

**INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO – IDP  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**MAIA BENGALY ALVES DAVID**

**O LIMITE ENTRE A LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADOR E A  
COAÇÃO DOS EMPREGADOS: ANÁLISE DO CASO HAVAN**

**BRASÍLIA,  
JULHO, 2020**

**MAIA BENGALY ALVES DAVID**

**O LIMITE ENTRE A LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADOR E A  
COAÇÃO DOS EMPREGADOS: ANÁLISE DO CASO HAVAN**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à banca examinadora como  
requisito para a conclusão do curso de  
Direito e obtenção do título de bacharela em  
Direito da Escola de Direito e Administração  
Pública – EDAP/IDP.

**ORIENTADOR: PROF. DR. RICARDO LOURENÇO FILHO**

**BRASÍLIA,  
JULHO, 2020**

**MAIA BENGALY ALVES DAVID**

**O LIMITE ENTRE A LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADOR E A  
COAÇÃO DOS EMPREGADOS: ANÁLISE DO CASO HAVAN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora como requisito para a conclusão do curso de Direito e obtenção do título de bacharela em Direito da Escola de Direito e Administração Pública – EDAP/IDP.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho.

Brasília – DF, 17 julho de 2020.

---

Prof. Dr. Ricardo Lourenço Filho  
Professor Orientador

---

Profa. Me. Janete Ricken de Barros  
Membro da Banca Examinadora

---

Prof. Esp. Daniel de Matos Sampaio Chagas  
Membro da Banca Examinadora

## O LIMITE ENTRE A LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADOR E A COAÇÃO DOS EMPREGADOS: ANÁLISE DO CASO HAVAN

Maia Bengaly Alves David

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Apresentação do Caso Havan; 2. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais nas relações de trabalho; 3. Análise Crítica do Caso Havan: Tensão entre poder diretivo e liberdade de expressão; Considerações finais.

### RESUMO

Este artigo busca analisar as consequências jurídicas de a liberdade de expressão do empregador implicar coação aos empregados. Inicialmente foi realizada pesquisa bibliográfica e documental sobre direitos fundamentais, mais especificamente, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Em seguida, foi analisado o caso Havan – Luciano Hang, proprietário da Havan, na véspera das eleições de 2018, além de pressionar seus funcionários para votarem no atual presidente Jair Bolsonaro, fez um “vídeo de campanha” para o então candidato Jair Bolsonaro – à luz dos direitos fundamentais, ponderando-se entre os direitos do empregador e os direitos dos empregados. Foi possível concluir que, ainda que nem sempre seja possível identificar os limites entre o poder diretivo do empregador e o direito de liberdade de expressão e personalidade dos empregados, no caso Havan as violações aos direitos dos empregados ficaram evidentes.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Liberdade de Expressão; Poder Diretivo; Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais.

### ABSTRACT

This article seeks to analyze the legal consequences of employer's freedom of speech in the coercion of employees. Initially, bibliographic and documented research on fundamental rights was carried out, more specifically, the horizontal effectiveness of fundamental rights in worker relations. Next, the Havan case was analyzed - in which case Luciano Hang, owner of Havan, on the eve of the 2018 elections, in addition to pressuring his employees to vote for the current President Jair Bolsonaro, made a “campaign video” for the then candidate Jair Bolsonaro – in the light of fundamental rights, weighing up both the rights of the employer and the rights of the employees. It was possible to conclude that, even though it is not always possible to identify the limits between the employer's directive power and the employees' freedom of speech and personality rights, in the Havan case the violations of employees rights were evident.

**Keywords:** Labor Law; Freedom of speech; Directive Power of the employer; Horizontal Effectiveness of Fundamental Rights.

## INTRODUÇÃO

Analisando os últimos anos, é possível ver cada vez mais empregadores se utilizarem de manifestações em redes sociais para demitir empregados<sup>1</sup>.

Dentre os grandes incidentes relacionados às manifestações de pensamento ganharam destaque os relacionados a manifestações políticas resultantes da extrema polarização “direita x esquerda”.

Nas eleições para Presidência da República de 2018, foi possível perceber o ponto em que o país chegou com essa polarização. O Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu diversas denúncias de coação eleitoral (“quando donos de empresas ou superiores tentam influenciar os votos de seus subordinados valendo-se da posição hierárquica de poder”<sup>2</sup>). Até o dia 19 de outubro de 2018 foram 199 em 14 estados. Foram 60 empresas denunciadas, em 57 destas foi possível identificar motivação eleitoral, sendo 28 acusadas de coação eleitoral pró-Bolsonaro, apenas uma contra o candidato, 25 ainda estavam sob sigilo ou não havia conclusão de quem se beneficiou da prática de coação e outros 3 casos em favor de parlamentares<sup>3</sup>.

Dentre os casos denunciados, um que teve grande repercussão foi o caso da Havan<sup>4</sup>. Luciano Hang, durante o período das eleições, divulgou vídeo ameaçando demitir seus 15.000 funcionários se a esquerda<sup>5</sup> vencesse. Após o Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC) ajuizar uma ação, a Justiça do Trabalho deferiu liminar proibindo Hang de pressionar seus empregados a votar em Jair Bolsonaro, e determinou que o dono da Havan veiculasse vídeos nas redes sociais deixando claro para seus empregados que eles tinham liberdade de votar em quem quisessem<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup>CARLESSO, Andressa Dibi. **A utilização das redes sociais virtuais como meio de prova no processo do trabalho**. Curitiba: CRV, 2017.

<sup>2</sup>MACIEL, Alice; BARROS, Ciro. MPT aponta 28 empresas denunciadas por coação eleitoral pró-Bolsonaro. **UOL**, 2018. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-publica/2018/10/19/empresa-campanha-bolsonaro-eleicoes-2018-denuncia-coacao.htm>. Acesso em: 30 jun. 2020.

<sup>3</sup>Ibid.

<sup>4</sup>A Havan se tornou uma rede de lojas de departamentos bem conhecida pelas suas características arquitetônicas, as lojas tem uma fachada que remete à Casa Branca e são colocadas réplicas da estátua da liberdade em frente a elas. A empresa foi fundada em 1986, em Brusque, Santa Catarina. Disponível em: <https://cliente.havan.com.br/Portal/Institucional/LinhaDoTempo>.

