



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC
FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS DE BARBACENA – FADI
CURSO DE DIREITO

ÁLVARO CARLOS MARÇAL

**A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Barbacena – MG
2017

ÁLVARO CARLOS MARÇAL

**A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Nelton José Araújo Ferreira.

**Barbacena – MG
2017**

ÁLVARO CARLOS MARÇAL

**A INFLUÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A
DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Esp. Nilton José Araújo Ferreira
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Me. Ciro Di Benatti Galvão
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

Prof. Esp. Ítalo Paulucci Cascapera Sogno
Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC

**Barbacena – MG
2017**

RESUMO

Este artigo teve como base a análise da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, da Consolidação das Leis Trabalhistas conjuntamente às doutrinas de renomados escritores do Direito do Trabalho, acerca do crescente uso das redes sociais nas relações trabalhistas tendo como consequência a dispensa por justa causa. Justifica-se tendo em vista que surgem muitas divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da dispensa direta do colaborador e do abuso do poder diretivo do empregador no âmbito da vida privada do trabalhador, causando assim uma grande procura do judiciário trabalhista para dirimir esses conflitos.

Palavras-chave: Redes Sociais. Direito do Trabalho. Justa Causa. Poder Diretivo.

ABSTRACT

This article was based on the analysis of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, the Consolidation of Labor Laws together with the doctrines of renowned writers of Labor Law, about the increasing use of social networks in labor relations, resulting in just cause. It is justified in view of the fact that many doctrinal and jurisprudential divergences arise regarding the direct dismissal of the employee and the abuse of the directive power of the employer in the private life of the worker, thus causing a great demand of the labor judiciary to resolve these conflicts.

Keywords: Social Networks. Labor Law. Just Cause. Directive Power.

SUMÁRIO

1 Introdução.....	7
2 Breve conceito de redes sociais.....	8
3 O uso das redes sociais no ambiente de trabalho e a dispensa por justa causa.....	9
4 Abuso de poder do empregador e a invasão à privacidade do empregado.....	12
5 Decisões da justiça trabalhista brasileira em casos sobre as redes sociais e a justa causa.....	14
6 Conclusão.....	18
7 Referências.....	19

1 Introdução

Várias mudanças e inovações são vistas no direito brasileiro a todo tempo. No ramo do Direito do Trabalho não é diferente. A tecnologia e o uso das redes sociais vêm crescendo cada vez mais em nossa sociedade e como consequência esse avanço tem provocado reflexos dentro das relações trabalhistas. Empregados e empregadores vêm enfrentando vários problemas que estão sendo proporcionados pelo uso das redes sociais nas relações trabalhistas.

Assim sendo, devido à grande propagação do uso das redes sociais dentro dos locais de trabalho, cada vez mais tem chegado à apreciação do judiciário questões envolvendo conflitos a respeito desse assunto. Em virtude da utilização das redes sociais como Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, etc, tem resultado em dispensas por justa causa dos obreiros.

Portanto, trata-se de um tema atual e de relevante importância, pois a legislação trabalhista ainda não regulamentou de forma específica a relação do uso das redes sociais nas relações de trabalho. Isso justifica um estudo mais aprofundado, buscando dirimir dúvidas que possam surgir para acadêmicos, profissionais e operadores do direito a respeito do tema.

2 Breve conceito de redes sociais

Segundo a conceituação trazida pelo Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa (2003-2017), rede social é o conjunto de relações entre pessoas ou organizações que partilham interesses, conhecimentos e valores comuns, por meio da internet, site ou página da internet onde se estabelece esse tipo de relação, através da publicação de comentários, fotos, *links*, etc.

Sobre uma ótica mais abrangente, Anna Adami (2008) explana que, desde a década de 90, com a origem da internet, a conexão entre as pessoas ficou mais fácil e com o aprimoramento da tecnologia da informação, surgem as redes sociais. A rede social é uma estrutura que inter-relaciona empresas ou pessoas que estão conectadas pelas mais diversas relações. Cada qual se relaciona de acordo com as suas preferências e particularidades. Trata-se de uma ligação social e conexão entre pessoas.

