**AS REDES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

*Marcela Chagas Azevedo[[1]](#footnote-2)*

**Resumo**

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma análise sobre as inovações tecnológicas e a necessidade de adaptação à legislação trabalhista em relação a utilização da internet nas relações de trabalho. Demonstrar a influência da internet no ambiente de trabalho em relação a empregados e o poder diretivo dos empregadores, moldada ao atual momento social. Destacar o importante papel do Direito do Trabalho e sua flexibilização frente às conseqüências da informatização nas relações laborais, principalmente com uso das redes sociais no local de trabalho.

**Abstract**

This study aims to conduct an analysis of the technological innovations and the need to adapt the labor legislation regarding the use of the internet in labor relations. Demonstrate the influence of the Internet in the workplace in relation to employees and the directive power of employers, shaped the current social moment. Highlight the important role of labor law and its flexibility with the consequences of computerization in industrial relations, especially with the use of social networking in the workplace.

**Palavras-chaves**

Evolução Direito do Trabalho. Empregado e empregador. As redes sociais no ambiente de trabalho.

**Keyword**

Evolution Labour Law. Employee and employer. Social networking in the workplace.

**Introdução**

Este estudo visa analisar sobre o avanço tecnológico na utilização da internet nos últimos anos e o impacto deste instrumento nos contratos de trabalho. O surgimento da internet se iniciou em meados de 1960, com a Guerra Fria, mas a sua utilização pela sociedade só se concretizou mais a frente, quando o acesso a internet foi se tornando cada vez mais crescente, atingindo o comércio, as escolas, todo cidadão em suas residências e também no ambiente de trabalho.

O Direito do Trabalho sofreu várias mudanças desde a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, e com isso vem sofrendo as influências do mundo globalizado afetado pela expansão da internet nas relações de emprego. Todavia é necessária uma análise mais aprofundada das garantias constitucionais e fundamentais que regem a relação existente entre empregado e empregador e quais são as dificuldades enfrentadas com a expansão das redes sociais e seus reflexos nos contratos de trabalho.

A grande influência da internet no mundo trouxe com ela também suas conseqüências, no que tange o aumento de acesso aos indivíduos as redes sociais. Sites como *facebook, tuiter*, e outros, são cada vez mais comuns e fazem parte da vida pessoal e profissional do empregado. A internet, portanto, nas relações empregatícias deram margem a conflitos, em razão da fiscalização do acesso a redes sociais envolvendo o poder diretivo e seus empregados, no que possa ferir o direito de privacidade e intimidade. Todavia, é necessário, portanto, que as leis acompanhem esse novo modelo jurídico proposto, no que tange uma demissão por justa causa do trabalhador envolvendo a internet.

Em um primeiro momento, a pesquisa procura apresentar o conceito de Direito do Trabalho, e como foi se desenvolvendo ao longo do tempo através de mudanças nas leis, e principalmente com a evolução tecnológica, em que a utilização da internet passa a fazer parte no mercado de trabalho.

O tema em questão, trás um dos principais assuntos discutidos na esfera trabalhista, que é a demissão por justa causa, e como as empresas vem enfrentando esse assunto quando se trata do uso e cesso do trabalhador as redes sociais, frente ao poder de fiscalizar do empregador.

Cumpre o presente trabalho, assim, analisar de maneira geral como vem sendo julgadas as ações de demissões por justa causa, em que o empregado deve demonstrar o dano sofrido em relação a invasão de privacidade no ambiente de trabalho.

Necessário registro se faz, ainda, quanto à metodologia empregada ao presente trabalho, sendo que para a confecção deste foi utilizado o método dedutivo – já que se parte de uma visão geral de direitos invioláveis da pessoa, através do meio hábil, como o direito da prova no processo do trabalho, buscando posições científicas que os sustentem ou neguem, para que no final, seja apontada a prevalência ou não das hipóteses oferecidas ao seu curso.

Por fim, foram utilizadas como técnicas de pesquisa, como forma de coletar e analisar os materiais pesquisados a pesquisa indireta documental (Consolidação das Leis Trabalhistas e outros códigos afins), bem como a pesquisa indireta bibliográfica – por meio de doutrinas, legislação, jurisprudências, artigos e demais publicações científicas.

1. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**

Um breve histórico do Direito do Trabalho revela a expansão dos povos e a concretização de seus direitos com a evolução da sociedade, principalmente com a crescente mudança na estrutura socioeconômica e cultural. O trabalho subordinado surge somente na história ocidental, como elemento relevante na Idade Moderna, numa transição nos finais da Idade Média com a expulsão dos servos da gleba rompendo essa relação servil, lançando no meio social um trabalhador juridicamente livre.

Segundo Mauricio Godinho Delgado:

O elemento nuclear da relação empregatícia (trabalho subordinado) somente surgiria, entretanto, séculos apos a crescente destruição das relações servis. De fato, apenas já no período da *Revolução Industrial* e que esse trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo, através de uma relação de produção inovadora, hábil a combinar liberdade (ou melhor, separação em face dos meios de produção e seu titular) e subordinação. Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer titulo) desses mesmos meios produtivos — eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos (DELGADO, 2015, p.91)

A palavra trabalho deriva da palavra latim “tripalium” (em [latim](https://pt.wikipedia.org/wiki/Latim): *Tripalium*) era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, para rasgá-los, esfiapá-los. A maioria dos dicionários, contudo, registra tripálio apenas como instrumento de tortura, o que teria sido originalmente, ou se tornado depois ².

2  [Tripálio](http://www.priberam.pt/dlpo/trip%C3%A1lio) Priberam. Visitado em 07-11-2014. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Trip%C3%A1lio>. Acesso em 15 de Julho 2015.

Nota-se que desde os primórdios, o trabalho constitui-se uma forma de “escravidão”, ou seja, um cidadão sendo submisso ao outro, em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica, entre o trabalho livre e subordinado, percebe-se que as relações jurídicas de servidão e escravidão são totalmente incompatíveis com os reais direitos dos trabalhadores.

Ademais, com a ruptura do sistema feudal, é que se inicia a Revolução Industrial, a partir deste momento, no século XVII, é que se tem o sistema produtivo derivado da mão de obra do trabalhador livre e assalariado. Nesse contexto, o Direito do Trabalho vive uma nova fase, em que a relação de emprego se torna categoria dominante como modelo de vinculação do trabalhador junto ao sistema produtivo, ligados às transformações socioeconômicas e políticas da época. Conforme estabelece Mauricio Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas a li vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária. que propiciaram a emergência do Direto do Trabalho. (DELGADO, 2015, p. 91 e 92)

Nessa época nasce uma causa jurídica, quando os trabalhadores começam a reivindicar por melhores condições de trabalhos, salários, jornada de trabalho, exploração de menores e mulheres, e o desemprego pela inserção das máquinas substituindo os trabalhadores nas fábricas. O Estado, por sua vez, passou a ser intervencionista nas relações de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

Passa, portanto, a haver um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho. O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. E como afirma Galart Folch (1936:16): a legislação do trabalho deve assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão da sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador. (MARTINS, 2012, p.7)

Ocorre que, no Brasil, a Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, trazendo várias garantias aos trabalhadores como isonomia salarial, salário-mínimo, proteção do trabalho da mulher e dos menores. Enfim, foram sendo criadas várias normas esparsas dos mais assuntos trabalhistas, como é o exemplo da Carta Constitucional de 1937, baseada na Carta Del Lavoro, de 1927 e na constituição polonesa. Houve a necessidade de sistematização dessas regras, para isso foi criado o Decreto-lei na 5.452 de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Necessário se faz em conhecer essa parte da história dos direitos trabalhistas, para uma análise de como os direitos dos trabalhadores foi se aprimorando e inovando devido às crescentes mudanças no mercado de trabalho, bem como com a chegada da tecnologia de informação tendo como principal instrumento a internet nas relações de trabalho.

* 1. **Avanço da tecnologia no Direito do Trabalho**

Diante do caso em tela, é fundamental que o Direito do Trabalho acompanhe as decorrentes mudanças e transformações da sociedade, no intuito de garantir a proteção ao trabalhador. Em decorrência de acontecimentos e vários desafios, torna-se fundamental que o Direito do Trabalho, para ser inserido no meio social, deve ser aplicado de forma correta e equilibrada entre a norma jurídica e a realidade. Assim, a informação e um novo modelo de adaptação a era tecnológica tronou-se um papel fundamental dentro das relações de trabalho, uma das formas mais poderosas de poder.

