

I CONGRESSO DE TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO

**AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO
TRABALHO E DO PROCESSO DO TRABALHO
PELAS TECNOLOGIAS**

A797

As transformações do direito do trabalho e do processo do trabalho pelas tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito – Belo Horizonte;

Coordenadores: Raquel Betty de Castro Pimenta, Thiago Loures Machado Moura Monteiro, Pablani Cristina Santos Gontijo Matina – Belo Horizonte, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-656-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: O problema do acesso à justiça e a tecnologia no século XXI

1. Direito. 2. Tecnologia. 3. Direito do trabalho. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34



I CONGRESSO DE TECNOLOGIAS APLICADAS AO DIREITO

AS TRANSFORMAÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO E DO PROCESSO DO TRABALHO PELAS TECNOLOGIAS

Apresentação

É com imensa satisfação que apresentamos os trabalhos científicos incluídos nesta publicação, que foram apresentados durante o I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito nos dias 14 e 15 de junho de 2018. As atividades ocorreram nas dependências da Escola Superior Dom Helder Câmara, em Belo Horizonte-MG, e tiveram inspiração no tema geral “O problema do acesso à justiça e a tecnologia no século XXI”.

O evento foi uma realização do Programa RECAJ-UFMG – Solução de Conflitos e Acesso à Justiça da Faculdade de Direito da UFMG em parceria com o Direito Integral da Escola Superior Dom Helder Câmara. Foram apoiadores: o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, EMGE – Escola de Engenharia, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a Federação Nacional dos Pós-graduandos em Direito – FEPODI e o Projeto Startup Dom.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito, oriundos de dez Estados diferentes da Federação, puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central do grupo. Foram debatidos os desafios que as linhas de pesquisa enfrentam no tocante ao estudo do Direito e sua relação com a tecnologia nas mais diversas searas jurídicas.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, e, principalmente, pesquisas oriundas dos programas de iniciação científica, isto é, trabalhos realizados por graduandos em Direito e seus orientadores. Os trabalhos foram rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares no sistema eletrônico desenvolvido pelo CONPEDI. Desta forma, estão inseridos no universo das 350 (trezentas e cinquenta) pesquisas do evento ora publicadas, que guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

**A INFLUÊNCIA DAS MÍDIAS SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A
POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE SANÇÕES PREVISTAS NO ART. 482, DA
CLT**

**LA INFLUENCIA DE LOS MEDIOS SOCIALES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO:
LA POSIBILIDAD DE APLICACIÓN DE SANCIONES PREVISTAS EN EL ART.
482, DE LA CLT**

Jordan Henrique Barbosa de Oliveira ¹
Isabela Martins Maia ²

Resumo

O presente estudo tem como finalidade analisar e discutir como a popularização das mídias e redes sociais modificaram a dinâmica de trabalho e as estruturas empresariais, bem como apontar como estas passaram a influenciar nas relações de emprego e a possibilidade de aplicações de sanções previstas na CLT em razão manifestações livres de opiniões exaradas através destas mencionadas plataformas digitais. O tema conserva especial relevância, sobretudo porque carece de consenso na doutrina e na jurisprudência quanto a possibilidade de aplicar estas mencionadas punições.

Palavras-chave: Redes sociais, Contrato de trabalho, Direito de imagem, Livre pensamento

Abstract/Resumen/Résumé

El presente estudio tiene como finalidad analizar y discutir cómo la popularización de los medios y redes sociales modificaron la dinámica de trabajo y las estructuras empresariales, así como señalar cómo éstas pasaron a influir en las relaciones de empleo y la posibilidad de aplicaciones de sanciones previstas en la CLT en razón de las manifestaciones libres de opiniones exaradas a través de estas mencionadas plataformas digitales. El tema conserva especial relevancia, sobre todo porque carece de consenso en la doctrina y en la jurisprudencia en cuanto a la posibilidad de aplicar estas mencionadas castigos.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Redes sociais, Contrato de trabalho, Derecho de imagen, Libre pensamento

¹ Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Pós-Graduando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte/MG. E-mail: jordan@joadvocacia.com.br

² Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Pós-Graduando em Direito de Família pela Faculdade Estácio Sá. Belo Horizonte/MG. E-mail: isabela.mmaia@hotmail.com

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente a sociedade está cada vez mais dinâmica. A revolução tecnológica e os impactos dela no mundo estão tendo o condão de modificar a dinâmica de trabalho e as estruturas empresariais. Como consequência e principais modificações advindas dessa revolução tem-se o acesso a equipamentos cada vez mais modernos, e que vem se tornando mais populares. Essa dinâmica fez com que se popularizassem as mídias ou redes sociais. *Facebook*, *Twitter* e *Instagram* tornaram-se hoje as redes sociais mais acessadas no mundo, e passaram a movimentar as mais diversas discussões no campo jurídico, das quais destacam-se o direito à liberdade de expressão, direito à privacidade e direito à imagem.

Estas redes têm adquirido um papel de importância cada vez maior na sociedade moderna. Um ponto comum entre os diversos tipos de rede social é o compartilhamento de informações, conhecimentos, interesses e esforços em busca de objetivos comuns. É cada vez mais frequente que as pessoas compartilhem em suas *stories* acontecimentos de sua vida cotidiana em tempo real; desabafos e opiniões pessoais estão cada vez mais se tornando públicas.

Posto tudo isso, o objetivo central deste estudo é traçar uma discussão sobre como as redes sociais vem influenciando nas relações e nos contratos de trabalho, e como manifestações livres feitas através destas mídias sociais podem dar ensejo a punições que culminam em dispensa por justa causa?

Como metodologia utilizar-se-á do método de revisão literária concomitantemente a uma análise jurisprudencial do tema, com o fito de estabelecer os horizontes firmados pelos tribunais para dirimir, de forma razoável e proporcional, as lides decorrentes dessas relações conflituosas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A geração do milênio

De acordo com Muller e Dewes (2012), uma geração pode ser compreendida como um grupo identificável que compartilha os mesmos anos de nascimento e, conseqüentemente, viveu os mesmos acontecimentos sociais significativos em etapas cruciais do desenvolvimento.

Nascidos após 1978, a Geração Y, Geração do Milênio ou Geração da Internet caracteriza-se por ter vivenciado muitos avanços tecnológicos, crescimento de diversos países,

que acabaram tornando-se potências mundiais. Cresceram em contato com as tecnologias de informação e são mais individualistas.

A Geração Y é a geração das pessoas que nasceram basicamente na mesma época do início das evoluções tecnológicas e, por consequência, da globalização, dois eventos que certamente influenciaram nas características, nos ideais e no comportamento desses indivíduos (COMAZZETTO; PERRONE; VASCONCELLOS; GONÇALVES, 2016, p. 147).

Conforme destacam Muller e Dewes (2012) o mercado de trabalho teve de se adaptar para receber essa mencionada Geração, tratam-se de funcionários bem mais dinâmicos e que possuem as mais diversas necessidades, ao mesmo tempo que se identificam como formadores de opinião e que muitas das vezes têm a necessidade de aproximar sua vida social da vida real.

Nos dias de hoje, a necessidade de postar em tempo real as suas atividades, bem como tornar pública manifestações de pensamento, fez com que na *internet* tornasse rotineira as mais diversas publicações de empregados em seu ambiente de trabalho. Tratam-se de postagens das mais diversas que tem condão de comentar alguma situação ocorrida no dia-a-dia, e que acabam por tornar pública a estrutura empresarial e o seu clima organizacional.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 60) o clima organizacional “refere-se ao ambiente interno que existe entre os membros da organização e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes”.

2.2 O dever de respeito pelo empregado ao direito à imagem da empresa: a lealdade nas relações de trabalho

É cediço que a proteção à inviolabilidade à imagem, prevista no art. 5º, inc. X, da CRFB/88 refere-se tanto as pessoas físicas quanto as pessoas jurídicas. Nesse sentido, vê-se que em contraposição ao direito de inviolabilidade de imagem a CRFB/88 dispõe como direito fundamental a prerrogativa de manifestação livre de pensamento, prevista no art. 5º, inc. IV, da CRFB/88.

