



TRT-9 aceita LinkedIn como prova de onde trabalho foi prestado

Cada vez mais os juízes têm aceitado as redes sociais como provas nos processos. Em decisão recente, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região utilizou as informações do LinkedIn de um trabalhador para definir a localidade onde poderia ser proposta reclamação trabalhista.

Ao ser contratada por uma empresa do ramo de bebidas, a autora da ação prestou seus serviços nas cidades de Maringá (PR) e Marília (SP). Após comunicar sua demissão em Marília, a reclamante ajuizou ação na Justiça do Trabalho de Curitiba, local onde mora e trabalha atualmente.

A empresa apontou a incompetência do Juízo de Curitiba, uma vez que o artigo 651 da CLT prevê que o empregado deve apresentar a ação no juízo da localidade onde presta ou prestou serviços. Na primeira audiência, o juiz Amauri Haruo Mori concordou com os argumentos da defesa e concluiu que o processo devia ser julgado em Marília.

A trabalhadora entrou com recurso ordinário, alegando que começou e finalizou o período de trabalho em Curitiba, sendo, portanto, possível o julgamento na Justiça do Trabalho daquela cidade. Advogado da empresa no caso, **Antonio Vasconcellos Jr.**, da Advocacia Castro Neves Dal Mas, rebateu os argumentos alegando que não houve prestação de serviços em Curitiba — a trabalhadora teria apenas participado de um processo seletivo na capital paranaense.

Para comprovar a informação, o advogado apresentou o perfil do LinkedIn da autora. “De posse dessas imagens, mostramos ao juiz que o trabalho foi realizado somente nas cidades de Maringá e Marília, portanto, não havendo motivos para que a ação se desenrolasse em Curitiba”, explicou o advogado.

Com base nos depoimentos e nas provas anexadas pela defesa da empresa, o desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonça negou o recurso do trabalhador para manter o processo em Curitiba.

Na decisão, o relator ressaltou a importância da informação colocada pela trabalhadora em sua rede social. “Não menos importante, a informação prestada pela própria Autora na rede social LinkedIn, na qual indica trabalho junto a Ré em 'Marília e região', ou seja, nenhuma menção a Curitiba.”

O desembargador afastou ainda o argumento da trabalhadora de que os contracheques recebidos registravam que os pagamentos eram feitos em uma agência de Curitiba. De acordo com o relator, esse fato não vincula o local de trabalho pois, com a tecnologia atual, é possível manter conta em qualquer estado sem a necessidade de presença física no local.

Advogado da empresa, Antonio Vasconcellos Jr. diz que os operadores do Direito precisam estar atento às novas tecnologias, inclusive para a utilização das postagens efetuadas nas redes sociais como prova nos processos trabalhistas. “Não são raras as vezes que nos deparamos com situações absolutamente antagônicas ao compararmos as alegações efetuadas nas ações trabalhistas, com as postagens efetuadas no Facebook, LinkedIn e demais redes sociais, sendo que estas por serem realizadas de forma absolutamente espontâneas e publicadas para o mundo virtual, se equiparam a própria confissão do reclamante, portanto, como regra sempre são levadas em consideração pelos magistrados, como ocorreu



no processo em questão."

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

**Notícia atualizada às 8h45 do dia 27/3 para acréscimos.*

Date Created

25/03/2017