



Mauricio da Veiga: Críticas na internet podem motivar justa causa

A utilização de redes sociais está cada vez mais incorporada ao dia a dia de todo o cidadão, seja no âmbito pessoal ou profissional. Porém, liberdade de expressão tem limites, e a utilização dessas novas ferramentas para fazer comentários agressivos ou desabonadores pode gerar consequências financeiras irreversíveis.

Recentes decisões proferidas pela Justiça do Trabalho têm demonstrado que o empregador pode demitir por justa causa o empregado que faz críticas à empresa em redes sociais.

A justa causa é uma medida excepcional, ou seja, a pena máxima aplicada ao empregado, razão pela qual a ocorrência das hipóteses enumeradas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deve estar robustamente provada.

A disseminação do uso da internet tem provocado uma mudança no comportamento das pessoas e cada vez mais as publicações veiculadas em redes sociais têm sido utilizadas como meio de prova.

Neste mês, foi publicada no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* a decisão proferida nos autos do E-RR 207400-63.2009.5.02.0203, no qual a SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso da empresa que dispensou um analista de desenvolvimento por comentários no site da revista *Info Exame*.

Na reclamação trabalhista, o empregado ponderou que não deu motivo para ser demitido por justa causa. Em depoimento, disse que “fez os comentários, na condição de leitor da revista, porque a empresa havia comunicado por e-mail aos empregados que não iria pagar o aumento do dissídio coletivo, e mesmo assim estava abrindo novas vagas”. Além disso, o empregado, que era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), comentou que a empresa poderia ser lacrada pela fiscalização.

A SBDI-I, órgão responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista, reformou a decisão por divergência com a Súmula 126/TST, tendo em vista que a 2ª Turma havia provido o recurso do empregado para afastar a justa causa. O provimento do recurso na turma havia sido por maioria, tendo em vista o voto divergente do ministro Renato de Lacerda Paiva, que mantinha a justa causa aplicada.

Tal situação demonstra que, quando o empregado vai lançar um comentário em rede social acerca do seu empregador, deve estar ciente das consequências dos seus atos, principalmente quando se leva em conta a capilaridade e rápida propagação dessas mensagens.

Essa decisão demonstra, inclusive, uma mudança de perfil nas próprias decisões da Justiça do Trabalho, que evoluíram para acompanhar as novidades e consequências dos avanços tecnológicos.

Determinadas turmas do TST também seguem esse mesmo raciocínio. Nesse sentido foi a decisão proferida nos autos do AIRR-1649-53-2012.5.03.0007, que validou a demissão por justa causa de empregada que publicou ofensas no Facebook contra o seu empregador.

Com efeito, postar informações, opiniões e comentários sobre a empresa ou o empregador em redes



sociais pode se transformar em uma "arma" contra o próprio empregado, ainda que tais publicações ocorram em perfis ou grupos particulares.

Date Created

30/09/2017