Atualmente existem diferentes tipos de rede social. Dentre as mais famosas, podemos citar as profissionais como LinkedIn e de relacionamentos como Twitter, Myspace, Facebook entre outras redes como políticas e comunitárias. A primeira rede social surgiu em 1995 nos Estados Unidos e Canadá, chamada Classmates, com o objetivo de conectar estudantes da faculdade. A partir de então, as redes sociais se popularizaram, com o surgimento das redes de música como Last.FM, fotos como o Flickr e vídeo como o Vimeo.

O conceito de rede social se refere à Antropologia e à Sociologia, ciências estas que estudam o comportamento da sociedade. Denomina-se rede social o complexo de relações entre pessoas que fazem parte de um grupo e que facilitam a interação. Atualmente, devido ao enorme sucesso das redes sociais, estima-se mais de 300 tipos, as empresas aderiram a esta ferramenta, e procuram manter um relacionamento com seus consumidores e inserir sua publicidade de alguma forma.

Outra característica interessante das redes sociais é a facilidade da democratização e compartilhamento das informações, de conhecimento e interesses entre as pessoas, além de fomentar o *networking* e ser uma ferramenta que auxilia as empresas em processos de seleção. Neste sentido, pode-se dizer que a rede social pode dar voz às pessoas, conferindo mais importância à opinião pública.

3 O uso das redes sociais no ambiente de trabalho e a dispensa por justa causa

Com a popularização das redes sociais, as pessoas passam grande parte do tempo conectadas até mesmo no ambiente de trabalho, o que vem gerando dissabores nas relações trabalhistas. É o uso excessivo que tem contribuído para causar dispensas por justo motivo, elevando o número de ações na justiça do trabalho.

Empregados têm sido demitidos por vários motivos influenciados pelas redes sociais. Alguns deles estão relacionados à queda na produtividade dos empregados devido à utilização de celulares. O uso destes aparelhos tem gerado desvio de atenção o que pode resultar em erros, e também, colocar em risco a saúde do próprio trabalhador. Tem-se aplicado a justa causa diretamente a casos envolvendo má conduta dos empregados em conversas e grupos de redes sociais como WhatsApp e Facebook.

Nesse contexto, ao conceituar a justa causa, o jurista Amauri Mascaro Nascimento (1991, p. 191) afirma: “considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e conseqüências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.”

Renato Saraiva (2011, p. 328) endossa o posicionamento anterior ao considerar que:

Toda vez que o empregado cometer falta considerada pela legislação consolidada como grave, poderá ser dispensado por justa causa pelo empregador. Na justa causa há a quebra da boa-fé, confiança, poder de obediência e diligência, o que torna incompatível a continuidade da relação de emprego. Tendo em vista que o empregado é subordinado juridicamente ao empregador, pode sofrer o obreiro as seguintes sanções disciplinares: advertência (verbal ou escrita), suspensão disciplinar (CLT, art. 474) e dispensa por justa causa.

O art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas traz um rol taxativo de infrações que constituem a justa causa:

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 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). (CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943)

No entanto, o que tem acontecido é que na maioria das ações na Justiça do Trabalho que o objeto do litígio envolve as redes sociais. Empregadores, juízes e desembargadores têm aplicado a justa causa diretamente como forma de penalidade, não observando o que dispõe em grande parte da doutrina a respeito do tema.

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1149), “no que tange às modalidades de penas acolhidas pelo Direito do Trabalho brasileiro, cabe indicar-se, inicialmente que a ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa”.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1150) conceitua a advertência como penalidade aplicável:

Entre as penas aplicáveis ao obreiro, a advertência surge como a mais leve. Pode ela ser meramente verbal ou assumir forma escrita. Essa pena tem origem na normatividade autônoma, em especial nos costumes trabalhistas, embora também seja referida por alguns instrumentos convencionais coletivos [...] O fato de a advertência não estar tipificada em texto legal não a torna irregular. Ao contrário, a doutrina e a jurisprudência firmemente têm considerado a gradação de penalidades um dos critérios essenciais de aplicação de sanções no contexto empregatício, surgindo, desse modo, a advertência verbal ou escrita como primeiro instante do poder disciplinar em situações de conduta faltosa do empregado.