Noutras palavras, o texto constitucional assegura o direito à livre manifestação do pensamento como garantia fundamental, onde consta que é direito de todas as pessoas “a livre manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato”. Nesse sentido, todos os indivíduos que em qualquer ambiente comunicacional (físico ou virtual) tem direito a manifestar o pensamento. No entanto, é preciso que tal direito tenha alguma limitação.

No que se referem aos empregados, o abuso deste direito pode ocorrer em situações em que a imagem da empregadora é atingida.

Estar-se-ia, portanto, diante de um confronto de direitos individuais ambos previstos na Constituição Federal, e que se harmonizam pelo princípio da boa-fé, que rege o contrato de trabalho, e que se caracteriza por ser alto sentimento moral alcançando ambos os sujeitos das relações de emprego – empregado e empregador.

Américo Plá Rodriguez (2000, p. 422) preleciona que este princípio (boa-fé) deve ser compreendido objetivamente e que se pauta no cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais, distingue-se, portanto, da boa-fé subjetiva ou psicológica abrangente do erro ou falsa crença.

Nesse diapasão, conclui-se que, embora o empregado possua direito à livre manifestação de seu pensamento, deve evitar o mau uso das ferramentas digitais contra o seu empregador haja vista seu dever de lealdade e boa-fé contratual, bem como o dever de respeito mútuo.

2.3 A possibilidade de aplicação de aplicação de sanções aos atos de empregados em redes sociais – art. 482, CLT

O art. 482, da CLT dispõe as situações que podem resultar em justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Considera-se justa causa para rescisão do contrato de trabalho a incontinência de conduta ou mau procedimento; e o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Alice Monteiro de Barros (2007, p. 604) afirma que “o contrato gera direitos e obrigações também de caráter pessoal em que se insere o aspecto ético, cujo dever de fidelidade é uma das manifestações”. Já Martins (2005, p. 168) destaca que “o trabalhador que pratica ato lesivo à honra ou à boa fama do superior hierárquico ou de outra pessoa, atenta contra a disciplina que deve existir na empresa. Viola a regra de ser um homem civilizado e educado”.

Nesse sentido, o conteúdo que os empregados acabam postando em suas redes sociais, como *Facebook* e o *Instagram*, podem violar a imagem de seu empregador e/ou da empresa que trabalham, o que demonstram que assim é juridicamente possível e, constitucionalmente adequado que se apliquem sanções disciplinares – advertência, suspensão e até mesmo a justa causa.

Mesmo tratando-se de um tema recente, o uso das redes sociais no local de trabalho já provoca muitas demandas que buscam a solução pelo Poder Judiciário de controvérsias envolvendo a temática. É cediço que pela ausência de regulamentação específica sobre o tema

dificulta-se a existência um entendimento padronizado pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST.

É preciso salientar que a legislação trabalhista não impede que as empresas estipulem em seus contratos de trabalho condutas e posturas relativas ao uso de tecnologias. Estes parâmetros também podem fazer parte de Convenções e Acordos Coletivos.

Um dos casos que merece destaque, julgado pelo TST, de uma ex-empregada de um *pet shop* que ao fazer comentários ofensivos em sua página pessoal de uma rede social aos proprietários da loja, e seus antigos empregadores, confessou que maltratava os animais sob seus cuidados. O comportamento da ex-funcionária resultou em condenação por indenização a título de danos morais aos seus antigos patrões¹.

Em outro caso, uma enfermeira que postou fotos da equipe de trabalho tiradas durante o expediente foi demitida por justa causa. Para o hospital, as imagens relatavam "intimidades" dos integrantes da equipe da UTI. Segundo a contestação, cada foto postada continha abaixo "comentários de mau gosto, não apenas da enfermeira demitida, mas também de terceiros" que acessavam a rede social. As fotos mostravam ainda o logotipo do estabelecimento sem sua autorização, expondo sua marca "em domínio público, associada a brincadeiras de baixo nível, não condizentes com o local onde foram batidas". Em ação trabalhista, a enfermeira pedia a descaracterização da justa causa e o pagamento de dano moral pelo constrangimento causado pela demissão. O pedido foi negado por unanimidade e punição de justa causa aplicada foi mantida².

