestou:

JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DA INTERNET. CONFIGURAÇÃO. Hoje em dia, o acesso à internet é uma realidade disponível para a grande maioria das pessoas que, através dela, têm a possibilidade de se conectar com o mundo, tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Na esfera trabalhista, a internet vem sendo largamente utilizada, podendo representar um genuíno instrumento de trabalho, mas o seu uso indevido por parte dos empregados tem ocasionado discussões, principalmente porque não há ainda uma legislação específica regulando a matéria. Como medida patronal preventiva, o que se tem observado hoje é a fiscalização, a restrição ou até mesmo o bloqueio total de acesso à internet para fins particulares durante o período de trabalho, o que é perfeitamente cabível dentro do poder diretivo e regulamentar do empregador. Porém, a monitoração do uso da internet no ambiente organizacional tem se tornado cada vez mais difícil, pois a tecnologia da telefonia móvel, por exemplo, acaba rompendo a barreira eventualmente imposta pelo empregador. Nos casos em que restar provado que a empresa proibia a navegação na internet durante o horário de trabalho e o empregado desafiava os limites impostos para acessá-la habitualmente por meio de seu celular pessoal, é inegável a ocorrência de justa causa para a dispensa, ficando evidente a prática de desídia e mau procedimento. Se além disso ficar demonstrado que, através da internet, o trabalhador ofendia colegas de trabalho, clientes da empresa ou a própria organização, é possível ainda enquadrá-lo nas situações previstas pelas alíneas j e k do art. 482 da CLT. É que todo empregado deve saber que está inserido no contexto da empresa, de modo que seu comportamento inadequado pode causar sérios danos ao estabelecimento, e o que é postado através da conexão universal da internet pode afetar a segurança, a produtividade e até mesmo a reputação de uma organização consolidada. Portanto, o trabalhador tem que se portar nas redes sociais com o mesmo zelo sob o qual se mantém no ambiente de trabalho, pois no mundo virtual o meio é diverso, mas as ações e consequências são as mesmas do mundo real. A má ação do empregado no âmbito virtual equivale àquela adotada no mundo tangível, afinal, seu perfil, seja ele real ou eletrônico, é único. Recurso a que se nega provimento no aspecto.

(TRT-15 - RO: 18438420125150018 SP 047374/2013-PATR, Relator: LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS, Data de Publicação: 14/06/2013)

Como forma de prevenção para tais acontecimentos o empregador pode fazer uso do seu poder diretivo e regulamentar e monitorar os computadores que são propriedade da empresa, pode também instalar dispositivos que impeçam ao acesso a certos aplicativos e sites. Outro meio de prevenção, e que muitas empresas vem adotando é o de proibir seus funcionários de fazer o uso de celulares no ambiente de trabalho durante o expediente, para isto a empresa deverá expedir um comunicado avisando os empregados sobre essa proibição. (Ver anexo de modelo).

Assim, é importante, que o empregado, tenha atenção e cautela, no uso exacerbado de instrumentos telemáticos no local de trabalho, para evitar abusos e ser penalizado até mesmo com a ruptura de seu contrato de trabalho por justa causa obreira.

6 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Pode-se conceituar relacionamentos interpessoais como um processo no âmbito das ciências sociológicas e psicológicas que regulam relações entre dois ou mais indivíduos. Este relacionamento é marcado pelo contexto onde o indivíduo se encontra, seja no ambiente familiar, no ambiente de trabalho ou escolar. Nos relacionamentos interpessoais há uma relação que abrange as normas comportamentais, regulando a interação entre os indivíduos desses grupos. As relações sociais se desenvolveram no âmbito sociológico, através de um dos fundadores o alemão jurista e economista Max Weber. ¹

6.1 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NAS REDES SOCIAIS

Nos últimos anos com a evolução tecnológica as redes sociais vem sendo cada vez mais parte do dia a dia das pessoas. Com efeito, o uso excessivo dos mecanismos tecnológico de comunicação em redes sociais tem afetado e modificado as relações interpessoais, de modo que as pessoas passam a perder a noção de diferenciação entre a realidade e a vida virtual.

