

O DANO MORAL CAUSADO PELO TRABALHADOR EM FUNÇÃO DO MAU USO DAS REDES SOCIAIS¹

Camila de Brito Breda²

Resumo: O presente estudo propôs-se a analisar os danos morais cometidos aos empregadores pelos trabalhadores através do mau uso das redes sociais. Foram abordados conceitos de Direito do Trabalho, as partes intervenientes das relações de trabalho, seus poderes, direitos e a responsabilidade delas diante dos danos cometidos no bojo da relação empregatícia, bem como a competência da justiça especializada para processar e julgar ações sobre a matéria. Ainda, foram confrontados os direitos do trabalhador quanto à vida privada, intimidade e liberdade de expressão com os poderes diretivo e fiscalizador do empregador, oriundos da relação jurídica de subordinação. Por fim, discutiu-se o dano causado pelo mau uso das redes sociais dentro e fora do ambiente laboral. Conclui-se que a hipossuficiência do trabalhador não é justificativa para que ele cometa atos ilícitos e que a todo dano causado é possível haver reparação, mesmo que de forma não pecuniária, com a importante finalidade de se educar e coibir novas atitudes do gênero. Para a solução desta problemática, adotou-se a abordagem dialética, a partir da confrontação dos princípios que protegem o empregado e do direito de imagem do empregador. Como método de procedimento, foi utilizado o comparativo, trazendo-se situações práticas e situações fictícias. Também foi utilizado o método monográfico, por meio de revisão bibliográfica.

Palavras-chaves: Dano moral. Redes sociais. Internet. Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, é comum a situação do empregador, previamente à decisão pela contratação ou não de um empregado, fazer uma busca nos perfis virtuais disponíveis do mesmo a fim de buscar mais elementos dos traços pessoais do futuro colaborador. Situação inversa também ocorre, em que os trabalhadores – e principalmente os clientes e parceiros - utilizam as redes sociais para verificar a reputação de determinada empresa.

No âmbito da Justiça do Trabalho, muitos são os pleitos de reparação de danos materiais e imateriais sofridos pelo trabalhador, mas pouco se fala no dano moral causado por ele. O que fazer quando um empregado utiliza-se de suas redes sociais para denegrir a imagem de seu atual ou ex-empregador? Pode o ofendido buscar a reparação do dano moral por ele experimentado? E se o ofendido for pessoa jurídica, a ele cabe reparação por dano moral? Não é direito absoluto e assegurado ao

¹ Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, na Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS, e aprovado com nota máxima pela Banca Examinadora composta pela Prof. Dra. Liane Tabarelli Zavascki (orientadora), Prof. Liane Maria Busnello Thomé e Prof. Márcia Andrea Bühring, em 30/06/2016.

² Acadêmica do Curso de Direito da PUCRS. Contato: cambreda@yahoo.com.br

trabalhador o de se expressar livremente? A visualização das redes sociais dos trabalhadores não caracterizar-se-ia como “invasão” à esfera privada do empregado?

Assim, com o presente artigo objetiva-se buscar respostas a esses questionamentos e analisar os danos, sobretudo os morais, causados pelos trabalhadores por meio do uso indevido de suas redes sociais.

1 CONSIDERAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Inicialmente, há que se tratar sobre o ramo especializado do Direito que estuda as relações trabalhistas – o Direito do Trabalho – que surge para limitar os abusos do empregador ao explorar o trabalho e para melhorar as condições de trabalho e sociais dos obreiros, visando equilibrar a relação desigual entre empregado e empregador.³

Desta forma, o Direito do Trabalho é baseado em uma justiça distributiva, na concepção Aristotélica de “tratar desigualmente os desiguais”, tendendo a favorecer a parte mais fraca da relação empregado-empregador, utilizando-se do princípio da proteção,⁴ ou seja, inclinando-se a proteger o empregado ao estabelecer regras compensatórias e protetivas.⁵

Há que se observar, também, que o Direito do Trabalho se origina do Direito Civil, utilizando-se subsidiariamente dele, especialmente nas matérias de obrigações e contratos. O Direito Civil constitui-se de fonte subsidiária do Direito do Trabalho nas situações de lacunas deste, desde que não haja incompatibilidade ou omissão com a norma trabalhista.⁶ No Direito Civil, as partes são tratadas igualmente, ao passo que, no Direito do Trabalho o empregado possui superioridade jurídica.⁷

O princípio da boa-fé, por exemplo, antes restrito a princípio geral do direito, e amplamente fundamentado no Código Civil Brasileiro (Lei 10.406/2002), sobretudo em seu artigo 422⁸, está previsto no parágrafo único do artigo 8º da Consolidação de Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943), devendo, desta forma, ser aplicado no direito do trabalho.⁹

Plá Rodriguez, em sua obra sobre princípios de direito do trabalho, ressalta que o princípio da boa-fé “abrange todas as partes do contrato e não apenas uma delas [...] Nesse sentido é tão importante a boa-fé que deve demonstrar o empregador quanto a que deve inspirar o trabalhador”.¹⁰

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 09, 19.

⁴ Verifica-se desde a origem do Direito do Trabalho o condão de proteção aos trabalhadores, reconhecendo-os como parte mais fraca da relação e aplicando-lhes o princípio da proteção, princípio este citado por diversos autores, dentre eles: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 169.

Entretanto, o presente trabalho propõe uma análise diferenciada, quando o dano é cometido pelo próprio trabalhador, trazendo prejuízos a seu empregador.

⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996. p. 77.

⁶ Desta forma, verifica-se que quando não há legislação laboral sobre determinado tema, o Código Civil Brasileiro (Lei 10.406/02) e o Código de Processo Civil (Lei 13.105/15) são utilizados como fontes de legislação subsidiárias, desde que não haja conflito com os princípios laborais.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 30.

⁸ Art. 422, CC/02: “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 85.

¹⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 426.

1.1 DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

No estudo das relações trabalhistas é mister a diferenciação das relações de trabalho e emprego. Relação de trabalho tem caráter genérico, uma vez que se conceitua trabalho como labor humano, dispêndio de energia pelo ser humano.¹¹ Relação de emprego, por sua vez, é modalidade específica da relação de trabalho, sendo englobada por esta e juridicamente configurada sob os aspectos da personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação. Relação de trabalho é gênero e relação de emprego é espécie.¹²

Ao analisar-se o conceito da relação jurídica de vínculo sob a ótica do princípio da primazia da realidade¹³, conclui-se que importa mais ao Direito do Trabalho a relação jurídica havida entre as partes – o vínculo - que o contrato formal, uma vez que Hainzenreder Júnior leciona que o princípio da primazia da Realidade, no Direito do Trabalho “assegura a prevalência do conteúdo sobre as formas, determinando que a realidade fática impera sobre o mundo formal quando dissonante deste”.¹⁴

1.2 PARTES INTERVENIENTES NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Conforme o artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Salienta-se que a interpretação da palavra *dependência* trazida pela CLT pode ser entendida como mera dependência financeira, entretanto, Nascimento desenvolve essa interpretação, trazendo a noção de subordinação: “Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinariamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário”.¹⁵

Já o artigo 2º da CLT considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Para Delgado o enunciado celetista é falho: “Na verdade o empregador não é empresa [...] empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”.¹⁶

1.3 REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Da leitura de alguns autores acerca do assunto,¹⁷ verifica-se que no conceito de vínculo não há uma subordinação como havia no trabalho escravo ou servil, há a

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 285-287.

¹² Ibid., p. 285-287.

¹³ “O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou tais serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes”. Em: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 173.

¹⁴ HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador: o uso do e-mail no trabalho**. Livro Digital. São Paulo: Atlas, 2009. p. 58.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 616.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 391.

¹⁷ Dentre os autores cito: MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015.

subordinação natural, dentro dos preceitos legais, decorrente da hierarquia, da dependência econômica do trabalhador que se perdura durante a vigência do contrato de trabalho. Para Silva, existem quatro requisitos básicos para que um trabalhador possa ser enquadrado na categoria de empregado, sendo que a ausência de apenas um deles pode assim descaracterizar essa condição. Os requisitos são normalmente resumidos pelas palavras *subordinação, habitualidade, personalidade e onerosidade*. Por vezes, a subordinação é chamada de dependência, a habitualidade é considerada como continuidade, a personalidade tende a ser confundida com a exclusividade e a onerosidade, por fim, exige que se afira também o grau de risco assumido pela parte contrária e não apenas a contraprestação pelos serviços prestados.¹⁸

1.4 DIREITOS E DEVERES DE EMPREGADOR E EMPREGADO

Da relação jurídica entre as partes, a cada um dos agentes cabem direitos e deveres. Há obrigações de dar, fazer e não fazer distribuídas entre os dois agentes da relação de emprego. Para o empregador há obrigações de dar, isto é, obrigações básicas de pagamento, mas também há obrigações de fazer a serem adimplidas, como, por exemplo, a assinatura da CTPS.¹⁹

Já para o empregado, há obrigações de fazer seu trabalho e as obrigações de fazer e não fazer quanto a sua conduta, ou seja, o comportamento de boa-fé, diligência, assiduidade e, do mesmo modo, de fidelidade quanto aos segredos da empresa.²⁰ Da mesma forma, verifica-se a importância do cumprimento dos deveres pelo empregado, uma vez que o artigo 482²¹ da CLT define, dentre outras faltas, a de obediência e de fidelidade como justas causas para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Importante salientar-se que embora a Constituição em seu artigo 7º garanta ao trabalhador seu direito ao trabalho, seu inciso I deixa claro que o trabalhador está protegido contra despedida arbitrária *sem justa causa*, podendo, entretanto, ser despedido se houver justo motivo. Destarte, conclui-se que caso o trabalhador não cumpra com seus deveres e cometa ele atos arbitrários contra seu empregador, estará sujeito a ser despedido *com justa causa*.

1.5 PODERES DO EMPREGADOR

Antes de analisar-se os poderes do empregador, é mister comentar-se sobre o conceito de subordinação. A subordinação é o elemento da relação de trabalho que obriga o empregado a aceitar as determinações do empregador no que diz respeito à

¹⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 1: Parte Geral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 14.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 608.

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 608.

