

* Faculdades Metropolitanas
Unidas, São Paulo

** Universidade de Coimbra
Coimbra, Portugal



Demissão por justa causa por aprovação de comentário ("curtida") contra o empregador no Facebook

Marcelo Guerra Martins *

Rodrigo da Silveira Barcellos*¹

RESUMO

O presente artigo trata do problema da demissão por justa causa de empregado que aprova ou "curte" comentário depreciativo lançado no Facebook contra seu empregador. Trata-se de um fenômeno típico da chamada Sociedade da Informação, período vivido pela humanidade onde a difusão de ideias, informações e conhecimento ocorre em intensidade jamais vista, com o protagonismo das redes eletrônicas como a *internet*. A conclusão, tirada a partir de um exame de doutrina, jurisprudência e postulados da ética, é que o empregado, ao aderir a esse tipo de comentário, é passível de ser demitido por justa causa, ainda que a "curtida" tenha ocorrido fora do ambiente físico de trabalho. A metodologia utilizada é o estudo bibliográfico, com enfoque para o estudo de caso judicial.

Palavras chaves: Sociedade da Informação; Demissão por Justa Causa; Ética; Comportamento no Facebook.

Dismissal for cause of employee approving or "likes" disparaging comment against his employer on Facebook

ABSTRACT

This article addresses the problem of dismissal for cause of employee approving or "likes" disparaging comment released on Facebook against his employer. This is a typical phenomenon called the Information Society, period experienced by humanity where the diffusion of ideas, information and knowledge occurs in intensity ever seen, with the role of electronic networks such as the Internet. The conclusion drawn from a doctrinal examination, jurisprudence and postulates of ethics, is that the employee subscribes to that kind of comment is likely to be dismissed for cause, although the "like" occurred outside the physical working environment. The methodology used is the bibliographical study, focusing on the study of court case.

Keywords: Information Society; Dismissal for Cause; Ethics; Behavior on Facebook.

Introdução

As origens da Sociedade da Informação remontam ao fim da década de 1960, quando se inicia um período vivido pela humanidade em que a difusão de informações, ideias e conhecimento passou a crescer vertiginosamente, ao ponto de o conjunto dos bens imateriais passar a valer mais do que o correspondente aos bens materiais.

Com efeito, ao menos na maioria dos países, a informação e o conhecimento são os atores centrais da produção econômica atual. Tanto é que, segundo Paulo Hamilton Siqueira Júnior (2007, p. 255):

“na era agrícola, a terra se configurava como o fator primordial da geração de riquezas. Na era industrial a riqueza surge da máquina a vapor e da eletricidade. Na era do conhecimento, a informação e o conhecimento são os atores centrais da produção econômica”.

A *internet*, sem dúvida, inaugurou um paradigma inédito no modo de comunicação humana, a partir de quando bilhões de pessoas passaram a contatar outros tantos bilhões de modo instantâneo e a custos cada vez mais baixos.

A partir da *internet* observa-se que ideias, informações e conhecimento passaram a se propagar em proporção gigantesca, chegando inclusive a incomodar certos governos que não apreciam a dissidência, como ocorreu, por exemplo, com a recente Primavera Árabe.

Se, de um lado, novos e libertadores horizontes passaram a fazer parte da realidade diária das pessoas, de outro as redes eletrônicas fizeram emergir novos problemas e desafios, destacando-se a proteção dos direitos da personalidade, tais como a privacidade, a honra e a imagem.

Também merece menção, por inegavelmente inovador, o tema tratado no presente texto, ou seja, a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que “curte” comentário depreciativo relativo a seu empregador lançado por terceira pessoa em página do Facebook.

Trata-se de um assunto pouco abordado até o momento, cuja complexidade cresce se for considerado que a “curtida”, no caso, geralmente ocorre fora do ambiente físico de trabalho, dá-se muitas vezes na residência do empregado em período de descanso. Então como tal ato poderia dar ensejo à demissão por justa causa? Não teria o empregado o direito de manifestar livremente a opinião? Não é o que o art. 5º, inciso IV, da Constituição de 1988?

Essas e outras questões correlatas é o que nos propomos a abordar, a partir de uma análise de doutrina, jurisprudência e postulados da ética, ficando advertido, no entanto, não ser nossa intenção esgotar todas as nuances extraíveis do tema em foco que, por ainda ser pouco explorado, torna-se ainda mais instigante, por que não dizer, oportuno.