[...] o relacionamento via internet exacerba a fantasia (a começar pelo pseudônimo) e reduz as oportunidades de um conhecimento verdadeiro incluindo-se, aí, a impossibilidade de observação direta do desempenho em situações sociais reais. (DEL PRESTE; DEL PRESTE, 2001, p.45)

¹ Disponível em: <<http://www.significados.com.br/relacionamento-interpessoal/>>

Cada vez mais as pessoas tem se isolado do meio social para viver na internet através da redes, muitas perdendo a noção de realidade, numa vida virtual fria e impessoal.

As relações sociais têm sido pautadas pela frieza e pela impessoalidade. Todos temos necessidade de construir relacionamentos sem maquiagem, abertos e desprovidos de interesses ocultos. Temos uma necessidade vital de superar a solidão. Todavia, o prazer do diálogo está morrendo. A indústria do entretenimento nos aprisionou dentro de nossas próprias casas, dentro de nossos escritórios. Estamos ilhados pelo DVD, pela TV e pelo computador. Nunca houve uma geração como a nossa, que, embora tenha tido amplo acesso a diversas formas de entretenimento, conhece como nenhuma outra a solidão, a ansiedade e a insatisfação. (CURY, 2012, p.131)

Com esse vício das redes sociais, a dependência aumenta assustadoramente, tornando assim as pessoas doentes, desenvolvendo a ansiedade e o estresse. A procura de aceitação é bem mais do que antes, hoje ter curtidas e seguidores é algo de suma importância para os internautas podendo, em casos extremos de uso, até levar a depressão.

A depressão é considerada a doença do século, com a grande carga de informação e obrigações do cotidiano as pessoas estão desenvolvendo a SPA (Síndrome do Pensamento Acelerado), o psiquiatra e escritor Augusto Cury explana sobre essa síndrome:

O ser humano atual se preocupa em tudo que faz, com a segurança, mas é falsamente seguro. Temos fechaduras nas portas, janelas, carros, cofres, senhas no cartão de crédito, mas não temos proteção psíquica contra os ataques de dentro, contra os pensamentos controladores e em especial a hiperconstrução de pensamentos, a Síndrome do Pensamento Acelerado, SPA. Sinto dizer que nos sentimos mais ameaçados do que os seres humanos do passado, pois nossos inimigos se multiplicaram e se tornaram mais penetrantes. Se pudéssemos voltar milhares de anos no tempo e analisar nossos ancestrais, encontraríamos homens sem vacinas, sem noção de higiene, sem garantias de que se alimentariam amanhã, sem cultura acadêmica, mas também homens que se preocupariam e se angustiarão muito menos. Havia entre eles menos depressão, pânico, transtornos ansiosos, suicídios. Sim, eles eram mais agressivos, reativos, instintivos e sem noção de direitos humanos, portanto não são modelos de vida, mas no lugar mais secreto e mais importante para um ser humano, a nossa mente, eram menos perturbados. (CURY, 2008, p.71)

A psicóloga Marta Cristina Wachowicz preleciona que:

O ser humano não pode ser dividido, como queria o filósofo e matemático francês René Descartes (1596 – 1650), em ser pensante (mente) e ser extensa (corpo), deve contemplar a afetividade, sentimentos e emoções, pois muito das relações interpessoais são ponderadas por este viés emocional. As duas mentes devem operar em estreita harmonia na maior parte do tempo,

entrelaçando conhecimento e emoção, afeto e razão, indivíduo e coletivo”. (WACHOWICZ, 2012, p.103)

Nas relações interpessoais deve-se sempre procurar usar a razão e saber como se expressar, principalmente em se tratando nas relações interpessoais nas redes sociais, que é um espaço público e que pessoas do mundo inteiro tem acesso as publicações nelas feitas.