²¹ 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; [...] 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; [...] 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; [...].

forma como serão prestados os serviços, sendo jurídica a natureza dessa subordinação. Como contraponto desta subordinação, está o poder diretivo do empregador, que é a faculdade que é concedida a este para estabelecer a forma como se dará a prestação dos serviços.²²

O poder diretivo pode ser conceituado como “a capacidade de determinar a estrutura técnica, econômica e administrativa da empresa, em função dos objetivos propostos.”²³ No entanto, o poder de direção autorizado pelo artigo 2º da CLT não é um direito absoluto. Seus limites estão amparados na legislação e princípios de boa-fé objetiva e de exercício regular do direito.²⁴

O poder de controle consiste na prerrogativa do empregador verificar se as atividades foram desenvolvidas pelo empregado conforme suas ordens. Sua limitação está no princípio da razoabilidade, que permite ao empregador certa discricionariedade, não de forma arbitrária, mas de forma a impedir que direitos do empregador como o direito de intimidade sejam violados.²⁵ Nesse sentido, o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, uma vez que o controle é exercido sobre o trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Ainda, não se pode dizer que haveria violação de privacidade do empregado quando o empregador exerce fiscalização sobre equipamentos de computador que lhe pertencem.²⁶

O poder disciplinador é derivado dos poderes de direção e fiscalização ou controle, uma vez que se o empregador pode dar ordens e pode fiscalizá-las, também poderá estabelecer penalidades no caso de não cumprimento das mesmas, desde que não sejam ilegais ou imorais.²⁷ Desta forma, se identificada conduta inidônea do empregado, o empregador poderá advertir o empregado (de forma verbal e por escrito), reprimi-lo e suspendê-lo. Não há necessidade de gradação nas penalidades aplicadas, ou seja, o empregado poderá ser dispensado diretamente, sem necessidade de anterior advertência ou suspensão, desde que não haja norma coletiva contrária. O poder disciplinador do empregador deve ser utilizado com boa-fé e razoabilidade, com caráter pedagógico, apenas para mostrar ao funcionário sua incorreção, a fim de que ele não cometa novamente a mesma falta, uma vez que o uso indevido do poder disciplinador pode ser configurado como excesso ou abuso de poder.²⁸

Não obstante o empregador exerça os poderes de direção, controle e de disciplina sobre o empregado, não são raras as situações em que o empregado deixa de honrar com seus deveres, muitas vezes prejudicando seu empregador. Em tempos de uso indiscriminado das redes sociais, em horário de trabalho ou fora dele, é possível que haja condutas dos empregados lesivas ao empregador. Será possível a reparação desse dano? De que forma? Sobre o direito à reparação integral do prejuízo

²² MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 70.

²³ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. de. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 153.

²⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 233.

²⁵ OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. de. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002. p. 153.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 234.

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 237.

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 237.

experimentado pelo lesado, consagrado no artigo 944²⁹ do Código Civil (Princípio da Reparação Integral do dano) se dedicará o próximo item, iniciando-se a partir da análise do instituto da responsabilidade civil.

2 RESPONSABILIDADE CIVIL E DANOS COMETIDOS A TERCEIROS NO BOJO DE UMA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

A relação de trabalho, por ser uma relação jurídica, guarda direitos e deveres entre os envolvidos, já vistos anteriormente em item específico no presente artigo. Direitos e deveres estes que, se desrespeitados, geram danos. Verifica-se que o contrato de trabalho importa numa série de obrigações de cujo descumprimento podem decorrer danos morais trabalhistas, sendo as mais importantes com estes referidas, as de respeito à dignidade da pessoa humana e aos direitos personalíssimos das partes.³⁰

Além disso, alguns bens jurídicos são garantidos pela Constituição ou pelas leis, em função da dignidade do trabalhador. A posse e a propriedade de bens materiais e imateriais, o direito à vida, à saúde, são valores essenciais ao ser humano, assegurados pelas normas de direito natural e positivo. A ninguém é permitido subtrair esses bens da esfera jurídica de terceiros. A ofensa a tais bens caracteriza dano, cujas perdas sofridas precisam ser reparadas.³¹ Nesse sentido, o Código Civil Brasileiro estabelece em seu artigo 927 a responsabilidade objetiva diretamente para todos que desenvolverem atividades de risco a terceiros, de forma que o empregador responda inclusive pelos atos praticados pelo empregado quando no exercício da atividade laboral (artigo 932, inciso III).

No entanto, mesmo com a legislação protetiva ao empregado, responsabilizando o empregador por atos deste, não pode-se esquecer que o mesmo artigo 927 preconiza que “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Desta forma, não é só o empregador que responde pelos atos do empregado, estando ele mesmo sujeito à responsabilidade de repará-los se causar danos a outrem, incluindo os danos morais causados ao próprio empregador. Entretanto, preliminarmente ao falar-se de danos morais decorridos das relações trabalhistas, faz-se necessária uma breve revisão dos conceitos de danos patrimoniais e extrapatrimoniais.

2.1 CLASSIFICAÇÃO DOS DANOS PATRIMONIAIS E EXTRAPATRIMONIAIS

O principal divisor na classificação dos danos sofridos pela vítima continua sendo o econômico, dividindo-os em prejuízos patrimoniais e extrapatrimoniais. Consideram-se prejuízos patrimoniais aqueles que apresentam conteúdo econômico, enquanto que os extrapatrimoniais não possuem dimensão econômica ou

²⁹ Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, eqüitativamente, a indenização.

³⁰ MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 73.

³¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; STÜRMEER, Gilberto (org.). et al. **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos** – Artigo ‘Responsabilidade Civil do Empregador’. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006. p. 119.

patrimonial.³² Os danos extrapatrimoniais por serem direitos inerentes à própria personalidade apresentam as características de intransmissibilidade,³³ indisponibilidade e irrenunciabilidade, como expresso no artigo 11 do Código Civil Brasileiro.³⁴

Embora se saiba que a doutrina moderna busca classificar o dano extrapatrimonial em uma série espécies, dentre eles: danos à imagem, danos estéticos,³⁵ danos existenciais,³⁶ o presente artigo prestigiará o dano moral, o qual será objeto central deste estudo. Bastos define dano moral como: “Lesão proveniente de ato ilícito perpetrado por terceiro, que venha atingir os valores magnânicos, juridicamente tutelados de uma determinada pessoa causando-lhe prejuízos de ordem imaterial e sem conteúdo econômico”.³⁷

2.2 O DANO MORAL NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Pela prerrogativa dos poderes de direção e fiscalização do empregador e a subordinação do empregado, é evidente a maior ocorrência do dano moral que vítima o trabalhador. Entretanto, sabe-se que o dano moral pode ser causado por qualquer uma das partes integrantes da relação laboral. Pedreira Silva diz que o dano moral “[...] pode ser causado pelo empregador ao empregado como por este àquele ou aos seus familiares ou prepostos”.³⁸ Assim, o dano moral trabalhista ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho atingir a outra, gerando sentimentos de aflição, turbação de ânimo, desgosto, humilhação, angústia, complexo, revolta, mágoa, indignação, frustração ou uma série de outros sentimentos

³² SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. **Princípio da Reparação Integral** – indenização no Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 188.

³³ Observa-se que parte da doutrina já entende a possibilidade de uma reparação chamada de indireta, reflexa ou por ricochete, que é a reparação ao dano cujo ato lesivo atinge, por via reflexa, a esfera jurídica de terceiro, notadamente familiares e pessoas do círculo íntimo da vítima. Para maior aprofundamento do tema, sugere-se a leitura da monografia: BAIRROS, Tiago Girardi. **Dano Moral Indireto nas Relações Trabalhistas**. 2012. 58f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2012. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1346/MONOGRRAFIA%20TIAGO%20GIRARDI%20BAIRROS.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 maio 2016.

³⁴ SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. **Princípio da Reparação Integral** – indenização no Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 262.

³⁵ Sobre danos estéticos e danos à imagem, sugere-se a leitura de Cavalieri Filho. In: CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 146-147, 149-151.

³⁶ Embora entenda-se que o dano existencial como é hoje entendido aplique-se ao empregado e não ao empregador - o oposto ao estudo proposto pelo presente trabalho, que analisa o dano moral causado ao empregador - por sua relevância ao Direito do Trabalho, entende-se oportuno prestigiá-lo, trazendo-se ao leitor seu conceito: Dano existencial, diferente do dano moral, não decorre de dor e sofrimento, caracteriza-se por um “não mais poder realizar”, que afeta a existência humana de tal forma, a ponto de modificar a personalidade e, em consequência, afetar a dignidade humana. In: WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasem. **Inquietações sobre o Dano Existencial no Direito do Trabalho: o projeto de vida e a Vida de relação como proteção à saúde do trabalhador**. Porto Alegre: HS Editora, 2015. p. 75-80.

³⁷ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 21.

³⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 62.

ligados à intimidade do ser humano, os quais em sua maioria ofendem os direitos de personalidade.³⁹

Observa-se que a súmula 37 Superior Tribunal de Justiça já pacificou entendimento de que são acumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato. Desta forma, as condenações por danos materiais emergentes e por danos morais ocorrem comumente na Justiça do Trabalho. A determinação judicial de reparação de lucros cessantes, como, por exemplo, condenação no pagamento de pensão vitalícia a empregado vítima de acidente de trabalho e incapaz para suas atividades laborativas, tem se tornado cada vez mais frequente nesta justiça especializada.⁴⁰

2.3 REPARAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA ESFERA TRABALHISTA E OUTRAS FUNÇÕES DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Sabe-se que a reparação dos danos patrimoniais não traz consigo muitas dificuldades; para isto basta ressarcir o valor financeiro ou patrimonial do dano causado. No entanto, como faz-se para avaliar o dano à imagem da honra? A perda de um negócio? As humilhações causadas no ambiente de trabalho?

A quantificação dos danos extrapatrimoniais, uma vez constatada sua existência em um caso concreto, não se submete aos mesmos procedimentos aplicados na quantificação dos danos materiais, e muitas são as dificuldades acerca da correta fixação do chamado *quantum indenizatório*. O pagamento do *quantum indenizatório* não é capaz de eliminar o prejuízo causado, sendo que a indenização desse tipo de dano possui natureza apenas satisfatória ou compensatória. Conforme entendimento consagrado dos Tribunais TJRS e STJ, são analisados os seguintes critérios: a) grau de culpa das partes envolvidas; b) condição socioeconômica das partes envolvidas; c) extensão do dano; d) intensidade do sofrimento da vítima.⁴¹

Fato é que a adoção desses critérios subjetivos para a fixação do *quantum indenizável* necessita que o magistrado aplique os princípios da razoabilidade, que, para Canotilho, é a proibição do excesso, devendo ser observados os critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade. É o princípio da “justa medida”, em que meios e fins são colocados em equação mediante o juízo, com o objetivo de avaliar se o meio utilizado é proporcional em relação ao seu fim.⁴² Observa-se que dentro da proporcionalidade e razoabilidade, o magistrado deve ater-se para que não haja enriquecimento sem causa, o que não é permitido no sistema jurídico brasileiro, determinado pelo artigo 884⁴³ do Código Civil.

³⁹ MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 89.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região: Temas de Direito Processual do Trabalho e de Responsabilidade Civil**. Título do fascículo nº 09: Reflexões dos Grupos de Estudo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/72871/Caderno09-Site.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2016. p. 18-19.