Quanto à metodologia, utiliza-se estudo bibliográfico, com enfoque para o estudo de um caso judicial específico.

Ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador

Em termos gerais, o contrato se revela como uma promessa capaz de gerar expectativas de comportamento entre as partes envolvidas, cuja eficiência está relacionada a previsões de incentivos e/ou sanções

para o caso de descumprimento do pacto. Como qualquer pacto bilateral, o contrato de trabalho envolve vários direitos e obrigações a serem observadas pelas partes.

Nesse sentido, por exemplo, a teor do art. 487 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, pretender rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima legalmente prevista.¹ Trata-se do chamado “aviso prévio”.

Todavia, em ocorrendo uma das hipóteses que podem ensejar a rescisão por “justa causa”, segundo as previsões do art. 482 da CLT, a obrigação relativa ao “aviso prévio” desaparece.

Esclarece Eduardo Gabriel Saad (2014, p. 669) que “Justa causa é todo ato, doloso ou culposo, de natureza grave e de responsabilidade do empregado que leva o empregador à conclusão de que ele não pode continuar a prestar-lhe serviços”.

Dentre as possibilidades legalmente previstas, a que mais interessa ao presente estudo é aquela da alínea “k” do art. 482 da CLT, ou seja, a prática de “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

O reconhecimento do direito à honra se justifica pela necessidade da defesa da reputação da pessoa que, em seu aspecto objetivo, segundo aponta Carlos Alberto Bittar (1995, p. 125), “compreende o bom nome e a fama de que desfruta no seio da coletividade, enfim, a estima que a cerca nos seus ambientes familiar, profissional, comercial ou outro”.

O mesmo é aplicável ao aspecto subjetivo da honra que, segundo Bittar (idem) abrange “o sentimento pessoal de estima, ou a consciência da própria dignidade” que o indivíduo cultiva sobre si mesmo.

Portanto, é possível afirmar ser obrigação do empregado abster-se da prática de ato que atinja a honra ou a boa fama do empregador, o mesmo valendo para a vedação de ofensas físicas, salvo se em legítima defesa. Tanto essa obrigação existe que o seu descumprimento pode ensejar, por parte do empregador, a dispensa por “justa causa”.

Segundo pontua Sérgio Pinto Martins (2014, p. 553), os “referidos atos poderão ser praticados por palavras ou gestos [...] O ato será praticado em serviço. Tanto poderá ser no estabelecimento da empresa, como fora dele, desde que ligado ao serviço”.

Nesse sentido, é necessário que o ato faltoso tenha algum tipo de conexão ou nexos com a relação laboral. Assim, será que uma “curtida” a comentário depreciativo ou crítico relativo ao empregador, lançado em página do Facebook por um terceiro qualquer, é capaz de ensejar a dispensa por “justa causa”, com esteio na alínea “k” retro?

O que dizer, então, se essa “curtida” tiver sido manifestada a partir da residência do empregado quando em horário de descanso?

Ainda que, nessas hipóteses, não seja possível visualizar uma ligação direta com o trabalho usualmente desempenhado pelo empregado, não se pode ignorar o fato de que a “curtida” *in casu* representará

¹ No caso, esse prazo mínimo pode ser de 08 dias (se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior) ou de 30 dias (quando o pagamento for quinzenal ou mensal, ou, ainda caso o empregado preste serviço há mais de 12 meses de serviço na empresa).

não apenas uma manifestação de concordância com o teor depreciativo do comentário, mas terá tornado esse pensamento público, acessível por qualquer usuário da *internet*.

Ora, não se pode ignorar que isso impacta a relação laboral. Tem-se, pois, que a conexão requerida pelo dispositivo estende-se também à legítima expectativa que cada parte nutre em relação à outra acerca do bem proceder na execução do contrato. Essa expectativa traduz-se numa confiança recíproca.

Portanto, como bem alerta Eduardo Gabriel Saad (2014, p. 670), há “conexidade com o serviço quando a falta, por sua natureza, pode levar o empregador a perder a confiança no empregado”.

Não seria a adesão a comentário depreciativo por parte do empregado suficiente para a quebra de confiança do empregador, mesmo que o respetivo conteúdo retrate fatos verdadeiros?

