



**FACULDADE DE INHUMAS**

**CURSO DE DIREITO**

**JÉSSICA BARBOSA DE JESUS GONÇALVES**

**APLICABILIDADE DO DIREITO AO ESQUECIMENTO NA JUSTIÇA  
DO TRABALHO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR  
JUSTA CAUSA**

**INHUMAS-GO  
2018**

**JÉSSICA BARBOSA DE JESUS GONÇALVES**

**APLICABILIDADE DO DIREITO AO ESQUECIMENTO NA JUSTIÇA  
DO TRABALHO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR  
JUSTA CAUSA**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Inhumas – FacMais como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professora Orientadora Mestranda: Marcela Jayme Costa.

**INHUMAS – GO  
2018**

**JÉSSICA BARBOSA DE JESUS GONÇALVES**

**APLICABILIDADE DO DIREITO AO ESQUECIMENTO NA JUSTIÇA DO  
TRABALHO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA  
CAUSA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito  
da Faculdade de Inhumas, como requisito  
parcial à obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Data da aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**Professor Especialista Marcela Jayme Costa  
Orientadora**

---

**Professor Mestra Marcela Iossi Nogueira  
Membro da banca**

---

**Professor Especialista Grazianne Cardoso Lourenço  
Membro da banca**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**BIBLIOTECA FACMAIS**

G643a

GONÇALVES, Jéssica Barbosa de Jesus.

Aplicabilidade do direito ao esquecimento na justiça do trabalho na extinção do contrato de trabalho por justa causa / Jéssica Barbosa de Jesus Gonçalves. – Inhumas: FacMais, 2018.

41 f.: il.

Orientadora: Marcela Jayme Costa.

Monografia (Graduação em Direito) - Centro de Educação Superior de Inhumas - FacMais, 2018.

Inclui bibliografia.

1. Direito ao Esquecimento. 2. justa causa. 3. Publicidade. 4. segredo de justiça. 5. Dignidade da Pessoa Humana I. Título.

CDU:34

Dedico este trabalho em memória ao meu filho Luiz Fernando, que infelizmente não está presente entre nós, igualmente à minha filha Adalind Schade, pelo amor incondicional, pelo incentivo e motivação de lutar e vencer, para ter um futuro e uma vida melhor.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por ter me proporcionado, o direito à vida e sobretudo dom de gerar uma vida “ser mãe”.

Aos meus queridos mestres, pelos ensinamentos, pela sinceridade e pela amizade, que levarei por toda a vida.

À minha filha, que de certa forma me incentivou a vencer na vida e, de me tornar um ser humano melhor.

Agradeço ao meu esposo pelo apoio, carinho, amor e dedicação nestes 5 (cinco) anos, que não foram nada fáceis e que inúmeras vezes pensei em desistir, mas sempre estive ao meu lado me incentivado.

Agradeço a minha orientadora Marcela Jayme Costa, pelos momentos em que passamos juntas, pelos puxões de orelha e pela dedicação de sempre.

Agradeço a minha mãe, ao meu irmão e a minha irmã, pelo apoio total na minha jornada e por sempre acreditarem que poderia vencer essa longa e árdua batalha.

Agradeço a todos os meus colegas de sala, em especial a Luzimary Veríssimo, a Paula Cristina, Gildalia Rosa e ao Cássio Augusto, pelo carinho e compreensão dedicado à minha pessoa e principalmente à minha filha ao longo desta caminhada.

*“Sem o meu trabalho eu não sou nada  
Não tenho dignidade  
Não sinto o meu valor  
Não tenho Identidade (...)”  
(Renato Russo)*

## RESUMO

A presente monografia tem como fundamento o estudo acerca da extinção do contrato de trabalho por justa causa, bem como a adoção do segredo de justiça e a aplicabilidade do Direito ao Esquecimento no Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, como forma de estancar a publicidade dos atos processuais disponibilizados na rede mundial de computadores, a exemplo: Atas de audiências, despachos, decisões, acórdãos e ementas, no Portal Judicial Eletrônico, o Diário Oficial Eletrônico, no Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Diário de Justiça da União e Diário Judicial eletrônico para preservar a honra, imagem e a dignidade do trabalhador, bem como as consequências negativas na vida do trabalhador demitido por justa causa. Da mesma forma, o obreiro que aciona a justiça especializada com o intuito de resguardar seus direitos e por certo reverter à justa causa. A elaboração do tema aqui alinhavado surgiu através da curiosidade pelo assunto que gera preconceito perante a sociedade de modo geral. Com o objetivo de uma compreensão mais elaborada e aprofundada, através de estudos *online*, pesquisas bibliográficas e legislação pertinente. Oportuno informar que a simples publicação dos documentos acima alinhavados e o fato do trabalhador ingressar com uma reclamatória trabalhista é mais do que suficiente para este seja excluído da vaga de trabalho. Eis que, o tema em esboço aborda as possíveis soluções para resguardar e preservar a Dignidade da pessoa Humana e privacidade do trabalhador, com a devida adoção do Segredo de Justiça de imediato em ações ensejadoras da Justa Causa, sem a prévia aprovação do Magistrado e a aplicabilidade do Direito ao Esquecimento na Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Direito ao Esquecimento; justa causa; publicidade; segredo de justiça; Dignidade da Pessoa Humana.



## **ABSTRACT**

This monograph is based on the study on the termination of the labor contract for just cause, as well as the adoption of the secrecy of justice and the applicability of the Right to Forgetfulness in the Regional Labor Court and Superior Labor Court, as a way of stopping the advertising of the procedural acts made available on the world wide web, for example: Minutes of hearings, orders, decisions, judgments and menus, in the Electronic Judicial Portal, the Official Electronic Journal, in the Judicial Register of the Superior Labor Court, and electronic judicial diary to preserve the honor, image and dignity of the worker, as well as the negative consequences in the life of the worker dismissed for just cause. Likewise, the worker who activates the specialized justice with the purpose of safeguarding their rights and for sure revert to the just cause. The elaboration of the theme here tacked up through curiosity about the subject that generates prejudice before society in general. With the objective of a more elaborate and in depth understanding, through online studies, bibliographical researches and pertinent legislation. It is timely to inform that the mere publication of the above-mentioned documents and the fact that the worker joins a labor claim is more than enough to be excluded from the job vacancy. Here, the outline theme addresses the possible solutions to safeguard and preserve the Dignity of the human person and the privacy of the worker, with the due adoption of the Secret of Justice immediately in actions conducive to the Just Cause, without the prior approval of the Magistrate and applicability of the Right to Forgetfulness in Labor Justice.

**Keywords:** Right to Oblivion; just cause; publicity; Justice secret; Dignity of human person.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**Art.** – Artigo

**Arts.** - Artigos

**CC/02** – Código Civil de 2002

**CF/88** - Constituição Federal de 1988

**CJF** - Conselho da Justiça Federal

**CJTST** - Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho

**CLT** – Consolidações das Leis do Trabalho

**CNJ** – Conselho Nacional de Justiça

**CNPJ** – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

**CPF** – Cadastro de Pessoa Física

**CTPS** - Carteira de Trabalho e Previdência Social

**DJe** – Diário Judicial eletrônico

**DJU** – Diário de Justiça da União

**DOE** – Diário Oficial Eletrônico

**FGTS** - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**Nº.** – Número

**P.** Pagina

**PJe** - Processo de Judicial eletrônico

**RG** – Registro Geral

**SEGJUD.GP** – Secretaria Geral Judiciária. Gabinete da Presidência

**SS** – Seguintes

**STF** – Supremo Tribunal Federal

**STJ** – Supremo Tribunal de Justiça

**TRT** - Tribunal Regional do Trabalho

**TST** - Tribunal Superior do Trabalho

**§** - Parágrafo

**§§** - Parágrafos

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1. DO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	12
1.1 CONTRATO EXPRESSO .....	13
1.2 CONTRATO TÁCITO .....	13
1.3 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO .....	13
1.4 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO .....	14
1.5 EXTINÇÃO CONTRATUAL .....	15
1.5.1 Resolução Contratual .....	15
1.5.2 Da Justa Causa .....	16
<b>2. SEGREDO DE JUSTIÇA X PUBLICIDADE</b> .....	21
2.1. SEGREDO DE JUSTIÇA .....	21
2.2. PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE .....	25
<b>3. DIREITO AO ESQUECIMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	28
3.1. DAS CORRENTES DO DIREITO AO ESQUECIMENTO .....	30
3.2. DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	31
<b>COSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	33
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	35

## INTRODUÇÃO

A presente monografia consiste na análise da aplicabilidade do Direito ao Esquecimento em ações na Justiça do Trabalho e o segredo de justiça, na extinção do contrato de trabalho por Justa Causa, com o fulcro de preservar o obreiro de diversos fatores, tais como: a honra, imagem, dignidade e constrangimentos perante a sociedade e futuros empregadores, que possuem um certo receio em relação ao obreiro que já tenha sido demitido pelo motivo acima alinhavado.

