



A INTERNET E SUAS REPERCUSSÕES NO DIREITO DO TRABALHO: UM ESTUDO FUNDAMENTADO NA (IM)POSSIBILIDADE DE DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DA (MÁ) UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS

THE INTERNET AND ITS REPERCUSSIONS IN THE LAW OF WORK: A STUDY BASED ON THE (IN)ABILITY TO DISPOSE OF FAIR CAUSE ON THE RIGHT OF THE (BAD) USE OF SOCIAL NETWORKS

Deivid Vieira Braz¹Wagner Augusto H. Pompeo²

RESUMO

O presente artigo objetiva analisar o conflito existente entre o direito à privacidade e o poder diretivo do empregador nos casos de (má) utilização das redes sociais no âmbito da sociedade em rede. Tal justificativa se dá em razão do contexto atual de influência das novas tecnologias de comunicação e informação, em que os trabalhadores passaram a ser dispensados por justa causa em razão de possíveis abusos praticados nas redes sociais da internet. O tema em estudo busca esclarecer se há violação da liberdade de expressão dos trabalhadores ou se há fundamento jurídico suficiente para a referida dispensa, demonstrada a lesão ou ofensa ao empregador. Dentro da linha de pesquisa do Direito, Estado e Novas Tecnologias, esta é uma pesquisa bibliográfica, com análise das legislações, livros, revistas científicas e jurisprudências, aplicando-se a metodologia dedutiva, partindo de uma temática mais geral para uma mais específica. Primeiramente se buscou estudar o instituto jurídico da justa causa e o poder diretivo do empregador, para posterior análise exemplificativa de uma decisão judicial do TRT da 15ª Região que manteve a dispensa por justa causa de um empregado em razão do uso (abusivo) das redes sociais. O artigo em questão traz um enriquecimento jurídico e social, tratando de direitos constitucionais, concluindo que de acordo com o caso, poderá ocorrer dispensa por justa causa, decorrente da (má) utilização das redes sociais, motivo pelo qual se recomenda cautela e bom senso ao trabalhador, visto que a liberdade de expressão é direito fundamental, mas não pode ser absoluta.

Palavras-chave: Constitucionalismo. Direito do Trabalho. Liberdade de expressão e comunicação. Internet.

¹ Acadêmico do 10º semestre do curso de Direito da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. Endereço eletrônico para correspondência: deividvieirabraz@hotmail.com

² Bacharel em Direito, formado pela Faculdade Metodista de Santa Maria - FAMES, Instituição de Ensino Superior que compõe a Rede Metodista de Educação do Sul. Advogado, tem escritório - Martini, Medeiros e Tonetto Advogados Associados - na cidade de Santa Maria - RS. Especialista em Ciências Penais, Pós-Graduado pelo Instituto de Direito RS, Rede de Ensino LFG e UNIDERP-ANHANGUERA. Formado Pedagogicamente pelo Programa Especial de Graduação para Formação de Professores para o Ensino Profissional e Tecnológico, no eixo de Direito, Gestão e Negócios, da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. É Pós-Graduado em Gestão Pública pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Mestre na área de concentração "Direitos Emergentes na Sociedade Global", com ênfase/linha de pesquisa afeta a "Direitos na Sociedade em Rede", da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Doutorando em História pela Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Foi professor em Cursos Preparatórios para as Carreiras Jurídicas Públicas e, atualmente, é Professor nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito de Santa Maria - FADISMA. E-mail para contato: wagner@mmtadvogados.com.br