6.3 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

A relação interpessoal no ambiente do trabalho pode aproximar colegas, como também pode afastá-los. Com o avanço da tecnologia o empregado faz uso das redes para se expressar sua insatisfação com o emprego, com os colegas de trabalho e como o chefe, expressão esta que acaba na maioria das vezes extrapolando limites e prejudicando-o.

Augusto Cury elucida como um excelente profissional se porta aos percalços que aparecem no dia a dia, mesmo este possuindo a SPA:

Bons profissionais são vítimas da SPA, vivem agitados, ansiosos, sofrem por antecipação, têm ataque de nervos na empresa, enquanto excelentes profissionais, ainda que tenham SPA, redesenam seu estilo de vida, não descarregam em seus colegas a sua ansiedade, procuram decifrar o código da proteção da emoção. (CURY, 2008, p.180-181)

Marta Cristina Wachowicz (2012, p.154) relata que “as relações interpessoais, a comunicação, a forma de exercer o poder, a autonomia e criatividade, a cultura e clima organizacionais atuam como agentes diretos no bem-estar do trabalhador”.

Relações interpessoais no ambiente de trabalho deve sempre procurar ser de forma positiva, vez que, os colegas de trabalho são aqueles que estão na maior parte do tempo presente na vida do empregado. Um ambiente de trabalho onde a discordância constante e a competitividade reina gera uma relação interpessoal negativa, dificultando assim, a convivência e abaixando a produtividade da empresa.

Sempre que nos referimos às relações interpessoais, pode-se afirmar que haverá alguma forma de conflito: de interesses, de status, financeiro, de poder, etc. A falta de identidade com o grupo, a sobrecarga das tarefas, a incompatibilidade com colegas e gerências, a dificuldade de se comunicar, os

interesses pessoais se sobrepondo aos profissionais, sempre, há uma situação que desencadeia desconforto no clima organizacional. (WACHOWICZ, 2012, p.76)

Augusto Cury analisa os focos de tensão, os desafios profissionais e as preocupações existenciais, pontua que essas situações exercem um controle sobre a inteligência:

Todos passamos por focos de tensão. As preocupações existenciais, os desafios profissionais, os compromissos sociais e os problemas nas relações interpessoais geram continuamente focos de tensão que, por sua vez, geram estresse e ansiedade. Esses focos podem exercer um controle a inteligência que nos impede de ser livres, tanto na construção quanto no gerenciamento. Às vezes, a atuação dos focos de tensão é tão dramática que exerce uma verdadeira ditadura sobre a inteligência. (CURY, 2012, p.105)

Apesar da internet ter seus pontos positivos, como a facilitação a rápida comunicação, seus pontos negativos ainda são muitos, como a falta de maturidade para lidar com as opiniões alheias, as pessoas devem procurar aprender respeitar a opinião dos outros e quando for se expressar, o fazer de forma correta sem agredir e sem violar a imagem e direitos de terceiros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento do trabalho monográfico, foi possível concluir que no transcorrer da história do trabalho, o trabalhador com muita dificuldade e batalha lutou pelos seus direitos trabalhistas, com isso deixando de ser considerado apenas um simples objeto que pertencia ao patrão para se tornar sujeito de direitos. Essa conquista se deu além da persistência do trabalhador em melhores condições de vida e trabalho, dando também com o desenvolvimento da sociedade e com a interferência do Estado nas relações empregatícias.

Nas relações empregatícias se encontra dois sujeitos, de um lado temos o empregador que é o elo mais forte, aquele que contrata alguém para prestação de serviços, e do outro o empregado, que tem sua hipossuficiência presumida, que presta serviços sob subordinação.

A revolução tecnológica vem pra facilitar a vida do ser humano, mas também, acaba atrapalhando vez que é usada às vezes de forma abusiva pelos seus usuários, na relação empregatícia não é diferente, o empregado sobrecarregado com as tarefas diárias, com as preocupações pessoais e familiares acaba descontando em quem não tem nada a ver com a situação. Algumas das manifestações da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais acaba podendo prejudicar o próprio empregado, bem como, seu empregador ou seu local de trabalho.