O caso em estudo tem como objetivo analisar as consequências intrínsecas da publicidade nos processos trabalhistas, no tocante ao empregado que vê arranhada a dignidade, a honra e sua imagem violada, e, ainda os efeitos que a demissão por justa causa reflete perante a sociedade num todo, em especial na inclusão do trabalhador demitido em futuras contratações, este e o fator principal da aplicabilidade ao Direito ao Esquecimento como forma de resguardar o trabalhador da publicidade desfreada no momento contemporâneo.

Nota-se, que os processos que tramitam na Justiça do Trabalho podem ser acessados pela comunidade em geral, através de determinados sites que disponibilizam informações sobre o trâmite do processo tais como: PJe (Processo Judicial Eletrônico), DOE (Diário Oficial Eletrônico), DJU (Diário de Justiça da União), DJe (Diário Judicial eletrônico), CJTST (Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho), o qual permite o acesso de atas de audiências, decisões, despachos, acórdãos e ementas, que basta para que o trabalhador seja lesado ao tentar ingressar no mercado de trabalho.

Eis que há sites de buscas, como o Escavador, que basta apenas digitar nome completo, CPF da pessoa deseja que, imediatamente é disponibilizado os dados do processo em trâmite, que já tenha tramitado ou até mesmo os que estão arquivados definitivamente, sendo este obreiro e excluído da vaga de emprego.

Com o arrimo de preservar a honra, a imagem e a dignidade do empregado, deve ser adotado o segredo de justiça imediatamente e sem prévia análise do Magistrado, nos moldes procedidos nos casos de assédio sexual e trabalho de menor de idade, onde o Juiz titular da ação determina que seja aplicado o sigilo ou segredo de justiça, antes mesmo de manifestação das partes.

Analisando todo o contexto problemático e polêmico, voltado ao trabalhador que aciona a via judicial com a finalidade de ver seus direitos preservados e

resguardados, surge a seguinte questão: Poderá o trabalhador requerer que a publicidade acerca da tramitação processual, seja esquecida definitivamente da rede mundial de computadores, através da aplicabilidade do Direito ao Esquecimento?

Analisar a extinção do Contrato de trabalho por justa causa cometida pelo trabalhador. Investigar o procedimento adotado nas ações trabalhista, em que a publicidade fere a honra, imagem e dignidade do trabalhador. Destacar a possibilidade da aplicação do Direito ao Esquecimento inerente a publicidade nas ações trabalhistas.

A motivação do presente trabalho se deu pela curiosidade sobre o tema que gera preconceitos perante a sociedade em geral, devido à justa causa, que ocasiona um receio a futuros empregadores. E a importância da aplicação do Direito ao Esquecimento, em virtude da publicidade desfeita na presente atualidade, nas ações que tramitam na justiça do trabalho, em segredo de justiça para preservar a honra, imagem e a dignidade da pessoa humana dos constrangimentos oriundos da resolução contratual unilateral.

O tema em análise foi escolhido para melhor compreensão e esclarecimento, uma vez que este não é visto com bons olhos pelos futuros empregadores e pela sociedade de um modo geral.

A metodologia de pesquisa adotada no presente estudo é a exploratória, apoiando em análise de documentos à qual é utilizado para investigar o tema e adquirir familiaridade para um melhor entendimento e esclarecimento, desenvolvido através de estudos *online*, pesquisas bibliográficas e legislações pertinentes.

## 1. CONTRATO DE TRABALHO

O tema em análise tem como finalidade abordar o contrato de trabalho e suas formas quais são: contrato expresso e tácito; contrato por prazo determinado e indeterminado. Bem como a extinção contratual, por resolução e a justa causa, para melhor compreensão dos futuros leitores.

O contrato de trabalho e a manifestação de vontade das partes art. 107 do CC/02 (Código Civil de 2002), surgindo assim uma relação jurídica com direitos e obrigações entre empregado e empregador. Para que seja considerada relação jurídica contratual deve se analisar o disposto no art. 2º caput e 3º caput da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), *in verbis*:

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 serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O contrato de trabalho é um acordo expresso ou tácito (arts. 442 e 443 da CLT), que se configura com o recíproco consentimento das partes envolvidas no pacto laboral, podendo ser por prazo determinado ou indeterminado.

Há exceções em relação ao contrato de trabalho expresso, tácito, verbal ou escrito, que exige certas formalidades a serem seguidas para sua existência, como o contrato de jogadores de futebol que via de regra deve ser escrito.

Por ser um ato jurídico o vínculo empregatício, e para que o contrato de trabalho seja válido, deve sé ser exigido para sua concretização os requisitos estabelecidos no art. 107 do CC/02, qual seja: “agente capaz, objeto licito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita e não defesa em lei”.

Conforme o art. 443, § 1º da CLT, a três formas de determinar a duração do contrato de trabalho, por termo prefixado, mediante execução de serviços e por realização de certos acontecimentos.

### 1.1 CONTRATO EXPRESSO

O contrato expresso pode ser verbal ou escrito, e celebrado através da manifestação de vontade das partes, ou seja, possui formalidades a serem seguidas. Mesmo que o contrato seja celebrado verbalmente, sobre este recairá todos os direitos e obrigações pertinentes ao empregador e empregado.

## 1.2 CONTRATO TÁCITO

Nesta modalidade o vínculo contratual é evidente, mas não há uma formalização expressa, nota-se que há uma omissão pelas partes envolvidas, sob os termos e cláusulas do contrato empregatício, bastando que possua forma para existir.

Havendo litígio no tocante ao salário mínimo, nesta modalidade de contrato de trabalho, devesse adotar o entendimento do art. 460 da CLT *in verbis*:

Art. 460º. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Bem como o entendimento do art. 7º, XXX da CF/88 que “determina a igualdade de salário para todos os trabalhadores, independentemente de seu sexo, idade, cor e estado civil”. No tocante a este entendimento, devesse adotar o princípio da isonomia no que pese ao princípio da igualdade.

## 1.3 CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

A CLT em seu bojo admite que o contrato de trabalho tenha estipulação determinada do início e fim do pacto laboral, art. 443, §§ 1 e 2, alíneas “a, b, c”, *in verbis*:

Art. 443º. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

O prazo estipulado em lei para contratos de prazo determinado não pode exceder a 2 (dois) anos (art. 445 da CLT), e poderá ser prorrogado por mais 2 anos uma única vez. Caso seja ultrapassado o limite estipulado em lei, este tomará a forma de contrato de trabalho por prazo indeterminado. A renovação do contato laboral só é permitida após os 6 (seis) meses.

Nota se que nos contratos de experiência o prazo admitido em lei é de 90 (noventa) dias (parágrafo único do art. 445 do diploma em comento), não podendo este ser ultrapassado, exceto os que possuem prazos distintos.

#### 1.4 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Contrato de trabalho por prazo indeterminado é o que não tem uma data final para seu termino/extinção, nesta modalidade aplica-se o princípio da continuidade da relação de emprego.

