

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

RITA DE CÁSSIA CARVALHO WANDERLEY DE LIMA

**DANO À IMAGEM EM REDE SOCIAL:
Justa causa ou mera violação ao direito de personalidade?**

RECIFE
2017

RITA DE CÁSSIA CARVALHO WANDERLEY DE LIMA

**DANO À IMAGEM EM REDE SOCIAL:
Justa causa ou mera violação ao direito de personalidade?**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã como requisito parcial para
obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Fabio Menezes de Sá
Filho

RECIFE
2017

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

Lima, Rita de Cássia Carvalho Wanderley de.
L732d Dano à imagem em rede social: justa causa ou mera violação do direito de personalidade? / Rita de Cássia Carvalho Wanderley de Lima. - Recife, 2017.
56 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.
Inclui bibliografia

1. Direito do trabalho. 2. Redes Sociais na internet. 3. Dano à imagem. 4. Direitos de personalidade. 5. Justa causa. I. Sá Filho, Fábio Menezes. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

349.2 CDU (22. ed.)

FADIC (2017-035)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

RITA DE CÁSSIA CARVALHO WANDERLEY DE LIMA

DANO À IMAGEM EM REDE SOCIAL: Justa causa ou mera violação ao direito de personalidade?

Defesa Pública em Recife, _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a)

Examinador(a)

Dedico este trabalho, sobretudo a Deus e Nossa Senhora, e a minha família, especialmente, aos meus pais, os principais responsáveis pelo início e fim dessa jornada, por ter acompanhado, auxiliado e incentivado. Sou eternamente grata por terem me ofertado um amor gratuito, puro e sincero. Vocês são a base fundamental do meu caminho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus e Nossa Senhora por todas as graças concedidas que me permitiram chegar até aqui, pela intercessão e proteção fiel que norteiam e dão sentido ao meu caminho.

Aos meus pais, pelo apoio, confiança e Amor depositados em mim, não só nesses 5 anos, mas durante toda minha vida. Obrigada por tomarem para si o meu sonho e não medirem esforços para que este se concretizasse da melhor maneira possível. As minhas irmãs, pelo apoio, paciência e cumplicidade. Aos meus familiares, especialmente a Tia Lala, pessoa fundamental nas minhas conquistas, alguém que me inspira como pessoa, cristã e profissional.

Ao meu orientador, Fábio Menezes, pelo suporte na construção deste trabalho, pela paciência, o empenho e carinho dedicados através de correções e incentivos, sempre indo além de ensinamentos acadêmicos, sendo reflexo de uma pessoa humana, justa, ética e comprometida a fazer a diferença na sociedade.

Aos amigos, que entenderam minhas ausências e permaneceram ao meu lado, principalmente àquelas que me acompanharam diariamente: Aninha, Brenda, Dani, Maíra, Lorena's, Karyane, Nanda, Yasmin, vocês fizeram dessa estrada um lugar colorido e cheio de afeto.

No mais, aos professores da Faculdade Damas, que dividiram e multiplicaram seus conhecimentos, contribuindo de maneira ímpar na minha carreira profissional e me impulsionando a construir um caminho honrável, operando o Direito com dignidade. Aos demais funcionários dessa casa, pelo cuidado demonstrado através dos seus serviços, sempre zelando por nosso bem-estar e nos auxiliando da melhor maneira.

RESUMO

Este trabalho aborda sobre os impactos das novas tecnologias, sobretudo da internet e redes sociais, que inovaram com mudanças para os antigos padrões de relacionamento interpessoais, especialmente no pertinente à relação de emprego, dando origem a uma nova modalidade laboral, o teletrabalho. Essa nova forma de convívio, de maneira virtual, fez surgir polêmicas acerca do uso das redes sociais, devido à exposição que os usuários fazem da sua própria imagem e reflete nas suas relações sociais, inclusive no âmbito empregatício. Diante disso, os funcionários e os empregadores estão sujeitos a tal exposição, e conseqüentemente se faz necessário analisar as normas reguladoras vigentes no ordenamento jurídico para que se preserve a imagem da empresa e os direitos de personalidade do empregado, pois, tanta influência concedida por tais redes, deveria exigir responsabilidade na mesma medida. Assim, é sobre as questões que versam sobre o dano à imagem em redes sociais e a possibilidade de aplicação de poderes sancionatórios, em relação aos entes que compõem a relação de emprego, que versa esta pesquisa. Tem-se como resultado que cada caso concreto deve ser analisado isoladamente, mas com a confirmação da hipótese de que uma normatização, por intermédio de um manual institucional, poderá prevenir e ajudar a resolver futuros conflitos que possam advir de eventual manifestação de ideia na rede social, que afete a imagem do empregado ou do empregador, quando um se referir ao outro.

Palavras-chave: Redes sociais na internet, Dano à imagem, Direitos de personalidade, Justa causa

ABSTRACT

This work deals with the impacts of new technologies, especially the Internet and social networks, which innovate with changes to the old patterns of interpersonal relationship, especially not pertinent to the employment relationship, giving rise to a new modality of work, teleworking. This new way of living, in a virtual way, has caused controversies about the use of social networks, due to the fact that users create their own image and reflect in social relations, including in the work reinforcement. However, what is more important is the maintenance of an image of the company and the rights of the employee's personality, because, so much influence granted by such networks, should demand responsibility to the same extent. Thus, it is about the issues that deal with the damage to the image in social networks and a possibility of applying powers, the relationship between entities that make up an employment relationship, which is this research. As a result, each individual case must be analyzed in isolation, but with a confirmation of the hypothesis of a regulation, through an institutional manual, can prevent and help solve future conflicts that arise from eventual manifestation of ideas in the social network, that affects an image of the employee or the employer, when the other is known.

Keyword: Social networks on the Internet, Damage to the image, Rights of the personality, Just cause

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AOL	<i>AMERICAN ON LINE</i>
ARPA	<i>ADVANCED RESEARCH PROJECTS AGENCY</i>
ART.	ARTIGO
BITNET	<i>BECAUSE IT'S TIME NETWORK</i>
CERN	CONSEIL EUROPÉEN POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE
CF/1988 de 1988	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
EUA	ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA
LAN	LOCAL AREA NETWORK
LNCC	LABORATÓRIO NACIONAL DE COMPUTAÇÃO CIENTÍFICA
TCP/IP	TRANSMISSÃO/PROTOCOLO DE INTERNET
TRT	TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
URSS	UNIÃO DAS REPÚBLICAS SOCIALISTAS SOVIÉTICAS
WAN	WIDE AREA NETWORK

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	PRINCIPIOLOGIA JUSTRABALHISTA E PROTEÇÃO JURÍDICA À IMAGEM DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: LIMITES AO EXERCÍCIO FUNCIONAL OU DO PODER HIERÁRQUICO PATRONAL	12
2.1	Princípios do Direito do Trabalho	12
2.2	O poder hierárquico patronal.....	15
2.3	Da proteção jurídica à imagem enquanto direito da personalidade	18
2.3.1	Do direito de imagem: atributo e retrato	21
2.3.2	Da tutela de imagem quanto ao empregado.....	23
2.3.3	Da tutela da imagem quanto ao empregador.....	24
3	INTERNET E REDES SOCIAIS NO TELETRABALHO	26
3.1	O surgimento da internet	26
3.2	Lei nº 12.965/2014 e o marco civil da internet.....	30
3.3	Conceitos e tipos de redes sociais	31
3.4	Uso das redes sociais no teletrabalho.....	33
4	LIMITES DAS CONFIGURAÇÕES DE JUSTA CAUSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO	38
4.1	Regras de tutela da falta grave.....	38
4.1.1	Das espécies de falta grave patronal.....	38
4.1.2	Das espécies de falta grave profissional	41
4.2	Dano extrapatrimonial.....	44
4.3	Limite entre a justa causa ou mera violação do direito à imagem.....	47
5	CONCLUSÃO	51
6	REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento das relações comerciais e surgimento de novas necessidades do ser humano, houve a evolução da tecnologia, que ocasionou mudanças nos modos de produção, no modo de trabalho, no modo de se viver, o que, como não poderia deixar de ser, revolucionou a relação de emprego. Nesse contexto, surgiram as redes sociais. Destarte, podem ser caracterizadas como uma das mais notáveis manifestações desse desenvolvimento social.

Atualmente, na era da informação, os celulares deixaram de ser uma extensão da telefonia fixa e se tornaram um complexo emaranhado autônomo de multimídia. Em tempo real, tem-se o acesso à internet, agenda, câmera fotográfica e de vídeo, ao rádio, GPS, bem assim às redes sociais, aos jogos e aplicativos.

Em virtude disto, os contratos de trabalho têm sido influenciados por diversos fatores decorrentes da utilização das mídias sociais, como a queda de produtividade e a exposição pessoal excessiva nas redes sociais, pois, quando uma pessoa decide tornar públicos os acontecimentos de sua vida, os efeitos sociais decorrentes dessa publicidade tendem a alcançá-la, inclusive no ambiente de trabalho.

Em suma, a grande parte dos conflitos entre empregadores e empregados se dá porque o obreiro usa da liberdade de expressão, para tecer comentários que, potencialmente, podem agredir a honra e boa imagem do empregador, pondo em risco a credibilidade deste. De outro lado, existe muitas vezes um patrão que abusa do seu poder diretivo, violando direitos garantidos aos empregados. Diante de tais situações, fica a indagação: havendo dano à imagem em rede social praticado pelos sujeitos da relação de emprego, tratar-se-ia de uma justa causa ou mera violação do direito de personalidade?

Portanto, visando a proteger as relações de trabalho, tanto a boa reputação do empregador quanto a do empregado, é recomendado que aquele apresente uma regulamentação sobre o uso destas novas tecnologias para seus funcionários, sendo tal uma legítima demonstração do seu poder diretivo. O referido regulamento poderá envolver os temas que digam respeito à internet, às redes sociais e à postura mais adequada cabível no âmbito trabalhista.

Ademais, cabe registrar ser o Direito do Trabalho um dos ramos da ciência jurídica que mais se reveste de dinamismo, tendo em vista a constante evolução das relações laborais decorrentes da globalização e dos avanços tecnológicos. Em

decorrência disto, muitas demandas chegaram ao Judiciário, onde o empregado publicizou demasiadamente informações da sua vida, que não iam de acordo com o perfil que seu empregador esperava, transpareceu suas desídias no emprego, publicou informações confidenciais do seu trabalho ou expôs fatos da sua vida ou de seus colegas, colocando em risco à imagem profissional destes e, por conseguinte, a do empregador.

A partir disso, houve um aumento no número de ações judiciais, envolvendo direitos trabalhistas do empregado com relação ao empregador, por implicações jurídicas que ocorreram e ocasionaram a terminação do seu contrato. Portanto, é de extrema importância estudar esses casos e suas soluções, visto que, não existe norma específica que regule tal tema e nem entendimento jurisprudencial majoritário, causando insegurança jurídica à sociedade e àqueles que por acaso vierem a litigar nestas demandas.

O tema abordado e o questionamento supracitado visam a analisar e trazer à discussão as influências e adversidades que as redes sociais vêm ocasionando para o Direito do Trabalho, focando principalmente na terminação contratual por justa causa decorrentes de fatos ocorridos na realidade virtual.

São objetivos específicos desta pesquisa: analisar as normas que tutelam a imagem dos sujeitos da relação de emprego e os limites do poder hierárquico; estudar o uso da internet por meio das redes sociais na prestação de serviço na modalidade teletrabalho; e verificar os limites da configuração da justa causa na relação de emprego e a violação à imagem como dano extrapatrimonial.

A técnica de pesquisa empregada será a bibliográfica, com vista a obter por meios manuais ou informatizados referências específicas como suporte teórico, além da doutrina trabalhista, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988). Será exploratória também, pois traz o intuito de familiarizar com o fenômeno que está sendo investigado. A metodologia utilizada se vale do método dedutivo, partindo de uma premissa maior, sendo estabelecida a relação com uma premissa menor, para que, se valendo do raciocínio lógico, seja possível chegar à verdade daquilo a que se propõe, ou seja, a conclusão.