⁴¹ BONATTO, Fernanda Muraro. A quantificação da indenização por dano extrapatrimonial: análise dos critérios jurisprudenciais na determinação do *quantum debeatur*. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 137, 141-146, jul./dez. 2011.

⁴² CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1998. p. 259-263.

⁴³ Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Como funções da responsabilidade civil, é imprescindível comentar-se sobre os *punitive damages*, danos punitivos ou prestações punitivas e dissuasórias. O dano punitivo tem a sua origem no direito *common law*, com forma e foco diferente da legislação brasileira. Com uma atuação bem destacada em outros países, essa forma de punição tem a sua expressão denominada como *punitive damages*. O *punitive damages* perfaz um montante de valor com variação, estabelecida na maioria das legislações em separado da indenização (seja ela material ou moral) devida ao ofendido, quando o dano ultrapassa em lesividade a individualidade daquela conduta, originada de um comportamento lesivo marcado por grave negligência, malícia ou opressão e talvez, até repetitivo.⁴⁴

Salienta-se que não estão os *punitive damages* restritos aos casos de dano moral. O propósito dessa espécie de indenização é o de punir o ofensor, estabelecendo uma sanção que lhe sirva de exemplo para que não repita o ato lesivo, além de dissuadir comportamentos semelhantes por parte de terceiros.⁴⁵

Quanto aos elementos que interessam à fixação do montante indenizatório, a forma como o caso é apresentado (petição inicial) é relevante em razão dos limites objetivos para as decisões judiciais (artigos 128 e 460, ambos do CPC/1973; respectivamente, aos artigos 141 e 492 do CPC/2015). Afinal, não se pode esperar que o julgador terá condições de visualizar todos os acontecimentos que delineiam o caso concreto, sendo de relevância que as partes tragam aos autos todas as informações, elementos e provas úteis e necessários ao julgamento adequado. Seguindo tal linha de raciocínio, é importante para o dimensionamento dos danos que a petição inicial apresente o relato individualizado das lesões, danos ou perdas sofridas, além de enaltecer as repercussões na capacidade de trabalho.⁴⁶

Observa-se que, conforme o novo Código de Processo Civil, em seu artigo 292,⁴⁷ na petição inicial o autor deve indicar o valor do dano moral que deseja pleitear, não podendo mais deixar ao arbítrio do juiz, como permitia o Código de Processo Civil de 1973.

Como depreende-se, não há consenso quando o assunto é reparação de danos morais. Sanches acredita não existir critério ideal a ser adotado pelo magistrado a cada nova pretensão que ele se depare e sim que o magistrado deva deter-se nos subsídios legais e doutrinários e principalmente nas particularidades de cada caso concreto, a fim de fixar a forma mais adequada de compensar o dano causado.⁴⁸

⁴⁴ LEMOS, Vinicius Silva. Dano punitivo: a necessidade da separação do dano punitivo e da punibilidade do dano moral. In: **Revista da Faculdade de Direito da Uerj**, v. 2, n. 26, p. 179-202, 2014. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/7837/10757>>. Acesso em: 06 maio 2016. p. 10.

⁴⁵ ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **Indenização Punitiva**. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=dd10e43d-25e9-478f-a346-ec511dd4188a>. Acesso em: 05 maio 2016. p. 4.

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região: Temas de Direito Processual do Trabalho e de Responsabilidade Civil**. Título do fascículo nº 09: Reflexões dos Grupos de Estudo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/72871/Caderno09-Site.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2016. p. 20-21.

⁴⁷ Art. 292. O valor da causa constará da petição inicial ou da reconvenção e será: V - na ação indenizatória, inclusive a fundada em dano moral, o valor pretendido.

⁴⁸ SANCHES, Gislene A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 103.

A condenação à emissão de pedido formal de desculpas por parte do ofensor pode ser uma forma de contribuição para o reparo do dano sofrido. Normalmente a condenação se dá de forma pecuniária, em que o ofensor literalmente acaba “pagando” pelo dano causado, ofensa que, muitas vezes, dinheiro não pode pagar. Para estes casos, o magistrado deve buscar a reparação de modo mais eficiente, notadamente quando o dano sofrido for extrapatrimonial.⁴⁹

2.4 COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (EC Nº 45/2004)

No que tange ao dano moral, a EC nº 45/2014 modificou o artigo 114 da Carta Magna, determinando em seu inciso VI que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

3 DANO MORAL E DIREITO DO TRABALHO: INDENIZAÇÃO AO EMPREGADOR PELO PREJUÍZO CAUSADO PELO EMPREGADO EM FUNÇÃO DO MAU USO DAS REDES SOCIAIS

Condutas inadequadas de empregados têm sido frequentes hoje em dia, como noticiado na internet, que o ora diretor comercial da empresa Locaweb utilizou palavras agressivas no seu *Twitter* para achincalhar o time do São Paulo durante um jogo contra o Corinthians. O curioso é que a empresa estava patrocinando o São Paulo nessa partida do Campeonato Paulista. A situação poderia ter passado despercebida se, no final, ele não tivesse postado o nome da empresa, o que poderia sugerir um comportamento condizente da Locaweb com a declaração do colaborador. A mensagem se espalhou rapidamente e ganhou as páginas de notícias. O resultado foi o desligamento dele do quadro de funcionários em comum acordo com a empresa.⁵⁰

Outra notícia relata que um empregado de uma empresa do setor financeiro criou um blog e nele colocou informações sobre o balanço da companhia que, recentemente, havia aberto seu capital. O problema é que os dados eram diferentes dos enviados à Comissão de Valores Mobiliários (CVM). A empresa recebeu uma advertência formal do órgão fiscalizador e demitiu por justa causa o profissional. Cada vez mais as empresas têm enfrentado problemas devido ao mau uso da internet por seus funcionários. Muitos casos envolvem o *MSN* e redes sociais – *Facebook*, *Twitter* e *You Tube* – e acabam gerando ações na Justiça. Nos processos, as companhias buscam indenizações de seus ex-funcionários ou de concorrentes que a teriam prejudicado por meio da internet. O crescente volume de casos têm movimentado os escritórios especializados em direito digital. “Estamos indicando às empresas, principalmente aquelas com capital aberto, que atualizem seus códigos de ética em relação aos ambientes digitais”, diz a advogada Patricia Peck, do escritório Patricia Peck Pinheiro Advogados, que ressalta o risco que muitas companhias de capital

⁴⁹ SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 198-199.

⁵⁰ COSTA, Vinicius. **Mau Uso das Redes Sociais Causa Demissões e Polêmicas**. Disponível em: <<http://www.martaribeiro.com.br/artigos-aberto.php?id=27>>. Acesso em: 01 maio 2016.

aberto estão correndo com a manutenção de páginas no *Twitter* para comunicação entre investidores e diretores “O risco é enorme.”⁵¹

As situações relatadas demonstram que na prática muitas são as formas de dano que o trabalhador pode causar utilizando suas redes sociais sem o devido cuidado e bom senso. Entretanto, questiona-se até que ponto pode o empregador adentrar à esfera particular do empregado sem ferir-lhe o direito constitucional da intimidade e vida privada. Sobre tal direito, dedicam-se as próximas linhas.

3.1 TUTELA DO DIREITO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

O direito à intimidade e à vida privada está amparado pela Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, assentando que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Ainda, o artigo 21 do Código Civil resguarda a inviolabilidade da vida privada das pessoas. A Lei 12.965/2014,⁵² em seu artigo 7º, inciso I, garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e já prevendo inclusive indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Assim, no Brasil é ordem constitucional que se proteja os indivíduos de qualquer ofensa (ou ameaça de ofensa) à sua personalidade. Aquele que sofre dano moral deve ter direito a satisfação de cunho compensatório. Diz-se compensação porque o dano não é propriamente indenizável no sentido de devolução de patrimônio, o que não é possível quando se trata de lesão extrapatrimonial. Prefere-se dizer que o dano moral é *compensável*, embora o próprio artigo 5º se refira à indenização.⁵³

O respeito à privacidade, consiste nos meios necessários para proteger a vida privada e familiar de uma pessoa, impondo, simultaneamente, o dever de segredo e de respeito às demais pessoas em relação à vida íntima desta. Essas regras são variadas e visam impedir que terceiros tomem conhecimento da vida íntima do indivíduo e na possibilidade de interditar terceiros a divulgar segredos obtidos, quer lícita ou ilícitamente.⁵⁴ Depreende-se dessa afirmação que, mesmo um indivíduo tendo informação verdadeira e obtida de forma lícita, o mesmo não teria direito de torná-la pública, em respeito ao direito de quem se trata a informação.

Em relação à intimidade e à vida privada, a honra apresenta uma diferença fundamental. Enquanto as duas primeiras se relacionam aos aspectos pessoais e ao círculo das relações de amizade e familiares do indivíduo, a honra tem uma conotação mais pública e social, de sorte que alguém pode ter sua honra ofendida sem que tenha sua vida privada ou intimidade violada.⁵⁵

⁵¹ LEI & ORDEM. **Internet e Direito do Trabalho**: Uso de redes sociais é motivo para demissão por justa causa. Disponível em: <<http://www.leieordem.com.br/internet-e-direito-do-trabalho-uso-de-redes-sociais-e-motivo-para-demissao-por-justa-causa.html>>. Acesso em: 01 maio 2016.

⁵² BRASIL. **Lei 12.965/2014**. Também chamada de Marco Civil da Internet, será tratada posteriormente nesse estudo, em item específico.

⁵³ BODIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à Pessoa Humana** – uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 133, 145.

⁵⁴ SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 368.

⁵⁵ MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 41.

O Código Penal Brasileiro, por sua vez, define, em seu capítulo V que são crimes contra a honra: a calúnia,⁵⁶ a difamação⁵⁷ e a injúria.⁵⁸

Se a moral faz parte de cada um como indivíduo e nos define como pessoa e personalidade, ao sofrer um abalo nessa estrutura moral gera-se um dano à vida da pessoa. O abalo à moral de um indivíduo acarreta sofrimento, dor e muitas vezes sequelas daquele momento. Sofrer em sua moral é tão complexo e doloroso como em outra dor, em uma parte mais física. A moral está intrínseca não somente no indivíduo, mas também na sociedade e, principalmente, as regras societárias que devemos responder. Cada indivíduo tem de se adaptar à sociedade e esta mesma sociedade espera uma forma padrão de vida. Quando existe uma lesão a essa vida dita “normal”, ou aos atos normais do cotidiano das pessoas, a forma com que a pessoa vive ou lida com as coisas, mesmo que não seja um sofrimento, um abalo diante da sua estrutura física, existe um dano à sua moralidade, um dano moral.⁵⁹

3.2 O PODER DIRETIVO E FISCALIZADOR VERSUS O DIREITO À INTIMIDADE PRIVADA DO EMPREGADO

O estado de subordinação do trabalhador sujeita-se às ordens ou instrução e fiscalização do empregador, que, entretanto, não pode invadir sua esfera privada, a não ser que isso seja de absoluta necessidade para atender às exigências da prestação do serviço.⁶⁰ Sanches, por outro lado, afirma que “tanto o poder diretivo do empregador como o protecionismo irrestrito do empregado podem ensejar abusos, traduzíveis em danos, inclusive de cunho moral [...]”.⁶¹ O Código Civil, em seu artigo 932, inciso III, assevera que o empregador possui responsabilidade civil por ato de seus empregados, motivo pelo qual entende-se seu direito à fiscalização dos atos de seus empregados.