Com essas manifestações na internet o empregado pode ser punido de mais de uma forma, as punições aplicadas estão dispostas na legislação, exceto a advertência, punição esta que é mais branda em vista das outras, que é apenas um aviso para o empregado de que ele exerceu seu direito de liberdade de expressão de forma abusiva.

No decorrer da pesquisa, ficou demonstrado que o empregador não mais pode fazer descontos no salário do empregado como modalidade de pena em se tratando

das manifestação do empregado na internet. Em relação ao contrato de trabalho, o empregador poderá estipular uma cláusula de comum acordo entre as partes que proíba o empregado de divulgar informações que sejam de segredo da empresa onde labora, a chamada cláusula de confidencialidade.

O empregado poderá ser punido pelo empregador de três formas: a advertência, a suspensão e a dispensa por justa causa. A aplicação de tais punições será feita quando o obreiro cometer alguma conduta faltosa. Nos casos de conduta faltosa em que não for aplicada nenhuma punição ao empregado por parte do empregador, entenderá que este lhe concedeu o perdão tácito.

Portanto, nas manifestações de liberdade de expressão do empregado quanto ao empregador nas redes sociais deverá ser resolvido com a aplicação do princípio da proporcionalidade, compatibilizando os princípios da livre manifestação de pensamento do empregado com o princípio da intangibilidade da imagem, da honra e da moral do empregador.

Com base na pesquisa apresentada, conclui-se que o princípio da proporcionalidade é a melhor forma de responder a pergunta problema da pesquisa, o limite do direito de crítica do empregado quanto ao empregador nas redes sociais será até quando o direito de imagem e honra do empregador começa, o direito de um termina quando começa o do outro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 15ª ed. São Paulo: Editora Rideel, 2014.

ANDRADE, Tatiana Ferraz. **Os impactos do uso das redes sociais e do Whatsapp no ambiente de trabalho**. Disponível em: < <http://www.frotacia.com.br/blog/os-impactos-do-uso-das-redes-sociais-e-do-whatsapp-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BLOG SEGURANÇA DO TRABALHO. **O uso das Redes Sociais no Trabalho pode dar Justa Causa**. Disponível: < <http://www.blogsegurancadotrabalho.com.br/2015/09/o-uso-das-redes-sociais-no-trabalho-pode-dar-justa-causa.html>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretária de Edições Técnicas, 2006.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**, promulgada em 1º de maio de 1943. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Novo Código de Processo Civil**, promulgado em 16 de março de 2015. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. Tribunal de Justiça do Estado do Amapá. CIVIL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS. DIVULGAÇÃO DE COMENTÁRIOS NA REDE SOCIAL "FACEBOOK". OFENSA À HONRA E IMAGEM. VERACIDADE DOS FATOS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. DEVER DE INDENIZAR. QUANTUM DEBEATUR MANTIDO. ADEQUAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. RECURSO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. SENTENÇA MANTIDA. (TJ-AP - RI: 00409088720138030001 AP, Relator: CESAR AUGUSTO SCAPIN, Data de Julgamento: 14/08/2014, TURMA RECURSAL DOS JUIZADOS ESPECIAIS,). Disponível em: <<http://tj-ap.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381604947/recurso-inominado-ri-409088720138030001-ap>>. Acesso em: 8 de set. de 2016.

_____. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. TUTELA INIBITÓRIA - DIREITOS DA PERSONALIDADE - HONRA - LIBERDADE DE EXPRESSÃO E MANIFESTAÇÃO DO PENSAMENTO - PRINCÍPIO DA CONCORDÂNCIA PRÁTICA OU DA HARMONIZAÇÃO DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS. (TJ-MG - AC: 10024082537861001 MG, Relator: Alexandre Santiago, Data de Julgamento: 03/07/2013, Câmaras Cíveis / 11ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 08/07/2013).