Numa visão geral e para chegar ao fim pretendido, no primeiro capítulo, serão analisados à luz da proteção jurídica à imagem dos sujeitos da relação de emprego, os princípios basilares do Direito do Trabalho e os limites ao poder diretivo do

empregador, em face dos direitos fundamentais do trabalhador, bem como as garantias constitucionais da tutela da imagem patronal.

O segundo capítulo compõe-se por uma análise do advento das redes sociais na sociedade e nas relações de trabalho, como também o seu uso na modalidade do teletrabalho, observando de forma geral os efeitos da globalização e da tecnologia, já que, com esta, foram possíveis mudanças que deixaram as relações sociais e interpessoais mais dinâmicas.

Por fim, o terceiro capítulo é construído tomando por base os limites das configurações da justa causa na relação de emprego e a violação à imagem na rede social como dano extrapatrimonial, examinando as regras de tutela da falta grave, o dano extrapatrimonial, e, a partir do estudo de casos concretos, constatar o limite entre a justa causa ou a mera violação ao direito à imagem.

2 PRINCIPIOLOGIA JUSTRABALHISTA E PROTEÇÃO JURÍDICA À IMAGEM DOS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO: LIMITES AO EXERCÍCIO FUNCIONAL OU DO PODER HIERÁRQUICO PATRONAL

2.1 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios para o Direito do Trabalho possuem força normativa, auxiliando os legisladores e intérpretes na criação de leis, bem assim no discernimento e na fundamentação das decisões, preenchendo lacunas existentes no ordenamento. Nesse sentido, Reale (2005, p. 203) entende que princípios são “certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”. Portanto, não deve se distanciar da realidade da norma, nem se opor ao ordenamento jurídico.

Outrossim, cumpre salientar não existir uma unanimidade doutrinária acerca da principiologia do Direito do Trabalho, pois há enfoques meta-jurídicos, que se fundam na ética, compreendendo os princípios como postulados gerais que devem orientar a produção normativa, e, pela perspectiva jusnaturalista, é possível entendê-los como ideias fundantes de um sistema de conhecimento, situadas na natureza das coisas.

Analisando historicamente o seu surgimento, percebe-se o caráter protetivo aos trabalhadores, o qual ao longo do tempo, com a evolução do Direito do Trabalho, foram adquirindo garantias que até então lhes eram negadas, visto que, por muito tempo, foram privados até das condições básicas de sobrevivência.

Diante disso, numa época em que se destaca o fortalecimento da fábrica, em virtude da Revolução Industrial, havia uma completa liberdade acerca da manifestação de vontade patronal nas relações contratuais. Por consequência, os empregadores, como possuidores dos meios de produção, dispunham de poder em relação aos empregados, o que ocasionou um regime de grandeopressão.

A CF/1988, enquanto garantidora de todo o ordenamento jurídico, trouxe normas que ampararam a figura da proteção à dignidade da pessoa humana como cláusula pétrea e direito fundamental, estendendo-a, assim, indistintamente a todas as pessoas, como dispõe Moraes (2006, p.16), *in verbis*:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

O princípio da proteção ao trabalhador, embora ausente disposição expressa no texto constitucional, há tutela implícita, por meio do art.1º da Lei Magna, no seu inciso IV, que trata dos fundamentos basilares do Brasil, dentre eles, ressaltando-se os valores sociais.

Assim, respeitando a sua importância histórica e a proteção constitucional, na qual se encontra vinculado, pode-se dizer que o princípio protetor direciona os contratos trabalhistas, impondo limites à plena autonomia de vontades, visando a proteger a parte hipossuficiente da relação empregatícia, considerando o desequilíbrio que se encontra entre os respectivos sujeitos. Portanto, é a base de muitos princípios que amparam esse ramo jurídico especializado, pois objetiva impedir a exploração do trabalho humano e garantir condições dignas aos trabalhadores. Nesse sentido, é possível afirmar que:

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente (BARROS, 2016, p.146)

Outrossim, a CF/1988 selecionou determinados princípios essenciais para direcionar o Direito do Trabalho, conforme explicado adiante.

O princípio da não discriminação proíbe, por exemplo, as diferenças nos critérios de admissão e remuneração por razão de raça, cor, sexo ou estado civil (art. 7º, XXX). É aplicado numa tentativa de materializar a justiça social assegurada pela redução das desigualdades regionais e sociais, tal como a busca pelo pleno emprego. Esse princípio se caracteriza como uma manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro no seu conjunto. Em consequência, o princípio em questão funciona como diretriz geral, que veda tratamento diferenciado à pessoa, em virtude de fatos injustamente desqualificantes.

O princípio da continuidade da relação de emprego dá a responsabilidade ao empregador do ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despendimento. É francamente favorável ao trabalhador, por todas as garantias conquistadas, que se incorporam ao seu patrimônio jurídico, alcançadas pelas negociações coletivas e inovações legislativas, principalmente, aquelas de caráter pessoal.

Embora a CF/1988 não tenha assegurado, de forma imediata, a estabilidade no emprego ao trabalhador, a interpretação das normas referentes às indenizações devidas, quando da dispensa do empregado sem justa causa, sugere a presunção da duração do contrato de trabalho por tempo indeterminado. Por isso, também está presente nos arts. 10 e 448 da CLT, que tratam, respectivamente, das alterações na estrutura da empresa e na mudança de sua propriedade, que visam a assegurar que estas não irão afetar os direitos adquiridos e o contrato de trabalho.

O princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF/1988) é garantidor de que o valor dado em contrapartida aos trabalhos empreendidos pelo empregado não pode ser reduzido arbitrariamente pelo empregador, visando a apenas o seu favorecimento. Os descontos são aceitáveis somente quando em virtude da lei, conforme o art. 462 da CLT, ou ainda em leis válidas de natureza privatística, como acordo ou convenção coletiva de trabalho. Sobre isso, é defensável assegurar que:

No entanto, a própria Carta Maior acabou por flexibilizar o princípio da irredutibilidade salarial, pois possibilitou, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a redução temporária de salários, passando o princípio da irredutibilidade salarial a ser relativo e não mais absoluto (SARAIVA, 2010, p. 37)

Além desses, outros princípios são extraídos do princípio da proteção ao trabalhador, que fortalecem medidas à tutela constitucional dos interesses do empregado, sendo eles: o princípio *in dubio pro operario*, isto é, a interpretação da norma deverá favorecer o empregado, devendo atentar para não estar em desacordo com o legislador, ressaltando os casos em que se manifestam atitudes contrárias aos textos legais ou de matéria probatória exigida; o princípio da norma mais favorável, que impõe ao intérprete, no caso de conflito entre 2 (duas) ou mais normas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, preferir a mais vantajosa ao trabalhador; o princípio da condição mais benéfica, o qual determina que havendo alguma alteração no contrato, tornando-o menos

favorável ao empregado, esta não produzirá efeitos, visto que o empregado teria direito adquirido à norma mais favorável; e o princípio da primazia da realidade, que visa à priorização da verdade real em face da meramente formal, ou seja, a verdade dos fatos impera sobre o contrato formal.

2.2 O poder hierárquico patronal

O poder patronal é definido como a expectativa que o empregador detém para limitar determinadas ações dos seus empregados, tendo em vista o bom funcionamento e desempenho das atividades laborais, atingindo o sucesso almejado das suas atividades econômicas, inclusive por se tratar de “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços” (DELGADO, 2015, p. 629).

Logo quanto ao poder de direção, por ser uma atividade complexa, considerando que administrar os serviços de uma empresa não se trata de uma tarefa singular, então, surge a necessidade de analisar tal poder sob diferentes aspectos. Primeiramente, analisa-se o poder de organização, o qual incumbe ao empregador definir o campo de atuação do empreendimento, como também é de sua responsabilidade o planejamento de organograma da empresa com a distribuição de tarefas, além de dispor sobre questões de logísticas e elaborar regulamento.

No entanto, é importante frisar que o direito legitimado do empregador também sofrerá limites, assim como resistência e oposição, constituindo o binômio *legitimação-limitação*. Tal poder deve fundar-se, primordialmente, em 3 (três) aspectos distintos: o direito de propriedade, o contrato de trabalho e o caráter institucional da empresa, pois:

[...] a subordinação e o poder diretivo são apenas admissíveis na medida necessária para que as obrigações decorrentes do contrato sejam realizadas, para assegurar a disciplina do local de trabalho, mas não se cogita o domínio de uma pessoa sobre a outra (BELTRAN, 2001, p. 95)

O poder de controle do empregador, entendido como outro aspecto do poder diretivo, consiste no direito de fiscalizar as atividades do empregado. Aliado a esse

caráter fiscalizador, tem-se o poder disciplinar, que consiste justamente no “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais” (DELGADO, 2015, p. 603) e pode ser visto por diversas perspectivas de diferentes fundamentos e teorias, dentre elas, a contratualista, que visa à sanção disciplinar como uma decorrência do próprio contrato de trabalho; e a teoria penalista, garantindo que as sanções têm como objetivo promover a ordem da sociedade, assim como os demais tipos de pena.

No entanto, há de se atentar que as penas impostas pelo Direito Penal respeitam o princípio constitucional da anterioridade da norma, ou seja, existe previsão legal. Contudo, não é o que se observa costumeiramente nas sanções disciplinares nas relações de emprego, cuja tipificação use expressão amplas demais, conforme o art. 482 da CLT.

Cumprido destacar também que o empregador é detentor do direito de propriedade dos bens de produção, residindo numa das principais fundamentações ao seu poder de direção e legitimando sua atividade diretiva (organização, fiscalização e disciplinamento).

O direito de propriedade e sua função social estão capitulados na CF/1988, entre os direitos e garantias fundamentais – art. 5º, XXII e XXIII.

O conceito de propriedade advém do art. 1.228 do Código Civil, garantindo como propriedade o direito real de usar, dispor, gozar, reaver bem móvel ou imóvel. Diniz (2000), sobre o tema, destaca o direito de usar – *jus utendi* - o qual consiste em tirar da propriedade, sem modificação em sua substância, todos os serviços que ela pode prestar; o direito de gozar da coisa – *jus fruendi*-, o qual consiste nos frutos advindos e na utilização de seus produtos, no direito de explorá-lo economicamente; o direito de dispor – *jus disponendi* - e o direito de aliená-la, consumi-la ou gravá-la de ônus reais; e, por fim, o direito de reivindicar – *rei vindicato* –, o qual nada mais é que o direito de ação como modo de buscar a coisa de quem a detenha injustamente.

O mencionado art. 1.228 §1º, determina ainda que a propriedade deverá ser exercida de acordo com suas finalidades econômicas e sociais, assim como, também, prevê o texto constitucional que ao tratar dos direitos e das garantias fundamentais e ordem econômica, há uma integração desta feita de interesses

coletivos e privados, o que permite não considerar o direito de propriedade como um direito absoluto, limitando a atuação do titular aos interesses sociais.

Outrossim, a propriedade privada dos meios de produção não pode deixar de ter, ainda que indiretamente, a função de permitir ao proprietário o controle e a orientação do trabalho desenvolvido em direção de seus interesses, e desde que respeitado a legalidade, é irrelevante a vontade de seus trabalhadores.

Com efeito, o direito de propriedade, meios de produção e o consequente poder de direção, emergem do contrato de trabalho, pois, nas palavras de Magano (1982, p.118), o empregador encontra-se legitimado a acompanhar as atividades do empregado, "para verificar a sua conformidade com as ordens dadas".

