



JUSTIÇA DO TRABALHO E SOCIEDADE EM REDE: AS REDES SOCIAIS COMO MOTIVO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

JUSTICE OF LABOR AND SOCIETY NETWORK: THE NETWORKS AS CAUSE OF DISMISSAL WITH REASON

Cecilia Zanon Rossato¹

Lizandra Camponogara Friedrich²

Matheus Pontelli Perobelli³

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar os reflexos que a Sociedade em Rede vem trazendo para a Justiça do Trabalho. Para esta pesquisa foi levado em consideração primeiramente, a apreciação do contato das novas tecnologias com o velho direito, partindo para um estudo específico sobre a demissão por justa causa, com o intuito de se estabelecer uma relação entre as redes sociais como sendo motivo por demissão por justa causa, para finalmente apreciar o enfrentamento e do tema pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Neste sentido compreende-se que o Tribunal vem admitindo que sejam usadas provas provenientes de redes sociais e que este é um tema de grande relevância para o Direito e para a Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Justa Causa; Justiça do Trabalho; Redes Sociais; Sociedade em Rede.

ABSTRACT

This article has as objective to analyze the reflections that the Network Society has brought to the Labor Court. For this research first it was taken into consideration, the assessment of contact of new technologies with the old law, going for a specific study on the dismissal for cause, in order to establish a relationship between social networks as reason for resignation for cause, to finally appreciate the confrontation and the theme by the Regional Labor Court of the 4th Region. In this sense it is understood that the Court is yes admitting that evidence is used from social networks and this is a topic of great relevance to the law and to the Labor Court

Key-words: Dismissal for Cause; Network Society; Social Networks; The Labour Court.

¹ Autora. Aluna do 8º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. Email: ceciliazanon@gmail.com

² Autora. Aluna do 8º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. Email: lcamponogarafriedrich@gmail.com

³ Orientador. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Franciscano - UNIFRA. Mestre em Direito pela UNISC. Professor de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. Email: math.perobelli@gmail.com



INTRODUÇÃO

A área trabalhista é um dos ramos do direito que vem sofrendo profundas mudanças em decorrência dos avanços tecnológicos, caracterizando por vezes, demissões por justa causa decorrentes da relação entre o contrato de trabalho e a sociedade em rede.

O objetivo do presente artigo é analisar a importância que as novas tecnologias e a sociedade em rede vêm trazendo para o Direito, no sentido de se estabelecer algumas das mudanças vem sendo ocasionadas no direito do trabalho, especificamente nos casos de demissão por justa causa, para finalmente reconhecer que estas novas tecnologias vêm ocasionando profundas mudanças, não só no Direito do Trabalho, como em todo o Direito em si.

Como metodologia foi utilizada a pesquisa bibliográfica em livros, assim como na internet. O artigo foi desenvolvido de forma a, primeiramente analisar a relação que as novas tecnologias possuem com o velho Direito, e de que forma estas influenciaram e tem influenciado o mesmo, seguindo-se de um estudo específico sobre a demissão por justa causa, para finalmente apreciar o enfrentamento, por meio de análise jurisprudencial, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

O trabalho insere-se na área Grupo de Trabalho 6 - Direitos da Sociedade em Rede, visando realizar uma breve análise relacionada ao impacto que a interação da sociedade com as redes sociais geram no Direito e, como essa questão vem sendo julgada.

1 AS NOVAS TECNOLOGIAS EM CONTATO COM O VELHO DIREITO

O avanço da tecnologia trouxe à tona inúmeras novas ferramentas tecnológicas, as quais instituem novos desafios para os operadores do direito. Isto faz com que o direito tenha que se adequar a fim de regular as mudanças sociais ocasionadas por estas novas tecnologias.