O trabalhador tem sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) anotada somente com os dados do empregador, do obreiro, salário, cargo a ser ocupado, data de admissão, ficando em branco a data de desligamento das atividades e demais anotações pertinentes ao pacto laboral, sendo este o mais utilizado nas relações de contrato de trabalho.

Dispõe o art. 452 da CLT, “que todo trabalho por prazo indeterminado e o que suceder, dentro de 6 (seis) meses, ou até mesmo os de tempo determinado, em exceção de execução de serviços especializados ou por certos acometimentos, durante o pacto laboral.”

#### 1.5 EXTINÇÃO CONTRATUAL

O contrato de trabalho surge com a manifestação de vontade das partes e sofre alterações durante toda sua vigência até chegar a sua extinção. Ocorrendo a



extinção contratual as partes extinguem os direitos e obrigação que lhe são imputados durante o vínculo empregatício.

O término do contrato de trabalho pode ser através de rescisão, resolução e rescisão. Na primeira hipótese ocorre quando à manifestação de vontade das partes; na segunda corre por ato faltoso ou ilícito praticado pelo empregador ou empregado e pôr fim a rescisão quando o contrato de trabalho está eivado de vícios, podendo ocorrer à extinção contratual com a morte do empregado, aposentadoria, por caso fortuito ou força maior, etc.

Como já foi alinhavando acima há diversos fatores que ensejam a extinção do vínculo contratual, porém a presente monografia abordará apenas a resolução contratual.

#### 1.5.1 Resolução Contratual

Durante o pacto laboral o empregado tem como principal obrigação à prestação de serviço de acordo com o que foi pactuado no contrato de trabalho e suas respectivas regras, ficando o empregador obrigado a pagar o salário e os demais encargos estabelecidos em lei. Ocorrendo o descumprimento culposo/ilícito das obrigações aplicasse a resolução contratual como forma de extinção do vínculo de emprego por justa causa.

Oportuno salientar o ensinamento de Delgado (2015, p. 1.219), a respeito da resolução contratual, vejamos:

A resolução contratual corresponderia a todas as modalidades do contrato de trabalho por descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes (infrações obreiras e empresariais); englobaria também a extinção do contrato em virtude da incidência de condição resolutiva.

Neste grupo estaria enquadrado quatro tipos de extinção contratual. Em primeiro lugar, a resolução contratual por infração obreira, que se chama dispensa por justa causa. Em segundo lugar, a resolução contratual por infração empresarial, que se denomina dispensa ou despedida indireta. Em terceiro lugar, a resolução contratual por culpa recíproca das partes contratuais. Em quarto lugar, finalmente, a resolução contratual por implemento de condição resolutiva.

Sendo assim, para caracterizar a resolução contratual uma das partes do vínculo empregatício deve cometer ato faltoso ou ilícito que configure a justa causa.

#### 1.5.2 Da Justa Causa

A justa causa está elencada no art. 482 da CLT, sendo a pena máxima aplicada no direito do trabalho, que está caracterizado através da falta grave cometida pelo obreiro ou empregador, ou seja, a quebra de confiança. É de suma importância destacar que a dispensa por justa causa deve ser bem justificada e argumentada pelo empregador, pelo fato de ser uma demissão unilateral do contrato de trabalho.

Ocorrendo a configuração da justa causa por parte do trabalhador, o empregador fica isento de quais quer indenizações ao obreiro infrator, desde que as justificativas estejam de acordo com o disposto em lei.

Neste sentido, vejamos o seguinte entendimento de Delgado (2015, p. 1.285):

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração – no caso empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente.

Verifica-se que o poder disciplinar de controlar o contrato empregatício compete ao empregador, que possui a liberdade de aplicar sanções ao obreiro que descumpra determinada obrigação. Assim, o empregador poderá aplicar regras que deverão ser seguidas. Caso ocorra o descumprimento destas o mesmo aplicará as advertências cabíveis ao empregado, pela falta cometida, ou mesmo demiti-lo por justa causa em caso de falta grave. Para que seja configurada justa causa, deve ser observado os requisitos estipulados no artigo 482 da CLT.

Vejamos:

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.
  - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)
- 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).

A Justa Causa é o ato ilícito praticado pelo empregado, que viola algumas das obrigações que lhe são imputadas, que estão previstas em lei ou em contrato de trabalho.

O obreiro que praticar qualquer dos atos ilícitos estabelecidos em lei estará sujeito à justa causa, e sobre este recairá os seguintes direitos a serem percebidos com o fim do vínculo contratual que são: o saldo de salário e das férias vencidas, mais 1/3, e não possuirá direito a aviso prévio, multa de 40% do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), o saque do FGTS, férias proporcionais e mais 1/3.

Por mais grave que seja o ato praticado pelo empregado o empregador não poderá fazer anotações desabonadoras na (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do trabalhador, com a intenção de expor o obreiro ao vexame, afronta a sua imagem ou informar a conduta praticada.

Nota-se, que a anotação na CTPS não pode ultrapassar os limites estabelecido no art. 29, §§ 4 e 5 da CLT, então vejamos:

Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989).

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 10.270, de 29.8.2001).

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 10.270, de 29.8.2001).

Percebe-se que a justa causa é algo negativo para a carreira do trabalhador, que é visto com maus olhos perante a sociedade e futuros empregadores. Caso ocorra anotações desabonadoras referentes à demissão por justa causa na CTPS do empregado, este poderá preservar sua honra ingressando com a ação cabível na Justiça do Trabalho, para que esta seja corrigida ou revertida.

É de suma importância salientar a necessidade de observar determinados requisitos que justifique a caracterização da justa causa que são: atualidade do ato faltoso, gravidade, singularidade e proporcionalidade da falta e a punição a ser aplicada.

Oportuno informar que, além dos motivos destacados no rol do artigo 482 da CLT, existem outras causas que configura a justa causa, tais como: o não uso de equipamentos de proteção individual para prevenção de acidentes e enfermidades (artigo 158 parágrafo único da CLT), a recusa do ferroviário em prorrogar seu horário de trabalho, em casos extraordinários (art. 240 CLT); o aprendiz que não frequenta ou aproveita o curso de aprendizagem (art. 432 e 433, II e III CLT com redação a Lei 10.097/2000), bancário que omite o pagamento de dívidas exigíveis (artigo 508 CLT); o servidor público que comete faltas passíveis de demissão (Lei 8.027/90) e uso indevido ou declaração falsa de vales transportes (Decreto nº. 95.247/87); a falsa declaração por escrito de seu endereço residencial, para obtenção de vale transporte ou uso indevido destes, conforme previsto no art. 7º, § 3 do Decreto nº. 95.247/87.

O abuso ao direito de greve também é hipótese de justa causa, contudo o artigo 9º da CF/88 que é regulado pela Lei 7.783/89 assegura o direito de greve, ou seja, a greve em se não caracteriza a justa causa, para que seja configurada a extinção do vínculo de trabalho é necessário o abuso a este direito, arts. 14 e 15 da Lei 7.783/89.

Caso o empregador pratique conduta lesiva este se responsabilizará diretamente pelos danos causados ao obreiro, conforme art. 927, *caput* do CC/02 *in verbis*:

Art.927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

As anotações ilícitas que torne inutilizável ou viole a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem enseja por si só dano moral (art. 5, X CF/88 e art. 25 da

CLT), assim, o empregador fica obrigado a indenizar o obreiro pelo constrangimento que lhe foi empregado, *in verbis*:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

Também vejamos:

Art. 52 - O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual á metade do salário mínimo regional. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969).

As referidas anotações na CTPS do trabalhador, demitido por justa causa, prejudica o mesmo ao tentar se engrajar no mercado de trabalho, sendo que a CTPS e o espelho/retrato do trabalhador, ou seja, sua identificação que contém todo o histórico da carreira profissional do trabalhador.