No que diz respeito à suspensão, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1151) afirma que:

Entre as penas aplicáveis ao obreiro, a suspensão disciplinar surge como a segunda em proporção de severidade. Tal penalidade encontra-se expressamente acolhida pela CLT, que a menciona em seu art. 474. O preceito considera ilícita, a propósito, a suspensão disciplinar que ultrapasse trinta dias consecutivos.

O art. 474 da Consolidação das Leis Trabalhistas reconhece a suspensão expressamente:

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. (CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943)

Seguindo com o sistema de gradação das penalidades aplicáveis em caso de dispensa por culpa do empregado, por fim, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1151) descreve também como mais severa das penas a justa causa. Vejamos:

A mais severa das penas aplicáveis ao obreiro é a dispensa por justa causa. Enfocada por diversos preceitos celetistas, a penalidade conduz à extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso. Com isso, a pena não somente autoriza o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, como extingue o pacto, negando ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento do contrato.

No entanto, sabe-se que o Direito do Trabalho, assim como os demais ramos do direito, é balizado por princípios que orientam os operadores do direito, ajudando na interpretação de determinado dispositivo. Dentro deste contexto, um dos princípios que se pode destacar a respeito do tema é o princípio da continuidade da relação de emprego. Renato Saraiva (2011, p. 42) nos ensina que “a regra presumida é a de que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o obreiro a integrar a estrutura da empresa de forma permanente.”

Cabe transcrever a Súmula 212 do TST *in verbis*:

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

4 Abuso de poder do empregador e a invasão à privacidade do empregado

O art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas define o conceito de empregador:

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. (CLT - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943)

Sabe-se que nas relações trabalhistas empregados e empregadores se encontram em um patamar de desigualdade, colocando o obreiro como parte hipossuficiente dessa relação, devido ao poder diretivo do empregador.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2008, p. 636), o poder diretivo é:

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-a para que cumpra as diretrizes a que se propõe. [...] Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contrato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias, etc.

Não obstante, esse poder é o que dá direito ao empregador de disciplinar as atividades dentro do ambiente de trabalho, fiscalizando, regulamentando, aplicando ordens e sanções aos empregados que infringirem as normas impostas pela empresa, podendo assim, de forma prudente, limitar o uso e acesso de redes sociais no local de trabalho. Vale ressaltar que essa limitação deve ser imposta no que tange a esfera de trabalho, não podendo atingir a privacidade do colaborador, pois esse poder diretivo, apesar de ser amplo, não é ilimitado.

Alice Monteiro de Barros (2009, p. 585) cita algumas limitações do poder de direção do empregador:

Cumprir ressaltar que as ordens emitidas por quem não está legitimado a fazê-lo, as ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas. Logo, não está o empregado obrigado a acatar ordens que lhe exijam uma conduta ilegal (prática de um crime). Aliás, ele tem até mesmo o dever de descumprir a determinação, sob pena de incorrer em sanção penal. Também não está obrigado a obedecer ordens que lhe acarretem e a outrem perigo à vida, como o piloto de aeronave que não decola por dificuldades meteorológicas, ou as que exponham a situações indignas, vexatórias ou atentatórias à sua dignidade ou ao seu prestígio profissional. Nesses casos justifica-se, respectivamente, a desobediência jurídico-penal, a “desobediência técnica” e a desobediência civil ou extralaboral.

A Carta Magna, no artigo 5º e seus incisos, possibilita identificar quais são os limites do poder diretivo das empresas, pois quando violados alguns desses princípios e atingirem a

dignidade do empregado, poderão acarretar em consequências desagradáveis, dependendo do caso concreto poderá o empregador ser obrigado a compensar o obreiro pelos danos sofridos.