Sob o prisma da proteção ao trabalhador, é evidente que ele não se despoja da sua privacidade ao adentrar no ambiente de trabalho. Ao contrário disso, possui a expectativa de respeito em relação a sua vida privada. Não é pelo fato de encontrar-se em um estado de subordinação ao empregador que o empregado poderá ser alijado dos seus direitos individuais, visto que são aplicáveis em qualquer relação jurídica, inclusive, à relação de antinomia de regras, razão pela qual, no ambiente de trabalho, o direito de propriedade não suprime a privacidade do trabalhador e vice-versa. Constatou-se que o problema abordado refere-se à colisão entre princípios, devendo, pois, ser analisado, através do critério da ponderação, considerando-se o “peso” dos princípios colidentes envolvidos. A partir da utilização da proporcionalidade, será possível criar mecanismos que possibilitem concluir em quais

⁵⁶ Art. 138/CP - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido.

⁵⁷ Art. 139/CP - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.

⁵⁸ Art. 140/CP - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.

⁵⁹ LEMOS, Vinicius Silva. Dano punitivo: a necessidade da separação do dano punitivo e da punibilidade do dano moral. In: **Revista da Faculdade de Direito da Uerj**, v. 2, n. 26, p. 179-202, 2014. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/7837/10757>>. Acesso em: 06 maio 2016. p. 5.

⁶⁰ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 68.

⁶¹ SANCHES, Gislene A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 64.

circunstâncias dispostas no caso concreto o direito à privacidade do empregado possuirá peso menor ou maior que o poder diretivo do empregador.⁶²

Contudo, Martins observa: “a proteção do direito à intimidade não pode ser fundamento para a prática de atos ilícitos ou imorais.”⁶³ Como pode-se verificar, embora haja limites na atuação do empregador de forma que seus poderes não interfiram no direito à intimidade e proteção à vida privada do empregado, é inegável que o empregado também pode causar danos à honra e imagem do empregador. Para o empregador pessoa física ou sócio da empresa, é fácil verificar seu direito, apenas entendendo que ele como indivíduo também está amparado pela Constituição, da mesma forma que o empregado. E se o dano for causado à empresa, à pessoa jurídica? Embora a pessoa jurídica não sofra e sinta dor, sua imagem pode ser ferida, e, neste caso, teria a empresa os mesmos direitos de proteção à sua imagem? O próximo item tratará do direito à imagem da pessoa jurídica.

3.3 TUTELA DO DIREITO À IMAGEM DA PESSOA JURÍDICA

Em que pese seja percebida com maior frequência a ocorrência de lesão que afete a intimidade, a privacidade, a honra ou a imagem do empregado, é possível que o empregador sofra dano de natureza não-patrimonial. Para a doutrina majoritária, tanto a pessoa física quanto a jurídica (empregado ou empregador) podem ser passíveis da obrigação de reparação de danos morais, oriundos de relações trabalhistas, ambos podendo figurar como sujeito ativo, causador do dano ou sujeito passivo, na condição de lesado, na proteção de seus interesses extrapatrimoniais.⁶⁴

No ambiente laboral empregado e empregador podem ser agentes ativos ou passivos de ilícitos dos quais tenham a obrigação de reparar o dano. Apesar de o mais comum ser o empregado figurar no polo passivo da conduta danosa, há potencial igualdade de ambos os sujeitos da relação de trabalho causarem danos com repercussões na esfera moral.⁶⁵

O dano à imagem da pessoa jurídica é ato que vem abalar o prestígio da própria estrutura empresarial (reputação, crédito, etc.), tanto em seu plano interno como em seu plano externo. Entretanto, o dano moral da pessoa jurídica restringe-se ao prejuízo causado à imagem, já que não há o que se falar em sofrimentos dessa pessoa.⁶⁶ Desta forma, atenta contra a imagem da empresa, por exemplo, boato espalhado por empregado de que o banco em que este trabalha estaria em situação de dificuldade financeira, uma vez que para um banco, sua credibilidade é essencial para sua imagem perante à sociedade.⁶⁷

Entretanto, embora a imagem esteja ligada aos demais direitos da personalidade, trata-se de categoria autônoma, que merece tutela específica. De fato, violações à imagem costumeiramente representam agressões a valores diversos,

⁶² HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador: o uso do e-mail no trabalho**. Livro Digital. São Paulo: Atlas, 2009. p. 164-165.

⁶³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 236.

⁶⁴ BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 44.

⁶⁵ SANCHES, Gislene A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 65.

⁶⁶ SILVA, Américo Luís Martins da. **O Dano Moral e sua Reparação Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 258.

⁶⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 168.

sobretudo à intimidade ou à honra e isto se passa porque as potencialidades da pessoa se interpenetram. Mas isso não significa que a tutela da imagem dependa da violação de outros direitos. Há circunstâncias em que a captação ou a divulgação da imagem será ilícita, mesmo que não se tenha presente qualquer agressão à honra ou intimidade. Assim, constitui ato ilícito expor a imagem de alguém sem o seu consentimento e sem interesse legítimo a justificar o ato (como o direito à informação, por exemplo), mesmo que em local de livre acesso e ainda quando a imagem não utilizada para fins comerciais, como as redes sociais, por exemplo.⁶⁸

Dessa forma, é cediço que o valor do dano moral deve ser estipulado na soma que compense a dor, o desconforto, os dissabores e a humilhação sofridos e represente ônus ao patrimônio do devedor, para que cesse a repetição de atos ofensivos à pessoa, seja física ou *jurídica*, adequando-se assim, perfeitamente a teoria do DESESTÍMULO das práticas ilícitas. Assim, a condenação além de reparar o dano, deve também contribuir para desestimular a repetição de atos lesionadores da *personalidade das pessoas jurídicas*.⁶⁹

3.4 DANO MORAL À PESSOA JURÍDICA: COMENTÁRIOS À SÚMULA Nº 227, STJ E VIOLAÇÃO A HONRA OBJETIVA DA EMPRESA

Ainda quanto à possibilidade das pessoas jurídicas sofrerem danos morais, é importante mencionar que existem danos morais subjetivos, que são os relativos às dores físicas e sofrimentos do espírito, os quais, evidentemente, somente a pessoa física pode suportar. E existem os danos morais objetivos, que são os que ferem o bom nome, a reputação, a imagem, etc., os quais podem ser suportados tanto pelas pessoas físicas quanto pelas jurídicas. Desta forma, é exagerada a tese sustentada por parte da doutrina de que pessoas jurídicas não poderiam sofrer danos morais por não sentirem dores físicas nem sofrimento do espírito. Com relação aos danos morais objetivos, entende-se ser perfeitamente extensiva a reparação de tais danos às pessoas jurídicas, caso contrário acabaria premiando o ofensor.⁷⁰

Desse modo, a fim de pacificar o tema, entendeu o Superior Tribunal de Justiça, ao editar a súmula 227, que: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

3.5 COMENTÁRIOS ACERCA DA INTERNET

O que é a Internet? Sob o ponto de vista técnico, a Internet é uma imensa rede que liga elevado número de computadores em escala mundial. As ligações surgem de várias maneiras: redes telefônicas, cabos e satélites. Sua difusão é levemente semelhante à da rede telefônica. Existe, entretanto, uma radical diferença entre uma rede de computadores e uma rede telefônica: cada computador pode conter e

⁶⁸ GODINHO, Adriano Marteleto. Pessoa, personalidade e direitos da personalidade. In: **PHRONESIS**: Revista do Curso de Direito da FEAD, n. 5, p. 30, jan./dez. 2009. Disponível em: <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9f303e09-6e5e-465b-8390-6cfdeee1f25b%40sessionmgr4005&vid=1&hid=4106>>. Acesso em: 23 maio 2016.

⁶⁹ VIANA, André de Paula. A aplicabilidade do dano moral à pessoa jurídica. In: **Universitas Jus**, v. 25, n. 1, p. 153-160, 2014.

⁷⁰ SILVA, Américo Luís Martins da. **O Dano Moral e sua Reparação Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 258.

fornecer, a pedido do usuário, uma infinidade de informações que dificilmente seriam obtidas por meio de telefonemas.⁷¹

A internet é o maior e mais complexo meio de comunicação que existe entre os seres humanos. Constitui-se de uma grande rede de computadores interligados, que permite a qualquer um deles conectar-se a outro, estabelecendo comunicação mútua. Esta rede constitui-se de um conjunto de redes interligadas mundialmente, destinada ao acesso, distribuição e disseminação de informações entre os computadores a ela interligados. A internet coloca à disposição dos usuários inúmeros serviços, tais como: correio eletrônico (e-mail), transferência de dados, acesso a computadores de forma remota, etc. O acesso a esta rede se dá por meio de um provedor.⁷² Alexandre assim conceitua: “provedores de acesso são instituições que se conectam à Internet por meio de um ou mais acessos dedicados e disponibilizam acessos a terceiros a partir de suas instalações.”⁷³

Fato é que a Internet aproxima pessoas no mundo inteiro, encurta distâncias e apresenta diferentes culturas, dada a sua capacidade de disseminar informações. A internet constitui atualmente a base tecnológica da era da informação: a rede. E uma rede é um conjunto de nós interligados transmitindo informação. As redes têm enormes vantagens como ferramentas organizativas, graças à flexibilidade e adaptabilidade, características que a permitem sobreviver e prosperar num ambiente de mudança constante. Por isso, desenvolvem-se redes em todos os setores econômicos e sociais.⁷⁴

3.6 REDES SOCIAIS NA INTERNET

Uma rede social é o conjunto de dois elementos: os atores (pessoas, instituições ou grupos) e suas conexões (interações, laços sociais). Os atores são as pessoas envolvidas na rede. As conexões são as interações entre os atores, são parte de suas percepções do universo que os rodeia, influenciados pelas motivações particulares desses atores.⁷⁵

Os sites de redes sociais são os espaços utilizados para expressão das redes sociais na Internet. Os sites de redes sociais seriam uma categoria de ferramentas para a comunicação mediada por computadores. Como exemplos de sites de redes sociais temos: *Facebook*, os extintos *Orkut* e *MSN*, *LinkedIn*, *twitter*, *YouTube*, *Instagram*, e muitas outras.⁷⁶

Na página oficial do *LinkedIn*, consta a informação “a maior rede profissional do mundo, com mais de 400 milhões de usuários em 200 países e territórios” e com a missão de “conectar profissionais do mundo todo, tornando-os mais produtivos e bem-sucedidos. Ao se cadastrar no *LinkedIn*, você ganha acesso a pessoas, vagas, notícias, atualizações e insights que ajudam você a brilhar na sua profissão.”⁷⁷

⁷¹ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet: Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 12.