As anotações ilícitas praticadas pelo ex empregador na CTPS do empregado, torna se públicas á sociedade de modo geral, prejudicando diretamente a honra, imagem e a dignidade do trabalhador.

O exposto no art. 1º, IV da CF/88, estabelece quais são os fundamentos para um Estado Democrático de Direito e os valores sociais do trabalho, *in verbis*:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

O obreiro que se achar no direito de ingressar com uma ação trabalhista no TRT (Tribunal Regional do Trabalho) pelos constrangimentos inerentes as anotações desabonadoras na CTPS, deve requerer a reversão da justa causa.

Para alguns doutrinadores a despedida por justa causa não é apenas sanção, mas sim uma faculdade em que o empregador detém o direito legal de demitir. Mas para outros estudiosos do direito, a sua principal característica é de

sanção, pelo fato de poder deixar algumas marcas, na vida profissional do empregado, além de não deter o direito de receber as verbas rescisórias previstas no contrato de trabalho.

A Lei não determina qual é a forma de comunicar a dispensa por justa causa, mas são as normas coletivas que determinam como o empregador deve agir no desfazimento do vínculo empregatício, sob pena, de configurar dispensa injusta.

Não pode constar na CTPS do trabalhador os motivos ensejadores da quebra do vínculo contratual, por ferir a honra, a dignidade, a imagem e a liberdade de trabalho do empregado, o prejudicando ou mesmo impedindo o de ingressar no mercado de trabalho, pelo fato de a sociedade de modo geral bem como futuros empregadores possuir um certo receio, preconceito e discriminação contra os empregados demitidos por justa causa. Antigamente era permitida tal anotação na carteira de trabalho do trabalhador o que feria a sua dignidade, mas atualmente, nos termos do artigo 29 da CLT, não é mais autorizado este tipo de anotações desabonadoras.

## 2. SEGREDO DE JUSTIÇA X PUBLICIDADE.

O capítulo em análise objetiva abordar a aplicabilidade do segredo de justiça em ações ensejadoras de justa causa, com o fim de resguardar os direitos do trabalhador perante a publicidade desacerbada em que vivemos, o qual não é visto com bons olhos pelos futuros empregadores e pela sociedade de modo geral, para melhor esclarecimento do tema aqui abordado.

### 2.1 SEGREDO DE JUSTIÇA

Tramitam em segredo de justiça todas as ações em que a publicidade viole algum direito das partes envolvidas. O empregado que tem seus direitos infringidos, devido à justa causa, tem direito de ingressar com uma ação na justiça do trabalho, visando à reversão da mesma.

O Segredo de Justiça pode ser requerido tanto na inicial quanto na contestação, mas este será analisado pelo magistrado que poderá concedê-lo ou não. Em determinados assuntos o segredo de justiça é adotado automaticamente como: assédio sexual, trabalho de infantil etc.

O obreiro que teve sua dignidade, honra e a imagem, violados ao ingressar com o ato processual pode requerer o segredo de justiça, o qual será analisado e posteriormente deferido ou indeferido. Observa-se que o sigilo pode ser concedido somente para determinados documentos juntados nos autos.

Outrossim, nas audiências em que verse o segredo de justiça somente será autorizado a entrada do Juiz, das partes acompanhadas de seu procurador e dos serventuários da Vara em que tramita o ato processual.

Em relação ao segredo de justiça este não pode violar o interesse público para que não haja violação ao Princípio da Publicidade, ou seja, as ações que foram concedidas o segredo de justiça são públicas e restritas de direito. Assim, só será publicado no Diário da Justiça, ata de audiência, despachos, sentenças, decisões, acórdãos, ementas para o público, preservando as partes, e o teor do ato processual, utilizando apenas das iniciais das partes envolvidas, para que não haja identificação do mesmo, bem como a causa de pedir.

Dispõe o art. 93 caput, inciso IX da CF/88 e art. 189, inciso §§ 1º e 2º do CPC, que todos os julgados dos órgãos do poder judiciário serão públicos, podendo este ser limitado às partes e seus procuradores, então vejamos:

Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios:

(...)

IX todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

Art. 189. Os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos:

(...)

§ 1º. O direito de consultar os autos de processo que tramite em segredo de justiça e de pedir certidões de seus atos é restrito às partes e aos seus procuradores.

§ 2º. O terceiro que demonstrar interesse jurídico pode requerer ao juiz certidão do dispositivo da sentença, bem como de inventário e de partilha resultantes de divórcio ou separação.

Conforme art. 8º do Ato Normativo nº. 589/SEGJUD.GP de 2013, do Tribunal Superior do Trabalho, regulamenta o sigilo no âmbito do direito do trabalho, *in verbis*:

Art. 8º O acesso aos autos de processo físico ou eletrônico que tramita em segredo de justiça será restrito às partes, aos advogados com procuração e ao Ministério Público do Trabalho para emissão de parecer, nos casos previstos em lei.

Leciona a Constituição Federal de 1988 em seu art. 5, inciso LX que a publicidade dos atos processuais só será restringida, quando for em defesa da intimidade ou interesse social.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

LX - a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem;



Concedido o sigredo de justiça somente o juiz titular da demanda, as partes e seus procuradores devidamente constituídos nos autos, terão acesso aos autos e documentos anexados. Só terá acesso público quando o ato processual não tiver caráter sigiloso, oportuno dizer, que no sistema PJe o acesso de pessoas não cadastradas nos autos fica registrado em uma página do sistema, para que haja controle e segurança e da mesma forma o mesmo disponibiliza consulta processual ao cidadão.

Oportuno salientar que pode ser requerido o sigilo nos autos, e este ser concedido no final do processo, para que os advogados não tenha mais acesso.

Conforme art. 5, inciso X da CF/88, “a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem são invioláveis, cabendo indenização caso ocorra à violação destes”.

Nota-se, que os processos que tramitam na Justiça do Trabalho, podem ser acessados pela comunidade em geral, através de determinados sites que disponibiliza informações sobre o trâmite do processo. Assim sendo, com o fulcro de preservar a honra, a imagem e a dignidade do empregado, as ações inerentes à reversão da justa causa que tramitam na justiça do trabalho em sigredo de justiça devem ser aplicadas o Direito do Esquecimento.

O sigilo não pode violar o interesse público à informação, devendo ser preservado o princípio da publicidade do ato processual. Nota-se, que todas as ações que tramitam na justiça do trabalho são de cunho público, ou seja, de interesse social.

Oportuno informar que cabe à parte requerente manifestar/indicar o sigilo ao ingressar com a demanda. Nota se que é dever do Magistrado determinar o sigredo de justiça e se este é aplicável ou não na ação pleiteada.

Observasse que é da competência do TST disponibilizar as sentenças proferidas no TRT, com o objetivo de dar mais transparência e celeridade aos atos processuais.

Contudo como pode se falar em sigredo de justiça e ao mesmo tempo falar do principio da publicidade dos atos processuais? Se este mecanismo de transparência da atividade jurisdicional, versa sobre a sociedade como fonte de informações, ou seja, é uma garantia de que o interesse social e do Estado de Direito estarão preservados.

Embora não seja muito comum utilizar o segredo de justiça em ações trabalhistas, há esta possibilidade, basta somente que o trabalhador requeira o sigilo ao ingressar com a demanda processual, ficando a cargo do Magistrado conceder ou não.

Nota-se, que mesmo pedindo o sigilo dos autos este fica disponível em determinados sites credenciados e no sistema do TRT, PJe, TST, para as partes interessadas, seus procuradores e para que a sociedade possa acessá-lo. Oportuno informar que, pode correr segredo de justiça somente em determinados documentos juntados aos autos, caso seja requerido pelas partes e seus procuradores, neste caso o seu teor não se torna disponível para consulta de terceiros.