No âmbito trabalhista ocorre, então, uma colisão entre princípios de um lado o poder diretivo do empregador e do outro o direito à privacidade e intimidade do empregado. Dessa forma, os valores pessoais devem prevalecer sobre os valores materiais. Portanto, a dignidade da pessoa humana tem valor supremo frente o poder de direção do empregador.

Para Celso Ribeiro Bastos (2000, p. 260), o direito à privacidade é “a faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos em sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhes o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano”.

O artigo 5º, inciso X da Constituição Federal dispõe sobre a inviolabilidade da privacidade e da intimidade:

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:

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

Nesse sentido, quando o empregador extrapola o limite do poder de direção na relação de trabalho, passando a fiscalizar e controlar o empregado em suas redes sociais fora do ambiente de trabalho, ele está em desconformidade aos princípios que estão expressos na Carta Magna de 1988. São maculados o princípio da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e o direito à imagem e a intimidade dos trabalhadores.

5 Decisões da justiça trabalhista brasileira em casos sobre as redes sociais e a justa causa

Recentemente, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu a justa causa de uma funcionária pelo fato de ela ter postado em suas redes sociais fotos participando de festas em um período que estava enfrentando problemas de saúde. É o caso do processo nº 0022094-52.2015.5.04.0333 (RO):

Ementa: JUSTA CAUSA. REDES SOCIAIS. Configurada perda de confiança na empregada pela postagem de fotos em redes sociais participando de festividades em período em que estaria com problemas de saúde, o que torna impossível a manutenção do liame empregatício. Acórdão Vistos, relatados e discutidos os autos. ACORDAM os Magistrados integrantes da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA para excluir a condenação imposta na origem. Custas de R\$ 640,00, calculadas sobre R\$ 32.000,00, pela reclamante, dispensada. Intime-se. Porto Alegre, 16 de março de 2017 (quinta-feira). Cabeçalho do acórdão.(TRT-4 - RO: 00220945220155040333, Data de Julgamento: 17/03/2017, 10ª Turma)

Já o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região confirmou a extinção do contrato de trabalho por justa causa do empregado de um supermercado que desempenhava as funções de repositor de mercadorias. Ele descumpria a ordem imposta pelo empregador do uso de celulares no ambiente de trabalho, já tendo sido advertido e suspenso pelo mesmo motivo, o obreiro alegou desconhecimento da norma imposta pela empresa.

Ementa: JUSTA CAUSA CONFIRMADA. Trata-se de caso em que, como bem dispôs o juízo de 1º grau, fica claro que o autor “não cumpria a ordem geral da empresa de não utilizar o telefone celular em serviço”. Ora, não há como o reclamante defender a tese de que não havia sido pré-avisado da regra geral de proibição do uso de celular em serviço, pois ele já havia sido advertido por tal motivo antes, e, ao depois, suspenso, também com base em nova falta de mesma natureza, como comprova o documento de fls. 71, ocorrências estas que guardaram plena imediatidade. Visto, relatado e discutido os presentes apelos de RECURSO ORDINÁRIO, interpostos da sentença de fls. 114/116, integrada pela decisão de embargos declaratórios a fls. 151/153 verso, proferida pelo M.M. Juízo da 3ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, na pessoa do Juiz Sérgio Rodrigues Hecker, em que figuram como partes: WELLYNTON ANTÔNIO NAZARETH, recorrente; e COMERCIAL ZARAGOZA IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA., recorrida. O autor interpôs embargos de declaração, que foram julgados improcedentes, conforme decisão de fls. 163. Sentença ilíquida com pedidos julgados procedente. Custas de R\$600,00, pelo reclamante – das quais restou dispensado -, calculadas sobre 30.000,00, valor da condenação. (TRT-1 - RO: 00009253120135010343 RJ, Relator: Ivan da Costa Alemão Ferreira, Data de Julgamento: 21/10/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 28/10/2014)

Noutro giro, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região ratificou a decisão do juiz de primeiro grau, confirmando a dispensa do reclamante por ato lesivo à honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Nesse

caso o autor fez uso das redes sociais para atingir a honra e boa fama da empresa e também de seus superiores hierárquicos, caluniando-os e difamando-os.