⁷² SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 308-309.

⁷³ ATHENIENSE, Alexandre. **Internet e o Direito**. Belo Horizonte: Inédita, 2000. p. 38.

⁷⁴ CASTELLS, Manuel. **A Galáxia Internet**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004. p. 15-16.

⁷⁵ RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 24-31.

⁷⁶ RECUERO, Raquel. **Redes Sociais na Internet**. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 102-103.

⁷⁷ LINKEDIN. **Página Oficial do LinkedIn**. Disponível em: <<https://www.Linkedin.com/about-us>>. Acesso em: 13 maio 2016.

Na página oficial do *Instagram*⁷⁸, nos dados sobre a empresa consta que, na tradução livre da autora é “*Instagram* é uma divertida e peculiar forma de dividir sua vida com amigos por meio de fotografias. Nós criamos o *Instagram* para permitir que você vivencie momentos com seus amigos através de fotografias. Nós imaginamos um mundo mais conectado através de fotografias.”⁷⁹

Já o *Facebook* possui diversas relações estabelecidas entres os indivíduos, conectados por diferentes razões, seja com o objetivo de compartilhar informações de ordem pessoal, valores, objetivos comuns, ou expor opiniões públicas. Pelo *Facebook* é possível enviar mensagens privadas ou fazer postagens em tempo real, em que todos os usuários poderão ter acesso, ressalvada a hipótese da opção de “privacidade”, ou seja, restrição da visualização do conteúdo de suas mensagens às pessoas adicionadas ao perfil do autor. Após uma postagem ser veiculada em sua página no *Facebook*, o autor desta postagem não mais detém o poder sobre ela, tendo em vista que se torna pública e poderá ser compartilhada em tempo real por um número incalculável de usuários.⁸⁰ No *feed* de notícias verificam-se as postagens dos amigos e as postagens que eles “curtiram”, e é possível “curtir” ou “compartilhar” tais postagens. Paesani conceitua o *Facebook* como “uma rede social de relacionamento, de comunicação, de exposição pessoal e de conflito entre páginas controversas num confronto que opõe liberdade de expressão e lesão dos direitos humanos”.⁸¹

É inegável que as redes sociais são exercício de liberdade ao usuário. Eles escolhem se farão parte delas, criam uma senha para utilizá-las, aceitam os termos e condições de uso e utilizam-nas como lhes convier.

Tem-se como premissa que a privacidade (direito de expor a esfera íntima da pessoa) é um dos componentes da liberdade. Ou seja, o livre arbítrio ou liberdade de escolha de cada indivíduo define quanta privacidade ele quer preservar ou expor. Portanto, a liberdade de preservar ou não a própria intimidade e privacidade é um direito do cidadão, confirmado por preceito constitucional, e cabe ao Estado a função de tutelar este direito; e, se o Estado se omite, delega-se ao cidadão o poder de substituí-lo.⁸²

Depreende-se que o indivíduo tem a liberdade de decidir se quer expor determinada informação a respeito de sua vida privada ou de outrem, no entanto, não pode-se olvidar que a toda a conduta dos indivíduos estão sujeitas responsabilidades, já tratadas nos tópicos anteriores deste trabalho. Desta forma, no momento em que o indivíduo decide postar em suas redes sociais opiniões sobre seu empregador, por exemplo, ele está exercendo sua liberdade de expressão, no entanto, tal liberdade é incontestável?

⁷⁸ INSTAGRAM. **Página Oficial do Instagram.** Disponível em: <<https://www.instagram.com/about/us/>>. Acesso em: 13 maio 2016.

⁷⁹ “*Instagram is a fun and quirky way to share your life with friends through a series of pictures. [...] We're building Instagram to allow you to experience moments in your friends' lives through pictures as they happen. We imagine a world more connected through photos.*”

⁸⁰ ARAUJO, Liana Silva de; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A Exposição da Empresa pelo Empregado nas Redes Sociais. In: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede.** Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Edição 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2016. p. 09.

⁸¹ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet: Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 13.

⁸² *Ibid.*, p. 40.

3.7 MARCO REGULATÓRIO CIVIL DA INTERNET

A Internet foi criada para funcionar e distribuir informações de forma ilimitada. Em contrapartida, os usuários e as autoridades judiciárias estão sujeitas às normas e instituições do Estado e, portanto, a uma nação e a um território limitado. Configura-se o conflito e a dificuldade de aplicar controles judiciais na rede e surge o problema da aplicação de regras. O advento da Internet determinou uma transformação qualitativa e quantitativa das informações e a possibilidade de comunicação imediata criou um novo domínio social do indivíduo: o poder informático. A Internet tornou a sociedade mais acessível, possibilitando a qualquer pessoa o acesso a informações em relação a qualquer aspecto da vida social. No entanto, a rede é dotada de características próprias e conflitantes: ao mesmo tempo em que se tornou um espaço livre, sem controle, sem limites geográficos e políticos, e, portanto, insubordinado a qualquer poder, revela-se como um emaranhado perverso, no qual se torna possível o risco de ser aprisionado por uma descontrolada elaboração eletrônica.⁸³

A falta de previsibilidade, por um lado, desincentiva investimentos na prestação de serviços por meio eletrônico, restringindo a inovação e o empreendedorismo. Por outro, dificulta o exercício de direitos fundamentais relacionados ao uso da rede, cujos limites permanecem difusos e cuja tutela parece carecer de instrumentos adequados para sua efetivação. Nesse cenário, é promulgada a Lei 12.965/14 como uma tentativa de se estabelecer certo regramento para a utilização da internet, com o propósito de determinar de forma clara direitos e responsabilidades relativas à utilização dos meios digitais. O foco é o estabelecimento de uma legislação que garanta direitos, e não uma norma que restrinja liberdades.⁸⁴

O artigo 7º da referida Lei, em seu inciso I, assegura o direito à “inviolabilidade da intimidade e da vida privada, sua proteção e indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. O artigo 8º do Marco Civil, por sua vez, disciplina que “a garantia do direito à privacidade e à liberdade de expressão nas comunicações é condição para o pleno exercício do direito de acesso à internet”.

Nesse sentido, denota-se que os direitos e as garantias assegurados pela Lei no 12.965/2014 visam à privacidade dos usuários e à liberdade de expressão, que relaciona-se intrinsecamente com a questão da responsabilidade dos intermediários da informação. Dessa forma, quem deve ser responsabilizado por calúnias, difamações e outros ilícitos praticados na internet? O agente da ofensa ou o intermediário que transmite a informação? De um lado, há os que defendem uma isenção total por parte dos intermediários. Dizem que seria como se os Correios ou a companhia telefônica pudessem ser responsabilizados pelo conteúdo das cartas ou das ligações telefônicas. Para a Lei promulgada, os casos de reparação de danos devem ser propostos contra o agente que proferiu a ofensa e não contra o intermediário.⁸⁵

O Marco Civil determina que o responsável pelo conteúdo é quem o gerou, não o ambiente em que ele foi publicado, o envelope em que ele foi remetido ou a rede social em que surgiu. Não compete ao intermediário avaliar e diferenciar o que seria calúnia do que é mera polêmica ou denúncia. Para isso, há o judiciário, que examinará

⁸³ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet: Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 21.

⁸⁴ Página oficial do Marco Civil da Internet. Disponível em: <<http://culturadigital.br/marcocivil>>. Acesso em: 08 maio 2016.

⁸⁵ LEITE, George Salomão; LEMOS, Ronaldo (coord.). **Marco Civil da Internet**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 09.

a matéria e decidirá se a conduta é ilícita. Havendo ordem judicial para remoção do conteúdo, aí sim o intermediário passa a ser responsável.⁸⁶

Embora o Marco Civil não tenha conseguido abordar todas as questões relativas à regulamentação da Internet, não pode-se esquecer que antes da existência de tal Lei, havia uma situação de completa desregulamentação e ausência de leis, em que cada caso que chegava ao Judiciário era tratado de acordo com as convicções do Juiz.⁸⁷ O Marco Civil mostrou-se como uma tentativa de se regular um sistema tão complexo e mutável como a Internet. Todavia, com a leitura dos autores acima, há que se admitir que esta Lei trouxe questões relevantes ao presente estudo, tais como: 1) garantia do direito à privacidade e à liberdade de expressão na utilização da internet; e 2) preocupação em se responsabilizar o autor de atos ilícitos causados através da internet, como, por exemplo, a ofensa.⁸⁸

3.8 O MAU USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO

A Internet que inicialmente era utilizada em centros de pesquisa e em universidades, hoje é comumente utilizada por empresas, estando praticamente ao alcance de todos. Ao mesmo tempo em que a Internet permitiu às empresas adaptarem-se às novas realidades, não deixou de apresentar certo confronto.⁸⁹ Como controlar a conduta dos empregados na utilização de redes sociais de forma a não prejudicar a imagem da empresa?

Destarte, o direito à liberdade de expressão é constitucionalmente garantido a todo o indivíduo em qualquer ambiente comunicacional, inclusive em uma rede social virtual e tal direito se estende aos empregados. Porém, o abuso deste direito pode ocorrer, notadamente quando a imagem da pessoa jurídica empregadora é atingida. Neste contexto, é possível destacar que os direitos à liberdade de expressão do pensamento, manifestação e comunicação não podem sofrer restrições, mas também há certos limites que tem fundamento na boa-fé contratual, na lealdade, na confiança empresarial e no respeito aos demais direitos fundamentais.⁹⁰

Sobre os direitos fundamentais, uma de suas principais características é, enquanto princípios, a sua relatividade, ou seja, por se tratarem de princípios constitucionalmente previstos, os direitos fundamentais não se revestem de caráter absoluto, em caso de tensão entre eles cabe o sopesamento de um sobre o outro para que se decida daquele mais adequado, podendo ser restringidos para a proteção de outro princípio.⁹¹

⁸⁶ GETSCHKO, Demi; ARTESE, Gustavo (coord.). et al. **Marco Civil na Internet: Análise Jurídica sob uma Perspectiva Empresarial**. Artigo 'Marco Civil da Internet e os Fundamentos de seus Princípios'. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2015. p. 70-71.