Portanto, é intrínseca ao empregador a faculdade de organizar. Se a empresa produz bens e conduz a prestação de serviços, o empresário é o responsável por aparelhar estes fatores, definindo o modo como o empreendimento será estruturado jurídica e economicamente, organizando de fato a atividade. Não menos relevantes que o poder de organização é o poder de controle, já que evita diversas práticas que inviabilizam a atividade da empresa. Por meio desse poder, o empregador está autorizado a fiscalizar a atividade do empregado. É de extrema importância ressaltar que essa fiscalização deve ocorrer de forma moderada, com a devida observância do princípio da razoabilidade, e sempre com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, a exemplo da impossibilidade de colaboração de câmeras de vigilância em banheiros e vestiários.

Desse modo, importa notar que o texto constitucional, ao garantir o direito de propriedade, o vinculou a função social. Logo, tal garantia está presente no ordenamento jurídico, mas não de forma absoluta, ao contrário do direito de preservação de intimidade, o qual é soberano. Há, portanto, que se buscar um equilíbrio, a proporcionalidade entre o direito de privacidade do empregado e direito de propriedade do empregador, a fim de evitar abuso de direito de ambos os lados.

2.3 Da proteção jurídica à imagem enquanto direito da personalidade

De acordo com Silva (1999, p. 176), "a positivação dos direitos individuais constitui elemento fundamental para a sua obrigatoriedade e imperatividade". O pensamento do supracitado constitucionalista traduz o reconhecimento de que a tutela

dos direitos fundamentais garantidos ao homem é estritamente vinculada a sua inclusão na CF/1988, não sendo necessário dispor de outros elementos, tornando, assim, um caráter vinculatório. Dentro dos direitos fundamentais, inserem-se os sociais. Neste sentido, compreende-se que:

Por direitos sociais entende a potencialidade que detém todo ser humano, de agir, de receber, de obter do Estado, garantias pelo mesmo, asseguradas quer em sede constitucional, quer por normas ordinárias. Os direitos sociais, como gênero, têm por titular, toda pessoa humana, independente de sexo, de idade, de cor, de estado civil, de condição religiosa, submetida à determinada Organização política. O sujeito passivo dos direitos sociais é o Estado (FERREIRA, 2002, p. 195)

A CF/1988 traz como fundamento basilar a celebração da dignidade humana, situada no art. 1º, III, que Moraes (2006, p. 48-49) descreve sob uma dupla concepção:

Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário para os próprios semelhantes. Esse dever configura-se pela exigência do indivíduo respeitar a dignidade do seu semelhante tal qual a Constituição Federal exige que lhe respeitem a própria. A concepção dessa noção de dever fundamental resume-se a três princípios do Direito Romano: *honestere vivere* (viver honestamente), *alterum non laedere* (não prejudique ninguém) e *suum cuique tribuere* (dê a cada um o que lhe é devido).

Assim, a partir do referido princípio, a pessoa humana constituiu o centro da destinação do ordenamento jurídico, que disciplinou os direitos e garantias fundamentais, em especial, os direitos da personalidade, os quais na CF/1988 no inciso X, do art. 5º, encontram-se nos termos seguintes: “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”.

Portanto, são ressaltados como direitos subjetivos interiores intransmissíveis e indispensáveis, manifestando-se desde o nascimento, isto porque são destinados à defesa de valores inatos ao homem, de que o sujeito necessita para preservar a sua integridade física, entre eles a vida, a saúde e segurança; o intelecto, a liberdade de expressão e de autoria; ou a moral, como o direito à imagem, à honra, à dignidade e privacidade.

O direito à intimidade trata de preservar o indivíduo na sua vida particular do conhecimento de outros e do Estado, conseqüentemente, se conclui que, reserva a própria vivência da pessoa. A intimidade é uma garantia individual de extrema importância para a convivência em sociedade, logo, devendo ser tratada como de valor supremo. Diante do seu caráter de direito essencial, inalienável, inapreensível, é uma liberdade negativa do indivíduo. Nesse sentido, Ferraz (p. 77, 1992) entende a intimidade como:

[...] o âmbito do exclusivo que alguém reserva para si, sem nenhuma repercussão social, nem mesmo ao alcance da sua vida privada que, por mais isolada que seja, é sempre um viver entre os outros (na família, no trabalho, no lazer comum). Não há um conceito absoluto de intimidade, embora se possa dizer que o seu atributo básico é o estar só, não exclui o segredo e a autonomia. Neste termos, é possível identificá-la: o diário íntimo, o segredo sob juramento, as próprias convicções, as situações indevassáveis de pudor pessoal, o segredo íntimo cuja mínima publicidade constrange (1992, p. 77)

Ademais, em relação a vida privada, esta está relacionada com o respeito à vida exterior da pessoa humana no âmbito das seguintes esferas: vida familiar, vida profissional, liberdade e inviolabilidade de domicílio, sigilo de correspondências, sigilo de comunicações, convicção sexual. É o conjunto de atributos que cada pessoa elege para fazer parte de sua vida privada e mantê-lo a salvo de intromissões indesejadas de estranhos, podendo ser definido como dispõe Bastos (2001, p. 156), da seguinte forma:

A faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos em sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano.

A liberdade de expressão também é considerada direito fundamental, sendo um dos mais relevantes, já que, por ser o Brasil um Estado Democrático de Direito, esta garantia assegura e se define como um dos pilares da democracia, como corrobora Moraes (1998, p. 118), na seguinte percepção:

A liberdade de expressão constitui um dos fundamentos essenciais de uma sociedade democrática e compreende não somente informações

consideradas como inofensivas, indiferentes ou favoráveis, mas como também aqueles que possam causar transtornos, resistência, inquietar pessoas, pois a Democracia somente existe a partir da consagração do pluralismo de ideias e pensamentos, de tolerância de opiniões e do espírito aberto ao diálogo.

Nesse caso, não obstante a sua importância para o funcionamento do sistema democrático, não se extrai uma obrigação para o seu titular de buscar e expressar opiniões, posto que, a liberdade de expressão defende tanto o direito de se exprimir, como também o de não se expressar, de se calar e não se informar. Portanto, mais que um direito individual subjetivo, se trata de um valor central para o Estado Democrático de Direito e para a comunidade política. Nesse ponto, adquire a liberdade de expressão, uma dimensão coletiva vinculada à opinião pública e ao funcionamento das instituições comunicativas.

O direito à honra, também designado como direito à integridade moral ou à reputação, visa a assegurar o respeito, a consideração, a boa fama e a estima que o sujeito goza nas relações sociais, de modo que, por mais que este não se conduza de modo ético, possa dispor dessa garantia.

Dessa forma, a honra constituída no ambiente social, pode ser apreciado como o mais tênue dos direitos de personalidade, em razão da complexidade na sua definição, que muitas vezes se confunde com o direito a imagem, como abordar Bittar (2002, p.86), ao afirmar que:

Também há íntima ligação entre o direito à imagem e o direito à honra, em vários casos, em que a divulgação da imagem pode provocar ofensa à honra, mesmo se foi consentida, por estar em desacordo com a personalidade do titular, causando gravame à sua reputação ou decoro. A imagem e a honra são bens autônomos e não subordinados, embora possa haver um dano atingindo-as, o que não as desnatura como direitos independentes.

A honra pode ser entendida como subjetiva, quando toca à pessoa física, porque somente ela pode sofrer constrangimentos, humilhações, vexames. Tem-se admitido ainda a honra objetiva, no caso das pessoas jurídicas, que também dependem de consideração, apreço e estimas sociais. Nesse espeque, Godoy (2001, p.39) se manifesta conceituando da seguinte maneira:

Nesse sentido, o conceito de honra tem sido dividido em uma vertente interna (honra subjetiva) e a outra externa (honra objetiva). Pela primeira,

seria ela a auto-estima, o amor-próprio, o sentimento da própria dignidade, a consciência do próprio valor moral e social [...]. Pela segunda, a honra seria o conceito de que o indivíduo desfruta perante a sociedade: é o apreço, o respeito que se lhe devota, a fama e a reputação que ostenta.

A CF/1988 dispõe no inciso IV do art. 5º sobre a livre manifestação do pensamento, havendo apenas uma vedação no que tange ao anonimato, com vista a oferecer maior segurança jurídica na forma de se manifestar, que pode suceder de diversas formas, como elucida Silva (2001, p. 244):

A exteriorização do pensamento pode dar-se entre interlocutores presentes ou ausentes. No primeiro caso, pode verificar-se de pessoa a pessoa (em forma de diálogo, de conversação) ou de uma pessoa para outras (em forma de exposição, de conferências, palestras, discursos). No segundo caso, pode ocorrer entre pessoas determinadas, por meio de correspondência pessoal e particular, sigilosa (carta, telegrama, telefone) ou expressar-se para pessoas indeterminadas, sob a forma de livros, jornais, revistas, periódicos, televisão e rádio.

No âmbito das relações trabalhistas a livre manifestação do pensamento está sujeita à observância de limites internos e externos. Os limites internos são os seguintes: veracidade, dever de diligência na averiguação da notícia, relevância pública da comunicação. Já os limites externos são os seguintes: princípio da boa-fé contratual, dever de segredo, honra da empresa e do empresário, interesse da empresa.

2.3.1 Do direito de imagem: atributo e retrato

O direito à imagem é espécie do ramo dos direitos de personalidade. Tutela a imagem como uma singularidade do ser humano, que é um bem jurídico autônomo, reconhecido e protegido tanto pela CF/1988 quanto pelo Código Civil de 2002.

Assim, na sociedade contemporânea, alcançou posição relevante no âmbito dos direitos da personalidade, por meio do progresso das comunicações, tendo em vista que o desenvolvimento tecnológico causou uma grande exposição da imagem. Desse modo, trata-se de um direito irrenunciável, inalienável, intransmissível, embora, disponível, o que significa que pode ser licenciada por seu titular a terceiros.

Acerca da importância da imagem, Chaves (1972, .36) leciona que:

Dentre todos os direitos da personalidade, não existe outro tão humano, profundo e apaixonante como o direito à própria imagem. [...] Levamos a nossa imagem conosco por toda existência, selo, marca, timbre, reflexo indelével da nossa personalidade, com que nos chancelou a natureza [...].

Dessarte, a tutela das imagens pela CF/1988 é feita sob 2 (dois) aspectos: a imagem-retrato (art. 5º, X) e a imagem-atributo (art. 5º, V).

A imagem-retrato é a mais comum, de modo que entende a imagem como a representação física da pessoa, produzida por meio de fotos, filmes, vídeos, pinturas e outros meios, que reproduzam o rosto ou partes do corpo que possam ser utilizados na identificação e reconhecimento. São aqueles elementos que se exteriorizam fisicamente para os demais indivíduos, podendo ser apreendidos por representações gráficas de qualquer espécie ou sonoras.

A violação ocorre quando há “captação, sem a devida autorização”, “veiculação desautorizada ou injustificada” ou, ainda, “pela distorção e mesmo falsificação da imagem, voz ou gestos”. Cabe destacar que abrange não somente a pessoa nascida e viva, como também o nascituro e falecido.

Dessa forma, o direito à imagem-retrato e a sua violação estão fortemente atrelados ao surgimento da fotografia, tornando a sua tutela mais evidente, visto que a abundância de aparelhos telefônicos com dispositivos fotográficos faz com que todos sejam possíveis alvos de captação gráfica indevida e não autorizada. No entanto, cada vez mais as pessoas passam a se exhibir livremente, principalmente nas redes sociais, o que não deixa de ser preocupante, devido à facilidade de propagação oferecida por este meio.

Por sua vez, o direito a imagem-atributo transcende à imagem como um mero retrato, que objetiva exteriorizar a figura e passa a ser caracterizado como uma imagem que é construída pela sociedade, como um conjunto de atributos que foram desenvolvidos pelo indivíduo e reconhecidos pelo conjunto social, sendo de certa forma, uma projeção da imagem para o mundo exterior. Outrossim, esclarece Araújo (1996, p.22) sobre a imagem-atributo que:

A imagem-atributo é consequência da vida em sociedade. O homem moderno, quer em seu ambiente familiar, profissional ou mesmo em suas relações de lazer, tende a ser visto de determinada forma pela sociedade que o cerca. (...) São características que acompanham determinada pessoa em seu conceito social.