A partir do fim do segundo milênio “uma revolução tecnológica concentrada nas tecnologias da informação começou a remodelar a base material da sociedade em ritmo acelerado.” (CASTELLS, 1999, p.39)⁴

Ainda segundo M. Castells, essas profundas mudanças ocasionadas na sociedade, ou seja, a chamada revolução tecnológica da informação dispõe de relevância de igual forma que a Revolução Industrial do século XVIII. (CASTELLS, 1999, p. 68)⁵

Em decorrência dessas transformações é que surge a necessidade de regulação, e para M. Leonardi, “a tecnologia, por sua vez, pode e deve ser moldada pelo sistema jurídico. Desde a descoberta do fogo, a Humanidade estipulou normas para lidar com os problemas oriundos de suas invenções.” (LEONARDI, 2012, p.28)⁶

Dentre estes avanços, provavelmente o mais relevante de todos seja a invenção da Internet. A Internet começou a ser desenvolvida na década de 1960 pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos, que tinham como objetivo desenvolver um sistema de comunicação que fosse seguro e invulnerável no caso de guerra nuclear. (CASTELLS, 1999, p.44)⁷

Conforme Liliana Paesani, “A solução aventada foi a criação de pequenas redes locais (LAN), posicionadas nos lugares estratégicos do país e coligadas por meio de redes de telecomunicação geográfica (WAN).” (PAESANI, 2012, p.1)⁸

o resultado foi uma arquitetura de rede que, como queriam seus inventores, não pode ser controlada a partir de nenhum centro e é composta por milhares de redes de computadores, autônomos com inúmeras maneiras de conexão, contornando barreiras eletrônicas. (CASTELLS, 1999, p.44)

Este primeiro sistema de computadores, chamado ARPANET, começou a funcionar em 1º de setembro de 1969. (CASTELLS, 1999, p.82, 83)⁹

A Internet seguiu sendo desenvolvida, principalmente pelas Universidades norte-americanas, e acabou se tornando um meio de comunicação utilizado por milhares de pessoas no mundo inteiro. “Essa rede foi apropriada por indivíduos e grupos no mundo

⁴ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 39.

⁵ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 68.

⁶ LEONARDI, Marcel. *Tutela e privacidade na internet*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 28.

⁷ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 44.

⁸ PAESANI, Liliana Minardi. *Direito e internet*. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 1.

⁹ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 82, 83.



inteiro e com todos os tipos de objetivos, bem diferentes das preocupações de uma extinta Guerra Fria.” (CASTELLS, 1999, p.44)¹⁰

Ainda que existam diversas formas de tecnologias, é inegável que “a Internet representa um dos principais avanços tecnológicos da humanidade.” (LEONARDI, 2012, p.28)¹¹

O recurso que possibilitou que a Internet se tornasse essa ferramenta de comunicação em massa, foi a invenção do *World Wide Web*, ou *WWW* como é popularmente conhecido, que é a rede mundial de Internet. (PAESANI, 2012, p.11)¹²

Diante de toda esta inovação, surge a necessidade de se estudar as implicações que a Internet e as novas tecnologias possuem frente ao Direito. Conforme elucida M. Leonardi, “Seria ingênuo acreditar que essa transformação da realidade não teria consequências para o Direito.” (LEONARDI, 2012, p.28)¹³

Neste sentido, vem de encontro à obrigação de desenvolver mecanismos de regulação, a fim que sejam mantidos os padrões de comportamentos existentes fora da rede, para que a Internet não se torne uma ferramenta de promoção de ilícitos. Corroborando este entendimento, Manuel Castells refere que:

as novas tecnologias da informação não são simplesmente ferramentas a serem aplicadas, mas processos a serem desenvolvidos. [...] Assim, computadores, sistemas de comunicação, decodificação e programação genética são todos amplificadores e extensões da mente humana. (CASTELLS, 1999, p. 69)¹⁴

A consequência destes avanços tecnológicos vem alterando a forma como se vive em sociedade, dando origem a verdadeiros paradigmas, principalmente sobre a “*penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias*. Como a informação é uma parte integral de toda atividade humana, todos os processos de nossa existência individual e coletiva são diretamente moldados pelo novo meio tecnológico.” (CASTELLS, 1999, p.108)¹⁵

¹⁰ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 44.