⁸⁷ LEITE, George Salomão; LEMOS, Ronaldo (coord.). **Marco Civil da Internet**. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

⁸⁸ Frisa-se que a preocupação em responsabilizar ofensores é tamanha que se admite a possibilidade de uma espécie de responsabilidade solidária do intermediário que não cumprir ordens judiciais que comprovem o autor do dano.

⁸⁹ HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador: o uso do e-mail no trabalho**. Livro Digital. São Paulo: Atlas, 2009. p. 92.

⁹⁰ ARAUJO, Liana Silva de; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A Exposição da Empresa pelo Empregado nas Redes Sociais. In: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Edição 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2016. p. 03-04.

⁹¹ LOPES, Lorena Duarte Santos. **Colisão de Direitos Fundamentais: Visão do Supremo Tribunal Federal**. Disponível em:

Para Alexandre de Moraes:

Os direitos e garantias fundamentais consagrados pela Constituição Federal não são ilimitados, uma vez que encontram seus limites nos demais direitos igualmente consagrados pela carta Magna (princípio da relatividade) [...] quando houver conflito entre dois ou mais direitos e garantias fundamentais, o intérprete deve utilizar-se do princípio da concordância prática ou da harmonização de forma a coordenar ou combinar os bens jurídicos em conflito, evitando o sacrifício total de uns em relação aos outros, realizando uma redução proporcional do âmbito de alcance de cada qual (contradição dos princípios) sempre em busca do verdadeiro significado da norma e da harmonia do texto constitucional com sua finalidade precípua.⁹²

Assim, quando ocorre colisão de direitos fundamentais, neste caso, a liberdade de expressão do trabalhador e o direito de imagem do empregador, Alexy ensina que um deles terá que ceder. Não que um dos direitos deva ser invalidado, mas deve-se verificar que no caso concreto eles têm pesos diferentes e os com maior peso têm precedência. Ou seja, um princípio cede lugar quando, quando, em determinado caso, é conferido peso maior a outro princípio antagônico.⁹³

Trazendo-se para o caso concreto, verifica-se que a navegação em sites e a utilização de ferramentas virtuais para fins particulares podem ser restringidas ou mesmo proibidas pelo empregador, através de seu poder diretivo e regulamentar. O empregador pode fazer constar no regulamento interno da empresa e no Contrato Individual de Trabalho que a utilização da internet para fins particulares em horário de trabalho é expressamente vedada na empresa. Essa restrição ou proibição pode ser efetivada através de determinações expressas do empregador ou mesmo através de ferramentas de controle que impossibilitem a utilização para esses fins. A utilização pelo empregado da internet para fins particulares, contrariando as determinações do empregador, pode configurar desídia ou ato de indisciplina, que pode levar a aplicação de penalidades disciplinares pelo empregador, como a dispensa por justa causa.⁹⁴ Porém, é essencial que o empregador que não proíba a utilização do computador para fins diversos, realmente tenha certeza do risco de se cometer ato abusivo ao exercer controle sobre o computador, uma vez que a convivência não permitirá qualquer reclamação posterior.⁹⁵

Já no caso da utilização da internet para fins profissionais, a fiscalização pode ser realizada, inclusive quanto ao conteúdo das mensagens e e-mails, observando-se alguns critérios e os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Isto se dá porque nesses casos a empresa deve proteger sua honra e sua imagem, além de garantir um melhor desempenho de seus empregados durante a jornada de trabalho, lembrando-se que nessa situação a ferramenta utilizada é de propriedade do empregador e não do empregado. Deve ser instituída uma política geral de utilização, através de regulamento interno da empresa, e com a concordância do empregado, através do Contrato de Trabalho ou ainda através de Acordo Coletivo de Trabalho ou

<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11242>. Acesso em: 23 maio 2016.

⁹² MORAIS, Alexandre de. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 61.

⁹³ ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2009. p. 93-94, 105.

⁹⁴ MENDONÇA, Giovane. **Internet no Local de Trabalho**. Pode o empregador fiscalizar e aplicar penalidades pelo uso indevido? Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10221>. Acesso em: 09 maio 2016.

⁹⁵ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 68.

Convenção Coletiva de Trabalho. A fiscalização deve ter uma finalidade específica e preservar a esfera de intimidade do empregado, nunca por motivo de perseguição.⁹⁶

É inviável se permitir o uso indiscriminado da internet, seja pelo prejuízo que ocasiona à produtividade do empregado, seja porque eventuais utilizações indevidas podem vulnerar a imagem da empresa. No entanto, a análise das penalidades aplicadas pelo empregador, considerando os termos do uso, exige um exame sob o critério de proporcionalidade, que passa pelas seguintes questões: 1) houve prejuízo à imagem da empresa (tornar pública uma informação, relacionar o nome da empresa a uma situação constrangedora, etc.); 2) o uso se dá em prejuízo da produtividade e atenção do empregado, acarretando desídia? 3) quais os limites desse controle, isto é, o empregador poderia tornar público os acessos desse empregado ou o tempo que ele vem utilizando (para, por exemplo, sua equipe o retaliar)? Com relação à atitude de tornar público o conteúdo acessado pelo empregado, evidente que extrapolaria os limites razoáveis de controle, porquanto implicaria numa retaliação pública, o que evidentemente acarretaria um abuso de direito, qualquer fosse o objeto do monitoramento.⁹⁷

Desta forma, sabe-se que não é possível prever todas as condutas inadequadas que poderá vir a ter o empregado e, ainda, algumas delas nem são passíveis de prevenção. Outrossim, é importante analisar o direito à imagem da pessoa jurídica em consonância com o dever de lealdade do empregado. Portanto, é necessário regular, nas relações de trabalho, a forma de solucionar conflitos decorrentes dos comentários, postagens e “curtidas” que atentem contra a imagem da empresa, quando expostas por seus empregados em redes sociais. Tal conflito se dá em razão da linha tênue existente entre o direito à liberdade de expressão do empregado e o direito à imagem da empresa, e a necessidade de sua ponderação.⁹⁸

Conclui-se que quem pratica um ato deve suportar as consequências do seu procedimento. Trata-se de uma regra elementar de equilíbrio social, na qual se resume, em verdade, a questão da responsabilidade, que estabelece-se como um fenômeno social. Ou seja, o ato ilícito não é o único fato gerador da responsabilidade civil. O verdadeiro elemento constitutivo é a ação causadora do dano, seja ela lícita ou ilícita, e ao ordenamento civil interessa o ressarcimento desse dano.⁹⁹ Todavia, há que se ponderar que podem ocorrer situações indesejáveis e não ilícitas, em que o empregado, por exemplo, por perder um ente querido, estar sem condições de trabalhar e fazer com que a empresa perca uma oportunidade importante de negócio. Mesmo que a empresa demonstre grave prejuízo dificilmente conseguirá indenização

⁹⁶ MENDONÇA, Giovane. **Internet no Local de Trabalho**. Pode o empregador fiscalizar e aplicar penalidades pelo uso indevido? Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10221>. Acesso em: 09 maio 2016.

⁹⁷ SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. Aspectos Polêmicos da Fiscalização do Empregador no Monitoramento do uso da Internet pelo Empregado. In: **Lumiar Revista de Ciências Jurídicas**, v. 4, n. 1, p. 59-65, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/lumiar/article/view/2433/2897>>. Acesso em: 09 maio 2016.

⁹⁸ ARAUJO, Liana Silva de; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A Exposição da Empresa pelo Empregado nas Redes Sociais. In: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Edição 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2016. p. 4.

⁹⁹ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet: Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 60.

por dano moral ou imaterial face à inexistência de conduta antijurídica (ilícita ou ilegal).¹⁰⁰

Ou seja, as condutas inapropriadas cometidas pelos empregados, compartilhando e ou postando mensagens nas redes sociais com o intuito de denegrir a imagem da empresa, devem ser responsabilizadas, pois podem acarretar graves prejuízos ao empregador. Logo, devem ser imputadas consequências jurídicas ao acesso desregrado às novas tecnologias, ocorrido dentro ou fora do ambiente de trabalho pelo empregado.¹⁰¹

3.9 O MAU USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO DURANTE O EXPEDIENTE LABORAL

Ao mesmo tempo que a internet constitui ferramenta útil para o desenvolvimento profissional e do trabalho, constitui também instrumento de informação e mesmo de desenvolvimento pessoal, mas seu uso durante o trabalho é passível de fiscalização pelo empregador. Há colisão, assim, de direitos da privacidade do empregado, à informação e do outro lado, inegável o direito de o empregador delimitar e fiscalizar seu uso. Portanto, em qualquer relação de emprego e observados os limites de seu direito potestativo, pode o empregador dirigir o trabalho subordinado segundo seus interesses, bem como fiscalizar a execução do trabalho e a forma de prestação de serviço, ficando o empregado subordinado às ordens e à fiscalização de seu empregador. Assim, em tese, o empregador poderia monitorar tanto as páginas acessadas como o próprio correio eletrônico do empregado, porquanto constituiriam ferramentas de trabalho.¹⁰²

Martins observa que:

[...] durante o horário de trabalho o empregado está à disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir.¹⁰³

Hainzenreder Júnior complementa:

Como forma de coibir abusos por parte dos empregados e de evitar o uso indevido dessas novas tecnologias na relação de trabalho, a cada dia aumenta o número de empresas que adotam os métodos de controle e fiscalização sobre os sistemas informáticos no ambiente de trabalho [...] Isso porque envolve a contraposição de duas situações tuteladas pelo direito, anteriormente abordadas, quais sejam: o poder diretivo do empregador e os direitos à intimidade e à vida privada do empregado.¹⁰⁴

¹⁰⁰ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 64.

¹⁰¹ ARAUJO, Liana Silva de; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A Exposição da Empresa pelo Empregado nas Redes Sociais. In: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Edição 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2016. p. 10.

¹⁰² SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. Aspectos Polêmicos da Fiscalização do Empregador no Monitoramento do uso da Internet pelo Empregado. In: **Lumiar Revista de Ciências Jurídicas**, v. 4, n. 1, p. 59-65, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/lumiar/article/view/2433/2897>>. Acesso em: 09 maio 2016.

¹⁰³ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015. p. 228.

¹⁰⁴ HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio; STÜRMER, Gilberto (org.). et al. **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros Estudos** – Artigo ‘O poder diretivo do empregador frente à intimidade e à vida privada do empregado na relação de emprego: conflitos decorrentes da

Porém, se o empregado mesmo que com intenção e em seu ambiente de trabalho tenta prejudicar a empresa e não o consegue, como por exemplo, enviando uma série de e-mails injuriando seu empregador a cliente poderoso, mas os mesmos caem em uma caixa de *spam*, e não são lidos pelo cliente, a tal ato não resta dano configurado, não havendo prejuízo moral, razão pela qual o empregador pode demiti-lo por justa causa, face à quebra de confiabilidade, mas ao empregador não cabe reparação por danos morais.¹⁰⁵ Situações análogas ao presente estudo podem ocorrer caso o empregado, durante sua jornada de trabalho, encaminhe mensagens privadas pelas redes sociais ou publique *post* em que não alcance cliente desejado e, portanto, não afete a moral da empresa de forma efetiva.