Portanto, conclui-se que a imagem-atributo não compreende somente caracteres físicos da pessoa. O conceito de imagem-atributo não se confunde com o de honra, seja ela subjetiva ou objetiva. A honra subjetiva estaria ligada “ao sentimento que o indivíduo tem de si mesmo”, e, a honra objetiva, ao bom conceito de que o indivíduo goza no meio social, guardando pertinência com a sua conduta moral. Nesse diapasão, o conceito de imagem-atributo não se referiria necessariamente aos valores bem vistos pela sociedade e que devem ser respeitados pelas pessoas.

2.3.2 Da tutela de imagem quanto ao empregado

A CF/1988 traz como fundamento basilar a celebração da dignidade humana, que se estende à pessoa física na figura do trabalhador, que faz prevalecer seus direitos, desvirtuando qualquer artifício tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma os seus direitos. Garantia prevista também no art. 170 da CF/1988, condicionando a ordem econômica à valorização do trabalho, sujeitando as empresas a se fixarem nas limitações impostas pelos direitos humanos, visto que tal princípio compromete todo o exercício da atividade econômica.

Diante disso, ainda que o poder de direção seja inerente ao empregador, é inegável que o mesmo não pode ser exercido de forma absoluta, eis que o estado de subordinação presente na relação de emprego não retira do trabalhador a garantia dos seus direitos fundamentais. Mesmo que a legislação trabalhista não contemple normas que imponham o limite ao poder diretivo do empregador, essa autoridade não pode em seu gozo ferir as garantias constitucionais intrinsecamente relacionadas ao indivíduo que estão diretamente ligadas, acompanhando sua vida, inclusive, no curso da relação de emprego. A título de exemplo, é possível citar o regramento previsto no art. 373-A, inciso VI, da CLT e na Lei nº 13.271/2016, o qual veda a revista íntima de funcionários no local de trabalho, mas que notoriamente, por força dos supracitados incisos X e V do art. 5º da CF/1988, também é extensivo aos profissionais do sexo masculino. Por óbvio, a tutela da imagem em momento de intimidade do trabalhador, independentemente do sexo, não pode ser violada em nome de preservação do patrimônio da empresa, a fim de prevenir e/ou

identificar furtos de bens patrimoniais, pois o constituinte atribui maior peso à proteção da imagem das pessoas.

Por outro lado, o empregado, ainda no campo da relação de trabalho, além de ter a sua emanção estética ofendida (imagem-retrato), pode também sofrer atos que degradem sua imagem-atributo, que é compreendida como uma boa reputação pessoal ou profissional que o indivíduo construiu no meio em que convive e frente a terceiros. Assim, ela refere-se à fama, à reputação do ser social. A sua violação pode ocorrer quando o empregador, insatisfeito com a produtividade do seu funcionário, resolve expor publicamente uma inverdade sobre alguma preferência pessoal.

2.3.3 Da tutela da imagem quanto ao empregador

Cumprido salientar que a tutela do direito à imagem é protegida constitucionalmente e tem como destinatários as pessoas físicas e jurídicas. Assim como o empregado, o empregador que pode ser pessoa física ou jurídica, tem direito à proteção da sua própria imagem, o qual deve ser preservado. Como dispõe Bittar e Gagliano (2002, p. 151):

De fato, dotadas também de personalidade, respeitam-se para as pessoas jurídicas os direitos desse nível correspondentes a atributos que lhes são reconhecidos: assim, por exemplo, os direitos a identificação, através de nome, e de outros sinais distintivos ao segredo; as criações intelectuais e outros.

Sendo o empregador pessoa física, é titular da imagem nas suas 2 (duas) espécies: retrato e atributo. Se o empregador for pessoa jurídica, em regra, será titular apenas da imagem-atributo, salvo quando a lesão à imagem atingir o seu proprietário.

Assim, vale ressaltar que a empresa é geralmente representada pelo detentor da respectiva propriedade, que exerce o poder de direção. Logo, nesses casos, pode haver tanto violação da imagem do empregador, enquanto pessoa natural, quanto da empresa, como pessoa jurídica.

Atualmente, face à grande exigência dos padrões de qualidade, as empresas em geral esforçam-se para atingir bons conceitos perante a sociedade. A concorrência estimula que as empresas mantenham bons padrões na qualidade de produto e atendimento, a fim de conquistar mercados, logo informações falsas que causem nessas empresas prejuízos constituem violação ao direito à imagem.

São também comuns hoje informações de condutas desabonadoras de determinadas empresas circularem pela internet como alerta a todos os usuários desta rede. Ocorre que nesse particular cabem algumas observações. As informações na internet circulam numa velocidade inigualável. Logo, os dados passam a ser conhecidos por um grande grupo de pessoas. Essas informações na maioria dos casos não são comprovadamente verdadeiras, geralmente algum usuário da rede transmite em cadeia sucessiva e esta passa a ser de conhecimento geral, o que pode causar sérios problemas à imagem-atributo daquela empresa. Nesse caso, há notória violação à imagem-atributo da empresa, gerando-lhe direito à indenização por dano à imagem, moral e se for o caso material, cuja normatização será tratada mais a frente.

A conduta desleal do empregado, quando fardado e a serviço da empresa, pode gerar no meio social uma repercussão negativa para a sua imagem. Os atos do empregado durante o exercício de sua atividade, principalmente por se tratar da prestação de serviços, leva o consumidor a vincular eventual mau atendimento como sendo algo qual da empresa, afinal foi esta que contratou aquele. Dessa forma, a conduta danosa do empregado pode trazer sérios prejuízos à empresa.

3 INTERNET E REDES SOCIAIS NO TELETRABALHO

Esse capítulo, compõe-se, primeiramente, de uma alusão história da internet, destacando os momentos mais relevantes da evolução desse fenômeno, visto que, é impossível discorrer sobre as redes sociais, sem antes menciona-la.

Dessa forma, por ser as redes sociais fruto da expansão do uso da internet, uma está intrinsecamente relacionada a outra. Além disso, se faz uma análise conceitual acerca das redes sociais de maior relevância no Brasil.

Por fim, apresenta a modalidade laboral que tem como seu objeto de trabalho a internet e redes sociais, o teletrabalho, considerando as modificações ocorridas por essa modalidade laboral pela reforma trabalhista, se faz breves comentários sobre tais mudanças e como estas influenciarão na relação laboral.

3.1 O surgimento da internet

A internet tornou-se, com o passar dos anos, um dos meios tecnológicos mais disseminados mundialmente, de modo que superou os desníveis de renda entre os países e as pessoas, agindo como uma necessidade na vida de quem deseja inserir-se globalmente, além de ser, atualmente, um dos meios de comunicação mais preciso e eficiente, pela velocidade e agilidade que proporciona àqueles que se encontram interagindo virtualmente. Nesse viés, é possível afirmar a importância de aproximação global e em tempo real que a internet proporciona, sendo o que pode ser abstraído ao ser lido que:

As tecnologias digitais estão nos conduzindo para um serviço nacional de informação. Os resultados serão redes baseadas em computadores e circuitos de última geração que fornecerão informações sob qualquer forma — verbal ou sonora, impressa ou em vídeo — praticamente em toda parte (BROWNING; REISS, 2000, *apud*, DIZARD JR., 2000, p. 14).

A era da tecnologia, responsável pelos computadores, iniciou-se durante a Segunda Guerra Mundial e no período que a sucedeu. Foi a partir desse contexto que surgiu o primeiro computador programável e o transistor (conhecido atualmente como *chip*), que foram os grandes destaques nessa etapa evolutiva. O desenvolvimento de tais ferramentas eletrônicas intensificou-se, tendo como objetivo o rastreamento de

informações durante a referida Guerra, enquanto reação do governo dos Estados Unidos da América (EUA) ao Projeto Sputnik desenvolvido pela União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), em 1957.

Por sua vez, a internet surgiu no contexto da Guerra Fria, com a fragilidade que permeava o momento e a urgência em criar um mecanismo de rede de controle, que resistisse a uma guerra nuclear, como também conseguisse fortalecer o intercâmbio de informações dos maiores centros de produção científica. Como resposta a isso, a Força Armada dos EUA “encomendou um estudo para avaliar como suas linhas de comunicação poderiam ser estruturadas de forma que permanecessem intactas ou pudessem ser recuperadas em caso de um ataque nuclear” (TURNER; MUÑOZ, 2002, p. 27).

Diante de tais necessidades, em meados do final da década de 1950 e começo de 1960, o Departamento de Defesa dos EUA levantou fundos de pesquisa juntamente com o auxílio de universidades e estudantes de computação, onde se objetivava a criação de um novo departamento, que mais tarde se denominou *Advanced Research Projects Agency* (ARPA), no qual produziram o *Arpanet*, que foi o marco inicial da internet utilizada atualmente. A sua criação se deu por meio do programa *Informations Processing Technique Office*, em 1962.

Desse modo, o armazenamento das informações trouxe uma maior segurança, visto que era mais confiável fracioná-las em inúmeros pontos ligados por uma rede conectada por computadores, que estavam distribuídos em centros pelo país, do que concentrá-las em um único local. Assim, era uma espécie de sistema de telecomunicações. Esse sistema surgiu como resultado de um contrato com a *RAND Corporation*, atuando como uma defesa de um possível ataque nuclear russo, evitando a preservação da corrente de comando criada pelos EUA.

O sistema de fracionamento das informações foi idealizado e executado da seguinte forma:

A idéia da quebra de mensagens em "pacotes de informação", "blocos de mensagens", estava nas mentes dos pesquisadores de computação desde meados da década de 1960 — entre eles, Donald W att Davies, do Laboratório Nacional de Física da Grã-Bretanha, que usou a expressão "transferência de pacote". Ele verificou também que, para colocar em rede computadores com "faces" diferentes e linguagens distintas, era necessário utilizar microcomputadores para agir como "interfaces" (BRIGGS; BURKE, 2006, p. 301).

Desse modo, as redes supracitadas protegiam a comunicação entre os locais estratégicos situados por todo território dos EUA, sendo conhecidas por Local Area Network (LAN), que atuam ligando sistemas restritos a uma pequena área geográfica, aliando-se à Wide Area Network (WAN), rede que conseguia alcançar uma área geograficamente maior. O objetivo militar com esse sistema compreendia proteger a hierarquia dos elementos, de modo que garantia máxima proteção à parte principal do programa, em caso de ataque.

Assim sendo, se conclui que:

Graças ao tipo de informação que estava sendo compartilhada, um elemento essencial de sua razão de ser era que a rede pudesse sobreviver à retirada ou destruição de qualquer computador ligado a ela, e, na realidade, até à destruição nuclear de toda a "infra-estrutura" de comunicações ("infra- estrutura" era outra palavra nova). Essa era a visão do Pentágono. A visão das universidades era que a Net oferecia "acesso livre" aos usuários professores e pesquisadores, e que eram eles comunicadores (BRIGGS; BURKE, 2006, p. 301)

A partir de 1969, vislumbra-se uma nova fase marcada pela chegada do primeiro computador, no campus da Universidade da Califórnia, em Los Angeles, estendendo logo após para a Universidade da Califórnia, de Santa Bárbara, e para a Universidade de Utah. Em 1973 surgiram as primeiras conexões pela *Arpanet*, decorrentes da implementação e definição do Protocolo de Controle de Transmissão/Protocolo de Internet (TCP/IP), responsável por realizar a comunicação entre computadores com estruturas diferentes.

No entanto, as novas implementações não buscavam os objetivos almejados na fase da Segunda Guerra e Guerra Fria, pois a internet passou a ser usada como meio facilitador de pesquisas universitárias, servindo a estudantes, professores, pesquisadores desta tecnologia, colaborando para a propagação e compartilhamento de informação e corroborando para o desenvolvimento da tecnologia.