¹¹ LEONARDI, Marcel. *Tutela e privacidade na internet*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 28.

¹² PAESANI, Liliana Minardi. *Direito e internet*. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 11.

¹³ LEONARDI, Marcel. *Tutela e privacidade na internet*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 28.

¹⁴ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 69.

¹⁵ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 108.



Estas inovações que vêm provocando profundas transformações na sociedade, acabam por desenvolver desconfianças e preocupações no mundo do Direito, consoante Liliana Paesani que entende que:

podem ser evidenciadas duas reações típicas dos juristas: a *desconfiança*, característica do mundo fechado do Direito, quando se confronta com as inovações tecnológicas; e a *defesa* - típica do Direito -, que se fecha e procura expelir o elemento perturbador para neutralizar as forças invasoras. (PAESANI, 2012, p. 13)¹⁶

Uma das maiores dificuldades que giram em torno do tema, ainda de acordo com Liliana Paesani é que:

a internet foi programada para funcionar e distribuir informações de forma ilimitada. Em contrapartida, as autoridades judiciais estão presas às normas e instituições do Estado e, portanto, a uma nação e um território limitado. Configura-se o conflito e a dificuldade de aplicar controles judiciais na rede e surge o problema da aplicação de regras. (PAESANI, 2012, p. 20)¹⁷

Como se pode compreender, estamos diante de um “espaço livre, sem controle, sem limites geográficos e políticos, e, portanto, insubordinado a qualquer poder...” (PAESANI, 2012, p.21)¹⁸

A Internet goza, segundo M. Leonardi de “imperfeições regulatórias” que se traduzem em uma “ilusão de impossibilidade de regulação efetiva [...]. Isto porque, de uma perspectiva puramente regulatória, a Rede contém três graves “imperfeições”: não permite saber *quem* o usuário é, *onde* o usuário está, nem *o que* o usuário está fazendo.” (LEONARDI, 2012, p.156)¹⁹

Apesar de tudo isso, atualmente existem inúmeros centros de estudos que buscam determinar as implicações que Internet vem gerando no Direito. A preocupação em torno dessas transformações acabou dando origem, no ano de 2006, à uma entidade chamada *Internet Governance Forum* (IGF), da qual fazem parte membros de governos e organizações, que tem como finalidade “oferecer apoio em questões relacionadas à

¹⁶ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 13.

¹⁷ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 20.

¹⁸ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 21.

¹⁹ LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 156.



governança da Internet para a Organização das Nações Unidas e fomentar debates, entre múltiplos especialistas, a respeito de políticas públicas na área.” (LEONARDI, 2012, p.32)²⁰

Em decorrência do fenômeno da Internet e com a finalidade de enfrentar as implicações trazidas por esta, M. Leonardi refere que se originaram diferentes correntes doutrinárias, que buscam:

a) autorregulação, mediante regras e princípios estabelecidos pelos próprios participantes do ciberespaço; b) criação de um “direito do ciberespaço”, *separado* do direito convencional, com apoio em tratados e convenções internacionais; c) aplicação dos institutos jurídicos tradicionais, com o emprego da analogia para lidar com a Internet; d) abordagem mista, utilizando o sistema jurídico em conjunto com a própria arquitetura da Internet. (LEONARDI, 2012, p.130)²¹

É fundamental ficarmos cientes que estamos diante de um momento de profunda transformação social, no sentido que:

está-se assistindo a um processo de integração que não se confunde com o de globalização. Essa integração, que se convencionou denominar Direito Comunitário, é fruto direto dos novos meios eletrônicos, que operam uma aproximação cultural, comercial e institucional dos Estados num processo em marcha irreversível. (PAESANI, 2012, p.14)²²

Devido a estes desdobramentos e “em decorrência desse processo de globalização, o Estado, como institucionalização do poder político, está recebendo novos papéis e redesenhando seu perfil.” (PAESANI, 2012, p.15)²³