Ementa: JUSTA CAUSA. Correta a despedida do reclamante, por justa causa, quando resta demonstrado que, sem qualquer motivo, o autor difamou a empresa em rede social. Ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Recurso provido apenas para assegurar férias e natalinas proporcionais. Acórdão por maioria, vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE para condenar a reclamada ao pagamento de férias e natalinas proporcionais, consoante apurado em liquidação, com juros e correção monetária na forma da lei, autorizados os descontos fiscais. Custas de R\$ 40,00, calculadas sobre o valor provisoriamente fixado à condenação de R\$ 2.000,00, pela reclamada. (TRT-4 - RO: 00002854820135040471 RS 0000285-48.2013.5.04.0471, Relator: JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA, Data de Julgamento: 29/05/2014, Vara do Trabalho de Lagoa Vermelha)

No entanto, observa-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reverteu a dispensa por justa causa em dispensa imotivada. O entendimento foi que não houve fato motivador para ser aplicada a penalidade máxima ao trabalhador pelo fato dele postar reclamações contra a empresa em sua rede social (Facebook). Veja o processo nº 0010474-87.2015.5.15.0090 (RO):

Ementa: MANIFESTAÇÃO DE OPINIÃO EM REDES SOCIAIS. JUSTA CAUSA. EXCESSO DE RIGOR. Comprovado nos autos que a manifestação do trabalhador nas redes sociais não se tratou de ofensa pessoal direcionada a empregado ou superior hierárquico específico, mas simples desabafo pessoal, sem a utilização de palavras de baixo calão, acrescido ao fato de que foram poucas “curtidas” e nenhum comentário depreciativo, conclui-se que não houve repercussão suficiente para macular a imagem da empregadora, sendo cabível a reversão em dispensa imotivada. (TRT-15 - RO: 00104748720155150090 0010474-87.2015.5.15.0090, Relator: FLAVIO ALLEGRETTI DE CAMPOS COOPER, 8ª Câmara, Data de Publicação: 06/02/2017)

O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista do processo Nº TST-AIRR-1581-10.2013.5.09.0005, em decisão proferida pelo Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, (Vice-Presidente do TST, biênio 2013/2015), decidiu reverter à justa causa que foi aplicada a uma funcionária de um hospital. O Ministro entendeu que por constituir a despedida por justa causa a pena maior aplicável ao empregado, exige-se prova cabal e inquestionável para configuração da falta, não servindo, para tanto, meros indícios ou presunções. Nessa linha, se o empregador alega mau procedimento ou ato lesivo à boa fama do empregador como motivos ensejadores da ruptura da relação, compete-lhe comprová-los de forma suficiente e incontestável, sob pena de arcar com os consectários legais decorrentes

da rescisão imotivada do contrato laboral. A reclamante foi dispensada por justa causa com fundamento no artigo 482, alíneas “b” e “k” da CLT, justificando que o contrato de trabalho estava sendo rescindido com justa causa em razão de a autora utilizar, para fins pessoais, internet e aplicativos em horário de trabalho e utilizar de má-fé o nome do hospital em meios públicos.