Assim, em 1979, a internet passou a transcender os limites da área militar e universitária, ampliando as possibilidades comerciais. Em seguida, grupos alemães e franceses se interessaram pela novidade e juntaram-se à American On Line (AOL), nascendo, dessa junção, um outro provedor, o *CompuServe*.

Nesse sentido Briggs; Burke (2006, p. 301) corroboram com o entendimento do que seria essa ferramenta, quando acrescentam que:

O CompuServe, começou a operar em 1979, no início servindo ao que foi chamado de "um clube privado", em parte propriedade do grupo Time/Warner. Seguiu-se um rival de peso, a American On-line, ligada a grupos alemães e franceses. Também houve um terceiro, o Prodigy. Os três rivais alertas tinham um conjunto de assinantes, em 1993, que havia duplicado em dois anos, até os 3,5 milhões.

Nas montanhas suíças, a partir de um instituto de pesquisa chamado Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire (CERN), por meio de Tim Berners-Lee, origina-se o *World Wide Web* (WWW), em 1989, um espaço virtual, onde todas as coisas poderiam se ligar entre si, numa espécie de grupo, o que fortaleceu o crescimento da internet. A operação funcionava com uma apresentação dinâmica, revestida de textos, figuras, sons e vídeos, e o usuário por meio de um clique se transportava para outras páginas similares.

A internet com sua estrutura e tecnologia, apesar de ser relativamente anárquica, pois não se submete a regime jurídico-político algum, envolve toda uma sociedade global. Deve ser considerada não apenas como uma rede integrada de computadores, mas como um instrumento de coesão e integração social.

No entanto, a internet não tem sido utilizada apenas para os fins aos quais originalmente foi criada, principalmente ao final da década de 1980. Com a abertura de seu uso ao público em geral, ampliaram-se também as possibilidades de utilização pacífica deste meio, que não mais seriam restritas ao âmbito acadêmico, cultural ou militar. Dessa sorte, ao mesmo tempo em que surgiram novas possibilidades pacíficas de utilização deste meio, igualmente foram criados mecanismos de deturpação de seu uso.

Diante da rápida adesão dos usuários a esta nova modalidade de comunicação, previa-se o seu adentramento como veículo de comunicação quando se faz a seguinte dedução:

A Internet não é um novo meio de comunicação. Ela irá se converter rapidamente no meio de comunicação. A Internet no futuro (...) será um sistema integral de multimídia que acessará todos os jornais, revistas, emissoras de rádio, canais de televisão e filmes produzidos por todos os países do mundo (TURNER; MUÑOZ, 2002, p. 66).

Dessa forma, a internet evoluiu como meio de comunicação, atuando como uma espécie de fenômeno da atualidade, envolvendo tanto as pessoas como os próprios meios de comunicação - jornais, telefones, televisão -, que também tiveram que se

adaptar a esta nova realidade, incluindo-a em seu meio de formas diversas, ao seu modo, mas jamais alguém que esteve imerso no atual contexto ficou imune aos efeitos causados.

Ademais, é certo afirmar que, também, revolucionou a maneira de comunicação, independentemente de distância ou de qualquer outro impedimento, oferecendo aos internautas novas formas de se comunicar e se relacionar, onde o outro pode ser encontrado com um clique.

3.2 Lei nº 12. 965/2014 e o marco civil da internet

O uso da internet no Brasil teve seu marco inicial no ano de 1988, no Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC, no Rio de Janeiro - RJ) e na Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp), onde ocorreram os primeiros acessos. As conexões eram feitas pela BITNET (*Because It's Time Network*), que era uma rede que permitia a troca de mensagens, não sendo ainda diretas à internet. Em 1989, a internet passou a transcender o âmbito acadêmico, pelo empreendimento pioneiro do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), ao criar o BBS Alternex, que viabilizava o uso de e-mails.

Em 1991, houve a primeira conexão direta à internet, por meio da Fapesp, e em 1994 funcionaram os primeiros servidores *World Wide Web* (www). Mesmo com a retardada abertura da internet para o público não-acadêmico, houve uma adesão muito grande, visto que, no final de 1995, eram 120.000 (cento e vinte mil) usuários brasileiros, número que cresceu até 7.675.000 (sete milhões seiscentos e setenta e cinco mil) de usuários em fins de 1999.

Em 2016, segundo pesquisa realizada pela Agência Brasil, 58% (cinquenta e oito por cento) da população brasileira usa internet. Desde o advento das redes sociais, o surgimento dos smartphones e conexões 3G, o seu acesso se tornou mais rápido, simples e comum em qualquer lugar, tornando a internet, pode-se dizer, uma das mídias mais relevantes da atualidade.

A Lei nº 12. 965/2014 é conhecida como Marco Civil da Internet, ou ainda por “Constituição da Internet”, isto porque é responsável por regular o seu uso no Brasil, oferecendo uma segurança jurídica para os usuários da rede, prestadores de serviços e provedores de conexão, como também a Administração Pública, contando com a

proteção de princípios, garantias, direitos e deveres, bem como previsões norteadoras para que o Estado atue em sua inobservância.

A referida lei é composta por 32 (trinta e dois) artigos divididos em 5 (cinco) capítulos. Dentre os aspectos mais relevantes, destacam-se o princípio da neutralidade, cuja finalidade é garantir que não haverá distinção no tratamento da informações da rede, todas terão o seu alcance na mesma velocidade, logo, dependerá tão somente do servidor contratado; a reserva jurisdicional que confere o acesso a dados e registros de conexões à justiça, havendo decisão judicial específica e fundamentada da necessidade, sendo indispensável a ações civis ou penais quando houver indícios de ocorrência de ilícitos; e a responsabilidade dos provedores, assegurando que estes não poderão sofrer sanções por danos causados por terceiros, por meio de conteúdos postados pelos seus provedores.

Além disso, a lei dispõe de garantias que resguardam direitos fundamentais dos usuários, tal como a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, do sigilo do fluxo de informações e comunicações, bem como assegura direitos relativos aos consumidores, tais como a manutenção da qualidade da conexão contratada, a clareza de informações e cláusulas nos contratos de prestações de serviços e políticas de uso da web.

3.3 Conceitos e Tipos de Redes Sociais

O termo "redes sociais" quer dizer interação, troca social. Portanto, desde o início da civilização, nota-se a presença de tais trocas, pela necessidade do homem de compartilhar e criar laços sociais com os demais, considerando que as espécies se adaptam ao ambiente, quando este sofre algum tipo de transformação, não sendo diferente com as redes sociais. Quando surgiu a internet, as redes sociais se adaptaram a essa nova tecnologia, que, por sua vez, se adaptou às necessidades dos seus usuários. Dessa forma, é possível conceituá-las como:

[...] uma “estrutura social formada por indivíduos (ou empresa), chamados de nós, que são ligados (conectados) por um ou mais tipos específicos de interdependência, como amizade, parentesco, proximidade/afinidade, trocas financeiras, ódios/antipatias, relações sexuais, relacionamento de crenças, relacionamento de conhecimento e de prestígio, etc. (GABRIEL, 2011. p. 196).

Na atualidade, o conceito de redes sociais está fortemente atrelado ao que se chama de "mídias sociais", que cumpre o papel destas no ambiente virtual, tornando um campo de comunicação e encontro de realidades, próximas ou distantes, formado por pessoas físicas ou jurídicas, que visam a compartilhar interesses em comum. As redes sociais estão relacionadas a pessoas conectadas em função de interesse em comum. Já as mídias sociais relacionam-se a conteúdos, como textos, vídeos, entre outros, que são criados e compartilhados pelos seus usuários.

Recuero (2009, p. 41) em uma análise sobre redes sociais constatou a seguinte afirmação:

Em termos gerais, as conexões em uma rede social são constituídas por laços sociais, que, por sua vez, são formados através da interação social entre os atores. De um certo modo, são as conexões o principal foco do estudo das redes sociais, pois é sua variação que altera a estrutura desses grupos.

Outrossim, é relevante destacar que a adesão em massa das redes sociais pela sociedade conferiu aos indivíduos o poder de não serem apenas meros receptores de notícias, pois qualquer um se tornou capaz de produzir e receber informações, gerar conteúdos e influenciar pessoas e decisões. Tal poder era antes conferido apenas aos grandes veículos de comunicação, como a televisão, o jornal, a rádio.

As redes sociais podem ser um campo de debate, troca de experiências, divisão de conhecimentos e formação de grupos sobre tópicos específicos, visto que os sites costumam abordar sobre os gostos pessoais dos seus usuários, ou seja, o que gostam a partir do entretenimento, da formação política, religião, dos seus interesses.

Quando a internet teve sua popularização, no início dos anos de 1990, o email era a única forma de comunicação entre os seus usuários. Dessarte, não houve evolução e por isso não conseguiu atingir a classificação de rede social, mas foi de extrema importância para o surgimento das primeiras redes sociais virtuais: os chats. Os chats conectavam pessoas, numa espécie de bate-papo, que começou com o Mirc, ICQ e janelas de conversação em sites. A evolução dos chats alcançou o Msn Messenger, Yahoo Messenger, entre outros.

No Brasil, as redes sociais mais utilizadas atualmente são Facebook, WhatsApp, Instagram, Twitter, LinkedIn.

O Facebook é a rede social mais utilizada pelos brasileiros. Tanto é que o Brasil ocupa o 3º lugar do ranking dos países mais ativos, perdendo apenas para EUA e Índia. Criado por Mark Zuckerberg, Eduardo Severin, Andrew McCollen, Dustin Moskovitz e Chris Hughes, estreando em 4 de fevereiro de 2014, visa ao entretenimento e a troca de dados e imagens com uma grande quantidade de recursos existentes, que permite a facilidade de interação entre os usuários.

O WhatsApp, criado no Vale do Silício nos EUA, por 2 (dois) ex-funcionários da Yahoo, é um aplicativo que possibilita a troca de mensagens, áudios, vídeos, fotos e documentos, e está sendo apontado como o aplicativo de celular mais importante para os brasileiros. Pode-se afirmar que o WhatsApp transcendeu a barreira da utilização esporádica e de mero entretenimento, para uma necessidade de conexão contínua, sendo aliado na execução das atividades diárias de trabalho.

O Instagram é uma rede social online de compartilhamento de fotos e vídeos entre seus usuários, além de poder compartilhar diretamente com demais redes sociais, como o Facebook, Twitter, Tumblr e Flickr. Foi criado por Kevin Systrom e Mike Kreiger, com lançamento em 6 outubro de 2010.

O Twitter teve o seu lançamento em 2006 por engenheiros da empresa Odeo Inc., em São Francisco, nos EUA. É uma ferramenta pela qual os indivíduos compartilham informações por meio de textos de mensagens curtas de até 140 (cento e quarenta) caracteres. Os usuários têm a opção de acompanhar a publicação de textos realizada por outros usuários.

Por fim, cabe destacar que, em 2003, foi criado o LinkedIn, por Reid Hoffman e Konstantin Guericke, estudantes recém-formados pela Universidade de Stanford. Permite a interação entre os indivíduos para contatos profissionais, funcionando como uma espécie de currículo online, no qual o usuário pode procurar trabalho, compartilhar mensagens, criar grupos e consultar especialistas.

3.4 Uso das redes sociais no teletrabalho

Na história da sociedade industrial, o conceito de trabalho – em particular o trabalho subordinado - está diretamente ligado à ideia de um lugar físico de propriedade do empregador, dentro do qual a atividade laboral é desenvolvida sob

controle direto ou indireto da direção empresarial, bem assim nas bases e nos moldes determinados pela empresa.

Do ponto de vista jurídico, a delimitação conceitual de teletrabalho não é nada fácil. Trata-se de uma quase anomia, pois até 10 de novembro de 2017 não havia normas e regras de organização dos elementos caracterizadores, aptos à formulação de uma definição. Assim, não havia uma definição legal, nem sequer era comum uma menção legislativa específica, que ajudasse a identificar o seu conteúdo ou as suas características. O teletrabalho é fenômeno sobre o qual as distintas legislações não tratam, ou o fazem de maneira incipiente. Por isso, a dificuldade na identificação de seus contornos.