Disponível em: <<http://tj-mg.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115956637/apelacao-civil-ac-10024082537861001-mg>>. Acesso em: 12 de ago. de 2016.

_____ Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. AMEAÇAS À INTEGRIDADE FÍSICA DO AUTOR, PROFERIDAS EM REDE SOCIAL (WHATSAPP), QUE OBSTACULIZARAM SEU DIREITO DE LIBERDADE. DANO MORAL CONFIGURADO. QUANTUM FIXADO EM R\$ 500,00 QUE COMPORTA MAJORAÇÃO PARA R\$1.500,00, A FIM DE ATENDER AOS PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. (TJ-RS - Recurso Cível: 71005843099 RS, Relator: Glaucia Dipp Dreher, Data de Julgamento: 26/02/2016, Quarta Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 03/03/2016). Disponível em: <<http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/310871475/recurso-civil-71005843099-rs>>. Acesso em: 8 de set. de 2016.

_____ RECURSO INOMINADO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E SUSTAÇÃO DE PROTESTO. PESSOA JURÍDICA. PROTESTO INDEVIDO. DÉBITO DEVIDAMENTE QUITADO. DANO MORAL RECONHECIDO. SÚMULA 227 DO STJ. CIRCUNSTÂNCIA QUE CAUSA ABALO À HONRA DA PESSOA JURÍDICA, PORQUE AFETA A IMAGEM DA EMPRESA E CAUSA PREJUÍZOS DE MONTA EM RAZÃO DA INVIABILIDADE DE CRÉDITO. INDENIZAÇÃO BEM FIXADA (R\$8.000,00). SENTENÇA CONFIRMADA. RECURSO NÃO PROVIDO. (TJ-RS - Recurso Cível: 71005763123 RS, Relator: Gisele Anne Vieira de Azambuja, Data de Julgamento: 30/10/2015, Quarta Turma Recursal Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 04/11/2015). Disponível em: <<http://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/251843816/recurso-civil71005763123-rs>> Acesso em: 12 de ago. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRÁFOS – ECT. JUSTA CAUSA. PROCESSO ADMINISTRATIVO. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE E PERDÃO TÁCITO. (TRT-5 - RecOrd: 00006279320105050032 BA 0000627-93.2010.5.05.0032, Relator: LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/12/2014.) Disponível em:< <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158327609/recurso-ordinario-record-6279320105050032-ba-0000627-9320105050032>>. Acesso em: 18 de set. de 2016.

_____ PRINCIPIO DA PROTEÇÃO. IN DUBIO PRO OPERARIO. (TRT-5 - RecOrd: 00004235320135050029 BA 0000423-53.2013.5.05.0029, Relator: JEFERSON MURICY, 5ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 13/08/2014.). Disponível em: < <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/158362141/recurso-ordinario-record-4235320135050029-ba-0000423-5320135050029>> Acesso em: 26 de ago. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. EMPREGADO QUE EMITE OPINIÃO SOBRE A EMPRESA VIA INTERNET. CONDUTA DO EMPREGADO FORA DO LOCAL DE TRABALHO ASSEGURADA PELA LIBERDADE DE OPINIÃO E EXPRESSÃO. PREJUÍZO AO EMPREGADOR NÃO DEMONSTRADO. (TRT-10 - ROPS: 742200701610000 DF 00742-2007-016-10-00-0, Relator: Desembargador André R. P. V. Damasceno, Data de Julgamento: 24/10/2007, 1ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2007) Disponível