DECISÃO. Agravo de instrumento em que se objetiva a reforma da decisão agravada para destrancar o processamento do recurso de revista interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. O seguimento do referido recurso foi denegado por estes fundamentos, in verbis: Rescisão do Contrato de Trabalho / Justa Causa / Falta Grave. Alegação(ões): - violação da (o) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 482, alínea ‘b’; artigo 482, alínea ‘k’. - divergência jurisprudencial. A recorrente insurge-se contra a decisão que reverteu a justa causa aplicada. Alega que “a reclamante foi demitida porque utilizava seu perfil na maior rede social do planeta, o facebook, para fazer comentários que denegriam a instituição, que demonstravam insubordinação na não realização de tarefas, que demonstravam que utilizava jogos durante o horário de trabalho, valendo-se de palavras de alto teor pejorativo, jocoso, chulo, com o claro tom de ofender o empregador”. Fundamentos do acórdão recorrido: “Segundo a definição de Evaristo de Moraes Filho, justa causa “é todo ato doloso ou culposo grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem existir entre empregado e empregador, tornando assim impossível o prosseguimento da relação”. (in A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho, Ed. Forense, 1968, pág. 105). Para a configuração de justa causa importante que haja descumprimento do dever de colaboração entre os contratantes na execução do contrato de trabalho, vulnerando o Princípio da Boa-Fé nos contratos e a confiança depositada no empregado pelo empregador. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1000FB097F0B80907C. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.2 PROCESSO Nº TST-AIRR-1581-10.2013.5.09.0005 Firmado por assinatura digital em 24/08/2015 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira CONCLUSÃO Denegou seguimento. Pois bem, reportando à fundamentação do acórdão recorrido, transcrita na decisão agravada, observa-se ter o Colegiado de origem decidido reverter a justa causa aplicada para a despedida da agravada, concluindo que não se visualizava “que a autora tenha tentado denegrir a imagem de seu empregador com os comentários postados” na internet. Nesse sentido, após detida análise da prova oral constante dos autos, assentou que “a terminologia utilizada pela autora não foi muito rebuscada, sendo um pouco chula, não podendo, no entanto, ser reconhecido qualquer intuito de ofensa a imagem da ré, pois se trata de conversa informal em grupo restrito de amigos de Facebook, onde o palavreado comumente utilizado não é de padrão erudito ou formal, onde se desprezam, inclusive, as regras de escrita e de redação”. Acrescentou, mais, que “não restou comprovada a existência de falta grave a justificar a aplicação da penalidade máxima, eis que os comentários realizados no Facebook pela reclamante não passam de mera opinião pessoal da autora em relação a algumas questões, como o trabalho em domingo e sobre a alimentação fornecida pela reclamada, não se constituindo em ofensa honra e boa fama do empregador”. A partir dessa fundamentação, sobressai a certeza de que, diante do caráter exegético da decisão recorrida, o recurso de revista somente seria admissível por dissenso jurisprudencial acerca da controvérsia em torno de as postagens efetivadas pela reclamante nas redes sociais, relacionadas ao trabalho aos domingos e à alimentação. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1000FB097F0B80907C. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.8 PROCESSO Nº TST-AIRR-1581-10.2013.5.09.0005 Firmado por assinatura digital em 24/08/2015 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-

Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. fornecida pela reclamada, constituem ou não ofensa à honra e boa fama do empregador. Contudo, o aresto oriundo do TRT prolator da decisão recorrida não se presta ao cotejo de teses, à luz do artigo 896, “a”, da CLT, e julgado proferido pelo TRT da 17ª Região, embora válido, não atende à especificidade exigida na Súmula nº 296, I, do TST, por abordar situação em que o empregado, por meio de redes sociais, ofendeu seu superior hierárquico e o setor jurídico da empresa em que laborava, contexto fático não delineado na espécie. Desse modo, obstaculizada a instauração do dissídio interpretativo e não havendo como aquilatar a propalada violação à literalidade do artigo 482, “b” e “k”, da CLT, na forma exigida pela alínea “c” do artigo 896 da CLT, avulta a convicção sobre o acerto da decisão agravada. Constatada a inviabilidade de provimento do agravo de instrumento, inaplicável a disposição contida no artigo 896, § 4º, da CLT, ante o que preconiza a Instrução Normativa nº 37/2015, a qual, ao regulamentar os procedimentos em caso de Incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, estabelece em seu artigo 2º, § 2º, que o referido incidente “somente será suscitado nos recursos de revista, inclusive aqueles oriundos dos agravos de instrumento providos”. Do exposto, com fundamento no Ato nº 310/SETPOEDC. GP, de 19 de maio de 2009, referendado pela Resolução Administrativa nº 1.340/2009, denego seguimento ao agravo de instrumento. Publique-se. Brasília, 24 de agosto de 2015. (TST - AIRR: 15811020135090005, Data de Publicação: DEJT 25/08/2015)

6 Conclusão

Com base na questão apresentada no presente artigo, nota-se que as redes sociais têm influenciado as relações trabalhistas com seu frequente avanço. Por se tratar de uma temática nova à luz da legislação vigente, há muitas divergências nos tribunais do trabalho quando o assunto envolve dispensa por justa causa por uso das redes sociais.