A partir disto, com o intuito de desenvolver uma regulamentação para a Internet, Liliana Paesani compreende que:

constata-se o nascimento de regimes supranacionais, isto é, uma pluralidade de Estados Nacionais que se articulam para enfrentar questões sociopolíticas, organizando e integrando suas ações, inclusive como tentativa de se inserir nesse processo mais amplo e maior. Viabiliza-se, assim, a ideia de *cidadania transnacional*, que significa a vinculação da sociedade com esse ordenamento. As relações econômicas internacionais não admitem a postura isolacionista do Estado, pois a ideia de autossuficiência fenece com a modernidade globalizada. (PAESANI, 2012, p.15)²⁴

²⁰ LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 32.

²¹ LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 130.

²² PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 14.

²³ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 15.

²⁴ PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012. p. 15.



A revolução tecnológica reflete também (como não poderia deixar de fazê-lo) na estrutura do direito do trabalho.

Para M. Castells “em qualquer processo de transição histórica, uma das expressões de mudança sistêmica mais direta é a transformação da estrutura ocupacional, ou seja, da composição das categorias profissionais e do emprego.” (CASTELLS, 1999, p. 266)²⁵

Assim, depreende-se que as inovações tecnológicas modificam fundamentalmente a estrutura do Direito, necessitando que este desenvolva novas ferramentas para que, junto com os mecanismos jurídicos tradicionais, possa se estabelecer o devido controle nas relações mediadas através da Internet e destas novas tecnologias.

2 A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A demissão por justa causa é uma forma de término do contrato de trabalho em decorrência de ato culposo por parte do empregado.

Existem duas formas de caracterizar as infrações trabalhistas. O *critério taxativo*, também conhecido como *tipicidade legal*, é aquele que “faz com que a legislação preveja, de modo expresse, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas.” (DELGADO, 2002, p.1156)²⁶

Este critério almeja que “a ordem jurídica realiza previsão exaustiva e formalística das infrações, fiel ao princípio de que inexistiriam ilícitos trabalhistas além daqueles expressamente fixados em lei.” A problemática deste critério, é o padrão de subjetividade incorporado muitas vezes, no texto da lei, como por exemplo no caso do art. 482, “b” da CLT, que prevê o *mau comportamento* como uma hipótese de demissão por causa. (DELGADO, 2002, p.1157)²⁷

A segunda forma de caracterização é através do critério genérico, que “faz com que a legislação *não* preveja, de modo expresse, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas...”, ou seja, ao contrário do critério taxativo, este critério não prevê

²⁵ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. p. 266.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1156

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1157



especificamente todos os casos motivadores de demissão por justa causa, sendo que “apenas menciona como infração trabalhista aquela conduta que, por sua natureza ou característica próprias ou mesmo circunstanciais, venha a romper com a confiança essencial à preservação do vínculo empregatício.” (DELGADO, 2002, p. 1157)²⁸

O sistema jurídico brasileiro segue o critério taxativo, tendo em vista que prevê exaustivamente as hipóteses de infrações trabalhistas. (DELGADO, 2002, p.1158)²⁹

A justa causa no direito brasileiro encontra previsão no art. 482 da CLT, e pode ser conceituada como “o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração.” (DELGADO, 2002, p. 1158)³⁰

As hipóteses que constituem justa causa são taxativas, conforme o art. 482 da CLT, que prevê:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1157

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1158

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1158



No referido artigo, a CLT traz a ideia de falta grave, conforme dispõe M.