em: <<http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8761023/rops-742200701610000-df-00742-2007-016-10-00-0>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia da 2ª Região. LIBERDADE DE EXPRESSÃO E OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS. CRÍTICAS EXTERNAS A PROGRAMA ADOTADO PELO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO DO REGULAMENTO EMPRESARIAL. PONDERAÇÃO. RAZOABILIDADE. (TRT-2 - RO: 15286620125020 SP 00015286620125020067 A28, Relator: MARCOS NEVES FAVA, Data de Julgamento: 24/10/2013, 14ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2013). Disponível em:< <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24878281/recurso-ordinario-ro-15286620125020-sp-00015286620125020067-a28-trt-2>>. Acesso em: 17 de set. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia 4ª Região. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PESSOA JURÍDICA. MANIFESTAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DE EX-EMPREGADOS X DIREITOS DE PERSONALIDADE DA EMPRESA. (TRT-4 - RO: 00011256920125040511 RS 0001125-69.2012.5.04.0511, Relator: MARCELO GONÇALVES DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 27/02/2014, 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves,). Disponível em:< <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128865338/recurso-ordinario-ro-11256920125040511-rs-0001125-6920125040511>>. Acesso em: 17 de set. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia da 7ª Região. VENDEDOR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO LABORAL. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS PREVISTOS NO ART. 3º, DA CLT. DESCARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. (TRT-7 - RO: 1554008720055070009 CE 0155400-8720055070009, Relator: MANOEL ARÍZIO EDUARDO DE CASTRO, Data de Julgamento: 04/08/2008, TURMA 1, Data de Publicação: 26/08/2008 DOJTe 7ª Região). Disponível em:<V <http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16982223/recurso-ordinario-ro-1554008720055070009-ce-0155400-8720055070009>>. Acesso em 26 de ago. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia da 13ª Região. HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO NAO APRESENTADOS PELA RECLAMADA. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DA JORNADA INDICADA NA EXORDIAL. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. (TRT-13 - RO: 104315 PB 00866.2007.004.13.00-0, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 22/01/2009, Primeira Turma, Data de Publicação: 25/02/2009). Disponível em:< <http://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5628115/recurso-ordinario-ro-104315-pb-0086620070041300-0>>. Acesso em: 26 de ago. de 2016.

_____ Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Rondônia da 15ª Região. JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DA INTERNET. CONFIGURAÇÃO. (TRT-15 - RO: 18438420125150018 SP 047374/2013-PATR, Relator: LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS, Data de Publicação: 14/06/2013). Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24591791/recurso-ordinario-ro-18438420125150018-sp-047374-2013-patr-trt-15>>. Acesso em: 24 de set. de 2016.

_____ Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. SUSPENSÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIO. (TST - AIRR: 253001920095050281

25300-19.2009.5.05.0281, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/09/2011, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2011). Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20547139/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-253001920095050281-25300-1920095050281>>. Acesso em: 18 de set. de 2016.

____ Tribunal Superior do Trabalho do Estado de Roraima. RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E DANOS ESTÉTICOS. VALOR ARBITRADO. (TST - RR: 5397120105090411, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/09/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014). Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/139215654/recurso-de-revista-rr-5397120105090411>>. Acesso em: 12 de ago. de 2016.

____ Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 265. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

____ Supremo Tribunal Federal. Súmula n.º 403. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

____ Supremo Tribunal Justiça. Súmula n.º 37. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

____ Súmula n.º 227. Vade Mecum. 21ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de Direito Constitucional**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/4063799/bulos-uadi-lammego-curso-de-direito-constitucional-8-ed-editora-saraiva-2014>>. Acesso em: 14 de mai. de 2016.

CAVACA, Andreia. **Redes sociais e relações interpessoais – qual o impacto?**. Disponível em: <<http://www.espacopotencial.com/redes-sociais-e-relacoes-interpessoais-qual-o-impacto/>>. Acesso em: 24 de set de 2016.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em: 22 de ago. de 2016.

CURY, Augusto. **O código da inteligência: a formação de mentes brilhantes e a busca pela excelência emocional e profissional**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil. Ediouro, 2008.

____ **O mestre dos mestres**. Rio de Janeiro: Sextante, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ªed. São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/6625506/2015_curso-de-direito-do-trabalho---mauricio-godinho--/1>. Acesso em: 18 de fev. de 2016.

____ **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/20465363/curso-de-direito-do-trabalho-2016-mauricio-godinho-delgado-15-ed>>. Acesso em: 26 de ago. de 2016.