3.10 O MAU USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO FORA DO AMBIENTE E HORÁRIO DE TRABALHO

Quando se ofende a honra ou boa fama de seu próprio empregador ou superior hierárquico, mesmo fora da empresa, os efeitos podem ser desastrosos. O universo empresarial não suporta represálias de empregados que manifestem animosidade contra seus gestores, uma vez que afetam a disciplina e o clima na empresa, podendo ocasionar prejuízos morais e materiais suscetíveis de indenização. Tanto para avaliar a dispensa por justa causa quanto a eventual ressarcimento de dano causado, há que se avaliar se a ofensa ocorreu por dolo ou culpa.¹⁰⁶

Yazigi ressalva a importância da interpretação do termo “estar em serviço” que não necessariamente implica em estar no ambiente de emprego ou estar trabalhando, uma vez que se pode estar vinculado ao empregador por qualquer outro motivo ou estar nos arredores da empresa, se a falta é suficientemente grave, como uma agressão física, por exemplo, configura-se dispensa por justa causa do ofensor, a não ser que ocorra em legítima defesa. Contudo, agredir um superior hierárquico ou empregador atingindo sua boa fama ou moral, pode ser muito mais prejudicial que a própria agressão física. Todavia, não pode o empregador solicitar dano moral de seu empregado por ele ter cometido aberrações fora do ambiente de trabalho e completamente desvinculadas de seu emprego, em situações pessoais e privadas.¹⁰⁷

Por outro lado, não pode-se esquecer que o trabalhador é o próprio responsável por seus atos, devendo arcar com eventuais condutas danosas. É inegável que há condutas ilícitas cometidas pelo trabalhador que, mesmo que fora do ambiente de trabalho, utiliza-se de sua condição de empregado. E estas não podem ser simplesmente caracterizadas como meras ofensas genéricas de um cidadão, que deva ser tratada na esfera civil, uma vez que o indivíduo aproveitou-se indevidamente das informações que tinha em razão de sua relação de emprego para causar dano a seu empregador. Belmonte afirma que “o dano moral é de cunho trabalhista quando o sofrimento íntimo é causado a uma das partes do contrato de emprego pela outra, como decorrência do vínculo empregatício”.¹⁰⁸

utilização de meios informáticos no trabalho’. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006. p. 71.

¹⁰⁵ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 65.

¹⁰⁶ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 45.

¹⁰⁷ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 41, 63.

¹⁰⁸ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 142.

Se o empregado espalha a informação de que seus empregadores são ladrões, que a empresa sonega impostos e explora seus funcionários, por exemplo, não há dúvida de que o dano moral deva ser apreciado sob a ótica do Direito do Trabalho, segundo o nível de instrução do trabalhador, suas condições pessoais, seu relacionamento com o empregador e o grau de respeitabilidade da empresa, inclusive para a fixação da composição e reparação do dano.¹⁰⁹

3.11 O MAU USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO COMO CAUSA DE DANOS MORAIS EXPERIMENTADOS PELA EMPRESA EMPREGADORA E SUA INDENIZABILIDADE

Quando o empregado comete faltas, seja durante a jornada de trabalho ou fora de seu ambiente laboral, provoca prejuízos ao empregador. Mesmo com a permissão legal de dispensá-lo por justa causa, sem ônus ao empregador, nesses casos o empregador precisa identificar as consequências aos seus negócios ou a repercussão negativa gerada perante clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais empregados. Constatado prejuízo moral ou material por falta grave cometida pelo empregado, o empregador deve buscar ressarcimento pelas vias judiciais. Entretanto, há que ser bem avaliado o dano, uma vez que meros desconfortos empresariais não são caracterizados como danos morais. Deve ser avaliado o nexo de causalidade entre a conduta do empregado com o empregador e deve ter sido originado de relação de trabalho. Portanto, o direito à indenização por dano moral ao empregador deverá ser assegurado sempre que ocorrer conjuntamente o nexo de causalidade entre a conduta ilegal e o dano, a conduta antijurídica do empregado e a existência de prejuízo sofrido pelo empregador.¹¹⁰

O dano moral trabalhista pode ocorrer em ambas as direções, consistindo em uma via de mão dupla, tanto pelo empregador, como pelo empregado. Nos danos causados pelo empregado, discute-se como seria o procedimento de indenização ao empregador. Bom número de doutrinadores, seguidos por vários acórdãos entendiam que a lei falava apenas em desconto, podendo o empregador apenas compensar o prejuízo com possíveis débitos dos empregados. E a lei limitaria tal desconto em valor relativo a um mês de salário (art. 477, §5º da CLT) e na rescisão contratual, os tribunais aceitariam a totalidade dos créditos trabalhistas.¹¹¹

O artigo 462, § 1º da CLT, permite desconto do empregado no caso de dano causado por ele, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. Por cautela, pelo princípio de proteção do empregado na Justiça do Trabalho, sugere-se sempre que eventual desconto seja realizado com a concordância expressa do trabalhador, para não correr-se risco de ser configurada situação de coação do empregador.

E, embora não seja objeto desta pesquisa, salienta-se que além da responsabilidade civil, os danos patrimoniais e extrapatrimoniais cometidos a outrem estão sujeitos também à responsabilidade penal.¹¹² A divulgação não autorizada de

¹⁰⁹ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 146.

¹¹⁰ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 05, 06, 63, 65.

¹¹¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo: LTr, 1998. p. 91-92.

¹¹² Maior detalhamento sobre responsabilidades civil e penal. In: STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil: Doutrina e Jurisprudência**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 140-141.

eventos íntimos de alguém, obtidos em razão de atividade profissional, constitui não só violação da vida privada, no âmbito civil, mas também prática de crime de violação de segredo profissional, previsto no artigo 154¹¹³ do código penal.¹¹⁴ Sobre o segredo ou sigilo profissional, infelizmente, atualmente há muitas formas de se violá-lo, sendo a mais corriqueira por utilização de correio eletrônico (*e-mail*), mas destacando-se também as redes sociais da Internet, que permitem divulgação de informações de forma imediata e instantânea, geralmente com resultados arrasadores.¹¹⁵

Como formas de reparação não pecuniária, têm-se a retratação pública e a condenação de obrigações de fazer ou não fazer, que consistem em técnicas para a composição do dano moral, quer para efeito de satisfação do lesado, quer para coibir novos atos do gênero. A retratação pública trata-se de divulgação ou retificação de notícia injuriosa, caluniosa ou difamatória, o direito de resposta ou a publicação de sentença condenatória em veículos de grande circulação. A submissão do infrator a obrigações de fazer ou não fazer são exemplificadas por obrigações como: prestação de serviços junto à comunidade ou abstenção de certas condutas danosas.¹¹⁶ Assim, não se pode esquecer das responsabilidades civil e penal do indivíduo, que não podem, de maneira alguma, macularem-se pela sua condição de empregado.

Se a divulgação indevida de informações feita a uma só pessoa já é considerado atentado ao direito de segredo profissional,¹¹⁷ sugere-se que a ampla divulgação, tal como a realizada em redes sociais seja devidamente proporcionalizada e majorada na medida do dano causado. Exemplo: a publicidade de uma postagem no *Facebook* com a configuração de privacidade “somente amigos” causa dano diferente de uma publicação pública e tal situação deve ser sopesada pelo julgador.

Sabe-se que a maior parte da busca de justiça pelo empregador ainda ocorre mediante reconvenção, o contra-ataque, seja pela falta de cultura de se acionar judicialmente o empregado, pela economia processual, pela brevidade na solução do litígio, para evitar dualidade de ações conexas. Mas fato é, que em princípio o empregador não processaria seu empregado. Contudo, ao se deparar com ação trabalhista do trabalhador e entendendo ter crédito a receber, o empregador tem aproveitado oportunidade para apresentar reconvenção.¹¹⁸

Embora inicialmente a ideia de ações judiciais propostas por empregadores perante à Justiça do Trabalho cause certo impacto, em virtude de sua natureza protetiva ao empregado, o próprio Poder Judiciário será beneficiado se modificar a cultura do empregador buscar seus direitos diante de atos indesejáveis cometidos pelos trabalhadores. Afinal, é procedimento amparado pela própria legislação¹¹⁹, e desde que utilizado de forma digna e respeitável, evitando atitudes inapropriadas no

¹¹³ Art. 154 - Revelar alguém, sem justa causa, segredo, de que tem ciência em razão de função, ministério, ofício ou profissão, e cuja revelação possa produzir dano a outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

¹¹⁴ SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 319.

¹¹⁵ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 05, 06, 63, 103-104.

¹¹⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 199.

¹¹⁷ BELMONTE, op. cit., p. 165.

¹¹⁸ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 199.

¹¹⁹ Artigo 838 da CLT: A reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe.

trabalho e ações injustas, que manifestem mais o descaso e a ganância do empregado que efetivo direito a ser cumprido.¹²⁰

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É de suma importância que empregadores e trabalhadores entendam que a visão do conflito “capital-trabalho”, embora muito falada no passado, nos dias atuais perde seu sentido. Caminha-se para relações de trabalho que convirjam para um objetivo comum, em que é necessário que ambos os polos da relação – tanto empregador quanto trabalhador - tratem a relação estabelecida de trabalho dentro dos preceitos de boa-fé, comunhão e reciprocidade.

Entretanto, sabe-se que, infelizmente, ainda são frequentes as situações de animosidade nas relações de trabalho. O empregador que antes era o principal causador de danos extrapatrimoniais ao empregado, hoje está cada vez mais exposto aos mesmos danos, uma vez que a popularização das redes sociais na internet deu mais voz e mais poder aos empregados, também podendo estes cometer abusos. A utilização de redes sociais para tornar públicos conflitos com a empresa e com o empregador, além de meio indevido, pode gerar graves prejuízos à imagem da empresa ou de seus gestores, constituindo-se em evidente ato ilícito.

O dano que um empregado pode causar com uma postagem de má-fé nas redes sociais pode ser extremamente prejudicial à imagem da empresa. Não se fala apenas de casos em que empregados difamem grandes instituições financeiras alegando possível falência destas. Imagine-se um pequeno restaurante em que o cozinheiro, insatisfeito por ter sido demitido, publica em suas redes sociais falsas informações de que no restaurante em que trabalhava eram utilizados produtos vencidos e as condições de higiene eram precárias. Rapidamente a clientela do bairro, ao visualizar a postagem, iria deixar de frequentar o restaurante. Podem ocorrer casos ainda mais graves, e tristes de serem imaginados, como por exemplo de empregado fazer postagem difamatória de que o dono de uma creche estaria abusando sexualmente de crianças. Tal ato poderia causar forte comoção e atentados inclusive contra a vida do empregador.