Observa-se que há uma divergência, no tocante ao segredo de justiça nas ações trabalhistas, uma vez que se é feito o requerimento de segredo de justiça por qualquer uma das partes, e este seja concedido pelo Magistrado, estas ações deveriam ser acessadas somente pelas partes e procuradores cadastrados nos autos, mesmo que terceiros tenha acesso somente da ata de audiência, decisão, despacho etc.

No tocante ao tema em estudo os trabalhadores que tem sua imagem, honra, dignidade violados, ao requerer o segredo de justiça em ações perante a justiça do trabalho com o intuito de reverter a justa causa, e preservar sua dignidade, não está respaldado o segredo de justiça, uma vez que determinados dados da demanda estará disponível em sites pertinentes para a sociedade de modo geral.

O Supremo Tribunal Federal demonstra uma preocupação a respeito da publicidade dos atos processuais em trâmite na justiça do trabalho, no que diz respeito à intimidade da pessoa humana.

Vejamos o entendimento do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 1999, p. 9) sobre os limites da publicidade em relação à intimidade da pessoa humana:

OS DIREITOS E GARANTIAS INDIVIDUAIS NÃO TÊM CARÁTER ABSOLUTO.

Não há, no sistema constitucional brasileiro, direitos ou garantias que se revistam de caráter absoluto, mesmo porque razões de relevante interesse público ou exigências derivadas do princípio de convivência das liberdades legitimam, ainda que excepcionalmente, a adoção, por parte dos órgãos estatais, de medidas restritivas das prerrogativas individuais ou coletivas, desde que respeitados os termos estabelecidos pela própria Constituição.

O estatuto constitucional das liberdades públicas, ao delinear o regime jurídico a que estas estão sujeitas – e considerado o substrato ético que as informa – permite que sobre elas incidam limitações de ordem jurídica,

destinadas, de um lado, a proteger a integridade do interesse social e, de outro, a assegurar a coexistência harmoniosa das liberdades, pois nenhum direito ou garantia pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros.

Assim sendo, tem se que não é absoluto o entendimento do STF, mas para que não ocorra divergências foram criadas limitações que garante os direitos da dignidade da pessoa humana.

## 2.2 PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE

O Princípio da Publicidade se da por meio de divulgação de dados na rede mundial de computadores, para que a população tenha acesso a determinados atos e assuntos, sua fundamentação normativa esta elencada no bojo do art. 5, LXV da CF/88. Para Alexandre de Moraes (2000, p.301), “a publicidade se da por meio da inserção no Diário Oficial ou edital para sua divulgação”.

O acesso aos atos processuais é o meio de dar transparência à atividade jurisdicional que objetiva dar consistência a celeridade dos atos processuais.

A publicidade é desacerbada, ou seja, como não há um controle é muito fácil na atualidade o acesso a informações, bem como em processos. Com a evolução processual na justiça do trabalho, o acesso a informações de empregados que entram com uma ação contra seu ex – empregador devido ao atraso no salário, ou para reverter à justa causa, e muito simples e de fácil acesso, deste modo o obreiro exposto a represálias de futuros empregadores e da sociedade.

A resolução n°. 121 de 05 de outubro de 2010 do Conselho Nacional de Justiça, dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede de computadores, expedição de certidões judiciais e dá outras providencias, bem como das consultas de dados básicos dos processos judiciais, disponível a qualquer pessoa independente de prévio cadastro e consultas públicas na tramitação e acompanhamento processual nos Tribunais e Conselhos, conforme art. 1º caput e art. 4º, caput, incisos I a V, § 1º, I, *in verbis*:

Art. 1.º A consulta aos dados básicos dos processos judiciais será disponibilizada na rede mundial de computadores (internet), assegurado o direito de acesso a informações processuais a toda e qualquer pessoa, independentemente de prévio cadastramento ou de demonstração de interesse.

Art. 4.º As consultas públicas dos sistemas de tramitação e acompanhamento processual dos Tribunais e Conselhos, disponíveis na rede mundial de computadores, devem permitir a localização e identificação dos dados básicos de processo judicial segundo os seguintes critérios: (Redação dada pela Resolução nº 143, de 30.11.2011)

I – número atual ou anteriores, inclusive em outro juízo ou instâncias;

II – nomes das partes;

III – número de cadastro das partes no cadastro de contribuintes do Ministério da Fazenda;

IV – nomes dos advogados;

V – registro junto à Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 1º. A consulta ficará restrita às seguintes situações: (Redação dada pela Resolução nº 143, de 30.11.2011)

(...)

II - aos incisos I, IV e V da cabeça deste artigo, nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho. (Redação dada pela Resolução nº 143, de 30.11.2011). (BRASIL, p. 2 e 3).

Neste mesmo sentido dispõe sobre a informatização do processo digital, e sua aplicabilidade na área trabalhista, o que foi um grande marco e avanço na esfera processual a Lei 11.419 de 2006.

Contudo a Resolução 1.589 de 2013 do Tribunal Superior do Trabalho, dispõe sobre a consulta em inteiro teor de documentos juntados nos autos através do PJe, em exceção dos que tramitam em sigilo, ou seja, em segredo de justiça.

Art. 27. A consulta ao inteiro teor dos documentos juntados ao PJe- JT somente estará disponível pela rede mundial de computadores, nos termos da Lei 11.419/2006 e da Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, para as respectivas partes processuais, advogados em geral, Ministério Público e para os magistrados, sem prejuízo da possibilidade de visualização nas Secretarias dos Órgãos Julgadores, à exceção daqueles que tramitarem em sigilo ou segredo de justiça.

Parágrafo único. Para a consulta de que trata o caput deste artigo será exigido o credenciamento no sistema.

Com o fulcro para melhor compreensão e entendimento do art. 93, inciso IX da CF/88 o TST, regulamentou o Ato nº. 589/SEGJUD.GP de 2013, que regulamenta em seus 9 (nove) artigos a tramitação de processos em segredo de justiça, com intuito de zelar pelo sigilo dos autos em segredo de justiça.

Oportuno informar que o princípio da publicidade pode ser afastado por outros princípios (intimidade, privacidade), quando a publicidade for prejudicial ao Trabalhador.

A liberdade de expressão possibilita informar e ser informado de determinado assunto. O art. 5º inciso IV da CF/88, estabelece a manifestação de

pensamentos e sua vedação, bem como, o direito de resposta a informação pública. O inciso XIV do mesmo diploma em comento assegura o acesso à informação, mas resguardando o sigilo de suas fontes, *in verbis*:

Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

(...)

XIV - é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;

Vejamos o entendimento de Mendes e Branco (2015, 184):

Assim, o direito à privacidade, *prima facie*, impede que se divulguem dados não autorizados acerca de uma pessoa a terceiros. Esse direito, porém, pode ceder, em certas ocasiões, a um valor, como a liberdade de expressão, que, no caso concreto, se revele preponderante, segundo um juízo de prudência.

Conforme o disposto acima observasse que, há certo conflito entre os princípios estabelecidos no bojo da Carta Magna vigente, em relação aos demais, no tocante à preservação da dignidade da pessoa humana.

Segundo Mendes e Branco (2015, p. 267), “o direito de resposta está estabelecido no art. 5, V da CF/88. E o meio pelo qual o individuo objetiva resguarda sua honra e imagem, sanando o dano sofrido, através da liberdade de expressão desfreada”. Assim sendo, o direito de resposta é o meio pelo qual o trabalhador preservará seus direitos, sanado de imediato o ato ilícito praticado.

### **3. DIREITO AO ESQUECIMENTO NA JUSTIÇA DO TRABALHO.**

O capítulo aqui abordado tem como objetivo esclarecer o significado do Direito ao Esquecimento, suas correntes de pensamento, bem como abordar a extrema necessidade de sua aplicação na Justiça do Trabalho, como forma de preservar a Dignidade da Pessoa Humana, eis que este é o principal princípio que rege a Constituição Federativa do Brasil em seu art. 1, inciso III.

O direito ao esquecimento também conhecido por direito de ser deixado em paz ou de estar só, é aquele em que a pessoa detém o direito de serem esquecidas, ou seja, que determinado assunto ou informação não se torne pública.

