

Uso inadequado das redes e seus reflexos no contrato de trabalho

Recentemente, foi veiculada uma notícia na qual houve a validação da justa causa aplicada a uma trabalhadora que publicou em suas redes sociais (TikTok) vídeos de colegas com simulação de atos sexuais [\[1\]](#). Na ocasião, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entenderam que a justa causa patronal aplicada deve ser mantida, tendo em vista a gravidade da conduta praticada pela reclamante. No mesmo sentido, no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, um trabalhador teve a justa causa aplicada após publicar nas redes sociais um vídeo de colega de trabalho [\[2\]](#).



Ricardo Calcini
professor, consultor
e advogado trabalhista

Dito isso, em tal contexto, surgem alguns questionamentos: o(a)

trabalhador(a) poderá dispor livremente de sua manifestação em suas redes sociais sem que isso afete necessariamente o seu contrato de trabalho? E, mais, o direito do(a) trabalhador(a) em publicar todo e qualquer conteúdo na sua rede social é absoluto com base na liberdade de expressão?

O assunto é polêmico, afinal, segundo pesquisa realizada pela Data Lawyer Insights, há hoje 157 processos no país que mencionam as expressões "rede social" e a "dispensa por justa causa", de forma que houve um aumento de 45% desse tipo de processo se comparado ao ano de 2021 [\[3\]](#).

Com efeito, se é verdade que a liberdade de expressão é um direito fundamental do(a) trabalhador(a), de igual modo não se poderá admitir a violação dos direitos igualmente constitucionais de outras pessoas.



A este respeito, oportunos são os ensinamentos de Cynthia Campello,

Dennis Verbicaro e Ney Maranhão [\[4\]](#):

"Decerto que as liberdades individuais do empregado não são absolutas. Ela possui, à luz da legislação trabalhista, o dever de observar limites na sua conduta, inclusive nas redes sociais, no qual afete de forma a imagem empresarial. Não se olvida que, em muitos momentos, o obreiro também transpõe limites que podem ser caracterizados como faltas passíveis de sanções e até de aplicação de justa causa, quando enquadradas no rol taxativo do disposto no art. 482 da CLT".

Indubitavelmente, a liberdade de expressão encontra proteção constitucional [\[5\]](#). Entretanto, uma vez constatada a existência de exageros, tal fato pode trazer repercussão negativa nas situações em que envolva o ambiente de trabalho. Por isso, é preciso ter cautela para que o uso das redes sociais pelo(a) trabalhador(a) não denigra a imagem da empresa, tampouco de quaisquer outros colegas ou de terceiros.

Aliás, a publicação de conteúdo ofensivo e difamatório nas redes sociais não só poderá impactar o contrato de trabalho, lembrando que a Consolidação das Leis do Trabalho preceitua em seu artigo 482 quais são as hipóteses em que se justifica a adoção da justa causa [\[6\]](#), como também poderá trazer consequências em outras esferas do direito.

Nesse prumo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em caso envolvendo novamente a veiculação de um vídeo na rede social TikTok, não só manteve a sentença de uma ação trabalhista que anulou as provas testemunhais produzidas na ação judicial, como também condenou a trabalhadora processo e suas testemunhas ao pagamento de multa por litigância de má-fé [\[7\]](#). Na publicação da rede social, a trabalhadora e suas testemunhas, presumindo a vitória na reclamatória outrora ajuizada, comemoravam com uma dança cujo título da mensagem era o seguinte: *"Eu e minhas amigas indo processar a empresa tóxica"*.

A Turma Julgadora do caso entendeu que, além de ficar constatado o laço de amizade entre reclamante e testemunhas, ponderou que *"trata-se de uma atitude jocosa e desnecessária contra a empresa e, ainda, contra a própria Justiça do Trabalho. Demonstra, ainda, que estavam em sintonia sobre o que queriam obter, em clara demonstração de aliança, agindo de forma temerária no processo, estando devidamente configurada a má-fé"* [8].

Ainda, outra questão que pode ensejar debates judiciais se refere ao fato de o(a) trabalhador(a) publicar fotos do local de trabalho durante o expediente, sem a autorização da empresa. Isto porque, além do ambiente ser pertencente ao empregador e ser passível de identificação nas fotos, pode ser que no local existam produtos e/ou serviços que não possam ser divulgados a terceiros.

Sob esta ótica, a Justiça do Trabalho considerou válida a justa causa aplicada a um determinado empregado que incorreu em falta grave ao publicar um vídeo justamente no TikTok durante o horário de trabalho. No caso *sub judice*, a magistrada ponderou que não obstante o empregado tivesse ciência da proibição do uso do celular no posto de trabalho, tal fato ainda se agravou dada a função de vigilante que exigia sua plena atenção. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, cujo processo judicial se encontra atualmente pendente de julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho [9].

Bem por isso, é necessário que exista um equilíbrio entre o controle empresarial, o respeito à utilização das redes sociais no ambiente de trabalho e os direitos humanos fundamentais de terceiros. Logo, a implantação de uma política interna para a utilização do aparelho de celular, além do próprio monitoramento das redes sociais, são mecanismos eficientes para se evitar que tais situações indesejadas sejam a cada dia mais judicializadas perante o Poder Judiciário Trabalhista.

Frise-se, por oportuno, que tal regulamentação interna da empresa não deve ser no sentido de tolher por completo a liberdade do(a) trabalhador(a) na sua manifestação, cujo pleno exercício da liberdade de expressão é consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 19 [10]; ao revés, se, por um lado, o empregador não tem o direito de intervir na liberdade de expressão dos seus empregados, lado outro ele é responsável pela manutenção de um ambiente laboral salubre e saudável.

Em arremate, incontestavelmente as redes sociais já se tornaram parte da vida de todos, inclusive com impactos diretos ou indiretos nas relações de trabalho. Portanto, se faz imprescindível a adoção de medidas para evitar desequilíbrios e exageros aptos a ocasionar futuras e novas ações trabalhistas.

[1] Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/trt-2-confirma-justa-causa-de-trabalhadora-que-publicou-videos-no-tiktok-com-simulacao-de-atos-sexuais>. Acesso em 1/11/2022.

[2] Disponível em <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/trt-mant%C3%A9m-justa-causa-de-empregado-que-publicou-v%C3%ADdeo-no-tik-tok-envolvendo-colega-de-trabalho>. Acesso em 1/11/2022.

[3] Disponível em <https://br.noticias.yahoo.com/cuidado-nas-redes-justi%C3%A7a-trabalho-070023826.html> . Acesso em 1/11/2022.

[4] Direitos Humanos e relações trabalhistas: estudo em homenagem à professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar / Gisele Santos Fernandes Goes, Ney Maranhão, Pastora do Socorro Teixeira Leal, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2021. Página 30.

[5] Art. 5º — Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...). IV – é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

[6] Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 1/11/2022.

[7] Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/noticias/noticias/noticia/provas-testemunhais-sao-anuladas-pela-justica-do-trabalho-apos-video-no-tik-tok>. Acesso em 1/11/2022.

[8] Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001191-35.2021.5.02.0717/2#51a66e2>. Acesso em 1/11/2022

[9] Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons> . Acesso em 1/11/2022

[10] Artigo 19. Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Date Created

03/11/2022