DEL PRESTE, Amir; DEL PRESTE, Zilda A.P. **Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001. Disponível em: < <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAgVXAAK/psicologia-das-relacoes-interpessoais-almir-del-prette-zilda-a-p-del-prette>>. Acesso em 24 de set. de 2016.

FIGUEREDO, Andressa. **Redes sociais têm provocado conflitos nas relações interpessoais**. Disponível em: < <http://www.portalodia.com/noticias/piaui/redes-sociais-tem-provocado-conflitos-nas-relacoes-interpessoais-212604.html>>. Acesso em: 24 de set. de 2016.

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 38ª Ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: < <https://www.passeidireto.com/arquivo/2192426/curso-de-direito-constitucional---manoel-goncalves-ferreira-filho/1>>. Acesso em: 10 de set. de 2016.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. a ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014. Disponível em: < <http://br.librosintinta.com/curso-direito-trabalho-gustavo-felipe-barbosa-garcia-pdf-2.html>>. Acesso em: 26 de ago. de 2016.

JÁCOMO, Thiago. **Proibição do celular durante o trabalho**. Disponível em: < <http://thiagojacomo1.jusbrasil.com.br/artigos/150704449/proibicao-do-celular-durante-o-trabalho>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

LIMA, Diego Guedes. **A influência das redes sociais nas relações de trabalho e a dispensa por justa causa**. Disponível: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI235501,101048-A+influencia+das+redes+sociais+nas+relacoes+de+trabalho+e+a+dispensa>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 19ªed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2015. Disponível em: < <https://drive.google.com/file/d/0BwecwoZi0ujkOGxmLS0zZDNtXzQ/view?pref=2&pli=1>>. Acesso em: 16 de ago. de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____ **Direito do Trabalho**. 31ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NETO, Cláudio Pereira de Souza; SARMENTO, Daniel. **Direito constitucional: teoria, história e métodos de trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2012. Disponível em: < <https://www.passeidireto.com/arquivo/17792218/direito-constitucional---daniel-sarmento>>. Acesso em: 10 de set. de 2016.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 6ª. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012. Disponível em: <<https://www.passeidireto.com/arquivo/19270557/direito-constitucional-6-ed-2012-marcelo-novelino/4>>. Acesso em: 14 de mai. de 2016.

_____ **Manual de direito constitucional**. 9ª. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/17251199/manual-de-direito-constitucional---marcelo-novelino---9-ed---2014/1>>. Acesso em: 10 de set. de 2016.

OLIVEIRA, Lucas Olandim Spínola Torres de. **Direito do Trabalho: Definição, Fontes e Princípios.** Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4909>. Acesso em: 23 de ago. de 2016.

PACHECO, Daniela. **O uso das redes sociais no trabalho.** Disponível em: <<http://www.crescimentoprofissional.net/materias/o-uso-das-redes-sociais-no-trabalho>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria Geral da Constituição e Direitos Fundamentais.** 12^a Ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <<http://lelivros.download/book/download-teoria-geral-da-constituicao-e-direitos-fundamentais-col-sinopses-juridicas-vol-17-rodriogo-cesar-rebello-pinho-em-epub-mobi-e-pdf/>>. Acesso: 12 de ago. de 2016.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 4^a ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:oDsxLO6eRPAJ:https://www.passeidireto.com/arquivo/6116200/direito-do-trabalho-esquematizado---ricardo-resende---4-edicao-2014-1+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 14 de mai. de 2016.

REVISTA SINDILOJAS SÃO PAULO. **Redes sociais e as provas em ações trabalhistas.** Disponível em: <<http://sindilojas-sp.org.br/2015/10/redes-sociais-e-as-provas-em-acoes-trabalhistas/>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

RIBEIRO, Henrique França. Liberdade de Expressão do Empregado: Manifestação de Críticas quanto ao empregador nas redes sociais. **Revista Legislação do Trabalho.** São Paulo, novembro de 2015.