O teletrabalho surgiu do neologismo "Telecomutação", tradução de *telecommuting*, derivada do termo originário da palavra inglesa *commuting* - quer dizer o caminho percorrido de ida e volta de casa ao trabalho - e foi utilizada por Nilles em 1973, para referir-se à substituição dos meios de transporte (que levam o indivíduo até o trabalho), pelos meios de comunicação de dados (que levam o trabalho até o indivíduo).

Portanto, *telecommuting* seria levar o trabalho até os trabalhadores, ao invés de levar os trabalhadores até o trabalho. A novidade nessa modalidade é a redução ou eliminação do contato diário nos ambientes de trabalho. Dessa forma, pode ser caracterizada como uma opção de labor que reduz a dependência do transporte, mas aumenta a dependência da tecnologia de informação.

O teletrabalho é estreitamente ligado à evolução e à explosão dos recursos de teleinformática, que possibilitam as comunicações individuais e remotas. A compreensão desse universo exige uma contextualização perante as mudanças, tanto no que tange à informatização como ao mundo do trabalho.

Sobre essa modalidade laboral, acrescenta Silva (2000, p. 584):

Teletrabalho é a atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da empresa, de forma telemática. Total ou parcialmente, porque há teletrabalho exercido na sede da empresa e em parte em locais distantes.

Segundo Trope (1999), o teletrabalho caracteriza-se pela utilização de ferramentas de telecomunicações para receber e enviar o trabalho. É trabalhar fora das instalações da organização e se comunicar com ela por meio de computador

pessoal equipado com modem e software de comunicação. Ou, conforme Pinel (2004), o teletrabalhador é aquele que dentro de sua própria casa pode prestar o serviço, bastando para tanto ter um computador com acesso à internet.

Nas palavras de Mello (1999, p.9), “o teletrabalho consubstancia o ato de exercer atividades que podem ser realizadas em um domicílio ou local intermediário, visando à competitividade e flexibilidade dos negócios”. É aquele serviço que se faz ou se presta para um empregador, à distância, e, embora pareça óbvia, esta característica o distingue do trabalho freelance. Assim, é executado à distância e mediante a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

Desde 2011, o art. 6º da CLT foi alterado para introduzir as primeiras regras sobre o teletrabalho, ficando disposto da seguinte forma:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Ademais, a Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, modificadora da CLT, inseriu alguns aspectos relevantes, dentre elas, ressalta-se a nova disciplina do teletrabalho, situada no Capítulo II-A, cujo dispositivo conceitual encontra-se destacado:

Art. 75-B: Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Percebe-se, ao se fazer a leitura do artigo supracitado, que o legislador brasileiro restringiu o conceito de teletrabalhador, não acolhendo o operário que labora externamente (vendedor externo), motorista, trocador, ajudantes de viagem, ou seja, dentre tantos que não possuem um local fixo para exercer suas atividades,

concluindo que estes são trabalhadores externos, ainda que se utilizem de equipamentos informáticos para manter a comunicação.

Um dos pontos da Reforma quanto ao teletrabalho, é referente ao horário de jornada de trabalho, visto que as regras de controle de jornada laboral, por força do art. 62, III, da CLT, não se aplicarão aos empregados contratados para cumprir o regime de teletrabalho. Isso resulta na dispensa do empregador quanto ao controle de ponto, conseqüentemente, sendo dispensáveis os descontos, advertências ou suspensões por atrasos, mas deixará, por exemplo de ter direito a receber adicional de horas extras e noturno.

O contrato de trabalho será peça essencial para firmar as cláusulas, pois é ele que vai definir se o labor será exercido parcial ou integralmente fora das dependências do empregador, ressaltando que o comparecimento à empresa para realização de alguma atividade específica não descaracterizará o regime de teletrabalho, a exemplo de participar de reuniões, conforme visto acima no parágrafo único do art. 75-B da CLT, com leitura combinada com o descrito adiante:

Art. 75-C: A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Também é possível, conforme a nova regulamentação, que a opção do teletrabalho seja retratável, podendo migrar de regime, para haver a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, deve existir mútuo acordo entre empregado e empregador. Entretanto, o empregador poderá alterar o regime de teletrabalho para o presencial unilateralmente, isto é, sem anuência do trabalhador desde que garanta o prazo mínimo de transição de 15 (quinze) dias. Destarte, em ambos os casos a alteração deverá ser registrada por meio de aditivo contratual.

Art. 75-D: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. *(Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)*

Por fim, cabe destacar que como menciona o art. 75-D da CLT determina que é no contrato que deve ser estabelecida a responsabilidade para aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado na execução do seu trabalho, concedendo a empresa a oportunidade de transferir os custos e os riscos inerentes à atividade econômica ao empregado, sem que este participe nos lucros, sendo que as utilidades informáticas, eventualmente fornecidas pelo empregador não integram a remuneração.

4 LIMITES DAS CONFIGURAÇÕES DE JUSTA CAUSA NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Este último capítulo explora as possibilidades de justa causa elencadas pela CLT, fazendo um estudo singular sobre cada uma das hipóteses de acordo com o objeto de pesquisa que corresponde às faltas ocorridas em redes sociais, ou seja, analisa quais dispositivos poderão ser aplicados nestes casos.

Ademais, tratará dos danos extrapatrimoniais advindo dessas possíveis faltas e, por fim, diante de todos os aspectos já estudados no referido trabalho, far-se-á uma ponderação dos direitos e interesses de cada ente envolvido na relação jurídica, questionando, de acordo com casos concretos, se realmente configura justa causa ou se trata de um mero dano à imagem.

4.1 Regras de Tutela da Falta Grave

As normas gerais vigentes igualmente podem ser utilizadas para a solução de casos envolvendo redes sociais, funcionando como forma de assegurar as garantias legais. Dessa forma, mesmo que tais instrumentos legislativos não versem diretamente sobre a proteção dos sujeitos da relação de emprego nas redes sociais, por serem abrangentes quanto ao local do ato faltoso praticado é possível o uso dos princípios já existentes, especialmente no que diz respeito aos direitos de privacidade, imagem e liberdade de expressão dos trabalhadores.

Assim, contesta-se que a legislação trabalhista ainda não dispõe de regras especiais para as novas tecnologias, visto que não há previsão normativa para estabelecer regras de uso de redes sociais no ambiente de trabalho, inclusive entre os sujeitos da relação empregatícia. Portanto, havendo danos à imagem de uma das partes de tal relação, são utilizados os arts. 482 e 483 da CLT que disciplinam sobre as faltas graves do empregado e empregador, respectivamente.

4.1.1 Das espécies de falta grave patronal

A justa causa consiste na penalidade aplicada ao empregado que comete uma falta grave, justificando a ruptura da relação de emprego. No caso das faltas cometidas pelo empregador, se denomina a “justa causa patronal”. Apesar de

consistir numa modalidade de resolução contratual por justa causa, Delgado (2016, p.1354) faz referência que nem todos os requisitos devem ser analisados da mesma maneira, considerando a hipossuficiência do empregado, com a percepção de que:

Há critérios que seguramente se aplicam também, quase que na mesma medida, à infração empresarial; a seu lado, há outros que se aplicam, embora com a significativa atenuação ou modificação; finalmente, há critérios que, de maneira geral, se mostram incompatíveis com as peculiaridades da chamada rescisão indireta do contrato de trabalho.

A rescisão indireta do contrato de trabalho está prevista no art. 483 da CLT, o qual dispõe que:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Nesse caso, quem comete a falta grave é o empregador, podendo o empregado considerar rescindido o contrato laboral e pleitear, do mesmo modo, as verbas relativas à dispensa imotivada.

Dessa forma, para uma melhor análise da rescisão indireta ocorrida em decorrência do uso das redes sociais, é imprescindível que se estabeleça uma correlação entre estas e as possibilidades mencionadas pelo citado artigo.

Quando o empregado é contratado pela modalidade do teletrabalho, se torna possível a aplicação da alínea “a”, no caso de exigência de metas abusivas, ao se esperar uma produtividade maior do que este pode oferecer, submetendo-o à pressão psicológica e causando vulnerabilidade na relação de emprego. Na alínea “b”, o mencionado “rigor excessivo” que sofrerá o empregado, pode ser caracterizado, por exemplo, com o assédio moral.

Ainda se tratando de teletrabalho, a alínea “c” dispõe sobre “correr perigo manifesto de mal considerável”, devendo ser observado juntamente com o art. 75-E da CLT, que atribui responsabilidade ao empregador de zelar pela saúde e bem-estar do empregado no exercício de suas atividades, como se pode ver a seguir:

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

Ademais, o art. 157 da CLT corrobora com o supracitado artigo quando traz medidas concretas que deverão ser observadas na relação de emprego, de modo que a sua inobservância constitui em falta grave por parte do empregador. Assim, cabe à empresa: a) cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina laboral; b) instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; c) adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo respectivo órgão regional competente; e d) facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Por fim, no que diz respeito ao teletrabalho, na alínea “g” será possível considerar desdobramento causal, que seja apto a configurar o direito à rescisão indireta do contrato de trabalho, se “o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”, de forma que a entidade patronal deve ficar restrita às condições impostas no contrato quanto à carga horária e à respectiva remuneração, de modo que esta última não

seja prejudicada caso haja redução daquela por haver demanda de menor produtividade.

No entanto, na alínea “d”, que discorre sobre “não cumprir o empregador as obrigações do contrato”, confere um quesito a ser analisado na fase pré-contratual, de forma que é recomendável a prévia delimitação da permissão ou proibição do uso das redes sociais pelo trabalhador no contexto empregatício, visando a evitar que o patrão seja omissos a respeito dessa questão, pois, caso se entenda que não houve proibição, o empregador, em regra, não poderá alterar o contrato unilateralmente após celebrado, por ter vedação expressa em lei nos termos do art. 468 da CLT.

Diante da possibilidade retratada pela alínea “e”, “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”, fica vedado ao patrão ou seus gerentes praticarem ofensas que agridam a honra ou a moral de seus empregados ou de familiares destes, como calúnia, injúria e difamação, seja no ambiente profissional, pessoal, por qualquer meio, dentre eles, as redes sociais.

4.1.2 Das espécies de falta grave profissional

As faltas graves cometidas pelo empregado nas redes sociais são disciplinadas, aplicando o art. 482 da CLT, que prevê a justa causa nas seguintes hipóteses:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Isso posto, faz-se necessário partir do pressuposto de que as hipóteses de justa causa são admitidas quando verificado um prejuízo moral ou material para o empregador, prejudicando o desenvolvimento da sua atividade econômica. Delgado (2015, p. 1320) conceitua esse instituto jurídico como:

[...] o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

No entendimento do referido autor, para a aplicação da falta grave deverá ser observado se há os seguintes requisitos:

Objetivos que são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; *subjetivos*, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; *circunstanciais*, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos (DELGADO, 2015, p. 1323)

Nesse mesmo sentido, entende Barros (2016, p. 582), sobre os fatores que devem ser considerados relevantes para a aplicação da justa causa, que:

A avaliação da justa causa deverá ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos da mesma natureza praticados em circunstâncias semelhantes.

Para regular os casos ocorridos nas redes sociais, quando há comentários que difamem o empregador como também dos colegas de trabalho, atingindo a sua honra e a sua imagem, seja retrato ou atributo, os tribunais vêm adotando em larga escala a alínea “k” do art. 482 que dispõe que haverá justa causa em caso de “ato

lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”. Ademais, é importante ressaltar que, segundo alguns precedentes judiciais, esse artigo caberá não somente a quem teceu o comentário, mas se estenderá também a quem compactuar com tal ato, estando aí compreendidas as ações de curtir a mensagem ou concordar expressamente com ela por meio de comentários.