Salienta-se que não se trata de circunstâncias em que o trabalhador deva se calar diante de situações prejudiciais e até mesmo de crimes que a empresa possa estar cometendo. O fato é que há meios legais e adequados para reclamações, tais como: ouvidorias internas das empresas, sindicatos de classes, delegacias do trabalho, Ministério Público do Trabalho e a Justiça Especializada, para que os fatos sejam devidamente apurados e não esteja o empregado incorrendo em dano. Dependendo do descontentamento do trabalhador, até mesmo uma boa conversa pode resolver eventual animosidade que tenha se instaurado no ambiente, mas dificilmente uma postagem expondo o empregador melhoraria as condições dentro da empresa. Lembrando-se que o trabalhador possui dever de boa-fé e fidelidade à empresa, e, se ele for o causador de uma quebra na confiança, pode ele arcar com uma despedida motivada.

O princípio da hipossuficiência do trabalhador, tão essencial ao Direito do Trabalho, não deve ser motivo de interpretações excessivamente protetivas, sob pena de tornarem-se injustas. Assim como a qualquer pessoa que cometa ato ilícito, deva haver responsabilização, entende-se que o mesmo deve ocorrer com o empregado.

¹²⁰ YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 114.

Sua condição mais fraca não pode ser pretexto para má conduta; caso contrário, estaria se beneficiando maus empregados e desmerecendo os bons trabalhadores.

Também não pode-se esquecer que nas relações laborais não existem apenas maus empregadores, que exploram excessivamente seus empregados, há muitos que conduzem a gestão da empresa de forma ética, com bons valores, que merecem a garantia da proteção de seus direitos pelo Estado. Os novos modelos de gestão de empresas buscam, cada vez mais, inserir ferramentas de *compliance* para disseminar nas organizações, culturas mais éticas e transparentes junto aos funcionários e perante à sociedade. *Compliance* é a busca do respeito à legislação, normas, controles internos e externos, além das políticas e diretrizes estabelecidas pela empresa. A ética valoriza as empresas, especificamente em seu bem mais intangível: sua imagem e, por isso é crescente a preocupação da ética no ambiente empresarial.

Quanto à previsão legal, o Marco Civil da Internet trouxe-nos nuances, mas não delimitou claramente as condutas adequadas e não esgotou os assuntos relativos ao uso da Internet no Brasil. Foi apenas o primeiro passo de uma série de medidas que terão de ser tomadas para proteger direitos e garantias de seus usuários. Tampouco a legislação vigente especifica o que é considerada má conduta, o que leva o Judiciário a ter de analisar caso a caso, utilizando-se de silogismos e analogias.

Na esfera judicial, ao analisar-se o caso concreto, pondera-se se houve conivência da empresa diante da conduta do empregado, se para o trabalhador era claro que seu ato era lesivo e se as sanções aplicadas pela empresa não foram abusivas.

Desta forma, enquanto não se decantam as condutas adequadas daquelas que podem ser prejudiciais aos empregadores, sugere-se que as empresas adotem políticas internas de comunicação transparente, de forma a prevenir conflitos com os empregados, através de regramento expresso do que pode e o que não pode ser feito pelo funcionário, do que é considerado falta grave para a situação específica de cada empresa. Como por exemplo, constar do regulamento interno da empresa que é vedado ao funcionário a publicação de *posts*, imagens ou qualquer referência negativa à empresa e aos funcionários que a compõem.

E se, mesmo assim, houver casos de evidente desrespeito do empregado à imagem do empregador, sugere-se sim que as empresas provoquem o Judiciário a fim de se coibir tais condutas. Não deve-se pensar somente na questão financeira de que o trabalhador teria menos recursos para reparar danos. Deve-se pensar na justiça de se impedir que condutas danosas ocorram e não sejam devidamente punidas, com caráter educativo, pois, como viu-se no decorrer do trabalho, o empregado pode ser condenado a sanções não pecuniárias, com obrigações de fazer ou não fazer, retratação, que, muito provavelmente ensinariam a conduta adequada ao funcionário e serviriam de exemplos aos demais.

Assim, conclui-se com o presente trabalho que o empregado tem o direito constitucional à liberdade de expressão e a manifestação de seu pensamento, desde que seus atos não se sobreponham e não firam o direito à imagem da empresa, também direito amparado pela Carta Magna.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda., 2009.

ANDRADE, André Gustavo Corrêa de. **Indenização Punitiva**. Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=dd10e43d-25e9-478f-a346-ec511dd4188a>. Acesso em: 05 maio 2016.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A Boa-fé no Contrato de Emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

ARAÚJO, Liana Silva de; KÜMMEL, Marcelo Barroso. A Exposição da Empresa pelo Empregado nas Redes Sociais. In: **Anais do 3º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Edição 2015. Disponível em: <<http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-1.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2016.

ATHENIENSE, Alexandre. **Internet e o Direito**. Belo Horizonte: Inédita, 2000.

BAIROS, Tiago Girardi. **Dano Moral Indireto nas Relações Trabalhistas**. 2012. 58f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, UNIJUÍ – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2012. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1346/MONOGRAFIA%20TIAGO%20GIRARDI%20BAIROS.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 maio 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; STÜRMER, Gilberto (org.). et al. **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e Outros Estudos** – Artigo ‘Responsabilidade Civil do Empregador’. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BODIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à Pessoa Humana** – uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BONATTO, Fernanda Muraro. A quantificação da indenização por dano extrapatrimonial: análise dos critérios jurisprudenciais na determinação do *quantum debeatur*. **Direito & Justiça**, Porto Alegre, v. 37, n. 2, p. 137, 141-146, jul./dez. 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivo do art. 114 e outros da Constituição Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 01 abr. 2016.

_____. **Lei 12.965/2014**. Também chamada de Marco Civil da Internet, será tratada posteriormente nesse estudo, em item específico.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Cadernos da Escola Judicial do TRT da 4ª Região: Temas de Direito Processual do Trabalho e de Responsabilidade Civil**. Título do fascículo nº 09: Reflexões dos Grupos de Estudo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2015. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/72871/Caderno09-Site.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2016. p. 13-14, 18-21.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Galáxia Internet**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

COSTA, Vinicius. **Mau Uso das Redes Sociais Causa Demissões e Polêmicas**. Disponível em: <<http://www.martaribeiro.com.br/artigos-aberto.php?id=27>>. Acesso em: 01 maio 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FACEBOOK. **Página Oficial do Facebook**. Disponível em: <www.facebook.com/facebookbrasil>. Acesso em: 13 maio 2016.

GETSCHKO, Demi; ARTESE, Gustavo (coord.). et al. **Marco Civil na Internet: Análise Jurídica sob uma Perspectiva Empresarial**. Artigo 'Marco Civil da Internet e os Fundamentos de seus Princípios'. São Paulo: Quartier Latin do Brasil, 2015.

GODINHO, Adriano Marteleto. Pessoa, personalidade e direitos da personalidade. In: **PHRONESIS**: Revista do Curso de Direito da FEAD, n. 5, p. 30, jan./dez. 2009. Disponível em: <<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=9f303e09-6e5e-465b-8390-6cfdeee1f25b%40sessionmgr4005&vid=1&hid=4106>>. Acesso em: 23 maio 2016.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador**: o uso do e-mail no trabalho. Livro Digital. São Paulo: Atlas, 2009.

_____; STÜRMER, Gilberto (org.). et al. **Questões Controvertidas de Direito do Trabalho e outros Estudos** – Artigo 'O poder diretivo do empregador frente à intimidade e à vida privada do empregado na relação de emprego: conflitos decorrentes da utilização de meios informáticos no trabalho'. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2006.

INSTAGRAM. **Página Oficial do Instagram**. Disponível em: <<https://www.instagram.com/about/us/>>. Acesso em: 13 maio 2016.

LEI & ORDEM. **Internet e Direito do Trabalho**: Uso de redes sociais é motivo para demissão por justa causa. Disponível em: <<http://www.leieordem.com.br/internet-e-direito-do-trabalho-uso-de-redes-sociais-e-motivo-para-demissao-por-justa-causa.html>>. Acesso em: 01 maio 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LEITE, George Salomão; LEMOS, Ronaldo (coord.). **Marco Civil da Internet**. São Paulo: Atlas, 2014.

LEMOS, Vinicius Silva. Dano punitivo: a necessidade da separação do dano punitivo e da punibilidade do dano moral. In: **Revista da Faculdade de Direito da Uerj**, v. 2, n. 26, p. 179-202, 2014. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/7837/10757>>. Acesso em: 06 maio 2016.

LINKEDIN. **Página Oficial do LinkedIn**. Disponível em: <<https://www.Linkedin.com/about-us>>. Acesso em: 13 maio 2016.

LOPES, Lorena Duarte Santos. **Colisão de Direitos Fundamentais**: Visão do Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11242>. Acesso em: 23 maio 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015.

MENDONÇA, Giovane. **Internet no Local de Trabalho**. Pode o empregador fiscalizar e aplicar penalidades pelo uso indevido? Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10221>. Acesso em: 09 maio 2016.

MORAES, Gardênia Borges. **Dano Moral nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

MORAIS, Alexandre de. **Curso de Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. de. **O Dano Pessoal no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e Internet**: Liberdade de Informação, Privacidade e Responsabilidade Civil. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

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

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**; tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SANCHES, Gislene A. **Dano Moral e suas Implicações no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. **Princípio da Reparação Integral – indenização no Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. São Paulo: LTr, 1998.

SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. Aspectos Polêmicos da Fiscalização do Empregador no Monitoramento do uso da Internet pelo Empregado. In: **Lumiar Revista de Ciências Jurídicas**, v. 4, n. 1, p. 59-65, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/lumiar/article/view/2433/2897>>. Acesso em: 09 maio 2016.

SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

SILVA, Américo Luís Martins da. **O Dano Moral e sua Reparação Civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado, vol. 1: Parte Geral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil: Doutrina e Jurisprudência**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de Personalidade e sua Tutela**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

VIANA, André de Paula. A aplicabilidade do dano moral à pessoa jurídica. In: **Universitas Jus**, v. 25, n. 1, p. 153-160, 2014.

WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasem. **Inquietações sobre o Dano Existencial no Direito do Trabalho: o projeto de vida e a Vida de relação como proteção à saúde do trabalhador**. Porto Alegre: HS Editora, 2015.

YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015.