<sup>5</sup>A esquerda definida por Hang, no vídeo feito antes do primeiro turno das eleições, é, basicamente, qualquer um, exceto Bolsonaro.

<sup>6</sup>JANSEN, Roberta. Justiça proíbe dono da Havan de ameaçar empregados por voto. **Terra**, 2018.

O empresário, que não esconde sua admiração pelos Estados Unidos, tomou uma atitude que não teria sido aceita nem mesmo no país que tanto admira, pois nos Estados Unidos, apesar da grande liberdade quanto ao financiamento de campanhas eleitorais, estabelecem-se algumas restrições quanto ao financiamento de campanha por parte de empresas<sup>7</sup>.

Dentre as restrições estabelecidas pela *Federal Election Campaign Act* (FECA), a única lei nacional sobre eleições, estão:

a) solicitação de doações para candidatos dentro do seu estabelecimento; b) utilização de materiais da empresa para campanha, incluindo correspondência em papel timbrado ou utilizando o envelope com a sua logomarca; c) utilização de equipamentos da empresa como fotocopiadoras; d) utilização de seus empregados como cabos eleitorais em favor de candidaturas; o trabalho voluntário dos empregados pode até ser admitido, desde que “não resultem de qualquer forma de coerção”; e) solicitação direta, aos empregados que não ocupem cargos de confiança, de doações para campanhas eleitorais.<sup>8</sup>

Após as eleições de 2018, o presidente Jair Bolsonaro falou abertamente que passaria um “pente-fino” nas redes sociais dos funcionários com cargos comissionados, e que demitiria todos que tivessem em suas redes sociais *hashtags* como “#EleNão” e “#ForaTemer”, sem nenhum tipo de análise de desempenho do servidor, ou seja, algo estritamente relacionado com a opinião política deste, e no caso, por exemplo, do “#ForaTemer”, a opinião sequer tem relação com ele, ou com seu governo<sup>9</sup>.

Ou seja, antes das eleições já era possível ver pressão e interferência por parte de empregadores em relação aos seus funcionários, mas o Ministério Público do Trabalho e o Judiciário se mostraram contrários a essas atitudes. Porém, uma vez que o Presidente vem a público anunciar uma caçada firmada em eliminar uma ideologia política, fica clara a ameaça à liberdade de pensamento, e a chance dessa atitude se replicar em outras camadas da sociedade é grande, uma vez que estão

---

Eleições. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/eleicoes/justica-proibe-dono-da-havan-depressionar-funcionarios-a-votar-em-bolsonaro,48bcb45988d779e7b1a2ab2ce643b738koy7xwf6.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

<sup>7</sup>CASAGRANDE, Cássio. Nos EUA, é ilegal pressionar empregados em eleições. **Jota**, 2018.

<sup>8</sup>Ibid.

<sup>9</sup>O POVO Online. Governo Bolsonaro demitirá quem postou “Ele não”, “Fora, Temer” ou “Marielle vive”, diz jornalista. **O POVO Online**, 2019. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/politica/2019/01/governo-bolsonaro-fara-pente-fino-para-identificar-e-demitir-petistas.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

“chancelados pelo Presidente da República”.

O presente estudo pretende analisar em que medida a liberdade de expressão do empregador pode se tornar coação aos empregados, analisando, como caso concreto, a ação movida contra a Havan.

Posteriormente, será analisada a legalidade de uma possível demissão de funcionários que se apresentassem nas redes sociais contra a preferência política de Luciano Hang, dono da Havan. A análise das possíveis demissões terá um foco diferente do que normalmente se vê nos livros, que tratam de manifestações relacionadas ao empregador, ou diretamente relacionadas ao trabalho<sup>10</sup>.

Neste estudo serão analisadas possíveis demissões motivadas por manifestações relacionadas à liberdade de pensamento não relacionadas ao empregador, ou à empresa, captadas a partir de perfis dos empregados nas redes sociais, como filtro para levar à demissão.

O primeiro tópico apresentará um resumo do caso Havan, relatando as ações, pró-Bolsonaro, realizadas por Luciano Hang, a reação do Ministério Público do Trabalho e as medidas judiciais subsequentes.

Em seguida, o artigo abordará a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, tendo como ponto de partida as ideias de Alexy e Bobbio, e estendendo a discussão até a perspectiva brasileira pós-constituição de 1988, trazida por Ingo Sarlet.

O terceiro tópico será uma análise crítica do caso Havan, à luz dos direitos fundamentais e suas garantias constitucionais, abordando a tensão entre os direitos fundamentais do empregador e dos empregados.

## **1. APRESENTAÇÃO DO CASO HAVAN**

Em 2018, antes das eleições de outubro, começaram a ser compartilhados alguns vídeos de Luciano Hang, proprietário da empresa Havan Lojas de Departamentos Ltda. Dentre eles, está um vídeo em que Hang ameaça fechar suas lojas e demitir seus 15.000 funcionários se Jair Bolsonaro não ganhasse a eleição

---

<sup>10</sup>Como os casos abordados nos livros “A utilização das redes sociais virtuais como meio de prova no processo do trabalho”, da autora Andressa Dibi Carlesso, e “Direito de Crítica do Empregado nas Redes Sociais: e a repercussão no contrato de trabalho”, da autora Cristiane de Mello.

para Presidência da República, e admite ter feito pesquisa de intenção de voto com seus colaboradores. Luciano Hang fez uma espécie de “vídeo de campanha” para o candidato. Nesse vídeo<sup>11</sup> foram “utilizados” funcionários das suas lojas.

Entre os dias 1º e 2 de outubro de 2018, a Procuradoria do Trabalho recebeu 47 notícias de fato relatando que Hang estaria coagindo seus empregados a votar em Jair Bolsonaro, sob pena de serem demitidos<sup>12</sup>. O sócio proprietário da Havan fez uma transmissão ao vivo pelo Facebook<sup>13</sup> do que chamou de “momento cívico”, onde todos os empregados da administração foram obrigados a participar. Nele, Luciano Hang, após dizer “dia 7 é 17”, incitou os funcionários a aplaudir e cantar o hino nacional, em seguida fez defesa do candidato à Presidência, Jair Bolsonaro, por quase meia hora, constringendo seus empregados a votarem no candidato, fazendo ameaças de fechamento de lojas e demissão de funcionários.