Há exemplo o trabalhador que foi demitido por justa causa, e ingressa com uma ação na justiça do trabalho visando resguardar seus direitos, e o trâmite processual é publicado no diário oficial da justiça para consulta de informações sobre o processo, por prazo indeterminado na rede mundial de computadores. O referido obreiro pode requerer aduzindo o direito ao esquecimento, que estas informações sejam apagadas, para que estas não venham lhe atrapalhar futuramente.

Cabe reprimir que, depois do fato ocorrido o obreiro nunca mais foi demitido por justa causa, ou se quer ingressou com uma ação trabalhista, assim, este não pode pagar pelo resto de sua vida por um fato/erro ocorrido anteriormente.

Oportuno informar que há sites próprios para fornecer informações a respeito de processos que tramitam ou já tramitaram na justiça do trabalho e demais áreas jurídicas, a exemplo: o site escavador, nele basta apenas digitar palavras chaves, tais como: nome das partes, procuradores, (Cadastro de Pessoa Física), RG (Registro Geral), CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), número dos autos, que será disponibilizado os processos que foram publicados no Diário da Justiça. Assim, há determinados grupos de empregadores que cadastram neste sistema de busca de dados, com as informações obtidas fazem um tipo de lista suja, dos candidatos que possui alguma ação que está em tramite ou já tramitou há muito tempo no judiciário e na justiça do trabalho, como forma de punir ou atrapalhar o obreiro de ser contratado futuramente.

Em entrevista concebida a equipe do site Jota em 07 de fevereiro de 2018, o Ministro do STJ, Luiz Felipe Salomão, deixou bem claro que o “Direito ao

Esquecimento não é censura, e que caso a caso deve ser analisado, conforme suas características, eis que a pessoa detém o direito a privacidade, salientado que este não pode ser confundido com um mero capricho”.

O direito do esquecimento pode ser aplicado, na justiça do trabalho, mas deve haver mais estudos e debates acerca de sua aplicabilidade, para que seja sobreposto de forma mais adequada, bem como a criação de um novo software vinculado aos sites da justiça do trabalho, tais como: PJe, DJe, DJU, CJTST e DOE para que exclua definitivamente dados de determinada pessoa. Sendo que esta nova plataforma digital, visa manter o controle dos atos processuais, bem como preservar a dignidade da pessoa humana. Eis que na atualidade as informações publicadas na rede mundial de computadores sé eternizam, assim, estas podem ser acessadas a qualquer tempo e lugar.

O Direito ao Esquecimento vem ganhando forçar no ordenamento jurídico brasileiro, vejamos o enunciado 531 da VI Jornada do Direito Civil de 2013 do CJF (Conselho da Justiça Federal), *in verbis*:

ENUNCIADO 531 – A tutela da dignidade da pessoa humana na sociedade da informação inclui o direito ao esquecimento.

Artigo:11 do Código Civil

Justificativa: Os danos provocados pelas novas tecnologias de informação vêm-se acumulando nos dias atuais. O direito ao esquecimento tem sua origem histórica no campo das condenações criminais. Surge como parcela importante do direito do ex-detento à ressocialização. Não atribui a ninguém o direito de apagar fatos ou reescrever a própria história, mas apenas assegura a possibilidade de discutir o uso que é dado aos fatos pretéritos, mais especificamente o modo e a finalidade com que são lembrados.

Oportuno salientar o disposto no inciso I do art. 7º da Lei 12.965 de 2014, “que resguarda a inviolabilidade da intimidade e da vida privada”. Igualmente, tem sé que a revolução no âmbito dos sistemas de comunicação via internet, e o disposto no art. 7º, X, do diploma acima alinhavado. *in verbis*:

Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos:

(...)

X - exclusão definitiva dos dados pessoais que tiver fornecido a determinada aplicação de internet, a seu requerimento, ao término da relação entre as partes, ressalvadas as hipóteses de guarda obrigatória de registros previstas nesta Lei;

Notório saber que, o Direito ao Esquecimento visa trazer equilíbrio entre a informação e a dignidade da pessoa humana eis que este princípio indica a essência da integridade física e moral.

Igualmente, observasse o projeto de Lei 8.443/2017, apresentado por Luiz Lauro Filho, possui como principal mudança dos arts. 7º e 19º da Lei 12.965 de 2014, o qual objetiva, “garantir a todo cidadão o direito de requer exclusão de dados pessoais da rede mundial de computadores, como forma de resguarda a imagem, honra e o nome do mesmo, em 48 horas da notificação judicial ou extrajudicial, sendo o prazo máximo de retirar as informações indevidas e de 1 (um) ano, através da aplicabilidade do Direito ao Esquecimento”.

### 3.1 DAS CORRENTES DO DIREITO AO ESQUECIMENTO

Para os estudiosos e doutrinadores do Direito ao esquecimento há três correntes, quais sejam:

A primeira corrente é a pró-informação, a qual seus defensores não consideram a existência do Direito ao Esquecimento, eis que viola a memória do povo e da história da sociedade, e ressalta a importância do direito à liberdade de expressão, a informação, (art. 5, IV, X e art. 220 da CF/88), bem como a liberdade de imprensa (art. 220, § 1º) do diploma em comento. Sendo que o Direito ao Esquecimento não está previsto na legislação brasileira, o qual não deve ser ligado aos direitos fundamentais.

A segunda corrente é a pró-esquecimento, o posicionamento dos defensores deste entendimento, afirma a existência do Direito ao Esquecimento, bem como este deve estar diretamente ligado aos direitos da pessoa humana, para que seja preservar e resguardar a privacidade, intimidade, imagem, honra (art. 5, X da CF/88), e o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1, III da CF/88), o qual prevalece sob a liberdade de informação.

E por fim, a terceira corrente, a intermediária, cujo os defensores aduzem que nenhum direito fundamental é absoluto, sendo que a Constituição Federal de 1988, não permite a hierarquização antecipada e abstrata entre a liberdade de informação e a privacidade, do qual o Direito ao Esquecimento é apenas um simples desenvolvimento. Onde ambos configuram como direitos fundamentais, sendo que



em casos de conflitos deverá simplesmente escolher ou definir o que melhor se aplica ao caso.

### 3.2 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Revolução Industrial século XVIII foi o marco do direito do trabalho, e ao decorrer dos tempos este sofreu diversas transformações importantes, sendo o primeiro documento oficial que trata do Direito do Trabalho a Carta Magna de 1934, que estabelecia as normas básicas e fundamentais acerca da relação de emprego entre o trabalhador e o empregado. De conseguinte surgiram várias outras que aperfeiçoou a relação contratual do direito do trabalho, que preserva o direito à dignidade da pessoa humana como a vida, a integridade, a intimidade, a liberdade e proteção de seus direitos. Nota-se que a Constituição de 1934 foi fundamental para a evolução do Direito do Trabalho, que permitiu a unificação da atual Consolidação das Leis do Trabalho.

Com o surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o homem de modo geral passou a ter uma sadia qualidade de vida, com boas condições de trabalho, saúde, integridade física e mental, ou seja, surgiu a Dignidade da Pessoa Humana, que preserva direitos essenciais à humanidade.

A privacidade é mais ampla, e, é por meio desta que o trabalhador determina se terceiros podem ou não ter acesso a determinados fatos.

A honra é subjetiva cabendo a cada individuo determinar seu ponto de vista acerca do fato. Uma vez violada a reputação do homem, ficará marcado pela eternidade, sendo que está é indisponível e não é possível de alienação.

Já a imagem é disponível, mas seu direito de expor é intransmissível e irrenunciável eis que preserva os traços de uma pessoa.

O art. 5, inciso X da CF/88, “estabelece quais são os direitos fundamentais da pessoa humana, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem”. Para melhor entendimento deve-se entender os direitos individuais, coletivos e sociais elencados no rol dos artigos 5º, 6º, 193º e ss do diploma e comento.