No entanto, a utilização corriqueira da alínea “k” não impede que outras hipóteses de dispensa por justa causa possam ser adotadas. Um exemplo disso é a alínea “e” que trata da “desídia no desempenho das respectivas funções”, visto que o acesso às redes sociais no ambiente laboral pode comprometer o desempenho do trabalhador no exercício das suas funções, aplicando-se ao empregado que deve ser punido por perder tempo e produtividade, não realizando suas atividades satisfatoriamente. Além disso, outra possibilidade que se adequaria à despedida por justa causa por consequência do uso de redes sociais, seria a divulgação de conteúdos impróprios ou de páginas que os contenham, como é o caso da propagação de pornografia, pois de acordo com a alínea “b”, é vedada a “incontinência de conduta ou mau procedimento”.

A hipótese da alínea “g” também é algo provável de acontecer na realidade virtual, uma vez que se repreende a “violação de segredo da empresa”, previsão legal responsável por tutelar os interesses econômicos da empresa, ou seja, ocorre quando o funcionário publica informações demasiadas em suas redes sociais que comprometa a economia ou até a organização da empresa, expondo informações sigilosas, tais como projetos, patentes de invenção, fórmulas, métodos de execução. Assim, está ela autorizada a dispensar o empregado nessa situação.

Sem interesse de esgotar o rol do art. 482 da CLT, por fim, outra falta grave é a insubordinação ou indisciplina, de modo que o empregador pode ter estabelecido regras expressas que tutelem a relação do empregado com as redes sociais, visando a proteger a relação empregatícia, proibindo ou limitando a utilização de aplicativos durante o horário de trabalho e o seu comportamento nas referidas redes, mas, mesmo assim, é possível que o funcionário possa ignorá-las. Nesse caso, a depender do contexto, ele poderá ser dispensado por justa causa.

Ademais, cumpre ressaltar que os empregados que não se submeterem às condições impostas pelo empregador, dispostas pelo já mencionado art. 157 da CLT,

como uma forma de preservar a sua integridade física e saúde, será considerado ato faltoso, por isso deve estar atento que:

Art. 158 - Cabe aos empregados: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - estabelecer normas referentes aos princípios constantes deste Capítulo; (Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - orientar a fiscalização da legislação concernente à segurança e higiene do trabalho; (Incluído pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

O referido item II do art. 157 da CLT, mencionado no parágrafo único acima, é aquele que trata da obrigação patronal de instruir os seus trabalhadores, por intermédio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, sendo a recusa injustificada profissional motivo para se considerar ato faltoso do empregado enquadrável na alínea “h” do supracitado art. 482, podendo ser ato de insubordinação, se a ordem for direta, ou indisciplina, por descumprimento de regramento geral imposto a todos os funcionários.

Por fim, cabe destacar que o Judiciário Trabalhista tem elencado alguns requisitos para que seja configurada a justa causa profissional, a exemplo da imediatidade, da proporcionalidade, do *non bis in idem*, da não discriminação, da gravidade da falta, da vinculação entre os fatos e a punição, e da não ocorrência de perdão tácito ou expresso (BRASIL, 2017).

4.2 Dano Extrapatrimonial

O dano é todo prejuízo causado a outrem por culpa ou dolo, que poderá situar-se em âmbito material ou moral. A CLT, após a Reforma Trabalhista passou a tratar do dano no contexto do Direito do Trabalho como dano extrapatrimonial, que corresponde ao que antes era conhecido apenas por dano moral. A mudança da

denominação na legislação ocorreu para que o dano possa contemplar as relações trabalhistas de uma forma mais ampla, como já esclarecia Severo (1996, p.36):

(...) o fundamental é que a designação dano moral está bastante ligada à idéia de dor, mas, como já se pôde observar, a dor pode estar presente ou não. Portanto, a designação dano extrapatrimonial é mais ampla, é o gênero de que o dano moral é espécie.

O dano extrapatrimonial abrange o dano moral, que pode incidir o estético e o dano existencial. A reparação do dano moral consiste numa garantia que é assegurada quando há uma lesão aos direitos de personalidade – em sentido amplo -, ou quando da situação resulta dor ou sofrimento – em sentido estrito -. Dessa forma, pode ser considerado como causador de dano moral o empregado sofrer revistas por parte do empregador de maneira vexatória ou ser humilhado e exposto ao ridículo perante os demais colegas, bem assim ocorre quando se está diante do assédio moral ou sexual. Já o dano estético tem caráter objetivo, posto que se trata de uma alteração morfológica permanente, como a perda de alguma parte do corpo, cicatrizes ou deformações em decorrência de acidentes de trabalho.

Apesar de o Direito Civil tratar o dano moral e estético de maneiras autônomas, nada impede que haja cumulação de ambos, inclusive tal é objeto da Súmula 387 do STJ, que dispõe: “É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.”

Além do mais, o dano existencial pode ocorrer quando o empregado deixa de usufruir do seu momento de lazer diante de familiares, amigos, consigo mesmo, para poder trabalhar, principalmente sob ordens da entidade patronal, estando configurado, portanto, nas hipóteses em que o obreiro não usufrui o descanso relativo a férias, intervalos interjornadas e intrajornada, repouso semanal remunerado, pois está prestando serviço nestes períodos. No entanto, o foco deste estudo considerará o dano moral por poder estar intrinsecamente ligado a uma lesão sofrida em relação à imagem, atributo ou retrato, de alguém.

Por sua vez, legalmente, o dano extrapatrimonial está previsto nos arts. 223-A ao 223-G (inclusive considerando a redação dada pela Medida Provisória nº. 808, de 14 de novembro de 2017), que delimitam as hipóteses de incidência em que haverá a aplicação deste instituto, assim como estabelece como será a sua ocorrência, como retrata o art. 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a

ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” Desse modo, limita a ação apenas aos titulares do direito material à reparação, não incluindo aqueles que ultrapassam a pessoa do trabalhador ou empregador que pode ser diretamente atingido pela ação ou omissão determinada no texto legal.

O art. 223-C é o responsável por demonstrar os bens jurídicos tutelados pelo dano extrapatrimonial, em face do trabalhador, que são “a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural”, isto é, tratam dos direitos de personalidade, ainda que não estejam todos expressos.

Além dos direitos de personalidade inerentes à pessoa física, a CLT tutela também os que dizem respeito à pessoa jurídica, como dispõe o art. 223-D: “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”. Assim, há o reconhecimento de que a pessoa jurídica também é detentora de direitos singulares e por isso pode ser igualmente afetada pelo dano extrapatrimonial.

Outrossim, o art. 223-E da CLT, o qual dispõe que “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”, ao delimitar os responsáveis pelo dano, vislumbra a possibilidade de haver uma reparação solidária ou subsidiária quanto ao partilhamento da indenização, de forma que deve ser utilizado o princípio da razoabilidade e proporcionalidade.

Por outro lado, trata o art. 223-F da possível cumulação de danos patrimoniais com os danos extrapatrimoniais que sejam decorrentes do mesmo fato lesivo. Ademais, confere ao juízo o dever da discriminação dos valores relativos a determinada indenização ou reparação, além de alertar sobre a não interferência da avaliação dos danos patrimoniais com os morais e vice-versa.

Além do mais, foi criado na CLT um mecanismo de tarifação e de condições que o julgador levará em consideração ao analisar demanda com pleito de dano extrapatrimonial, conforme o disposto no art. 223-G, o qual aponta que:

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:
- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

Assim, esse artigo trata de como deverá proceder para verificar o dano extrapatrimonial e quantificá-lo, atribuindo tal responsabilidade ao magistrado que deverá fixar o *quantum satis* da indenização. Tal disposição advém da Reforma Trabalhista e é polêmica demais por deixar com o magistrado o poder da dosimetria da lesão e da pena, que leva em consideração critérios de índole subjetivos para a respectiva avaliação.

4.3 Limite entre a justa causa ou mera violação do direito à imagem

O funcionário, como já mencionado, tem resguardados os direitos de personalidade no curso da relação empregatícia, dentre os quais está inserido o direito à liberdade de expressão. É de suma importância mencionar que esta garantia a que o trabalhador faz jus não deve exceder o preceito do dever de fidúcia com o seu empregador, visto que os direitos e as liberdades têm por limites a reputação de outrem, ou seja, devem sempre partir do pressuposto que o direito de

um termina quando o do outro começa, uma vez que também deve ser protegido o direito à imagem da empresa.

Portanto, o mais razoável quando surgirem conflitos que versem sobre os direitos de personalidade do empregado e o direito à imagem do empregador, ou seja, sobre direitos fundamentais, o mais sensato seria resolvê-los, aplicando o princípio da proporcionalidade. Assim, os conflitos existentes no ordenamento jurídico devem ser resolvidos por intermédio do princípio da proporcionalidade, que pode ser utilizado de forma a ponderar direitos constitucionais que estejam em conflito, para definir qual deve prevalecer sobre o outro, analisando as circunstâncias particulares do caso concreto com a finalidade de obter a decisão mais justa.

Segundo Baracat (2008, p. 234), a esse respeito, defende que:

Discute-se a licitude da advertência dada ao trabalhador, em razão de ato realizado fora da jornada e do local de trabalho, quando esse comportamento afetar, mesmo indiretamente, interesses da empresa. Argumenta-se que o comportamento extra laboral do empregado gerador de prejuízo ao empregador, resulta na violação do dever de fidelidade e colaboração, considerados pela doutrina como elementos de moral e deveres éticos da prestação do trabalho.

Dessa forma, é possível que o dano à imagem ao empregador, por consequência de ato praticado pelo funcionário nas redes sociais, interfira na relação empregatícia. Isso pode ser analisado em decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12), que reconhece os direitos de personalidade como inerentes também às pessoas jurídicas. O acórdão relata uma determinada situação ocorrida Facebook, em que, por meio de uma postagem realizada, foi reconhecido ato lesivo à honra e à boa fama do empregador, ao terem sido postadas fotos obscenas tiradas em horário de expediente e no local de trabalho, além de estarem fardados de forma que representam diretamente a empresa, ocasionando o dano à imagem desta, o que resultou em despedida por justa causa, como se pode analisar a seguir:

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. FOTOS OBSCENAS EM REDE SOCIAL. AGRESSÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO. FALTA GRAVE. Não havendo dúvidas quanto à gravidade da conduta praticada pelo obreiro e a presença dos elementos circunstanciais que respaldaram a aplicação da penalidade máxima, como é o caso no nexo causal, da proporcionalidade, da imediatidade, respalda-se a aplicação da cominação máxima. À evidência, atenta contra o decoro do ambiente laboral, a publicação, em rede social, de fotos, parcialmente uniformizados e, de outra parte, despidos, de conjunto de colegas, incluído o autor, em sanitários e em

gestual obsceno. Inequívoco o substrato factual no local e horário de trabalho, caracterizada a justa causa. Sentença mantida. (BRASIL, 2016)

Dessa maneira, é possível observar a admissibilidade da rescisão do contrato por justa causa, por haver evidente conflito de direitos fundamentais, de modo que a honra e imagem da empresa foram contrapostas com a liberdade de expressão do funcionário.

Por sua vez, na decisão a seguir, vislumbra-se a situação sob uma ótica diferente, em que os direitos individuais do trabalhador se sobrepõem aos interesses da empregadora, de forma que é contemplada a liberdade de expressão e privacidade do usuário, em que o sopesamento de valores resultou na reversão da justa causa em favor do empregado que expôs de forma jocosa o pagamento de determinadas verbas, conforme visto abaixo:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INVALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Controvérsia pertinente à validade do afastamento por justa causa implementado pela ré, frente à conduta do reclamante em publicar em sítio de relacionamento na internet manifestação de despreço em relação à empresa, notadamente em razão de não haver percebido a verba "PPR". Conquanto não louvável a atitude do autor, ao postar, em sua página do "Facebook", manifestação representada em forma de "piada" sobre o fato de não haver a demandada adimplido a parcela relativa à participação nos lucros, igualmente reprovável o proceder da empresa, ao instituir a mencionada verba, e não efetuar o pagamento a seus empregados sob a justificativa, não comprovada, de que estes não cumpriram as metas estabelecidas. Conduta do reclamante que, no entanto, não enseja a dispensa por justa causa, por desproporcional à falta praticada, sendo confirmada a decisão que reverteu a despedida por justa causa, transformando-a em afastamento sem motivo juridicamente relevante. Indevida, porém, a indenização por danos morais postulada pelo demandante, pois a reversão da justa causa, por si só, não autoriza tal reparação. Para o deferimento da pretensão, cabia ao reclamante provar situação humilhante ou vexatória pela qual passou por conta da "dispensa" operada, ônus do qual não se desincumbiu a contento. Apelos negados. [...]