Hang disse, também, que realizava pesquisas eleitorais com frequência para saber em quem seus funcionários iriam votar, e afirmou que os 30% que pretendiam votar branco ou nulo, e os que não votassem no candidato dele estariam prejudicando o país, a empresa, voltando a fazer ameaças veladas de perda de empregos. Já próximo ao final da transmissão ele coloca uma música de campanha de Bolsonaro e manda os empregados levantarem e baterem palmas junto com a música.

As ações de Luciano Hang resultaram em um processo judicial. Foi ajuizada, pelo Ministério Público do Trabalho em Santa Catarina (MPT-SC), uma ação<sup>14</sup> com pedido de tutela antecipada em caráter antecedente, em que foi pleiteada a condenação do réu a fim de que:

1 – ABSTENHA-SE, imediatamente, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer condutas que, por meio de assédio moral, discriminação, violação da intimidade ou abuso de poder diretivo, intentem coagir, intimidar, admoestar e/ou influenciar o voto de quaisquer de seus empregados à Presidência da República no próximo domingo, dia 07/10/2018 e, se houver segundo turno, no dia

---

<sup>11</sup>HANG, Luciano. **Facebook**. 2018. Disponível em: [https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc\\_location=group](https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc_location=group). Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>12</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 12ª Região. **Petição Inicial da Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Procuradora do Trabalho Márcia Kamei López Aliaga. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2018/PDF/cautelar-havan-eleies.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>13</sup>HANG, op. cit.

<sup>14</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 12ª Região. **Petição Inicial da Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Procuradora do Trabalho Márcia Kamei López Aliaga. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2018/PDF/cautelar-havan-eleies.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.



28/10/2018;

2 – ABSTENHA-SE, imediatamente, por si ou por seus prepostos, a não obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor a qualquer candidato ou partido político;

3 – ABSTENHA-SE, imediatamente, por si ou por seus prepostos, de realizar pesquisas de intenção de voto entre seus empregados;

4 – DIVULGUE, em até 24 horas da ciência da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida o seu inteiro teor, a todas lojas e unidades administrativas da rede no Brasil, afixando-se cópia da integralidade da decisão judicial no quadro de aviso de todas as unidades lojistas e administrativas, de modo a cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à impossibilidade e ilegalidade de se realizar campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando ou influenciando o voto de seus empregados, com abuso de poder diretivo.

5 – VEICULE, em até 24 horas da ciência da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida, vídeo em todas as redes sociais dos Réus, cujo teor deve restringir-se à fiel leitura da decisão judicial concessiva da liminar ora requerida, de modo a cientificar os empregados quanto ao seu direito de escolher livremente candidatos a cargos eletivos, bem como quanto à impossibilidade e ilegalidade de se realizar campanha pró ou contra determinado candidato, coagindo, intimidando, admoestando ou influenciando o voto de seus empregados, com abuso de poder diretivo.

6 – ASSEGURE a veiculação do direito de resposta da coletividade representada pelo Ministério Público do Trabalho, qual seja, a coletividade de trabalhadores prejudicados, às expensas dos réus, em pelo menos três canais de grande audiência da rede nacional, em horário nobre, por pelo menos três dias até as eleições presidenciais, com o seguinte teor ou com teor semelhante a ser definido por este r. juízo: “Atenção: A Havan e seu proprietário, Luciano Hang, em cumprimento à DECISÃO JUDICIAL proferida na Ação Cautelar n. (...), ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, vêm a público afirmar o direito de seus empregados livremente escolherem seus candidatos nas eleições que ocorrerão neste domingo, independente do partido ou ideologia política, garantindo a todos os seus funcionários que não serão tomadas medidas de caráter retaliatório, como a perda de empregos, caso manifestem escolhas diversas das professadas pelo proprietário da empresa”.<sup>15</sup>

O Juiz do Trabalho da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, Carlos Alberto Pereira de Castro, deferiu parcialmente os pedidos feitos pela Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região. Na decisão<sup>16</sup>, o juiz explicita que nem Luciano Hang, nem

<sup>15</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 12ª Região. **Petição Inicial da Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Procuradora do Trabalho Márcia Kamei López Aliaga. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2018/PDF/cautelar-havan-eleies.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>16</sup>BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis. **Sentença da Ação de Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Juiz do Trabalho Titular Carlos Alberto Pereira de Castro. Florianópolis, 03.10.2018. Disponível em:

algum preposto, poderia pressionar os empregados a votar em Jair Bolsonaro, não poderia também, sequer, induzir os funcionários “para realização de qualquer atividade ou manifestação política em favor ou desfavor de qualquer candidato ou partido”. O magistrado também vedou a realização de novas pesquisas de intenção de voto, ressaltando que “fica claro o intuito de captar votos em favor de um candidato a cargo político em particular”.

Como direito de resposta, determinou que a íntegra da decisão fosse afixada em todas as lojas e unidades administrativas da rede no Brasil, algo a ser “comprovado por meio de fotografias tiradas em cada estabelecimento e juntadas aos autos também até o dia 5/10/2018”. Além disso, determinou que o dono da Havan veiculasse vídeos nas redes sociais deixando claro que seus empregados tinham liberdade de votar em quem quisessem.

O único pedido indeferido foi o de ser veiculado direito de resposta da coletividade, em canais de redes nacionais de televisão, pois Luciano Hang não fez uso desse meio de comunicação.

O juiz também fixou multa de R\$ 500.000,00, para o caso de os réus prosseguirem na realização das condutas vedadas na decisão. Quanto à pretensão de afixação da decisão nos estabelecimentos, a multa seria por estabelecimento em que não houvesse a afixação.