Dessa forma, para evitar o constante crescimento de demandas judiciais buscando uma solução para este tipo de conflito, é enfatizada a conscientização do empregado para que tenha prudência e bom senso ao utilizar dos meios digitais. Procedendo assim, evita conflitos com seu empregador para que não sofra eventuais dissabores.

Outro meio de solucionar esses conflitos dentro do trabalho para que não chegue até a seara trabalhista é a criação de códigos de condutas, por parte dos empregadores, para os seus colaboradores. Através de tais códigos eles serão informados acerca dos limites e prejuízos tanto para o rendimento da empresa quanto ao risco em que é exposta a saúde do próprio funcionário devido à utilização das redes sociais no local de trabalho.

Assim, empregadores devem utilizar do seu poder diretivo quando a conduta praticada mostra-se que, de fato, foi atentatória à empresa. Cabe lembrar que a vida privada de cada funcionário é resguardada por direito à privacidade e de liberdade de expressão. Tais direitos encontram-se expressos na CRFB de 1988, a qual possui um caráter democrático e se preocupa em promover e preservar a dignidade da pessoa humana, devendo a mesma ser respeitada acima de todas as outras leis.

No entanto, devido à legislação trabalhista ainda não ter tratado o assunto de forma expressa, quando houver a demissão por justa causa e que o motivo for pautado no uso das redes sociais, tanto no âmbito das empresas como da justiça do trabalho, tais decisões devem ser balizadas pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim serão observadas sempre a gravidade, a atualidade do ato e a punição que deve ser aplicada a cada caso. O adequado é partir, sempre que possível, da advertência, seguida da suspensão e por último a mais gravosa que é a demissão.

Portanto, conclui-se que é necessário que haja cooperação entre empregados e empregadores. Agindo assim, as redes sociais não transformam as relações trabalhistas em um ambiente de litígios e impasses, mas contribuem de forma positiva para o crescimento de ambos.

7 Referências

ADAMI, Anna. **Conceitos de Redes Sociais, a influência na Sociedade**. InfoEscola. Disponível em: <https://www.infoescola.com/sociedade/redes-sociais-2/>. Acesso em: 28 ago. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 21ª .ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 12 out. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Editora LTr, 2008.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Editora LTr, 1991.

RECURSO ORDINÁRIO TRT-15ª REGIÃO PROCESSO Nº 0010474-87.2015.5.15.0090, Relator(a): Flávio Allegretti de Campos Cooper, Quarta Turma, julgado em 17/12/2014, publicado em 13/03/2015. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 02 nov. 2017.

RECURSO ORDINÁRIO TRT-1ª REGIÃO PROCESSO Nº 0000925-31.2013.5.01.0343, Relator(a): Ivan da Costa Alemão Ferreira, Nona Turma, julgado em 21/10/2014, publicado em 28/10/2014. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 22 nov. 2017.

RECURSO ORDINÁRIO TRT-4ª REGIÃO PROCESSO Nº 0000285-48.2013.5.04.0471, Relator(a): João Batista de Matos Danda, Décima Turma, julgado em 29/05/2014, publicado em 16/07/2014. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 22 nov. 2017.

RECURSO ORDINÁRIO TRT-4ª REGIÃO PROCESSO Nº 0022094-52.2015.5.04.0333, Relator(a): Rejane Souza Pedrar, Décima Turma, julgado em 09/09/2016, publicado em 16/03/2017. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 02 nov. 2017.

RECURSO REVISTA TST PROCESSO Nº TST-AIRR-1581-10.2013.5.09.0005, Relator(a): Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, publicado em 25/08/2015. Disponível em: <www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 22 nov. 2017.

REDE SOCIAL. In: **Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico**. Porto: Porto Editora, 2003-2017. Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/redesocial>>. Acesso em: 28 ago. 2017.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**: Versão Universitária. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.