Em decisão recente (20/02/2018) do TRT da 2ª região, o entendimento da 6ª Turma manteve justa causa a um bancário que postou no *Facebook* ofensas contra seu empregador e colegas de trabalho e fundamentou que "não pode o trabalhador, baseado apenas em suas próprias convicções, externar ofensas em ambiente virtual, que detém, nos dias atuais, grande alcance e repercussão".

Inúmeras são as decisões do E. TRT em que não haja reversão de justa causa aplicada quando empregados manifestação seu pensamento em redes sociais ou publicam mensagens que são nitidamente vexatórias contra seu empregador. Tantos outros são os casos em que empregados já demitidos têm de ressarcir moralmente seus antigos empregadores em razão dos atos praticados na *internet*.

¹ Recurso ordinário nº 0000285-48.2013.5.04.0471. 4ª Turma. Bem-Hur de Mello Santos, Nutriz – Indústria e Comércio de Alimentos Ltda. Relator Desembargador João Batista de Mello Santos. Porto Alegre.

² Recurso ordinário nº 0001169-85.2012.5.04.0512. 2ª Turma. Juliano Ramos De Souza, Ditália móveis industrial Ltda. Relator Desembargador Alexandre Correa da Cruz. Porto Alegre.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De fato, a sociedade está mais dinâmica. As mídias sociais tornam-se cada vez mais populares. Dificilmente nos dias de hoje há alguém que não tenha pelo menos uma rede social. Nesse sentido, tornou-se cada vez mais comum que as opiniões pessoais sejam externalizadas nas redes sociais; os pensamentos acabaram por se tornar cada vez mais públicos, e as fotos publicadas a cada dia buscam retratar as atividades desenvolvidas em tempo real.

Esta livre manifestação de pensamento, porém não é tão livre assim. No que refere aos contratos de trabalho, todas as manifestações de empregados sobre seus empregadores além de preservar a boa imagem da empresa deve sempre observar o princípio da boa-fé que rege todas as relações e contratos de trabalho.

Conclui-se, portanto, que em que pese ser assegurado a todos o direito à livre manifestação de pensamento deve estar em consonância com os direitos de imagem do empregador, bem como com a boa-fé, princípio que rege a todos os contratos de trabalho.

Mesmo que não esteja literalmente disposto em Lei, vem se firmando um entendimento jurisprudencial de que atos cometidos em detrimento da imagem do empregador ou da empresa em que se trabalha constituem-se em motivos para justa causa, mesmo por que na atualidade, as empresas na tentativa de se adequar a esta nova geração de empregados (Geração Y), bem como se adaptar a dinamicidade de conteúdo que é a todo momento publicado nas redes sociais, as maioria das empresas já vem disciplinando condutas de seus trabalhadores por meio de acordos coletivos e manuais institucionais que dispõe sobre vedações a publicação de fotos em suas dependências, entre outras postagens em tempo real que possam identificar a empresa ou sua estrutura organizacional.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 30 abr. 2018.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 30 abr. 2018.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COMAZZETTO, Letícia Reghelin.; PERRONE, Cláudia Maria.; VASCONCELLOS, Sílvia José Lemos.; GONÇALVES, Julia. **A Geração Y no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações**. 2016. In: Revista de Psicologia: Ciência e Profissão. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v36n1/1982-3703-pcp-36-1-0145.pdf>>. Acesso em 30 abr. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DINIZ, Maria Helena. Prefácio. In: LUCCA, Newton de (coordenador). **Direito & internet: aspectos jurídicos relevantes**. Bauru: EDIPRO, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da justa causa**. São Paulo: Atlas, 2005.

MULLER, Jéssica.; DEWES, Fernando. **O impacto da inserção da Geração Y no mercado de trabalho**. 2012. In: Revista Universo Acadêmico. Disponível em:<https://www2.faccat.br/portal/sites/default/files/ckeditorfiles/ua2012_jmuller_fdewes.p>. Acesso em 30 abr. 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.