Antes da decisão do Juiz do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) já havia se manifestado nesse sentido, no dia 1º de outubro de 2018, quando emitiu nota pública<sup>17</sup> sobre a proibição de qualquer tipo de imposição, coação ou direcionamento nas escolhas políticas de empregados, por parte de empresas:

[... está vedado ao empregador a prática de qualquer ato que obrigue o empregado a manifestar-se sobre suas crenças ou convicções políticas ou filosóficas, e, mais ainda, que venha a obrigá-lo a seguir uma determinada crença ou convicção política ou filosófica, orientada pela organização empresarial, máxime diante da hipossuficiência do empregado na relação de trabalho, que o coloca em condição de sujeição à determinação ou orientação empresarial, caracterizando, portanto, COAÇÃO, inadmissível nos locais de trabalho, e

---

<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/decisaoMPTxHavan.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

<sup>17</sup>JANSEN, Roberta. Justiça proíbe dono da Havan de ameaçar empregados por voto. **Terra**, 2018. Eleições. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/eleicoes/justica-proibe-dono-da-havan-de-pressionar-funcionarios-a-votar-em-bolsonaro,48bcb45988d779e7b1a2ab2ce643b738koy7xwf6.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

DISCRIMINAÇÃO em razão de ORIENTAÇÃO POLÍTICA.<sup>18</sup>

Luciano Hang impetrou, em 4 de outubro de 2018, mandado de segurança<sup>19</sup>, com pedido de concessão de liminar, com o fim de cassar os efeitos da decisão proferida pelo Juiz Carlos Alberto Pereira de Castro, alegando que:

[... o pleito formulado na ação originária tem origem em denúncias anônimas e que houve desvirtuamento de vídeo em que o segundo impetrante apenas expressa suas opiniões políticas; que a controvérsia não deveria ser analisada no âmbito da Justiça do Trabalho, mas da Justiça Eleitoral; que a antecipação da tutela representou violação a diversos princípios constitucionais; que sendo o voto secreto, não há cogitar coação dos empregados com vistas a forçá-los à escolha de determinado candidato; que não existe probabilidade de dano irreparável ao direito dos trabalhadores; que a ação originária traduz - se em verdadeiro instrumento de manipulação do pleito eleitoral; que o Sr. Luciano Hang não feriu garantias e direitos constitucionais de seus funcionários; que diversos colaboradores manifestaram-se demonstrando não terem sido constrangidos; que a antecipação de efeitos da tutela final pretendida, sem o devido contraditório e ampla defesa da parte...]<sup>20</sup>

No dia 5 de outubro, o Desembargador Gilmar Cavalieri, do Tribunal Regional da 12ª Região indeferiu a concessão de liminar ao mandado de segurança, pois “não houve ilegalidade ou abuso de poder na prática da decisão objeto de impugnação”<sup>21</sup>, desta forma, mantendo a decisão da primeira instância.

O caso Havan levanta questões como: até onde vai a liberdade do empregador; quando essa liberdade viola o direito dos empregados; como proteger os empregados dessas violações?

---

<sup>18</sup>BRASIL. Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho. Nota Pública. **Ministério Público do Trabalho**, 2018. Disponível em: [http://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2018/10/01/Nota\\_Publica.pdf](http://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2018/10/01/Nota_Publica.pdf). Acesso em: 02 jul. 2020.

<sup>19</sup>SPAUTZ, Dagmara. Tribunal rejeita recurso da Havan e mantém decisão que proíbe influenciar votos. **NSC Total**, 2018. Disponível em: <https://www.nscotal.com.br/columnistas/dagmara-spautz/tribunal-rejeita-recurso-da-havan-e-mantem-decisao-que-proibe-influenciar>. Acesso em: 21 out. 2019.

<sup>20</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Mandado de Segurança nº 0000916-49.2018.5.12.0000**. Desembargador Federal do Trabalho Gilmar Cavalieri. Florianópolis, 05.10.2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/liminarmshavan.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

<sup>21</sup>BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Mandado de Segurança nº 0000916-49.2018.5.12.0000**. Desembargador Federal do Trabalho Gilmar Cavalieri. Florianópolis, 05.10.2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/liminarmshavan.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

## 2. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Analisando os direitos fundamentais, tendo como base os conceitos trazidos por Robert Alexy, no livro “Teoria dos Direitos Fundamentais”, e Norberto Bobbio, no livro “A Era dos Direitos” surgem alguns pontos relevantes para o presente artigo.

Alexy afirma que o significado das normas de direitos fundamentais para o sistema jurídico é resultado da soma de dois fatores: da sua fundamentalidade formal, que decorre da sua posição no ápice da estrutura escalonada do ordenamento jurídico, como direitos que vinculam todos os poderes; e da sua fundamentalidade substancial<sup>22</sup>.

Dos aspectos trazidos por Bobbio, ele aponta uma das dificuldades quanto ao direito ao trabalho:

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.<sup>23</sup>

Bobbio traz, também, uma explicação para haver a reivindicação de que o direito ao trabalho ganhasse status de direito fundamental:

Numa sociedade em que só os proprietários tinham cidadania ativa, era óbvio que o direito de propriedade fosse levado a direito fundamental; do mesmo modo, também foi algo óbvio que, na sociedade dos países da primeira revolução industrial, quando entraram em cena os movimentos operários, o direito ao trabalho tivesse sido elevado a direito fundamental. A reivindicação do direito ao trabalho como direito fundamental — tão fundamental que passou a fazer parte de todas as Declarações de Direitos contemporâneas — teve as mesmas boas razões da anterior reivindicação do direito de propriedade como direito natural, Eram boas razões que tinham suas raízes na natureza das relações de poder características das sociedades que haviam gerado tais reivindicações e, por conseguinte, na natureza específica historicamente determinada — daquelas sociedades.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup>ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 521.

<sup>23</sup>BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 21ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 43.

<sup>24</sup>Ibid., p. 43.