Talvez sim, talvez não, tudo a depender das circunstâncias trazidas pelo caso concreto onde devem ser sopesadas, dentre outras circunstâncias, o teor do comentário e sua gravidade, eventual repercussão gerada, a posição do empregado na hierarquia da empresa.

Entendemos também ser de suma importância analisar a conduta tida por ilícita à luz dos preceitos éticos que devem inspirar o comportamento de ambas as partes nos pactos bilaterais, sejam de índole trabalhista ou de outra ordem. É o que passamos a abordar.

A ética na interpretação do Art.481, k, da CLT

A verdadeira extensão do previsto no retro referido art. 481, alínea k, da CLT, não pode ser alcançada com a mera interpretação literal do preceito, eis que apresenta um cunho eminentemente aberto. Aliás, a necessidade de partir para a interpretação da norma é bastante comum em várias outras hipóteses. É que, segundo explica Carlos Maximiliano (1984, p. 01):

As leis positivas são formuladas em termos gerais; fixam regras, consolidam princípios, estabelecem normas, em linguagem clara e precisa, porém ampla, sem descer a minúcias. É tarefa primordial do executor a pesquisa da relação entre o texto abstrato e o caso concreto, entre a norma jurídica e o fato social, isto é, aplicar o Direito.

Acreditamos que, em se tratando de relações contratuais bilaterais, frente a preceitos legislativos abertos como é o caso do focado art. 481, k, a ética pode ser um valioso instrumento a auxiliar na qualificação da conduta apresentadas pelas partes, no sentido de considerar tal atuação como lícita ou, noutro giro, como censurável.

A ética consiste na ciência que examina as normas de cunho comportamental, aplicáveis às mais diversas searas da sociedade, de modo a identificar padrões de conduta adequados ou aceitáveis no seio de determinada comunidade. É, segundo André Lalonde (1999, p. 349), uma “ciência que toma por objeto imediato os juízos de apreciação sobre os atos qualificados como bons ou maus”.

Afirma José Renato Nalini (2014, p. 38) que a ética se revela como “uma disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las e elucidá-las. Seu conteúdo mostra às pessoas os valores e princípios que devem nortear sua existência”.

Portanto, há uma diferença entre ética e moral, principalmente quando esta última é associada a um sentimento internalizado de alguém, a própria consciência do dever agir desse ou daquele modo.

A ética, ao contrário, segundo o citado Nalini (idem) “aprimora e desenvolve o sentido moral do comportamento e influencia a conduta humana”. Enquanto a moral se fundamenta na obediência a costumes e hábitos recebidos, a *ética* busca, a partir do exercício da razão, identificar, sistematizar, fundamentar e qualificar as condutas humanas.

À semelhança do que ocorre com as normas jurídicas, é difícil conceber que a ética apresente *standards* de índole universal ou mesmo inalteráveis, uma vez que a concepção do significado de “bem agir” pode variar em termos geográficos e históricos, segundo as instituições, costumes e crenças de cada povo.

Com efeito, normas (jurídicas ou não) tidas por essenciais numa determinada sociedade podem não ter a mesma relevância em outra. Além disso, conforme alerta Norberto Bobbio (2005, p. 18), o “que é norma social em uma sociedade pode se tornar norma jurídica em outra e vice-versa”. A demonstrar esse raciocínio estão as fulcrais diferenças entre os fundamentos das culturas orientais e ocidentais².

No entanto, ainda que não se possa falar de universalidade ou de atemporalidade, o comportamento segundo os preceitos éticos, por ser tido por uma determinada comunidade como socialmente adequado e, sobretudo, desejável, pode servir de elemento auxiliar na avaliação de certas condutas frente a preceitos jurídicos indeterminados.

São os casos de figuras como “boa-fé”, “de forma abusiva”, “função social”, “interesse público”, etc. É o que ocorre também, assim acreditamos, com o já mencionado “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador”.

Uma atuação segundo a ética tem sido identificada como fruto do bem e da prática das virtudes. Tanto é que, segundo Daniela Karine Ramos (2012, p. 324), agir eticamente “supõe a capacidade de avaliar as situações, colocar-se no lugar do outro, o respeito mútuo, bem como os princípios de justiça [...] A ética envolve o raciocínio, a reflexão e um fazer consciente relacionado ao modo de existência”.