A expansão da internet mundial é tão acelerada, que as próprias leis não conseguem acompanhar esse crescimento, por isso é importante que toda evolução da sociedade esteja composta por estruturas sólidas adaptadas a quaisquer exigências que possam caminhar na proteção dos direitos.

Segue como exemplo os Direitos Trabalhistas que enfrentou muitas dificuldades para conquistar o espaço do trabalhador no ambiente laboral. Foi um período marcado por grandes transformações políticas e sociais. Hoje com a repercussão da internet, há ainda a dificuldade de se acompanhar a velocidade do mundo virtual.

Segundo estabelece Maria Lucia A. F. Paulino:

É fato que o uso corrente e cada vez mais presente do computador na vida pessoal e profissional das pessoas vem lançando desafios aos juristas contemporâneos, coarctando-os, primeiro a se lançarem num esforço de compreensão desses novos fenômenos virtuais e, segundo, e pensarem mecanismos, minimamente céleres e eficazes, para cumprirem uma das tarefas principais do Direito, a de regulamentar os fenômenos sociais, por meio de normas balizadoras da atividade informática e de normas que prevejam sanção para qualquer emprego de mensagens eletrônicas e as demais ferramentas da mesma natureza que fira os valores protegidos (na esfera constitucional e infra-constitucional), pelo ordenamento jurídico. (PAULINO, 2008, p.70)

1. **Poder diretivo do Empregador:**

As empresas são formadas por qualquer entidade jurídica no intuito de explorar atividade econômica. As atividades empresariais são voltadas aos interesses de produção, admitindo trabalhadores em sua empresa sob a gerência de um patrão, o empregador.

Segundo estabelece o artigo 2º da CLT:

**Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O empregador, por sua vez, tem o controle sob seus empregados, assumindo a responsabilidade do negócio jurídico e o risco da atividade empresarial. Conforme estabelece o princípio da proteção:

Pode ser desmembrado o principio da proteção em três: (a) o *in dubio pro operario;* (b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; (c) o da aplicação da condiçãomais benéfica ao trabalhador. (MARTINS, 2012, p. 70)

O in dúbio pro operário, significa que havendo dúvida, se aplicará a regra a favor do operário. Já a norma mais favorável está ligada às regras, como exemplos numa convenção coletiva, desde que tenham as melhores condições de trabalho. E conforme estabelece Sérgio Pinto Martins, sobre a aplicação da condição mais benéfica:

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que

vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. E a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5a, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter- conquistado certo-direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. Ao menor aprendiz e garantido o salário-mínimo horário, salvo condição mais favorável (§ 2a do art. 428 da CLT). (MARTINS, 2012, p.70)

Em síntese, o empregado é a relação mais fraca, tendo o empregador o poder diretivo em assumir os riscos econômicos do negócio, bem como critérios pessoais de admissão de um funcionário, é ele quem paga os salários, e dirige a empresa através da prestação de serviços dos empregados.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

Há a direção do empregador em relação ao empregado, decorrente do poder de comando do primeiro, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa. O empregador dirige a atividade da pessoa e não a pessoa. Do contrario, o trabalhador seria escravo. Não se exige o requisito pessoalidade do empregador. Esse requisito e essencial para o empregado, mas não para o empregador. O dono do empreendimento pode ser substituído, mas o empregado não pode se fazer substituir de forma permanente. (MARTINS, 2012, p. 201)

Diante do caso em tela, é possível identificar que o empregador tem o poder sobre seus empregados, desde que haja um limite perante a relação de subordinação. O ambiente de trabalho é definido como um local onde se desenvolve as atividades laborais, e também onde há a convivência e relação direta entre patrão e seus funcionários. Associa-se, portanto, desde o início dessa relação, estabelecendo no contrato de trabalho, a sua condição e circunstâncias em que o trabalhador estará submetido dentro de qualquer estabelecimento que fora contratado.