ABSTRACT

This article aims to analyze the conflict between the right to privacy and the directive power of the employer in cases of (bad) use of social networks within the network society. This justification is due to the current context of influence of the new communication and information technologies, in which workers were dismissed for just cause due to possible abuses in Internet social networks. The subject under study seeks to clarify if there is a violation of the freedom of expression of workers or if there is sufficient legal basis for the said exemption, demonstrated the injury or offense to the employer. Within the line of research of Law, State and New Technologies, this is a bibliographical research, with analysis of the legislations, books, scientific journals and jurisprudences, applying the deductive methodology, starting from a more general theme to a more specific one. First, it was sought to study the legal institute of just cause and the directive power of the employer, for later exemplifying analysis of a judicial decision of the TRT of the 15th Region that maintained the dismissal for just cause of an employee due to the (abusive) use of social networks. The article in question brings a legal and social enrichment, dealing with constitutional rights, concluding that according to the case, dismissal can occur due to just cause, due to the (bad) use of social networks, which is why caution and common sense are recommended To the worker, since freedom of expression is a fundamental right, but it can not be absolute.

Key-words: Constitutionalism. Labor Law. Freedom of expression and communication. Internet.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade, diversas foram as revoluções humanas operadas, destacando-se, contudo, no último quarto do século passado e início do presente, o surgimento da rede mundial de computadores, popularmente conhecida como internet, e que, por possibilitar o compartilhamento de informações em tempo real em todo o planeta, contribuiu assim para expansão da globalização e para uma verdadeira revolução tecnológica. Em paralelo aos aspectos positivos que a rede traz, a exemplo da maior democratização das informações, permitindo que as pessoas possam expressar suas opiniões e juízos de valores de forma desburocratizada, sobrevieram também aspectos negativos, materializados pelo mau uso que se faz da referida tecnologia, a ponto de até mesmo, em âmbito jurídico, caracterizar-se a violação de direitos alheios.

É fato que o mundo virtual não está apartado da nossa realidade física, razão pela qual, não raro, atitudes adotadas no âmbito da rede repercutem e passam a ser enfrentadas inclusive na e pela seara jurídica. É o caso, por exemplo, do Direito do Trabalho, ramo que diuturnamente, à razão da maximização do uso da rede mundial de computadores, passou a enfrentar novos desafios. Atualmente, várias são as decisões judiciais que consideram válida a dispensa por justa causa de trabalhadores em razão de



seu comportamento na rede, algumas vezes considerado como inadequado (quando se acessa determinados conteúdos), em outras apenas como indevido (quando se faz uso de aplicativos ou rede social proibidos por política interna). Nesse cenário, não se pode negar que existem questionamentos no tocante a legitimidade de tais decisões, já que, se para alguns o empregador ao proibir o acesso às redes sociais estaria fazendo uso adequado do seu poder diretivo, para outros a essa medida estaria restringindo, de maneira indevida, não apenas a liberdade de expressão e comunicação do trabalhador, como, sobretudo, sua privacidade.

Como objetivo geral da referente pesquisa, que emprega o método dedutivo, busca-se, através da análise legislativa, doutrinária, jurisprudencial e, de forma exemplificativa, mediante uma decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, localizado no Estado de São Paulo, construir embasamentos jurídicos a respeito dessa tão controvertida questão.

1 O INSTITUTO DA JUSTA CAUSA E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Diversos conceitos, princípios e normas da área cível são subsidiários e produzem efeitos também na área trabalhista. Um exemplo de princípio do Direito Civil e que se incorporou ao direito do trabalho é o da *pacta sunt servanda*, que genericamente se traduz no popular “o contrato faz lei entre as partes”. É, pois, pela força do referido princípio, que se formam contratos de trabalho entre os mais diversos indivíduos, que, cada qual, assumem posições de empregados ou empregadores.

Como qualquer outro tipo de contrato civil, o contrato de trabalho também traz diversas situações em que é possível que haja sua resolução, como, por exemplo, na hipótese de uma ou ambas as partes contratantes descumprirem com as obrigações com as quais se comprometeram. A respeito do exposto até aqui, oportuno se faz trazer uma breve conceituação elucidativa, para a qual temos por bem usar as palavras de Nascimento³, para quem:

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29ª Ed. - São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1178.