Já sobre os direitos sociais, mais especificamente o direito ao trabalho e sua inserção constitucional numa perspectiva histórica, o autor afirma:

Os direitos sociais sob forma de instituição da instrução pública e de medidas a favor do trabalho para os “pobres válidos que não puderam consegui-lo”, fazem a sua primeira aparição no título I da Constituição Francesa de 1791 e são reafirmados solenemente nos artigos 21 e 22 da Declaração dos Direitos de junho de 1793. O direito ao trabalho se tornou um dos temas do debate acalorado, apesar de estéril, na Assembléia Constituinte francesa de 1848, deixando, todavia, um fraco vestígio no artigo VIII do Preâmbulo. Em sua dimensão mais ampla, os direitos sociais entraram na história do constitucionalismo moderno com a Constituição de Weimar. A mais fundamentada razão da sua aparentemente contradição, mas real complementaridade, com relação aos direitos de liberdade é a que vê nesses direitos uma integração dos direitos de liberdade, no sentido de que eles são a própria condição de seu exercício efetivo. Os direitos de liberdade só podem ser assegurados garantindo-se a cada um o mínimo de bem-estar econômico que permite uma vida digna.<sup>25</sup>

Analisando a relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional<sup>26</sup>, mais especificamente, “os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal Brasileira de 1988”, “a dimensão do princípio da dignidade e a relação do trabalho”, e “o direito fundamental da privacidade nas relações de trabalho”, serão apresentados aqui alguns pontos principais.

Sarlet aponta que os direitos fundamentais têm ocupado uma posição de destaque sem precedentes no contexto da história constitucional brasileira, tanto em termos quantitativos, quanto qualitativos. Porém, a constitucionalização de direitos dos trabalhadores é algo visto como uma vitória, mas também é visto, por alguns, como um excesso, seja quanto à sua extensão, seja quanto ao nível de regulamentação e vinculação dos órgãos infraconstitucionais, essa controvérsia se mostra presente inclusive no meio jurídico<sup>27</sup>.

O autor ressalta que a Constituição Federal Brasileira<sup>28</sup> traz expressamente a noção de justiça social (art. 170, caput), e como um dos fundamentos do Estado

---

<sup>25</sup>BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 21ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 206 e 207.

<sup>26</sup>SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos e homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014.

<sup>27</sup>Ibid., p. 15 e 16.

<sup>28</sup>BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 outubro de 1988**. Constituição Brasileira (1988). Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 maio 2020.

Democrático de Direito, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), o que evidencia um compromisso com a simetria entre capital e trabalho<sup>29</sup>.

Após explanação, Sarlet afirma que:

[... em síntese, firma-se aqui posição em torno da tese de que – pelo menos no âmbito do sistema de direito constitucional positivo brasileiro – todos os direitos, tenham sido eles expressa, ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II, da CF (dos direitos e garantias fundamentais) ou mesmo localizados em outras partes do texto constitucional, são direitos fundamentais.<sup>30</sup>

Sarlet apresenta que a posição do Supremo Tribunal Federal (STF) em matéria de direitos sociais é no sentido do reconhecimento destes como direitos fundamentais, bem como nos casos de direito ao trabalho e dos diversos direitos dos trabalhadores. Um grande exemplo disso foi a decisão tomada pelo STF quanto ao direito de greve dos servidores públicos no julgamento dos Mandados de Injunção (MIs) 670, 708 e 712. A decisão foi de declarar a omissão legislativa quanto ao dever constitucional em editar lei que regulamente o exercício do direito de greve no setor público e aplicar ao setor, no que couber, a lei de greve vigente no setor privado (Lei nº 7.783/89<sup>31</sup>). A atuação do Poder Judiciário nessa matéria é muito importante, já que a negação da fundamentalidade na esfera jurisprudencial acabaria por esvaziar o texto constitucional, a despeito da expressa previsão de que os direitos sociais e os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais<sup>32</sup>.

A partir do impeachment da Presidente Dilma Rousseff, quando o, então, vice-presidente Michel Temer assumiu a Presidência, em 2016, até hoje, essa ideia de que os direitos sociais, mais especificamente os direitos dos trabalhadores, além de serem excessivos são entraves ao desenvolvimento do país vem ganhando força, e criando um grande movimento, que tem como marco a Lei 13.467/17<sup>33</sup>, a chamada Reforma

---

<sup>29</sup>SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos e homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 20 e 21.

<sup>30</sup>Ibid., p. 26.

<sup>31</sup>BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Supremo determina aplicação da lei de greve dos trabalhadores privados aos servidores públicos. **Supremo Tribunal Federal**, 2007. Notícias STF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=75355>. Acesso em: 09 dez. 2019.

<sup>32</sup>SARLET, op. cit., p. 27.

<sup>33</sup>BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 13 jun. 2020.

Trabalhista, que inegavelmente reduz direitos dos empregados.

Essa reforma foi iniciada em 22 de dezembro de 2016, com o Projeto de Lei (PL 6.787/2016<sup>34</sup>) encaminhado pelo Presidente da República Michel Temer à Câmara dos Deputados, sob alegações de que a lei ajudaria a combater o desemprego e a crise econômica no país<sup>35</sup>. A ideia de que a redução dos direitos gerará mais empregos vem crescendo desde então no meio político e até na população, apesar de não haver evidências, nem estudos de caso que comprovem esta teoria.

Apesar de os direitos fundamentais, conhecidos como direitos de primeira dimensão/geração, terem surgido como meio de defesa do indivíduo face ao Estado, com o passar do tempo houve o reconhecimento de que “as desigualdades estruturantes não se situam apenas na relação entre os particulares e o Estado, como também entre os próprios particulares, o que exige um novo pensar a respeito da aplicabilidade dos direitos fundamentais sociais trabalhistas”<sup>36</sup>.

Daniel Sarmiento, justifica a aplicação dos direitos fundamentais entre particulares devido à assimetria nas relações entre estes, ressaltando que:

[... quanto maior for a desigualdade (fática entre os envolvidos), mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada. Ao inverso, numa situação de tendencial igualdade entre as partes, a autonomia privada vai receber uma proteção mais intensa, abrindo espaço para restrições mais profundas ao direito fundamental com ela em conflito.<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup>Carlos Henrique Bezerra Leite, no livro *Curso de Direito do Trabalho*, ressalta que inicialmente o PL 6.787/2016 tratava de alteração de redação ou inserção de disposições em 7 artigos da CLT, “com ênfase para a introdução do art. 611-A, que institui a supremacia das normas oriundas de negociação coletiva sobre as leis editadas pelo Estado”, porém, ao chegar na Câmara “o referido PL foi, substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), que acrescentou e/ou modificou 97 (noventa e sete) artigos da CLT, 3 (três) artigos da Lei 6.019/74, 1 (um) artigo da Lei 8.036/90, 1 (um) artigo da Lei 8.213/91 e 1 (um) artigo da MP 2.226/2001.” Leite também afirma que “a proposta legislativa de reforma trabalhista não se limitou apenas a alterar o texto da CLT. Na verdade, sob o argumento da necessidade da “modernização” das relações trabalhistas, ela institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais”.