Delgado:

a CLT, *tratando das infrações cometidas pelo trabalhador*, refere-se ainda à noção de *falta grave*. Estipula que esta é constituída pela “prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (art. 483, CLT) [...]. Parece claro, portanto, que a falta grave corresponde à justa causa que tenha de ser apurada formalisticamente, por meio de ação judicial de inquérito, nos moldes do art. 494, *caput*, *in fine*, e arts. 853 a 855 da CLT. (DELGADO, 2002, p.1158)

Ainda que a CLT disponha taxativamente sobre as hipóteses de justa causa, “não prevê a legislação ordinária qualquer procedimento especial para aferição de faltas e aplicação de penas no contexto intraempresarial.”. Assim, foram fixados requisitos a serem preenchidos para que se mantenha um limite na possibilidade de penalização pelo empregador. (DELGADO, 2002, p.1161)³¹

Esses requisitos são objetivos, subjetivos e circunstanciais:

objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; *subjetivos*, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; *circunstanciais*, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvido. (DELGADO, 2002, p.1161)

Grande parte da doutrina entende que apenas os requisitos objetivos e subjetivos devam ser preenchidos a fim de configurar a justa causa. Entretanto, M. Delgado entende que “parece-nos relevante distinguir um terceiro grupo, que envolve as circunstâncias de aferição da conduta faltosa do obreiro e de aplicação da correspondente penalidade (requisitos denominados *circunstanciais*).” (DELGADO, 2002, p.1161)³²

As punições admitidas em face do obreiro faltoso, sempre estarão em contato com a gravidade da falta cometida. “A mais severa das penas aplicáveis ao obreiro é a *dispensa por justa causa*.” (DELGADO, 2002, p.1184)³³. Essa dispensa por justa causa:

... 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

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1161

³² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1161

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 1184



pacto, negando ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento de contrato. (DELGADO, 2002, p.1184)

Assim, entende-se que existem diversas hipóteses específicas para dispensa por justa causa, e a partir disto tem-se a necessidade de analisar de que formas a sociedade em rede está trazendo novos elementos que são passíveis de configuração de uma justa causa causando o rompimento ao contrato de trabalho.

3 O ENFRENTAMENTO DO TEMA PELO TRT4

Considerando a facilidade do acesso à informação gerada pelo uso de smartphones, tablets, computadores, entre outros, as redes sociais passaram a fazer parte do dia-a-dia da população, porém o que muitos internautas não sabem é o efeito que isso traz a sua vida profissional. A falta de sensibilidade para selecionar as manifestações em perfis de redes sociais tem gerado impactos no sistema judiciário brasileiro, de uma forma especial à Justiça Trabalhista, visto que, as publicações feitas em seus perfis nas redes sociais acabam gerando o rompimento do contrato de trabalho por justa causa.

Buscando demonstrar esse impacto, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região, passaremos a analisar alguns julgados recentes do referido Tribunal que tratam a questão da demissão por justa causa em função da postura do trabalhador ao usufruir das redes sociais de forma indevida.

Como primeiro caso, o julgamento do Recurso Adesivo nº 0000203-56.2014.5.04.0382, sendo o recorrente o trabalhador Fabrício Lopes Heidrich, recorrida a empresa Usaflex - Indústria & Comércio S.A., o recurso foi julgado pela 10ª Turma do TRT4. No presente caso, uma das questões em que o recorrente buscava a reforma da sentença era referente à demissão por justa causa, alegando que foi realizada de forma arbitrária e injusta.

Conforme citado voto condutor do acórdão, o trabalhador foi demitido em função de “ter denegrido a imagem do empregador e ter ofendido os colaboradores da empresa mediante publicação de postagem com palavras ofensivas e de baixo calão divulgadas em rede social denominada facebook, com livre acesso por qualquer pessoa.” O documento que comprova o fato foi juntado aos autos do processo, conforme segue:



Consta às fls. 62/63v o documento comprobatório da falta em comento, consubstanciado em ata notarial registrando que, em acesso à rede social "facebook" no dia 11.02.2014, foram identificadas "duas postagens feitas por uma pessoa que, na rede social (...) mencionada, utiliza o nome de 'Fabricio Heidrich'". Na primeira postagem consta: "Jack chan, o mais baba ovo da Usaflex. Hahaha", seguida de comentários, sendo três da mesma autoria, com risadas ("kkkk") e a expressão "Chupa jack" (fl. 62v). A segunda postagem, lançada na rede social no dia anterior (a ordem é decrescente), tem o seguinte teor, verbis: "Usaflex!!!! PIOR FÁBRICA PRA TRABALHAR EM IGREJINHA! chefes burros e não entendem NADA d sapato, 'gerentes' q tao ali so pra trova as mulher... Sem conta os pucha, que são piores que um mendigo e querem se acha aqui dentro, bah d FDP" (sic - fl. 63). A postagem é seguida de alguns comentários, sendo dois do mesmo Fabricio Heidrich (a saber: "Bota fogo naquela bosta.haha" e "kkk").³⁴

Embora o reclamante tenha alegado que não fez as postagens e tenha afirmado que a sua conta foi manipulada por outra pessoa, nesse caso ocorreu à inversão do ônus da prova, pois passou a ser papel do trabalhador provar que a sua alegação era verdadeira e que, na verdade, em nenhum momento buscou atingir o seu empregador. Não tendo sido comprovada a alegação, seus argumentos foram desconsiderados pela relatora, considerando que o caso encaixava-se perfeitamente no art. 482, "k", CLT, mantendo assim a demissão por justa causa.

Outro processo relacionado ao uso das redes sociais foi julgado na 4ª Turma do TRT4, também acerca da difamação da empresa por parte do trabalhador, em sede de Recurso Ordinário, tramitando pelo número 0000285-48.2013.5.04.0471, tendo como recorrente Bem-Hur de Mello Santos e, como recorrida Nutriz - Indústria e Comércio De Alimentos LTDA.

No processo em questão, o recorrente alega ter sido demitido arbitrariamente, contudo, além das alegações da reclamada quanto ao desinteresse do funcionário para executar suas funções, trouxe aos autos uma publicação do mesmo em seu perfil de uma rede social denegrindo a empresa e fazendo sérias acusações, conforme citado no voto do relator Exmo. Juiz Convocado João Batista de Matos Danda:

Vieram às fls. 63-70, cópias da página do autor no facebook. Consigna, a qualificação profissional, a condição de "Escravo na empresa escravo.com"

³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Adesivo nº 0000203-56.2014.5.04.0382. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>.



Na identificação de "Trabalho e educação" (fl. 64), ainda, indica como empresa "escravos.com" e, como função, "Escravo". A fl. 65 consigna a seguinte publicação "Eu preciso de um advogado, quem souber me comunique, por favor. Tenho que, fazer algo, contra os abusos, ocorridos, na empresa em que trabalho. Perseguição, constrangimento e até racismo sofri lá dentro." (transcrição textual). Houve publicidade, sendo que algumas pessoas curtiram e comentaram. Há outro "scrap" de seguinte teor: "Aconteceu a algum tempo atras, no setor em que estava, onde meus colegas não gostavam de mim, há duas maquinas e as equipes se alternam entre as duas. O lider do setor maestrava uma especie de sorteio com meu nome pra ver quais colegas trabalhariam comigo naquele dia. Informei isso a direção e nada foi feito. Dai pra cá tenho sofrido perseguições e intimidações de todos os tipos por parte da direção da empresa, tentando me forçar a pedir demissão, ja que se me demitirem teriam que me pagar multa pois eu fazia parte da CIPA da empresa, o que me da direito a estabilidade no emprego. As ultimas intimidações são suspensões, descabidas, acarretando descontos gigantescos no meu salário, me tirando as condições mínimas de subsistencia. Estamos a merce de um déspota arrogante e prepotente, intitulado diretor geral. Se você acha isso injusto compartilhe, por justiça."

No caso em comento, não foram produzidas nenhuma prova a respeito das denúncias feitas na rede social pelo recorrente, sendo assim, as mesmas não foram confirmadas. Em função disso, o relator entendeu que as injúrias eram graves e denegriam a imagem da empresa, mantendo como correta a demissão por justa causa, visto que, enquadra-se perfeitamente no art. 482, "k", CLT.