SCHMIDT, Fernando. **8 Princípios do direito do trabalho que todo trabalhador quer e deve conhecer.** Disponível em: <<http://fernando8.jusbrasil.com.br/noticias/204386576/8-principios-do-direito-do-trabalho-que-todo-trabalhador-quer-e-deve-conhecer>>. Acesso em: 26 de ago. de 2016.

SEVERO, Janielle Fernandes. **Uso de rede social como elemento de prova.** Disponível: <<http://alfonsin.com.br/uso-de-rede-social-como-elemento-de-prova/>>. Acesso em: 23 de set. de 2016.

SIGNIFICADOS. **Significado de Relacionamento Interpessoal.** Disponível em: <<http://www.significados.com.br/relacionamento-interpessoal/>> Acesso em: 24 de set. de 2016.

SILVA, Joseane Ribeiro da. Liberdade de expressão nas redes sociais e demissão por justa causa. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4384, 3 jul. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40522/da-liberdade-de-expressao-nas-redes-sociais-limites-e-justa-causa-aplicada-por-parte-do-empregador>>. Acesso em: 24 set. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 38^a Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

SILVA, Rogério. **Proibição do uso de celular em ambiente de trabalho.** Disponível em: < <http://www.contabeis.com.br/forum/topicos/162965/proibicao-de-uso-de-celular-em-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em 23 de set. de 2016.

SOUSA, Cláudia. **A Internet e o seu impacto nas Relações Interpessoais.** Disponível em: < <https://digartmedia.wordpress.com/2012/03/01/a-internet-e-o-seu-impacto-nas-relacoes-interpessoais/>>. Acesso em: 24 de set. de 2016.

VELOSO, Carla Sendon Ameijeiras. **Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil e no Mundo.** Disponível em: <<http://www.tudosobreconcursos.com/materiais/direito-do-trabalho/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 22 de ago. de 2016.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do Trabalho.** Curitiba: e-Tec Brasil, 2012. Disponível em: <<http://ead.ifap.edu.br/netsys/public/livros/LIVROS%20SEGURAN%C3%87A%20DO%20TRABALHO/M%C3%B3dulo%20II/Livro%20Psicologia.pdf>>. Acesso em: 24 de set. de 2016.

ANEXO (Comunicado de Proibição de uso de Celular no Ambiente de Trabalho)**Folha 1**

Comunicado sobre o uso de telefone celular

Cidade-Estado, 22 de janeiro de 2015.

Aos colaboradores da empresa XXXXXXXXXXXXXXXX.

Para que todos tenham ciência, comunicamos que a partir desta data fica proibido o uso de aparelho celular e similares durante o expediente de trabalho. Entendemos que o uso de telefone celular, smartphones, tablets e similares, seja efetuando ou recebendo chamadas, seja usando internet e interagindo com as mais diversas mídias e redes sociais é prejudicial para o ambiente de trabalho, afeta a produtividade e passa mensagem negativa aos nossos clientes, demonstrando mesmo que involuntariamente, descaso e despreparo no atendimento. A fim de alertá-los, emitimos este comunicado para cientificá-los que o descumprimento desta norma interna acarretará em sanções, que nos é autorizada por lei, como:

- Advertência
- Suspensão
- Dispensa por Justa Causa

Ratificamos que não será mais tolerado o uso de aparelho celular durante o expediente e que, caso ocorra, o colaborador poderá ser punido, resguardado os casos de emergência. Para que ninguém alegue ignorância sobre esse comunicado que é afixado no mural da empresa, todos recebem cópia e assinam dando recibo e ciência desta comunicação.

FULANO
Sócio-proprietário

BELTRANO
Diretor Administrativo

Folha 2

Atesto que recebi cópia e conheço o conteúdo do Comunicado sobre o uso de telefone celular que nos foi apresentado pela empresa XXXXXXXXXXXX em 22 de janeiro de 2015.

NOME-----ASSINATURA