<sup>35</sup>MATOSO, Felipe. Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos. **G1**, 2016. Política. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>. Acesso em: 09 dez. 2019.

<sup>36</sup>LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>37</sup>SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004. p. 303. apud SILVA, Virgílio Afonso da. Direitos Fundamentais e Relações entre particulares, **Revista Direito GV**. São Paulo: v.1, n.1, maio 2005. p.176.

Desta maneira, é possível perceber que, além da esperada prestação do Estado quanto aos direitos sociais, se mostra necessária a interferência do Estado, na relação entre terceiros, a fim de garantir também a efetivação dos direitos civis e políticos previstos na Constituição, dentre eles os que constam no capítulo “dos direitos individuais e coletivos” (mais especificamente os previstos nos incisos IV,V e X, do artigo 5º, livre manifestação do pensamento, direito de resposta, inviolabilidade da intimidade, vida privada, a honra e a imagem) e os que constam no capítulo dos “direitos sociais” (em especial o artigo 7º, direitos dos trabalhadores).

Os conceitos apresentados neste tópico são essenciais para a análise da tensão entre os direitos do empregador e os direitos dos empregados.

### **3. ANÁLISE CRÍTICA DO CASO HAVAN: TENSÃO ENTRE PODER DIRETIVO E LIBERDADE DE EXPRESSÃO**

A análise do caso parte de duas premissas, a primeira é a de que os direitos sociais, particularmente os trabalhistas, são direitos fundamentais, segundo a Constituição de 1988. A segunda premissa é a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, isto é, os direitos individuais previstos no artigo 5º da Constituição Federal, são aplicáveis às relações entre particulares, no caso, às relações de emprego.

Uma vez estabelecido que os direitos sociais, mais especificamente os direitos ao trabalho e os direitos dos trabalhadores, são direitos fundamentais protegidos pela Constituição Federal Brasileira de 1988, analisaremos a eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação empregador x empregado. Dentre os direitos que serão objeto de análise estão os direitos à liberdade de pensamento e à liberdade de expressão<sup>38</sup>, e os direitos da personalidade.

Desta maneira, partindo dos direitos fundamentais e suas garantias

---

<sup>38</sup>Constituição da República, art. 5º, IV, “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”, art. 220, caput, “a manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, observando o disposto nesta constituição”, e §2º “é vedada toda e qualquer censura de natureza política ideológica e artística”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 outubro de 1988**. Constituição Brasileira (1988). Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 maio 2020.



constitucionais, Luciano Hang, sócio fundador da empresa Havan Lojas de Departamentos Ltda, poderia ter feito uso do seu direito de liberdade de expressão para fazer um vídeo no qual explicitasse o seu posicionamento político. Porém, ele poderia ter envolvidos seus empregados? Estaria dentro da esfera dos seus direitos fazer um vídeo com seus subordinados? Onde, então, ficariam os direitos de liberdade de pensamento, expressão, e personalidade dos empregados?

O poder empregatício, poder que o empregador tem direito de exercer, é definido por Maurício Godinho Delgado como:

[... o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.<sup>39</sup>

O autor também traz a divisão do poder empregatício “em poder diretivo (também chamado poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado poder de controle) e poder disciplinar”. Porém ressalta que essa definição não é pacífica na doutrina. A divisão do poder empregatício que é reconhecida pacificamente é em poder diretivo e poder disciplinar<sup>40</sup>.

Delgado também traz a definição do poder diretivo (também conhecido como poder organizativo) como:

[... o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.<sup>41</sup>

Maurício Godinho Delgado ressalta que o empregador concentra o poder de organização, mas existem ressalvas quanto a essa concentração:

É que a democratização da sociedade política ocidental e a própria democratização do sistema de poder prevalecente dentro da empresa podem levar a um contingenciamento desse poder organizativo e de comando no que diz respeito à relação de emprego. Embora essas conquistas democratizantes apenas timidamente tenham alcançado a experiência juspolítica brasileira, não se pode negar a possibilidade de

---

<sup>39</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 790.

<sup>40</sup>Ibid.

<sup>41</sup>Ibid., p. 792.

seu desenvolvimento histórico no País.<sup>42</sup>

O poder regulamentar, que “seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”<sup>43</sup>, é visto, por uma maioria da doutrina, como uma expressão do poder diretivo. Pois este só se concretizaria pela utilização de meios informais e formais de comunicação com o público.

Os limites ao poder diretivo existem justamente a fim de proteger os empregados de excessos cometidos por seus empregadores, como os cometidos por Luciano Hang.

A Constituição Brasileira de 1988 trouxe como fundamento da República Federativa do Brasil, logo depois de soberania e cidadania, a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. A Constituição trouxe também uma série de mudanças e uma grande evolução nos direitos sociais. Dentre as mudanças mais notáveis no plano trabalhista “foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego”<sup>44</sup>.

Nesse universo, que tem seus próprios princípios, regras e institutos normativos, encontram-se os direitos da pessoa do trabalhador, como dignidade, intimidade, privacidade...

Uma vez que se descobre o universo da personalidade do trabalhador, este se torna um contraponto ao poder empregatício do empregador, particularmente ao poder diretivo, assim, é necessário que a comunidade jurídica, principalmente a jurisprudência encontre “os caminhos interpretativos de harmonização de princípios, regras e institutos jurídicos nessa seara temática”<sup>45</sup>.

Um exemplo de manifestação do Poder Judiciário quanto aos limites que o empregador deve respeitar é visto no acórdão, de relatoria do Ministro Vieira de Mello Filho, do recurso de revista 755-28.2010.5.03.0143. O caso:

Foi reconhecida nos autos a existência de um “Programa Gestacional” instituído por uma das prepostas da empresa, no intuito de conciliar as gravidezes das empregadas com o atendimento das demandas de trabalho. Inclusive, há notícia de prova documental consistente em planilha elaborada pela gerência, estabelecendo uma fila de preferência para a atividade reprodutiva das trabalhadoras. A

---

<sup>42</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 792.