Por ser um contrato, o de trabalho também é regido por um princípio do direito civil: *pacta sunt servanda*. O contrato faz lei entre as partes. As condições de trabalho configuram-se como obrigações contratuais, como tal só alteráveis bilateralmente por acordo entre as partes e, tendo em vista o sentido protetor do direito do trabalho, ainda assim desde que não resultem prejuízos ao trabalhador, situação esta que não é absoluta, mas é uma regra inicial a ser observada (CLT, art. 468).

Como é de conhecimento público, é bastante comum que, ao longo da relação de emprego, por determinadas e equivocadas atitudes, o empregado venha a, mesmo que inconscientemente, dar ensejo para que ocorra sua dispensa motivada, a popular “justa causa”. Solução jurídica para casos em que vai caracterizada a quebra da confiança que se espera guardem as partes ligadas mediante um contrato de cunho trabalhista, referido instituto [despedimento por justa causa ou justo motivo], na concepção da autora anteriormente referenciada, envolve casos em que se nota uma:⁴

[...] ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrário aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.

A ideia de justa causa também “pode ser determinada por um motivo provocado pela outra parte, revestido de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego”⁵. Nesse sentido, lembra-se que como consequência, torna-se praticamente impossível ou muito difícil a continuidade do vínculo contratual, diante das circunstâncias que envolvem uma situação de conflito criada entre as partes.

Não obstante a tanto, a justa causa, quando advinda de um fato considerado como grave, se provocado pelo empregado, dá ao empregador o direito de “despedi-lo por *justa causa*. Se, no entanto, o próprio empregador o fizer, assegura-se ao empregado dar por rescindido o contrato de trabalho por *despedimento indireto*”.⁶ Desse modo, tem-se que a rescisão de contrato por justo motivo é uma via de mão dupla, posto assiste tanto ao empregador [a quem cabe usar do direito a despedida por justa causa], quanto ao empregado [que pode considerar rescindido de maneira indireta o contrato de trabalho].

⁴ _____, Idem, p. 1.251.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª Ed. - São Paulo: Saraiva, 2014, p. 1.251.

⁶ Idem.



Em termos legislativos, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT enumera, de maneira taxativa, forte no artigo 482, as hipóteses para a ocorrência da demissão por justa causa. É o caso, por exemplo, do empregado praticar ato de improbidade, apresentar incontinência de conduta ou mau procedimento, atos de indisciplina e lesivos à honra e boa fama contra qualquer pessoa.

O autor Sérgio Pinto Martins ainda faz uma divisão nos elementos dos quais decorrem a justa causa, nomeando-os de subjetivo e objetivo. Segundo o autor, o primeiro seria basicamente “a vontade do empregado, verificando-se se agiu com culpa ou com dolo” enquanto que, o segundo, seria “a personalidade do agente, seus antecedentes, grau de instrução, cultura, etc.”⁷.

No tocante ao elemento objetivo, o mesmo autor salienta que este se subdivide em vários, preponderando a sua característica taxativa pela “necessidade da justa causa estar tipificada em lei, por conseguinte se deve observar a gravidade do ato praticado, se realmente houve dano ao empregador [...]”⁸. E os autores Paulo e Alexandrino complementam a ideia destacando que “o elemento subjetivo, consubstanciado na vontade do empregado, é indispensável para a configuração da justa causa”⁹.

Ainda do referido artigo 482 da CLT, cumpre destacar aqui as alíneas “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) e “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).¹⁰

Isso porque as previsões das alíneas em questão aparentam dar maior generalidade ou margem para um sentido mais interpretativo da lei frente ao caso concreto, especialmente por que a alínea “k” que em nenhum momento determina que as ofensas ou atos lesivos à honra e boa fama do empregador tenham que se dar apenas no ambiente de trabalho. Tal entendimento é expresso por Saad¹¹ ao referenciar que na alínea “k” do

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 340.

⁸ _____, Idem, p. 340.

⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho: teoria, jurisprudência e 850 questões**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2002, p. 632.

¹⁰ BRASIL, Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho - CTL de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 mar. 2017.