Os direitos individuais são ligados à honra, dignidade, liberdade. Notasse que os direitos individuais e coletivos possui atuação do poder público, que objetiva

preservar a liberdade pessoal, sendo que no social a pessoa humana detém o direito de exigir do Estado a garantia da liberdade.

Notório salientar que, os direitos fundamentais possuem como função a defesa ou a liberdade. Sendo que para Gottems e Siqueira (2008, p. 7), “e essencial que toda pessoa humana tenha acesso aos direitos fundamentais e aos meios de garantia deste”.

Com o advento da evolução tecnológica, o ordenamento jurídico tem que se aprimorar de acordo com os avanços, com o intuito de evitar quaisquer violações. O Brasil cada vez mais vem se aprimorando com a evolução social e tecnológica e, de conseguinte vem se aperfeiçoando os valores sociais, bem como, os direitos fundamentais, que objetiva a proteção e preservação da dignidade da pessoa humana, “uma vez que está diretamente ligado aos valores sociais do direito do trabalho (art. 6 da CF/88)”, vejamos o entendimento de Gottems e Siqueira (2008, p. 12):

O Brasil constitui-se em um verdadeiro Estado democrático social de direito, sendo que a evolução dos direitos fundamentais dá-se no sentido da busca pelo bem comum e na proteção integral da dignidade da pessoa humana.

Nosso Estado tem como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, como objetivos, construir uma sociedade mais justa, garantir o desenvolvimento nacional, e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, aliando à promoção do bem de todos. Tais fundamentos e objetivos exigem uma atuação positiva do Estado.

Também vejamos, o entendimento de Velloso, Rosas e Amaral (2005, p. 99):

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito ao ser humano, o que leva ao direito positivo a protegê-la, garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

A Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, “trata da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito” e o art. 170 “do diploma em estudo, assegura a existência digna da pessoa humana”. Neste sentido o Estado Democrático de Direito tem o dever de preservar a dignidade da pessoa humana, para que o indivíduo possa ter uma vida digna.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho de conclusão de curso teve como finalidade analisar o contrato de trabalho, suas formas, a extinção contratual por resolução, a justa causa, o segredo de justiça, o Direito ao Esquecimento, bem como, suas correntes de pensamento e sua aplicabilidade na Justiça do Trabalho. Nas ações que o trabalhador tem sua dignidade, honra, imagem violadas, ou seja, sua privacidade violada, acerca da evolução social e tecnológica em que vivemos, como forma de preservar a Dignidade da Pessoa Humana.

O tema em análise foi escolhido para melhor compreensão e esclarecimento, uma vez que este não é visto com bons olhos pelos futuros empregadores e pela sociedade de um modo geral.

Poderá o empregado requerer que a publicidade acerca da tramitação processual, seja esquecida definitivamente da rede mundial de computadores, através da aplicabilidade do Direito ao Esquecimento?

Diante do exposto, podemos concluir que o trabalhador poderá requerer a aplicabilidade do Direito ao Esquecimento. O trabalhador que tiver seus direitos violados acerca da publicidade desfredda/desacerbada em que vivemos, e com o desenvolvimento social e tecnológico terá o direito de ser esquecido, ou seja, o direito de viver em paz, para que não seja punido por um erro ou fato cometido/ocorrido anteriormente. Deste modo o principio da publicidade pode ser afastado para que o principio da intimidade, privacidade sejam resguardados, quando a publicidade for prejudicial ao reclamante/trabalhador.

É bem claro e evidente que a sociedade em geral tem um certo receio, preconceito com pessoas que são demitidas por justa causa, por este fato muitas das vezes esse trabalhador não consegue reingressar no mercado de trabalho. Ou até mesmo por simplesmente ter engraçado perante a justiça do trabalho, requerendo seus direitos por falta grave cometida pelo empregador.

Deste modo, o Direito ao Esquecimento será o fator principal para que o trabalhador tenha sua intimidade/privacidade preservada, sem o medo ou a sombra de um passado que possa lhe perseguir pelo resto de sua vida.

Eis que, até mesmo os criminosos condenados que cumpriram suas penas detêm o direito de requerer a aplicabilidade do direito ao esquecimento, objetivando se reingressar perante a sociedade, como no caso da Chacina de Candelária e o de

Aida Curi.

No tocante ao segredo de justiça, os atos processuais não podem violar o interesse público, ou seja, o Princípio da Publicidade dos Atos Processuais, deste modo é livre e ao mesmo tempo limitado o acesso do cidadão ao sistema da justiça do trabalho. Basta que este tenha em mãos o número do processo que terá acesso a atas de audiências, despachos, sentenças, acórdão, ementa.

Nota-se que, quando é adotado o segredo de justiça ou o sigilo somente as partes e seus procuradores, o juiz nomeado e os serventuários da circunscrição podem acessar os demais documentos. Mas mesmo sem o acesso a todos os documentos juntados aos autos, o cidadão ou empregador que quiser se informar sobre a vida do futuro obreiro, em especial na Justiça do Trabalho, ou seja, se este já ingressou com alguma ação trabalhista é o suficiente para que este candidato seja excluído da almejada vaga de emprego. É sabido que, existem sites de buscas utilizados pelos empregadores que objetivam resguardar, prevenir e evitar o máximo possível ser requerida (o) em alguma reclamatória trabalhista.

Assim, a criação de um sistema (software) que vise à regulamentação direta é imediata do Segredo de Justiça, nas ações perante o TRT, TST, que objetivam a reversão da justa causa ou de qualquer natureza, no que tange a violação a dignidade do empregado, e de conseguinte a aplicabilidade do Direito ao Esquecimento, é o meio mais hábil e adequado para resguardar direitos individuais, qual seja: o princípio da dignidade da pessoa humana.

É notório que há algumas divergências e polêmicas acerca do Direito ao esquecimento no tocante ao direito coletivo e individual, visando à ordem pública e o interesse individual, deste modo devesse desenvolver debates, estudos e análises sistemáticas acerca do tema acima alinhavado, para sua melhor compreensão e aplicabilidade em todas as esferas judiciais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentin. **CLT: Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas: Legislação Complementar: Jurisprudência**. 40 ed. versão e atualizada. São Paulo. Saraiva, 2015

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14<sup>a</sup> ed. São Paulo. Editora LTr, 2015.

GOTTEMS, Claudinei. J; SIQUEIRA, Dirceu Pereira. **Direitos Fundamentais da Normatização à efetividade nos 20 anos de Constituição Brasileira**. Ed. Boreal. Birigui São Paulo – SP, 2008.

JUNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 10<sup>a</sup> ed, revista, ampliada e atualizada. Editora Jus Podivm. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários a CLT**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. Ed. 10<sup>a</sup>, revista atualizada. São Paulo – SP. Editora Saraiva, 2015.

MORAIS, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 8<sup>a</sup> ed. revista ampla e atualizada EC n°. 28/00. edt. Atlas S.A. São Paulo, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29<sup>a</sup> ed, 3<sup>a</sup> triagem. São Paulo. Saraiva, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3<sup>a</sup> ed. ver e. atualiz. Rio de Janeiro. Renovar, 2010.

VELLOSO, Carlos Mário da Silva; ROSAS, Roberto; AMARAL, Antônio Carlos Rodrigues do. **Princípios Constitucionais Fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ives Granda da Silva Martins**. Editora Lex. São Paulo – SP, 2005.

## REFERÊNCIAS DIGITAIS

BARROS, Marina Vilela Grilo de. **Contrato de Trabalho. Versa sobre o contrato de trabalho dissertando sobre os seus elementos, características de uma forma geral e também o contrato de trabalho por prazo determinado**. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Publicado em: 19 de outubro de 2004. Acesso em: 13/05/2018 às 01h50min.