Numa relação contratual, seja qual for sua natureza, agir eticamente é, sobretudo, agir com boa-fé. Conforme Arnaldo Rizzardo (1983, p. 111) a boa-fé “é um valor que deve prevalecer em todos os contratos. Vem a ser uma ostentação da lealdade. [...] É a alma das relações jurídicas em geral e se expressa no dever de não enganar a outrem”.

Ademais, a boa-fé deve ser analisada não exclusivamente sob a ótica subjetiva do agente, ou seja, enfocando a consciência do sujeito acerca de estar ou não praticando algo errado. É preciso, com efeito, distanciar-se do estado psicológico das partes, de modo a conferir certa objetividade ao conceito. Nessa linha, esclarece Luiz Renato Ferreira da Silva (1999, p. 54) que:

² Na explicação de Enrique Ricardo Lewandowski (2005, p. 169): “No Oriente, como se sabe, a ênfase da cultura dá-se no universal, no coletivo, no social, seja na religião, seja na política. Basta pensar-se, por exemplo, no *nirvana* budista, que corresponde, em suma, a um estado espiritual alcançado por meio da supressão do desejo e da consciência individual, isto é, à completa integração da pessoa na natureza circundante. Também no confucionismo, que dominou por mais de dois mil anos o sistema filosófico da China, a partir do século V a.C., e influenciou até hoje o modo de pensar chinês e de boa parte do mundo oriental, baseia as relações pessoais no interesse mais amplo da comunidade”.

Com a objetividade do princípio busca-se afirmar os valores éticos, sociais, econômicos que vão preencher o conteúdo da cláusula geral da boa-fé que são apanhados pelo aplicador/intérprete no que pode ser constatado na sociedade. Seu conteúdo é retirado dos costumes do tráfico jurídico, ou no critério do homem médio (*diligens pater familias*), ou nas expectativas razoáveis dentro de uma dada sociedade. Ao falar-se em boa-fé objetiva pensa-se nela como um *standart* jurídico apreensível no contexto em que a conduta examinada se dá.

Em complemento a essa ideia, Judith H. Martins Costa (1999, p. 412) afirma que “ao conceito de boa-fé objetiva estão subjacentes as idéias e ideais que animaram a boa-fé germânica: a boa-fé como *regra de conduta* fundada na honestidade, na retidão, na lealdade”.

Tratando-se de um conceito evidentemente aberto, somente em cada caso concreto, com a minuciosa análise das circunstâncias fáticas que envolveram determinada relação contratual, é que se poderá aferir eventual quebra da boa-fé. Não há como ser diferente, visto que qualquer explicitação legislativa nessa seara provavelmente seria incompleta. É o que passamos a abordar.

Caso julgado pelo TRT da 15ª Região

Na cidade de Jundiaí-SP, um empregado “curtiu” na conhecida rede Facebook um comentário depreciativo contra seu patrão, comentário esse engendrado por terceira pessoa. Ato contínuo, chegando ao conhecimento do patrão a adesão ao comentário, o empregado foi demitido por “justa causa”.

Sentindo-se injustiçado, o empregado demitido ajuizou na Justiça do Trabalho uma reclamação contra o empregador, tendo a demanda sido julgada improcedente, ou seja, confirmou como legítimo o motivo do desligamento.

Em sede de apelação, em 13/02/2013, a sentença monocrática foi confirmada pela 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nos autos do ROPS nº 0000656-55.2013.5.15.0002. Como razões de decidir, destacou a relatora, juíza Patrícia Glugovskis Penna Martins, o seguinte:

A atitude do reclamante caracteriza ato lesivo a honra e boa fama contra o empregador, nos termos da letra “k” do art. 482 da CLT.

Por outro lado, embora não conste datas no documento está consignado que era uma sexta-feira após às 20:00 horas. A ré alega que a conversa foi postada em 26.10.2012, uma sexta-feira efetivamente e, a rescisão do contrato deu-se imediatamente na segunda-feira seguinte (30.10.2012). Ora, se outra fosse a data, caberia ao reclamante demonstrar sua alegação, apresentando outro documento com data diversa, do que não se desincumbiu. O fato é grave, posto que se sabe o alcance das redes sociais, isso sem contar que o recorrente confirma que outros funcionários da empresa também ‘eram seus amigos’ no *Facebook*.