¹¹ SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. **Consolidação das Leis do Trabalho: CLT Comentada**. 43ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 511.



referido artigo 482 da CLT, “aplica-se quando o ato ocorrer contra o empregador ou superior hierárquico, não importando o local da ocorrência do fato”. Ainda o mesmo complementa que as justas causas previstas nas alíneas j e k, “na sua essência são iguais, diferenciando-se apenas na condição dos ofendidos”.

No âmbito doutrinário é possível encontrar entendimentos interessantes, como o do jurista Mozart Victor Russomano¹², que brevemente explana suas considerações no sentido de que “tudo quanto, por gestos ou palavras, importar em expor a outrem a desprezo de terceiros será considerado ato lesivo da boa fama. Tudo quanto, por qualquer meio, magoá-lo em sua dignidade pessoal será ato contra a honra”.

Dessa forma, além das considerações doutrinárias, nota-se que a legislação trabalhista, promulgada desde a Era Vargas e com as sucessivas modificações ao longo de décadas, ajustam-se perfeitamente no que tange à possibilidade de ocorrerem os diversos tipos de ofensas ao empregador em quaisquer lugar e circunstâncias, inclusive no âmbito virtual, conforme se tem verificado na atualidade.

1.1 Legitimação e limitação do poder diretivo do empregador

A decisão do empregador de demitir ou dispensar um empregado por justa causa, na aplicação do referido artigo 482 da CLT, decorre do seu poder de direção empresarial, isso porque nas relações de trabalho, o empregador assume o papel que lhe é natural, ou seja, de dirigir o próprio empreendimento, condição que embasa o entendimento de que “[...] é o empregador quem deve assumir os riscos da atividade econômica”.¹³

Por essa condição, a ele cabe determinar normas internas para a melhor forma de realizar a sua gestão. A fundamentação legal para o poder diretivo dado ao empregador se encontra por sua vez no *caput* do artigo 2º da CTL, que além de conceituar o que a

¹² RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no Direito Brasileiro*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 254.

¹³ DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo. (Coord.) *O impacto do novo código civil no direito do trabalho*. Artigo: **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro**. Rodolfo Pamplona Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 280.



legislação considera como empregador, deixa claro que este é o responsável pelos riscos da própria atividade econômica:¹⁴

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.
[...]

A legislação trabalhista também acaba por expressamente conceituar o que se pode entender como empregado, ou seja, aquele sujeito da relação trabalhista que de forma subordinada emprega a sua força de trabalho em troca de um ganho financeiro, conforme se verifica no caput do artigo 3º do mesmo diploma legal citado acima, que se considera empregado “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.¹⁵

Monique Bertotti¹⁶, no entanto, lembra, de maneira bastante conveniente, que, no Direito do Trabalho, há a existência do princípio da proteção, “[...] que visa à proteção da parte mais fraca da relação empregatícia (o empregado), pelo fato de ser impossível separar o trabalho prestado do homem que o presta”. E nesta mesma linha de raciocínio, conforme Nilson de Oliveira Nascimento¹⁷:

Ao ser contratado pela empresa o empregado transfere ao empregador o poder de direção do seu trabalho, passando a ser subordinado ao mesmo. Assim estrutura-se a relação jurídica objeto do direito do trabalho: de um lado: o poder de direção reconhecido pela ordem jurídica ao empregador e exercido como contrapartida aos riscos da atividade econômica inerentes à atividade empresarial; de outro lado: o estado de subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico emanadas do empregador.

A conceituação acima colacionada decorre da análise que o autor elaborou a partir do estudo de diversos doutrinadores, em razão de que a doutrina trabalhista brasileira não é unânime quanto a um conceito único a respeito do poder diretivo, mas pelo menos

¹⁴ BRASIL, Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho - CTL de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 mar. 2017.

¹⁵ BRASIL, Planalto. **Consolidação das Leis do Trabalho - CTL de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 07 mar. 2017.

¹⁶ BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**. Belo Horizonte, ano 3, nº 11, mar./abr. 2014, p.109.