Os contratos de trabalho, por sua vez, estão estabelecidos no artigo 442 da CLT, que possui a seguinte redação:

**Art. 442**- Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Embora, existem doutrinadores criticam este dispositivo, entendendo que os contratos de trabalho não correspondem a uma relação de emprego e sim a uma relação jurídica, que faz do empregado prestar serviço de forma subordinada ao empregador, que detêm o poder diretivo.

Conforme estabelece Alice Monteiro de Barros *apud* Regis Rezende Ribeiro:

Neste âmbito, Barros (2007, p. 385), por sua vez, leciona que o poder diretivo é amplo, e compreende três funções: a) função executiva, que versa sobre a organização do trabalho e se exterioriza mediante atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores; b) função instrutória, que se mostra por meio de ordens ou recomendações, cujos efeitos reais dependem de uma observância por parte do trabalhador; e c) função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados. Das mencionadas funções, a que se mostra pertinente ao presente trabalho, é a função de controle. (RIBEIRO, 2014)

Ao fazer uma análise desse poder diretivo do empregador, é preciso entender até onde vai o limite de obrigações e deveres entre as partes, ou seja, entre o empregado e empregador. Essa autonomia de poder lhe confere o direito de fiscalizar os serviços e as condutas dos empregados dentro da empresa, como forma de gestão e administração do negócio. Contudo, ser superior hierárquico é também acompanhar a evolução do mercado de trabalho, principalmente nesta era da informação e comunicação.

A importância em fiscalizar os trabalhadores nos estabelecimentos é gerenciar o seu desempenho e produtividade das funções laborais, desde que haja um bom senso e limites para que não ocorra uma invasão de privacidade e intimidade do obreiro.

A internet nas relações de contrato de trabalho tem sido um instrumento necessário a ser integrado no mercado de trabalho, e com ela surgem novos desafios a serem enfrentados no Direito Trabalhista.

Um dos assuntos a serem questionados nesse lhame jurídico é até quando se deve bloquear o acesso a internet, sites alheios, redes sociais, emails do empregado, cabendo uma demissão por justa causa pela desídia no desempenho de suas funções. Ou ainda, até que ponto essa fiscalização possa ferir o direito de privacidade e intimidade do empregador.

Os problemas enfrentados, diante do exposto, estão cada vez mais presentes nas decisões dos tribunais. A subordinação nas relações de emprego deve ser analisada de forma justa e limitada, para que o empregador possa gerir sua empresa de maneira consciente respeitando os limites de seus empregados, para que não haja violação e invasão da sua intimidade. A seguir, serão destacados alguns julgados, no âmbito trabalhista, correspondente a violação a imagem e preservação de intimidade dos empregados nos contratos de trabalho.

1. **A Internet nas Relações de Trabalho e entendimento nos tribunais**

A sociedade para acompanhar a modernidade foi obrigada a interagir com os novos métodos e instrumentos informatizados. A internet trouxe muitas mudanças no cotidiano dos indivíduos, e com essa revolução tecnológica as empresas tiveram adequar a esse mundo globalizado, informatizando seus equipamentos e ferramentas de trabalho, bem como a inserção da internet no quadro pessoal do ambiente de trabalho.

Todavia, a legislação brasileira não possui normas específicas que garante o direito pelo uso da internet. Por conta disso, há várias conseqüências no ambiente de trabalho tanto ao empregado quanto empregador pelo uso inadequado deste instrumento. Passamos a uma análise de uma das práticas vivenciadas no quotidiano do trabalho, e questionamento sobre atitudes que ferem ou não o direito constitucional da privacidade do indivíduo na seguinte situação:

**3.1. Justa Causa e as redes sociais**

A demissão por justa causa de um empregado pode ocorrer quando um o indivíduo comete alguma irregularidade prevista do artigo 482 da CLT, conforme dispõe o artigo:

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

**a)** ato de improbidade;

**b)** incontinência de conduta ou mau procedimento;

**c)** negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

**d)** condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

**e)** desídia no desempenho das respectivas funções;

**f)** embriaguez habitual ou em serviço;

**g)** violação de segredo da empresa;

**h)** ato de indisciplina ou de insubordinação;

**i)** abandono de emprego;

**j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

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

**l)** prática constante de jogos de azar.

**Parágrafo único** - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Todavia, no para que haja uma lesão de direito, quando há violação da honra ou da boa fama ou ainda ofensas contra o empregador e superiores hierárquicos, constituem motivos para uma demissão por justa causa. O controle de computadores é legal, segundo a advogada Patrícia Pinheiro, caso haja uma utilização indevida da internet no ambiente de trabalho, o empregador pode sim demitir por justa causa. Sendo assim, no caso de uma publicação via internet no intuito de expor a empresa e seu proprietário, será aplicada com base no artigo 482, alínea “k” da CLT. Essa informação, portanto, publicada no site do TST sob matérias especiais, traz o seguinte caso:

Foi o que aconteceu com uma assistente administrativa de uma empresa de tecnologia demitida por uso indevido da Internet. Conforme a decisão, "enquanto se dedicava ao contato virtual com o namorado para tratar de recordações vividas ao seu lado, em momentos íntimos, não atendeu por volta de seis ligações". Para o juiz faltou bom senso da trabalhadora, além do fato de que todas as ligações da empresa e os computadores eram sabidamente monitorados.³

Vejamos outro caso específico, ocorrido na região de Campinas, estado de São Paulo, uma ação julgada na 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em que uma microempresa demitiu uma empregada por justa causa, por ter pego conversas pessoais dela com outra funcionária ocorridas durante a jornada de trabalho, através de um programa espião instalado no computado dela. E em razão disso, foram rejeitadas as provas apresentadas pela microempresa, a qual foi condenada a pagar uma indenização por danos morais de R$ 3 mil a empregada.

A funcionária clamou por seus direitos, pois entendeu ser uma invasão de privacidade por parte da Reclamada, pois a empresa autorizava o uso e acesso à rede social, como *Facebook , chat MSN e ao e-mail pessoal.* E apresentou esta defesa, argumentando também que essas conversas realizadas, são totalmente ilegais.

Essa notícia foi publicada no site do CONJUR, no dia 23 de Julho de 2015, e apresentou a seguinte redação na decisão do colegiado:

A funcionária recorreu, e a segunda instância reformou a sentença. Para a relatora do caso, desembargadora Eleonora Bordini Coca, *“o empregador extrapolou os limites do seu poder diretivo”, pois “o acesso às conversas veiculadas na ferramenta em comento representa violação ao direito da intimidade da trabalhadora”.* Na avaliação da juíza*, “a empregadora não impedia o uso da ferramenta no ambiente laboral e, por isso, não poderia acessá-lo por meio do denominado programa ‘espião'”*.

Para a 4ª Câmara, "o dano é presumível, visto que a obreira teve sua honra afetada com o comportamento desproporcional por parte do proprietário da ré”.

[...]

Para o colegiado, os documentos juntados "não são suficientes para comprovar o comportamento funcional irregular da empregada", até porque "são meramente unilaterais, supostamente extraídos dos sistemas da empregadora". Além disso, "não houve produção de prova pericial, para aferir a validade dessas informações", tampouco a "produção de prova testemunhal, com a oitiva da suposta consumidora lesada, por exemplo, a fim de demonstrar o comportamento irregular da obreira". Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-1.4

**Processo 0001614-90.2012.5.15.0094**

Diante do caso acima, há divergência de opiniões, muitos não irão concordar com a decisão pelo fato de existirem dois direitos que se contrapõe, como é o caso do direito previsto na CLT da demissão por justa causa, quando a empregada deu causa, diante da sua atividade laboral, ficando de bate-papo com outra funcionária, desqualificando a sua produção. Ou ainda, mesmo estando no ambiente de trabalho, esse tipo de prática e atitude do empregador, como o uso de programa espião, possa ser uma invasão a privacidade e intimidade da empregada, que deixa de ser uma relação profissional e passa a ser pessoal.

O uso de ferramentas como a internet no ambiente de trabalho, deve ser motivo de cuidado e atenção pelas empresas. O poder diretivo do empregador, por sua vez, lhe confere o direito de fiscalizar o empregado dentro do estabelecimento como análise de seu desempenho e qualificação da sua produção. Todavia, este poder de direção do empregador deve ter limites e bom senso, para que isso não se torne um meio de invadir a vida do empregado, expondo sua intimidade de forma pública.