A liberdade de expressão não permite ao empregado travar conversas públicas em rede social ofendendo a sócia proprietária da empresa, o que prejudicou de forma definitiva a continuidade de seu pacto laboral, mormente quando se constata que seu contrato de trabalho perdurado por pouco mais de 4 meses³.

A posição adotada pelo Tribunal, cuja decisão transitou em julgado, mostra que a Corte considera que o comportamento de um empregado em ambiente virtual próprio das redes sociais, no caso o

³ Tribunal Regional do Trabalho. Campinas. Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo n.º 0000656-55.2013.5.15.0002, 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí, Relatora: Patrícia Glugovskis Penna Martins, julgada em 29/06/2015. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/curtir-comentario-ofensivo-empresa.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2016.

Facebook, gera consequências jurídicas. Nessa linha, pode-se dizer que o ambiente virtual ganhou importância a ponto de passar a ser equivalente ao ambiente real ou material.

No caso concreto, ainda que o Facebook seja um “local” diverso daquele em que a relação de trabalho se operava, é certo que diversos colegas de empresa do reclamante também frequentavam o Facebook, onde trocavam ideias e impressões em geral.

Daí que o Tribunal, mesmo que não expressamente, considerou o ambiente virtual da rede como uma extensão do local de trabalho.

Dessa maneira, ao aderir a comentários depreciativos contra o empregador (no caso, uma sócia da empresa em que o reclamante laborava), acabou-se por romper o respeito e, sobretudo, a confiança recíproca que deve impregnar esse tipo de relação jurídica.

Nesse contexto, o comportamento adotado pelo empregado infringiu preceitos éticos imbricados na relação trabalhista. Ora, não se pode admitir que a situação revele consonância com o “bem agir”, ainda que se leve em conta o direito constitucional de livre manifestação do pensamento. Em nosso sentir, está correta a demissão por justa causa, por ofensa ao art. 482, k, da CLT.

Como bem ressaltado na decisão em epígrafe, ainda que tenha foro constitucional, o direito à livre manifestação do pensamento encontra limites, seja na imagem alheia (no caso, a do empregador), que não pode ser aviltada de modo meramente depreciativo, seja em decorrência de comprometimento contratual, ocasião em que as partes estipulam certas relações jurídicas que requeiram a reserva de informações ou a manifestação de opiniões sobre a outra.

Em um raciocínio analógico, o ato praticado pelo reclamante foi, de certo modo, equivalente a provocar um dano à imagem da pessoa jurídica, uma vez que comprovadamente sua “curtida”, uma das maneiras de manifestar o pensamento, gerou ciência e repercussão perante outros empregados.

Nessas hipóteses (dano à imagem), o Superior Tribunal de Justiça vem reconhecendo o direito à indenização do ofendido, mesmo sendo pessoa jurídica. Como exemplo, cita-se julgado recente:

[...] 1. O litígio revela, em certa medida, colisão entre dois direitos fundamentais, consagrados tanto na Constituição Federal de 1988 quanto na legislação infraconstitucional, como o direito à livre manifestação do pensamento, de um lado, e a tutela dos direitos da personalidade, como a imagem e a honra, de outro, técnica extensível, na medida do possível, à pessoa jurídica, nos termos do art. 52 do Código Civil. Realmente, é consagrado na jurisprudência do STJ o entendimento de que “a pessoa jurídica pode sofrer dano moral” (Súm 227 STJ).

2. Embora seja livre a manifestação do pensamento - mormente quando se trata de veículo de comunicação -, tal direito não é absoluto. Ao contrário, encontra rédeas tão necessárias para a consolidação do Estado Democrático quanto o direito à livre manifestação do pensamento. Não pode haver censura prévia, mas certamente controle posterior de matérias que ofendam a honra e a moral objetiva de cidadãos e instituições.

3. A liberdade de se expressar, reclamar, criticar, enfim, de se exprimir, esbarra numa condicionante ética, qual seja, o respeito ao próximo. O manto do direito de manifestação não tolera abuso no uso de expressões que ofendam os direitos da personalidade, extensíveis, na forma da lei, às pessoas jurídicas [...].