¹⁷ NASCIMENTO, Nilson Oliveira de. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Ano: 2008, p.76.



reconhece sua existência de forma pacífica. Assim, fica ao empregado o dever de obediência às ordens emanadas pelo seu superior hierárquico, eis que o seu vínculo se dá por subordinação, mas, no entanto, existem certos limites ao modo como o empregador pode exercer o poder diretivo em seu empreendimento, evitando a ocorrência de abusos contra seus subordinados.

Assim como existe direito, também é necessária a existência de limitações ou deveres como uma maneira de equilibrar as relações sociais, jurídicas ou profissionais. De tal forma, o poder diretivo do empregador não pode ser repressor dos direitos inerentes aos seus subordinados, existindo várias restrições e limites estabelecidos como direitos fundamentais, assegurados para todos, principalmente no aspecto da intimidade e da vida privada.

Dessa maneira, aliás, caminha a redação do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que ao longo de seus 34 incisos, assegura os direitos dos empregados, os protegendo contra as possíveis arbitrariedades do empregador. Nesse sentido, mais uma vez, pontua Nilson de Oliveira Nascimento:

A atuação do poder diretivo do empregador fica limitada à observância das normas constitucionais que garantem ao trabalhador os seus direitos fundamentais e que possuem repercussão nas suas relações jurídicas da esfera privada. Tendo em vista que o contrato de trabalho é uma relação jurídica privada, evidentemente que deve ser alcançado pela ordem constitucional, razão pela qual as condições contratuais e conseqüentemente os direitos do trabalhador devem estar de acordo com os direitos fundamentais previstos no texto constitucional¹⁸.

Portanto, tem-se que, via de regra, o que o empregado faz ou deixa de fazer fora do seu local de trabalho não deveria ter relevância para o empregador, afinal, quando o empregador resolve saber (de)mais sobre a vida privada do empregado, poder-se-ia cogitar a prática de algum tipo de discriminação e, para além disso, algum tipo de tratamento diferenciado deste em razão de suas crenças religiosas, orientação sexual, preferências políticas ou time de futebol, por exemplo.

A polêmica surge quando estando fora do ambiente de trabalho, o empregado adota algum comportamento que é posteriormente considerado como ofensivo ou inadequado e,

¹⁸ NASCIMENTO, Nilson Oliveira de. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Ano: 2008, p.97.



de alguma forma, prejudicial ao empregador e até mesmo à empresa, que neste caso trata-se de uma pessoa jurídica para a qual este presta os seus serviços.

No que diz respeito às pessoas jurídicas, cabe lembrar que a legislação civil estende a mesma proteção que é dada às pessoas físicas. Por exemplo, o artigo 52 do Código Civil¹⁹ de 2002 preceitua a máxima de que “aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”. Ora, da análise da referida previsão, não há dúvidas de que o regramento insculpido no Código Civil dá margem para que as pessoas jurídicas também possam sofrer - e por isso serem credoras - de danos morais.

Então, nesse sentido, o direito de liberdade de expressão, da privacidade e intimidade do empregado fora do ambiente de trabalho, pode, sim, conflitar com o poder diretivo do empregador, quando este último sofre algum tipo de ofensa pessoal ou contra a empresa a qual administra e que vincula o empregado enquanto subordinado, inevitavelmente levando o Judiciário a apontar soluções aos conflitos emergentes, como se observará na decisão trazida a título exemplificativo no capítulo subsequente.

2 A BREVE ANÁLISE DA DECISÃO PROFERIDA NO PROCESSO 0000656-55.2013.5.15.0002 PELO TRT DA 15ª REGIÃO

Quanto à possibilidade do uso das redes sociais fora do ambiente de trabalho pelo empregado poder ser “monitorada” pelo empregador, dando até mesmo embasamento para a dispensa do trabalhador por justa causa - considerando, nesse caso, o que o mesmo publica “curte” ou “compartilha”, por exemplo -, não há, até o presente momento, uma jurisprudência que se possa dizer consolidada. Considerando a especificidade da matéria, pouquíssimos são os casos enfrentados pelos Tribunais brasileiros a respeito dessa que, além de importante, tende a ser uma constante daqui para a frente.