BRASIL. **Código Civil (2002). Lei 10.406 de dez de janeiro de 2002**. Brasília, DF. Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 25 de agosto de 2018 às 09h30min.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça – CNJ. **Resolução nº. 121 de 05 de outubro de 2010**. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2585>>. Acesso em 16 de outubro de 2018 às 22h50min.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Alterado Pela Lei 13. 467 de 13 de julho de 2017**. Brasília, DF. Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em 19 de novembro de 2018 às 22h50min

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília, DF. Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.ht](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.ht)>. Acesso em: 10 de setembro de 2018 às 14h05min.

BRASIL. **Código de Processo Civil (2015). Lei nº. 13.105 de 16 de março de 2015**. Brasília, DF. Planalto. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105.htm). Acesso em: 18 de setembro de 2018 às 14h18min.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de Dezembro de 2006**. Brasília, DF. Planalto, 2006. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm)>. Brasília 19/11/2016. Acesso em 3 de abril de 2018 às 08h00min.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Brasília, DF. Planalto, 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm). Acesso em: 9 novembro de 2018 às 01h04min.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, DF. Planalto, 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Brasília (DF) 13 de julho de 2017. Acesso em 17 de outubro de 2017 às 15h23min.

BRASIL. Tribunal Regional Federal. **Informativo do STF nº. 163, de 20 a 24 de setembro de 1999**. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo163.htm>>. Publicado no DJU em 02 de agosto de 1999. Acesso em: 14 de novembro de 2018 às 09h49min, p. 9.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato n. 589/SEGJUD.GP, de 30 de agosto de 2013**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho. Brasília 2 de setembro de. 2013. Disponível em:< <https://hdl.handle.net/20.500.12178/32640>>. Acesso em 05/09/2018 às 16h38min.

BRASIL. TRIBUNAL Superior do Trabalho. **Resolução Administrativa nº 1.589, de 4 de fevereiro de 2013**. Brasília, DF. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28798/2013\\_ra1589.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28798/2013_ra1589.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Publicado em: 04 de fevereiro de 2013. Brasília. Acesso em 9 de abril de 2018 às 17h40min.

FILHO, Luiz Lauro. **Camará dos Deputados. Projeto de Lei 8.443 de 2017.** Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2149979>>. Acesso em 01/11/2018 às 10h04min.

CHAMUN, Sílvia Moraes; SILVIA, Pedro Joel Silva da. **Evolução do Processo Judicial Eletrônico na Justiça do Trabalho: Evolução do Sistema PJE – JT Desde sua Implementação em novembro de 2013 até março de 2016 Quanto à Atuação do Perito Judicial Contábil.** Disponível em: <<http://cbc.cfc.org.br/comitecientifico/images/stories/slides/396C.pdf>>. Acesso em 29 de março de 2018 às 03h00min.

ESCAVADOR. Disponível em: <<https://www.escavador.com>>. Acesso em: 35 de setembro de 2018 às 10h20min.

Feijó, Carmem. **TST regulamenta regulamentação do processo em segredo de justiça.** Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-regulamenta-tramitacao-de-processos-em-segredo-de-justica](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-regulamenta-tramitacao-de-processos-em-segredo-de-justica)>. Publicado em 03/09/2013. Acesso em 24 de março de 2018 às 23h52min.

FIGUEIREDO, Thiago da Silva. **Considerações Sobre a Demissão Por Justa Causa.** Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/consideraassauessobreademisapsoporjustacausa.pdf>>. Acessado em: 10 de dezembro de 2017 às 01h06min.

JUSTIÇA FEDERAL. Conselho da Justiça Federal. **Enunciados – VI Jornada.** Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/cjf/CEJ-Coedi/jornadas-cej/enunciados-vi-jornada/view>>. Publicado e modificado em 19 de janeiro de 2016. Acesso em 04 de outubro de 2018 às 12h00min, p. 01.

MELO, Jussara Costa. **Regulação do direito ao esquecimento no ciberespaço: heterogeneidade de lealdades no espaço público de postulação de interesses legítimos.** Revista de Direito, Estado e Telecomunicações, v. 7, n. 1, p. 171-194. Disponível em: <<http://www.ndsr.org/SEER/index.php?journal=rdet&page=article&op=view&path%5B%5D=157&path%5B%5D=115>>. Publicado em 12/05/2015. Acesso em: 29 de setembro de 2018.

MIGALHAS. **Ato regulamenta tramitação de processos em segredo de justiça no TST.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI185693,31047-Ato+regulamenta+tramitacao+de+processos+em+segredo+de+Justica+no+TST>>. Publicado em 4 de setembro de 2013. Acesso em 05 de abril de 2018 às 12h00min.

MUNIZ, Mariana; PÁDUA, Luciano . **“Direito ao Esquecimento não é Censura”, diz Ministro do STJ. Para Luiz Felipe Salomão, a liberdade de expressão não ultrapassa outros direitos.** Disponível em: <<https://www.jota.info/coberturas-especiais/liberdade-de-expressao/direito-ao-esquecimento-nao-e-censura-diz-salomao-07022018>>. Publicado em 07 de fevereiro de 2018. Acesso em 12 de

novembro de 2018 às 19h04min.

OAB. Seccional de Alagoas. **Conselho gestor do PJE no TRT/AL discute mudanças na publicação dos atos processuais.** Disponível em: <https://oab-al.jusbrasil.com.br/noticias/120738409/conselho-gestor-do-pje-no-trt-al-discute-mudancas-na-publicacao-dos-atos-processuais>. Acesso em: 10 de outubro de 2018 às 16h25min.

OAB/MG. **Manual Prático do PJe - Processo Judicial Eletrônico.** 1ª ed. Belo Horizonte. Disponível em: [https://www.oabmg.org.br/Areas/Servicos/doc/Manual\\_Pr%C3%A1tico\\_PJe.pdf](https://www.oabmg.org.br/Areas/Servicos/doc/Manual_Pr%C3%A1tico_PJe.pdf). Acesso em 01 de abril de 2018 às 01h10min.

ORTEGA, Flavia Teixeira. **O que Consiste o Direito ao Esquecimento?** Disponível em: <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/319988819/o-que-consiste-o-direito-ao-esquecimento>. Publicado em: 04/04/2016. Acesso em 03 de abril de 2018 às 16h30min.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. **Direito ao Esquecimento: Memória, Vida Privada e Espaço Público.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 19, n. 20, p. 104-122, nov. 2015. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/85646>. Acesso em 03 de outubro de 2018 às 16h57min.

SANTOS, Márcia Cristina dos. **A Aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana na relação de emprego.** Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11169](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11169). Acesso em; 08 de outubro de 2017 às 13h03min.

SCHREIBER. Anderson. **As três Correntes do Direito ao Esquecimento. As posições que foram delineadas na audiência pública realizada pelo STF.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/as-tres-correntes-do-direito-ao-esquecimento-18062017>. Publicado em 18 de junho de 2017. Acesso em 01 de novembro de 2018 às 09h16min.

SHINOHARA. Julia Akerman. **Direito ao Esquecimento na Internet.** Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/propriedade-intelectual-ij/direito-ao-esquecimento-na-internet>. Publicado em 27 de setembro de 2017. Acesso em 01 de novembro de 2018 às 09h39min.

SPAGNOL, Débora. **Breves linhas sobre o direito ao esquecimento.** Disponível em: <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/535365088/breves-linhas-sobre-o-direito-ao-esquecimento>. Publicado em: 16 de janeiro de 2018. Acesso em 01 de novembro de 2018 às 10h49min.

TUVACEK, Livia. **As Generalidades da Justa Causa.** Disponível em: <https://liviaturvacek.jusbrasil.com.br/artigos/146492516/as-generalidades-da-justa-causa>. Publicado em: 18 de outubro de 2014. Acesso em: 10 de dezembro de 2017 às 00h09min.



VASSOLE, Gilberto Figueiredo. **Demissão por Justa Causa: Conheça os seus Direitos**. Publicado em 22 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<https://saberalei.com.br/demissao-por-justa-causa-direitos/>>. Acesso em: 15 de outubro de 2017 às 01h20min.