<sup>43</sup>Ibid., p. 792.

<sup>44</sup>Ibid., p. 837.

<sup>45</sup>Ibid., p. 837.

comprovação, por si só, da existência de um plano gestacional no âmbito da empresa, acarreta a conclusão de que todas as mulheres em idade reprodutiva envolvidas naquela planta empresarial foram ofendidas em sua dignidade (destacadamente na possibilidade de decidirem com autonomia a respeito de seus projetos de vida, de felicidade e do seu corpo) e em suas intimidade, resultando discriminadas em razão de suas condição feminina. A capacidade do empregador de difundir um clima de intimidação, determinando o comportamento de suas empregadas a partir do estabelecimento desse plano, ou causando-lhes sofrimento pela incapacidade de atendê-lo ou mesmo pelo desejo contrário ao prescrito no plano gravídico, decorre da posição de subordinação jurídica em que os empregados se colocam no âmbito da relação de emprego, revelando um espectro de eficácia que alcança todas aquelas que trabalhavam nas mesmas condições e se enquadravam na prescrição empresarial, ainda que não tenham sido destinatárias diretas da determinação da gerente.<sup>46</sup>

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu por unanimidade que o controle gestacional por parte da empresa é uma conduta ilícita, discriminatória e ofensiva à dignidade das trabalhadoras, por isso entendeu cabível indenização por dano moral no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

No acórdão, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta, do recurso de revista 1102-84.2012.5.08.0003, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, traz outro exemplo de abuso por parte do empregador, que demitiu por justa causa uma funcionária que passou a ter um relacionamento amoroso com outro funcionário, algo proibido pelo código de ética da empresa.

Na decisão<sup>47</sup>, os Ministros afirmaram que o empregador abusou do Poder Diretivo ao criar uma norma regulamentar que proíbe o relacionamento amoroso entre empregados. Ressaltaram também que a reclamada não observou os princípios da dignidade da pessoa humana e do direito à liberdade, demonstrando desta maneira a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Assim, deram provimento, reformando a decisão regional, reconhecendo a demissão sem justa causa e, conseqüentemente, condenaram a reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes, e de indenização por danos morais, pela prática da sua conduta ilícita comprovada nos autos, no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Quanto à liberdade de expressão, a relevância do tema é tal que o artigo XIX,

---

<sup>46</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Recurso de Revista nº 755-28.2010.5.03.0143. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, **DEJT** de 10.09.2014.

<sup>47</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Recurso de Revista nº 1102-84.2012.5.08.0003. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, **DEJT** de 24.05.2016.

da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>48</sup>, ainda em 1948, já previa que “todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras”.

A Convenção nº 111<sup>49</sup>, de 1958, que trata de “Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação”, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), veda, em seu artigo 1º:

toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

A liberdade de pensamento e expressão também está prevista no Pacto de San Jose da Costa Rica<sup>50</sup> no artigo 13:

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e idéias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha.

A Lei nº 12.965/14, conhecida como Marco Civil, no artigo 3º, também traz dentre seus princípios, para o uso da internet, “a garantia da liberdade de expressão, comunicação e manifestação de pensamento, nos termos da Constituição Federal”<sup>51</sup>.

Com base na pesquisa feita na doutrina e na jurisprudência, fica claro que o uso de funcionários para fazer vídeo de apoio ao candidato de preferência de Luciano Hang viola os direitos dos seus empregados, pois, por conta do poder exercido pelo empregador, a coação é implícita, como afirmou o Juiz Carlos Alberto Pereira de

---

<sup>48</sup>Organização da Nações Unidas, Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

<sup>49</sup>Organização Internacional do Trabalho, 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. **C111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra: 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 26 jul. 2020.

<sup>50</sup>A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), foi promulgada pelo Decreto nº 678/92 - BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 24 jul. 2020.

<sup>51</sup>BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF. 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: 24 jul. 2020.

Castro: “nem há como ponderar que a participação dos empregados é livre e espontânea, na medida em que o eventual não comparecimento, ainda mais durante o expediente, poderia ser facilmente constatado e penalizado com represálias injustas”<sup>52</sup>.

Também é possível constatar que, se Luciano Hang demitisse determinado funcionário por se manifestar contra a preferência política dele, ou seja, uma demissão motivada por manifestações relacionadas à liberdade de pensamento do empregado, tal demissão violaria os direitos fundamentais do empregado.

Afinal, as manifestações não teriam nenhuma relação com o empregador, ou com o emprego em si, então tê-las como motivação para a demissão já se mostra algo irrazoável. Além disso, da mesma maneira que Luciano Hang tem seu direito de liberdade de expressão e pensamento, seus empregados também o têm.

No caso, a demissão representaria limitação à liberdade, não só do demitido, mas também de outros empregados que, vendo a situação, se sentiriam compelidos a excluir alguma coisa que tenham dito nas redes sociais, ou a não dizer algo que gostariam, por medo de ter o mesmo fim, a demissão.

Ressalta-se que, como visto no tópico anterior, quanto à eficácia horizontal dos direitos fundamentais, a liberdade de expressão e pensamento, embora seja um típico direito individual, originalmente oponível ao Estado, também deve ser observado nas relações entre particulares, sobretudo em relações assimétricas, como as relações de emprego. Isso porque, como indicado na jurisprudência do TST, o indivíduo não abre mão dos direitos de cidadania ao firmar um contrato de trabalho.

Reafirmando o alerta de Delgado, quanto à democratização do sistema de poder, mesmo que ainda seja sutil na juspolítica brasileira, “não se pode negar a possibilidade de seu desenvolvimento histórico no País”<sup>53</sup>. Para se chegar a uma relação mais equilibrada, e os direitos de ambas as partes serem respeitados, o desenvolvimento dessa democratização não só deve ser uma possibilidade, mas sim algo a se buscar.