Não é à toa que, em recente decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, com sede em Campinas/SP, considerou válida a demissão por justa causa em razão de uma “curtida” de um funcionário na rede social *Facebook*. Proferida nos autos do processo nº 0000656-55.2013.5.15.0002, referida decisão, prolatada em razão de Recurso

¹⁹ BRASIL, Planalto. Código Civil Brasileiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 07 mar. 2017.



Ordinário oposto contra sentença expedida pela 1ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP, que entendeu que o empregado praticou conduta ofensiva à empresa para a qual prestava os seus serviços laborais, acabou sendo mantida pelo Tribunal Regional.

No mérito da decisão, atenção especial foi dada aos documentos juntados pela empresa recorrida, ainda no Juízo *a quo*, e que tiveram um importante papel no livre convencimento do Magistrado de origem. Isso porque, foi através de tais documentos que a empresa logrou êxito em demonstrar a existência dos comentários injuriosos publicados por um ex-empregado na rede social contra a empresa recorrida.

É nesse contexto, tido por fato gerador da justa causa, que se desenvolve o cerne de toda a problemática, que recai no fato do recorrente, ciente do teor depreciativo do comentário feito por terceiro, ex-funcionário da mesma empresa da qual era funcionário o reclamante, ter “curtido” e comentado com onomatopeias as publicações injuriosas inseridas na rede social *Facebook*. Tal atitude, conforme defendido pela empresa ao longo da instrução do feito, levou ao entendimento de que o empregado havia compactuado com aqueles comentários publicados, presumindo existir algum tipo de admiração ou elogio pela publicação ofensiva, de modo que estaria caracterizada, portanto, falta grave apta a tornar lícita a rescisão por justa causa ou justo motivo²⁰.

Como se nota dos autos:

[...]

O contrato de trabalho entre as partes vigeu de 12.06.2012 a 30.10.2012 e foi rescindido por justa causa pelo seguinte motivo: “A *justa causa decorre do fato de que na rede social Facebook você compactuou com as publicações gravemente ofensivas à honra, integridade e moral da empresa [...], de seus funcionários e da sócia, [...], as quais foram inseridas pelo ex-funcionário [...].*”

A respeito do teor da conversa juntado ao feito, a desembargadora Patrícia Martins entendeu que o mesmo “comprova várias ofensas a honra da [...], sócia proprietária da ré [...], bem como houve ofensa a empresa e aos funcionários.” No mesmo parágrafo do *decisium*, a julgadora salienta que efetivamente as ofensas foram escritas por um ex-funcionário da empresa, mas, no entanto, o reclamante da referida demanda trabalhista

²⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Trabalhista. **Rescisão Motivada do Contrato de Trabalho**. Recurso Ordinário n. 0000656-55.2013.5.15.0002. Recorrente: Jonathan Pires Vidal da Rocha. Recorrida: Comércio de Veículos e Motocicletas Jundiaí LTDA. Relatora Desembargadora Patrícia Glugovskis Penna Martins. São Paulo, 13 de fevereiro 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2014/6/art20140623-11.pdf>>. Acesso em 07 mar. 17.



curtiu os comentários do outro com respostas cheias de onomatopeias que indicam gritos e risos. “Não houve desencorajamento por parte do recorrente, mas sim apenas frases: ‘Você é louco Cara!...’ Mano vc é Louco!’, que pela forma escrita parecem muito mais elogios.”

Ainda, a desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região menciona que, conforme Maurício Godinho Delgado, o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, traz as hipóteses de demissão ou dispensa por justa causa, aplicando-se no caso em comento, o inciso “k” da seguinte. Em suas palavras, assim pontou ela:

Maurício Godinho Delgado em seu Curso de Direito do Trabalho (LTr 2002) assim conceitua: “Para o Direito brasileiro justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração..”