Logo, percebe-se no precedente supracitado que sucedeu o conflito entre a liberdade de expressão do empregado (que também poderia ter sido com os polos de ofensor e ofendido invertidos), autor das postagens ofensivas, e a honra e imagem da empresa ofendida, havendo o entendimento do operador de Direito no sentido de que não se configuraria a justa causa, pois essa seria desproporcional.

Dessarte, a solução dos novos conflitos oriundos do avanço das tecnologias informacionais, que agem tanto como uma forma de intensificar a tutela dos direitos,

tornando-os protegidos com maior facilidade, a fim de demonstrar a real intenção dos atos praticados pelos cidadãos, o que demanda uma análise sob a ótica da liberdade de expressão, ou torna-los mais vulneráveis, quando envolver a honra e imagem da pessoa jurídica ou física.

Assim, os limites existentes entre a justa causa ou mera violação aos direitos de personalidade não são passíveis de serem analisados de maneira superficial ou genérica, pois as soluções devem ser pautadas priorizando as peculiaridades de cada caso, de forma que, para a aplicação da justa causa, é imprescindível que além do dano à imagem, este traga prejuízos relevantes para o ofendido, ou seja, deve ser analisada a extensão do dano, assim como o dolo ou a culpa na conduta do agente, inclusive se este agiu almejando atingir determinado fim.

5 CONCLUSÃO

No presente trabalho, buscou-se abordar a influência da internet, mais precisamente das redes sociais, no contexto do Direito do Trabalho, considerando que, na relação jurídica, tanto o empregador como o funcionário são sujeitos dotados de direitos individuais garantidos pela CF/1988.

A evolução dos valores sociais, sobretudo daqueles relacionados à dignidade da pessoa humana, ressaltou os direitos de personalidade, tais como a liberdade de expressão, o direito à imagem, à honra e à intimidade. Dessa forma, tais direitos possuem uma relevância tão significativa na convivência em sociedade, que foram estendidos às pessoas jurídicas, transcendendo a pessoa física.

Portanto, numa relação de trabalho, as partes que geram o vínculo são protegidas por essas garantias, que não serão absolutas, visto que podem sofrer restrições em determinadas situações para assegurar o direito da outra pessoa, física ou jurídica, considerando que, em determinado momento, pode ter um peso maior que algum outro direito, quando colocado no filtro de *checks and balances*.

Assim, sopesando que tanto o trabalhador quanto o empregador possuem direito à liberdade de expressão, sabe-se ser possível que sofram algum tipo de limitação em relação ao direito de imagem da outra parte, visto que o abuso a este último direito pode trazer consequências jurídicas negativas, que demandem uma ação judicial de natureza indenizatória. Atualmente, é muito comum que o empregado utilize as redes sociais para falar mal do seu tomador de serviços, o que pode ocasionar lesão a direitos relevantes deste. Da mesma forma, o empregador, detentor do poder hierárquico, garantia que lhe foi conferida para que este goze de poderes de organização, visando ao melhor funcionamento institucional, não pode fazer uso desta prerrogativa como um meio para pôr em risco direitos fundamentais do empregado. Isso posto, é certo afirmar que se deve buscar um equilíbrio na relação empregatícia, a fim de que os direitos inerentes às pessoas que compõem este vínculo sejam respeitados igualmente, o que inclui balancear os interesses institucionais e os direitos fundamentais do ser humano, particularmente do trabalhador, parte mais fraca nesta contratação.

A difusão de informações e a celeridade de mecanismos oferecidos pela revolução tecnológica causaram modificações no contexto social, inclusive no Direito do Trabalho, permitindo novas formas contratuais, como é o caso do teletrabalho. No

entanto, além de proporcionar benefícios às realidades institucionais, agindo como um facilitador de relações interpessoais, a internet e as redes sociais simplificaram a forma de emissão de pensamento e ocasionaram também uma vasta utilização da imagem, de várias maneiras, o que, conseqüentemente, devido à tamanha exposição, até consentida tácita ou expressamente pela própria pessoa, causou uma certa vulnerabilidade no que tange à proteção de direitos de personalidade, o que se inclui o de imagem, atributo ou retrato.

Logo, pela rápida inclusão dos meios informatizados na sociedade e risco de produção de lesões às pessoas, repercutindo nas relações jurídicas, deveria existir um conjunto normativo, no âmbito cível, que regulasse a matéria. Tal poderia se dar, criando o Título III no Livro I (“Das pessoas”) no próprio Código Civil, com o título “Do uso das redes e mídias sociais”. Todavia, ainda não há legislação específica, a esse nível, no ordenamento jurídico brasileiro, acerca do uso de informações divulgadas nas redes e mídias sociais, havendo apenas disposição criminal por obtenção, destruição, adulteração não autorizada de dados ou informações, ou instalação de arquivos espões ou vírus para facilitar algum destes atos, como é o caso da Lei Carolina Dieckmann, Lei nº. 12.737/2012, que criou no Código Penal o tipo intitulado “invasão de dispositivo informático”. Para o momento, o que já pode ser realizado, como forma de prevenção de conflitos trabalhistas, é a criação de espaço dentro do regimento interno de cada instituição, a fim de conscientizar os empregados para o uso responsável dos instrumentos informatizados, incluindo os riscos e as conseqüências punitivas advindas da sua má utilização. O próprio empregador, dessa forma, já teria que possuir a mesma consciência, para que não seja ele o ofensor. Deveria, assim, existir um alerta, no sentido de que as redes e mídias sociais, apesar de serem uma forma de integração digital, trazem efeitos jurídicos relevantes para o mundo dos fatos, caso não sejam observadas regras mínimas institucionais, bem assim as que genericamente estão previstas na legislação brasileira, em relação ao seu uso.

Por outro lado, a entidade empregadora não pode impor comportamentos abusivos aos seus empregados, que excederiam o limite do seu poder regulamentador, como proibir a publicação de fotos ou qualquer outro tipo de informação, pois consistiria numa violação aos direitos de personalidade profissionais, mas pode estabelecer políticas de uso dos meios informatizados, de forma razoável, para que se esclareça a importância da manutenção da reputação e dos valores tanto

dos deles mesmos, empregados, quanto dos seus empregadores, ou seja, em relação ao seu local de trabalho. Sendo assim, é de extrema importância alertar previamente sobre a melhor forma de utilização das ferramentas digitais, tratar sobre a permissão ou não do uso das redes e mídias sociais quanto à inserção de informações relativas à instituição empregadora, e deixar os trabalhadores cientes da punição que estarão sujeitos caso alguma norma interna ou legal seja desrespeitada, desde que sejam observados os limites do poder diretivo, para que não existam atitudes patronais irregulares.

Apesar de não ter legislação específica para disciplinar os fatos ocorridos em redes sociais, isso não quer dizer que, havendo abuso de direitos, ficarão as partes impunes no âmbito trabalhista. Serão utilizados, como visto, principalmente os arts. 482 e 483 da CLT. Portanto, visando a responder ao questionamento que impulsionou a presente pesquisa, é possível afirmar que os regramentos sancionatórios existentes, dentre eles, a imputação de justa causa para a rescisão contratual, são perfeitamente aplicáveis.

No entanto, a aplicação dos referidos dispositivos legais deverá ser sempre à luz, essencialmente, das regras da proporcionalidade e da imediatidade, por se tratar de direitos subjetivos, agindo conforme o caso concreto para que se tenha uma justificação jurídica coerente. Assim, tem-se como resultado que cada situação deve ser analisada isoladamente, confirmando a hipótese de que uma normatização, por intermédio de um manual institucional, poderá prevenir e ajudar a resolver futuros conflitos que possam advir de eventual manifestação de ideia na rede social, que afete a imagem, atributo ou retrato, do empregado ou do empregador, quando um se referir ao outro, mas sem descartar a possibilidade de que uma regulamentação em âmbito legal poderia ajudar a prevenir tais conflitos trabalhistas.

6 REFERÊNCIAS

ADAMEK, Marcelo Vieira Von (org.). Direito e Internet. **Revista do Advogado**, ano XXXII, nº 115. São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo, 2012.

BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos natureza jurídica e manifestações. In: BARACAT, E.M. (Coord.). **Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 234-236.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, Saraiva, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, maio 1943.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF, 2002.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Brasília, DF, julho 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. RO 0001801-21.2014.5.12.0027. 3ª Turma. Relatora: Ligia Maria Teixeira Gouvea. Data de Julgamento: 06/12/2016. Data de publicação: 19/12/2016. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/416942001/recurso-ordinario-trabalhista-ro-18012120145120027-sc-0001801-2120145120027/inteiro-teor-416942016?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Recurso ordinário nº 0001169-85.2012.5.04.0512. 2ª Turma. Relator: Desembargador Alexandre Correa da Cruz. Data de publicação: 02/05/2014. Revista Eletrônica nº 169/2013. Rio Grande do Sul, 2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. 2ª Turma. Processo nº. RR 0001216-92.2013.5.09.0671. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 10 mai. 2017. Data de Publicação: DEJT 19 mai. 2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProclnt=2016&numProclnt=234927&dtaPublicacaoStr=19/05/2017%2007:00:00&nia=6912598>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

BRIGGS, Asa; BURKE, Peter. **Uma história social da mídia: de Gutenberg à Internet**. Tradução: DIAS, Maria Carmelita Pádua. Revisão técnica: VAZ, Paulo. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. Disponível

em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/DetalhaSigen.action?id=17728053>. Acesso em: 15 set 2017

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do estado. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, 1992.

FERREIRA, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 5. ed. São

GABRIEL, Martha. **Marketing na Era Digital**. São Paulo: Novatec, 2012.

LIMA, Diego. **A influência das redes sociais nas relações de trabalho e a dispensa por justa causa**. 2008. Disponível em:

<<http://m.migalhas.com.br/depeso/235501/a-influencia-das-redes-sociais-nas-relacoes-de-trabalho-e-a-dispensa>>. Acesso em: 8 out. 2016

MAGANO, Octávio Bueno. **Do poder diretivo da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MELLO, Álvaro. **Teletrabalho (Telework): o trabalho em qualquer hora e a qualquer lugar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MORO, Luís Carlos. **A internet nas relações de trabalho e limites às condutas patronais e de empregados**. São Paulo: Associação dos Advogados de São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

NETO, Antônio Silveira. LOBATO DE PAIVA, Marco Antônio. **A privacidade do trabalhador no meio informático**. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4292/a-privacidade-do-trabalhador-no-meioinformatico/2#ixzz2Diw9QTto>>. Acesso em: 27 set. 2016.

RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do Trabalho e Internet**. São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito Ltda., 2005.

SAAD, E. **Uso irregular de redes sociais pode gerar demissão por justa causa**. Estratégia. São Paulo, 2012.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Editora: Renovar, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. "O Teletrabalho". **Revista LTr**, v. 64, n. 5. 2001.

TROPE, Alberto. **Organização virtual: impactos do teletrabalho nas organizações**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

TURNER, David; MUÑOZ, Jesus. **Para os filhos dos filhos de nossos filhos: uma visão da sociedade internet**. São Paulo: Summus, 2002.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: Editora.

ZANLUCA, J. C. **Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa do Empregado. Justa causa**. 2007. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acesso em: 1 out. 2016.