---

<sup>52</sup>BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis. **Sentença da Ação de Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Juiz do Trabalho Titular Carlos Alberto Pereira de Castro. Florianópolis, 03.10.2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/decisaoMPTxHavan.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

<sup>53</sup>DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 792.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou analisar em que medida a liberdade de expressão do empregador pode se tornar coação aos empregados, analisando, como caso concreto, o caso Havan.

Após analisar a eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego e a tensão gerada entre os direitos do empregador e dos empregados, foi possível concluir que, ainda que nem sempre seja possível identificar os limites exatos entre o poder diretivo do empregador e o direito de liberdade de expressão e personalidade dos empregados, no caso Havan as violações ficaram evidentes.

Com base nos direitos fundamentais e suas garantias constitucionais, Luciano Hang, sócio fundador da empresa Havan Lojas de Departamentos Ltda, poderia ter feito uso do seu direito de liberdade de expressão para fazer um vídeo no qual explicitasse o seu posicionamento político, porém, não poderia ter envolvidos seus empregados, ele poderia fazer o vídeo acompanhado de outras pessoas que não fossem seus subordinados.

A vedação às ações de Hang, se deve ao fato de que há uma hierarquia entre empregador e empregados. O empregador exerce um grande poder sobre os empregados, extrapolando muitas vezes o que é aceitável moral e juridicamente.

O caso Havan é um exemplo patente de violação dos direitos individuais dos trabalhadores, onde a interferência do Poder Judiciário se mostra fundamental para a cessação do abuso do poder diretivo por parte do empregador.

Existem muitos casos em que não é tão fácil enxergar que os limites foram ultrapassados, caberá, então, ao Poder Judiciário ter a sensibilidade de buscar o equilíbrio, a fim de atenuar a desigualdade de poder que é inerente às relações de emprego.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. 21ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis. **Sentença da Ação de Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Juiz do Trabalho Titular Carlos Alberto Pereira de Castro. Florianópolis, 03.10.2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/decisaoMPTxHavan.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 outubro de 1988**. Constituição Brasileira (1988). Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09 maio 2020.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 24 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM). Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF. 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: 24 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. 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). Acesso em: 13 jun. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho, Procuradoria Geral do Trabalho. Nota Pública. **Ministério Público do Trabalho**, 2018. Disponível em: [http://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2018/10/01/Nota\\_Publica.pdf](http://www.prt4.mpt.mp.br/images/Ascom/2018/10/01/Nota_Publica.pdf). Acesso em: 02 jul. 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho da 12ª Região. **Petição Inicial da Tutela Antecedente nº 0001129-41.2018.5.12.0037**. Procuradora do Trabalho Márcia Kamei López Aliaga. Disponível em: <http://www.prt12.mpt.mp.br/images/Ascom/PRT12/2018/PDF/cautelar-havan->

eleies.pdf. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Supremo determina aplicação da lei de greve dos trabalhadores privados aos servidores públicos. **Supremo Tribunal Federal**, 2007. Notícias STF. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=75355>. Acesso em: 09 dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Mandado de Segurança nº 0000916-49.2018.5.12.0000**. Desembargador Federal do Trabalho Gilmar Cavalieri. Florianópolis, 05.10.2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/liminarmshavan.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Recurso de Revista nº 755-28.2010.5.03.0143. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, **DEJT** de 10.09.2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Recurso de Revista nº 1102-84.2012.5.08.0003. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, **DEJT** de 24.05.2016.

CARLESSO, Andressa Dibi. **A utilização das redes sociais virtuais como meio de prova no processo do trabalho**. Curitiba: CRV, 2017.

CASAGRANDE, Cássio. Nos EUA, é ilegal pressionar empregados em eleições. **Jota**, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

HANG, Luciano. **Facebook**. 2018. Disponível em: [https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc\\_location=group](https://www.facebook.com/LucianoHangOficial/videos/2159029844417622/?fref=gs&dti=2205327913074430&hc_location=group). Acesso em: 25 jun. 2020.

JANSEN, Roberta. Justiça proíbe dono da Havan de ameaçar empregados por voto. **Terra**, 2018. Eleições. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/eleicoes/justica-proibe-dono-da-havan-de-pressionar-funcionarios-a-votar-em-bolsonaro,48bcb45988d779e7b1a2ab2ce643b738koy7xwf6.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MACIEL, Alice; BARROS, Ciro. MPT aponta 28 empresas denunciadas por coação eleitoral pró-Bolsonaro. **UOL**, 2018. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-publica/2018/10/19/empresa-campanha-bolsonaro-eleicoes-2018-denuncia-coacao.htm>. Acesso em: 30 jun. 2020.



MATOSO, Felipe. Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos. **G1**, 2016. Política. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>. Acesso em: 09 dez. 2019.

MELLO, Cristiane Maria Freitas de. **Direito de Crítica do Empregado nas Redes Sociais: e a repercussão no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

MPT em Santa Catarina. Havan é proibida de praticar coação eleitoral contra seus empregados. **Ministério Público do Trabalho**, 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/havan-e-proibida-de-praticar-coacao-eleitoral-contra-seus-empregados>. Acesso em: 27 out. 2019.

O POVO Online. Governo Bolsonaro demitirá quem postou “Ele não”, “Fora, Temer” ou “Marielle vive”, diz jornalista. **O POVO Online**, 2019. Disponível em: <https://www.opovo.com.br/noticias/politica/2019/01/governo-bolsonaro-fara-pente-fino-para-identificar-e-demitir-petistas.html>. Acesso em: 21 out. 2019.

Organização das Nações Unidas, Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2020.

Organização Internacional do Trabalho, 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. **C111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Genebra: 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm). Acesso em: 26 jul. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira. **Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos e homenagem a Rosa Maria Weber**. São Paulo: Saraiva, 2014.

SILVA, Virgílio Afonso da. Direitos Fundamentais e Relações entre particulares, **Revista Direito GV**. São Paulo: v.1, n.1, 2005.

SPAUTZ, Dagmara. Tribunal rejeita recurso da Havan e mantém decisão que proíbe influenciar votos. **NSC Total**, 2018. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/colunistas/dagmara-spautz/tribunal-rejeita-recurso-da-havan-e-mantem-decisao-que-proibe-influenciar>. Acesso em: 21 out. 2019.