Para sua caracterização devem estar presentes os seguintes requisitos: capitulação legal (art. 482 da CLT); reação imediata; gravidade; inexistência de perdão tácito; relação de causa e efeito (o fato deve ser efetivamente determinante para a rescisão) e que não haja outra punição para o ato.

Para além disso, faz a mesma constar que “a atitude do reclamante caracteriza ato lesivo a honra e boa fama contra o empregador, nos termos da letra “k” do art. 482 da CLT”. Não obstante a tanto, lembrou-se também que o fato se deu na internet, ferramenta que tem um alcance inestimável, ainda mais quando se pensa em termos globais.

É mencionado na decisão o quanto o fato é grave, “[...] posto que se sabe o alcance das redes sociais, isso sem contar que o recorrente confirma que outros funcionários da empresa também ‘eram seus amigos’ no Facebook.” No que diz respeito ao direito de liberdade de expressão, a julgadora ainda salienta que a mesma “não permite ao empregado travar conversas públicas em rede social ofendendo a sócia proprietária da empresa, o que prejudicou de forma definitiva a continuidade de seu pacto laboral [...]”.

E por fim, de forma conclusiva, que “a atitude do reclamante foi a causa da rescisão, não houve perdão tácito e dupla punição.” E que, por tudo isso, “[...] deve ser mantida a r. sentença que confirmou a rescisão motivada do contrato”. Dessa forma, ao apelo formulado pelo empregado recorrente foi dado parcial provimento, no sentido de afastar preliminares e excluir a condenação por litigância de má-fé, mantendo-se, entretanto, a sentença de primeiro grau no que diz respeito à improcedência do pedido autoral de anular a demissão por justa causa.



O caso mencionado acima serve como alerta a todos aqueles que, tal qual ao trabalhador envolvido nessa cizânia, utiliza uma ou mais das redes sociais existentes na internet. Deixa ainda o alerta de que, um mero “curtir” ou dar um “like” já é suficiente para a responsabilização do agente que, em alguns casos, tem esse simples ato interpretado como uma forma de apoio ou concordância com o que foi publicado, independentemente de seu conteúdo. Isso sem falar que, mais recentemente, a rede social *Facebook* incorporou novas formas de reação, as quais, se comparadas ao “curtir” ou “like” anterior, podem tornar ainda mais clara a interpretação de como determinada postagem foi encarada por terceiros.

Ou seja, é notável que as tecnologias da informação busquem atualizar cada vez mais as suas ferramentas, de modo a procurar demonstrar da forma mais fidedigna possível as emoções dos seus usuários, como feito pelo *Facebook*, que desde fevereiro de 2016 possibilitou que os próprios usuários insiram as emoções que sentem e como reagem à determinada publicação, pelos “botões em forma de emoji que expressam mais do que só a aprovação do ‘joinha’”.²¹

É preciso registrar ainda que, no caso analisado pelo Tribunal Regional da 15ª Região, além de ofensas proferidas em relação à empresa, uma das sócias do empreendimento e outros de seus funcionários também acabaram sendo vítima dos mesmos comentários ofensivos. À essa razão, portanto, afastou-se a alegação de que o rompimento do contrato de trabalho por justo motivo representava uma pena desproporcional para o caso, como invocado pela defesa do reclamante.

Logo, não se tem dúvidas de que, diante do caso concreto, a situação foi sabiamente capitulada no que prevê o artigo 482, inciso k da CLT, que elenca as motivações para demissão por justa causa, mais especificamente referindo-se a ocorrência de ato lesivo da honra ou da boa fama do empregador.