1. **Conclusão**

Ao longo da história muitas mudanças forma necessárias para que o Direito do Trabalho acompanhasse a relação profissional existente entre empregado e empregador. A Consolidação das Leis Trabalhistas, uma conquista de direitos aos empregados, se deu muito tarde, somente em 1943. Embora, foram necessárias muitas lutas para alcançar garantias dos direitos dos trabalhadores, como condições dignas e humanas de trabalho, em razão das condições precárias dos trabalhadores no período da Revolução Industrial.

A partir daí, a evolução dos valores sociais, foram se concretizando como prioridade a dignidade humana, a mudar a realidade do trabalho de forma a coibir abuso de práticas e condutas desumanas dentro da empresa, deflagrados pela intervenção do Estado na busca do bem estar social.

Os contratos de trabalho, portanto, passaram a ser acompanhados também por esta mudança de mentalidade e estrutura de uma nova empresa. Uma empresa que teve que andar lado a lado com o mundo informatizado, com o avanço tecnológico e também com a evolução das leis e normas. Uma nova era ligada aos computadores e instrumentos necessários a uma nova forma de organização do trabalho.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

³ Tribunal Superior do Trabalho. Notícias. Matérias especiais. Uso de redes repercute no ambiente do trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253391>. Acesso em 20 de julho de 2015.

4 CONJUR. A empresa não pode ler conversar pessoal do computador funcional, julga TRT 15. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-jul-23/empresa-nao-acessar-conversa-pessoal-computador-funcional>. Acesso em 23 de julho de 2015.

O empregador, portanto, possui seus direitos resguardados pela CLT, no intuito de controlar a atividade desenvolvida na empresa. Assim, o poder diretivo do empregador, tem o papel de impor ordens aos empregados limitando acesso da internet para que não seja utilizada de forma indevida a ponto de expor o proprietário ou mesmo a empresa, na difusão de informações sigilosas ou que possam ferir a honra e boa fama do empregador.

Dessa forma, é necessário também haver um equilíbrio entre as necessidades empresariais e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, no que tange aos limites de preservação da intimidade e privacidade do empregado.

Contudo, essa mudança trouxe ao mundo contemporâneo problemas sociais que não puderam ainda ser totalmente normatizados pelas legislações trabalhistas. Os tribunais têm enfrentado grandes desafios, principalmente quando há influência da internet nos casos de demissões por justa causa nos contratos de trabalho, em que direitos constitucionais são colocados frente a frente. A análise diante de cada caso concreto, deverá ser feita de forma detalhada, através de provas periciais, testemunhais para que haja uma decisão justa para ambas as partes confrontantes.

**5. Referências Bibliográficas**

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 30 de Julho de 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso e Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Ltr. 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**.- 28. ed. - São Paulo : Atas, 2012.

PAULINO, Maria Lucia Avelar Ferreira. **As relações de emprego na Era da Internet: Violação da intimidade do empregado X Poder Diretivo do Empregador**. Dissertação de Mestrado. São Paulo. 2008).

RIBEIRO, Regis Rezende. **Redes sociais e repercussões no Direito do Trabalho**. 2014. Disponível em:<http://regisrezenderibeiro.jusbrasil.com.br/artigos/116285472/redes-sociais-e-repercussoes-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 15 de Julho de 2015.

² [**Tripálio**](http://www.priberam.pt/dlpo/trip%C3%A1lio) Priberam. Visitado em 07-11-2014. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Trip%C3%A1lio>. Acesso em 15 de Julho 2015

³ Tribunal Superior do Trabalho. Notícias. Matérias especiais. **Uso de redes repercute no ambiente do trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253391>. Acesso em 20 de julho de 2015.

4 CONJUR. **A empresa não pode ler conversar pessoal do computador funcional**, julga TRT 15. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2015-jul-23/empresa-nao-acessar-conversa-pessoal-computador-funcional>. Acesso em 23 de julho de 2015.

1. Advogada (OAB/PR 76.901). Graduada em Direito pela Faculdade do Norte Pioneiro (Fanorpi). Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela instituição Projuris Estudos Jurídicos. [↑](#footnote-ref-2)