(4ª Turma, RESP 1.504.833, DJ 01/02/2016, Rel. Min. Luiz Felipe Salomão).

Tratando-se o julgado pelo TRT da 15ª Região como um caso único, ao menos desconhecemos tenha a Justiça do Trabalho decidido em outra ação judicial acerca da qualificação a ser dada na demissão

de alguém por adesão a comentário depreciativo contra o empregador no Facebook, certamente ainda é prematuro vislumbrar uma tendência jurisprudencial.

De qualquer forma, não se pode desconsiderar a importância do precedente, que retrata um conflito típico da era da Sociedade da Informação, onde os meios eletrônicos, com destaque para as chamadas redes sociais, ganham cada vez mais importância para a qualificação e consequências (inclusive jurídicas) do comportamento das pessoas.

Conclusões

Na atual era da Sociedade da Informação, período vivido pela humanidade em que a propagação de informações, ideias e conhecimento passou a crescer vertiginosamente, o conjunto dos bens imateriais passou a valer mais do que o correspondente aos bens materiais.

No entanto, ainda que o fenômeno releve um aspecto libertador, aos juristas são constantemente apresentados novos desafios, inclusive no que tange ao choque de direitos fundamentais como a honra, a imagem e a manifestação do pensamento, cujos conflitos muitas vezes se instauram no âmbito de redes sociais eletrônicas.

Sendo uma das causas para a demissão “sem justa causa” do empregado aquela constante do art. 482, k, da CLT, ou seja, a prática de ato lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador, uma questão nova é a sua aplicação à eventual “curtida”, pelo empregado, a comentário depreciativo lançado no Facebook contra o empregador.

Conforme foi visto, o TRT da 15ª Região, em decisão transitada em julgado, em nossa opinião correta, manteve sentença monocrática que considerou válida a demissão por “justa causa” em tal hipótese, revelando que a Corte fez uma equiparação entre o ambiente virtual do Facebook com o ambiente laboral do empregado.

Ainda que se trate de um caso único, fica demonstrado que novos tipos de conflitos, até então inéditos, começam a surgir dentro do espectro da Sociedade da Informação, cujas redes sociais são potenciais vetores.

Cabe aos operadores do direito (legisladores, juízes e doutrinadores) reforçarem a ligação entre a norma estática e a realidade social que vem se impondo de modo extremamente dinâmico, a fim de procederem, o mais harmoniosamente possível, às devidas qualificações dos comportamentos revelados pelas pessoas em ambientes virtuais.

Referências

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 15 mar. 2016.
- BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial n. 1.504.833**. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201401863987&dt_publicacao=01/02/2016>. Acesso em: 29 jul. 2016.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo n. 0000656-55.2013.5.15.0002**. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pDecisao.wAcordao?p-TipoConsulta=PROCESSOCNJ&n_idv=1445498>. Acesso em: 29 jul. 2016.
- BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Trad. Fernando Pavan Baptista; Ariani Bueno Sudatti. 3. ed., São Paulo: Edipro, 2005.
- COSTA, Judith H. Martins. **A boa-fé no direito privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- LALANDE, André. **Vocabulário técnico e crítico da filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- LEWANDOWSKI, Enrique Ricardo. Direitos fundamentais – a formação da doutrina dos direitos fundamentais. In: **Lições de direito constitucional em homenagem ao jurista Celso Bastos** (MARTINS, Ives Gandra; MENDES, Gilmar Ferreira; TAVARES, André Ramos – coords.), São Paulo: Saraiva, 2005, p. 168-179.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 18. ed., São Paulo: Atlas, 2014.
- MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 9. ed., Rio de Janeiro: 1984.
- NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 11. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.
- RAMOS, Daniela Karine. Ciberética: a ética no espaço virtual dos jogos eletrônicos. **Educação Real**, vol. 37, n. 1, jan./abr. de 2012, p. 319-336.
- RIZZARDO, Arnaldo. **Da ineficácia dos atos jurídicos e da lesão no direito**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.
- SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 47. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, Luís Renato Ferreira da. **Revisão dos contratos: do código civil ao código do consumidor**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. Habeas data: remédio jurídico da sociedade da informação. In: PAESANI, Liliana Minardi, (Coord.). **O direito na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 251-274.