Por outro lado, é claro que a decisão não deixa de ser polêmica, visto porque permite entender que se poderia estar suprimindo a liberdade de expressão do empregado. Mas, no entanto, sabe-se desde as lições preliminares do direito, que a liberdade de

²¹ GOMES, Helton Simões. **Facebook libera cinco novos botões alternativos ao ‘curtir’**. Reportagem publicada em 24/02/2016 no Portal G1: tecnologias e games. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/02/facebook-libera-cinco-novos-botoes-alternativos-ao-curtir.html>>. Acesso em: 02 ago. 2017.



expressão não pode ser exercida de forma a ofender ou causar danos a outrem, o que é também positivado na Constituição Federal de 1988 no artigo 5º incisos IV e V.

Assim como o empregador possui limitações ao seu poder diretivo, para evitar abusos hierárquicos e proteger o trabalhador, não haveria porque deixar de existir limitações à liberdade de expressão do empregado, visando resguardar também os direitos do empregador e mesmo dos demais colegas de trabalho. Frisa-se, ademais, que em um âmbito mais geral, para todos os setores da vida existem direitos e deveres a serem observados, como condição mais assertiva para a manutenção equilibrada das relações em sociedade.

CONCLUSÃO

Através da análise do caso em epígrafe, e considerando as contribuições elucidativas trazidas na legislação brasileira e encontradas na doutrina, restou claro aos autores do presente trabalho que, com advento das novas tecnologias de informação, o Poder Judiciário está sendo cada vez desafiado a apontar soluções para conflitos no ciberespaço.

Conflitos esses que, já era de se esperar, não demorariam muito para invadir também a seara juslaboral. Em que pese ainda pouco exigido, entende-se que o Judiciário trabalhista, ao menos no caso analisado junto ao presente trabalho, agiu de maneira acertada. É preciso que os usuários das redes sociais conscientizem-se de que o mundo virtual não é apartado do mundo real, razão pela qual se deve manter uma postura de respeito a todos, sem quaisquer ofensas ou compactuação com quem pratica algum ato ofensivo à honra ou imagem de pessoas, sejam físicas ou jurídicas.

É por isso que, como já mencionado, não se observou afronta ao direito de liberdade de expressão, mas apenas manutenção de uma decisão justa do empregador que dispensou o empregado por justa causa em razão deste último ter demonstrado consentimento para com as ofensas praticadas por um ex-empregado nas redes sociais. Não poderia o Judiciário trabalhista brasileiro permitir que a liberdade de expressão fosse interpretada de forma absoluta, sob pena de injustamente poder causar prejuízo a outrem livremente.



8 a 10 de novembro de 2017 - Santa Maria / RS

UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

REFERÊNCIAS

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista - RFT**. Belo Horizonte, ano 3, nº 11, mar./abr. 2014, p.109.

BRASIL, Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 mar. 2017.

_____. **Código Civil Brasileiro de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 07 mar. 2017.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho - CTL de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 mar. 2017.

_____. **Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm>. Acesso em: 09 abr. 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Trabalhista. **Rescisão Motivada do Contrato de Trabalho**. Recurso Ordinário n. 0000656-55.2013.5.15.0002. Recorrente: Jonathan Pires Vidal da Rocha. Recorrida: Comércio de Veículos e Motocicletas Jundiá LTDA. Relatora Desembargadora Patrícia Glugovskis Penna Martins. São Paulo, 13 de fevereiro 2014. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/arquivos/2014/6/art20140623-11.pdf>>, acesso em 07 mar 17.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo. (Coord.) O impacto do novo código civil no direito do trabalho. Artigo: **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro**. Rodolfo Pamplona Filho. São Paulo: LTr, 2003, p. 280.

GOMES, Helton Simões. **Facebook libera cinco novos botões alternativos ao 'curtir'**. Reportagem publicada em 24/02/2016 no Portal G1: tecnologias e games. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/02/facebook-libera-cinco-novos-botoes-alternativos-ao-curtir.html>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho: teoria, jurisprudência e 850 questões**. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2002, p. 632.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª Ed. - São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1178.

NASCIMENTO, Nilson Oliveira de. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Ano: 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no Direito Brasileiro**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 254.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castelo. **Consolidação das Leis do Trabalho: CLT Comentada**. 43ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 511.