Interessante ressaltar frente os casos apresentados é que, conforme afirma Rosane Leal da Silva, "a solução para esse conflito ainda reporduz argumentos tradicionalmente encontráveis em decisões nessa seara do Direito, não havendo uma reflexão maior sobre os limites da utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação." (DA SILVA, 2013, p. 459)³⁵

Evidente que vive-se em uma democracia, tem-se liberdade de expressão, porém, em todas as searas deve-se agir de forma responsável, embora o objetivo não seja limitar a utilização desse tipo de ferramenta, mas sim conscientizar o cidadão das consequências que seus atos podem acarretar na sua vida profissional.

³⁵ TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; DE ARAUJO, Luiz Ernani Bonesse; DA SILVA, Rosane Leal. **Direitos Emergentes na Sociedade Global: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM.** Ijuí: Editora Unijuí, 2013. p. 459



CONCLUSÃO

Embora as análises esboçadas no presente artigo não tenham como objetivo esgotar o assunto, visto que, trata-se de um estudo inicial sobre o tema, é possível chegar a algumas conclusões frente ao impacto que esses novos meios de comunicação geram ao Direito.

Possível perceber que as Tecnologias de Informação e Comunicação não trouxeram mudanças apenas para a sociedade, mas também para o sistema regulador de normas, é inevitável que o Direito acabe adequando-se a essa realidade, sendo mediante novas legislações, aplicando a legislação através da analogia ou utilizando o sistema jurídico em conjunto com o formato da internet, conforme já citado.

É evidente que as relações entre empregado e empregador são conflituosas, porém, essa ela não se baseia apenas na forma em que o trabalhador age no ambiente de trabalho, suas atitudes frente à sociedade também são de suma importância e refletem na sua imagem. As redes sociais acabam fazendo parte dessa relação pelo seu amplo alcance na comunidade e em função da facilidade dos internautas em expressarem seus posicionamentos através das suas publicações, gerando assim demissões por justa causa ao denegrirem ou exporem alguma opinião prejudicial à empresa.

De fato, essa problemática não é uma novidade na área trabalhista, porém ante o fácil acesso a essa ferramenta torna necessário à conscientização das responsabilidades dos internautas ao usufruírem-na. Claro, muitas pessoas utilizam as redes sociais de forma ingênua, porém as que não agem dessa maneira devem estar conscientes que no momento em que compartilham uma crítica ou uma denúncia a respeito do empregador em rede pública, é possível que essa publicação respalde motivos para uma demissão por justa causa, visto que, enquadra-se no art. 482, “k”, CLT.

A responsabilização do funcionário é necessária, pois por mais que tenhamos ampla liberdade para expressarmos o nosso pensamento devemos fazê-lo de forma contida, presumindo que as atitudes refletirão não apenas na vida pessoal, mas na vida profissional, pois o empregador pode acabar utilizando como prova para justificar a demissão. Portanto, é necessário usufruir das ferramentas que a internet proporciona de forma ética, limitada e consciente, visando à manutenção de uma relação de confiança entre empregado e empregador.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa**. Recurso Adesivo nº 0000203-56.2014.5.04.0382. Fabricio Lopes Heidrich e Usaflex - Indústria & Comércio S.A. Relator: Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. 19 de março de 2015. Disponível em:

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 29 de março de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa**. Recurso Ordinário nº 0000285-48.2013.5.04.0471. Bem-Hur de Mello Santos e Nutriz - Indústria e Comércio De Alimentos LTDA. Relator: Juiz Convocado João Batista de Matos Danda. 29 de maio de 2014. Disponível em:

<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view>. Acesso em: 29 de março de 2015.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Volume 1. 8 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

LEONARDI, Marcel. **Tutela e privacidade na internet**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito e internet**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

TYBUSCH, Jerônimo Siqueira; DE ARAUJO, Luiz Ernani Bonesse; DA SILVA, Rosane Leal. **Direitos Emergentes na Sociedade Global: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFSM**. Ijuí: Editora Unijuí, 2013.