

## A influência das redes sociais nas relações trabalhistas.

Érika Brandão Soares de Oliveira<sup>1</sup>

Há algum tempo a “Era Digital” vem revolucionando o mundo, repercutindo na vida das pessoas e também nas relações de trabalho. A *Internet* é o principal instrumento de integração social que proporciona a expansão de informações pelo mundo, provocando modificações marcantes na sociedade.

O crescente desenvolvimento tecnológico culminou na propagação não só da *Internet*, como de diversos aparelhos eletrônicos e de ferramentas como as redes sociais.

Na seara trabalhista, a utilização destes elementos é delicada e requer cuidado. Caso sejam utilizados de maneira que extrapole os limites da razoabilidade ou as normas convencionadas entre as partes, pode ocasionar problemas pessoais ao empregado ou até prejuízos à empresa, podendo impactar na produtividade e também ocasionar um acidente de trabalho.

Como ainda não há regulamentação específica no Direito do Trabalho sobre o tema, é natural que exista uma grande preocupação das empresas de como lidar com a má utilização da *Internet* e das redes sociais nas relações de trabalho.

Por este motivo, algumas empresas estão optando por regulamentar o uso das tecnologias no âmbito corporativo e podem fazê-lo, em virtude do seu poder diretivo previsto no artigo 2º da CLT.

Havendo regulamentação de regras, é importante que sejam divulgadas a todos os colaboradores. A estipulação pode ser feita por meio de Regulamento Interno, ferramenta do *Compliance* Trabalhista; códigos de conduta, manuais, contrato de trabalho, entre outros.

As empresas podem restringir tanto o uso de meios tecnológicos oferecidos por ela, quanto o uso dos recursos particulares durante o expediente laboral, encontrando respaldo no princípio de proteção da propriedade privada e no poder diretivo do empregador. Tal conduta serve também para resguardar o empregador, pois é responsável por eventuais danos materiais ou morais causados por seus empregados a terceiros, conforme disposição do artigo 932, III do Código Civil.

Ressalte-se que qualquer monitoramento deve ser cauteloso quando se trata de privacidade. Por exemplo, a empresa não deve violar as correspondências privadas do empregado. Já o *e-mail* corporativo pode ser aberto por qualquer empregado autorizado. Isto porque, ao *e-mail* dá-se o mesmo tratamento dado às cartas comerciais, de que são de propriedade da empresa e, portanto, podem ser acessados.

Por outro lado, existem os meios de comunicação particulares (ex: *WhatsApp*), nos quais a empresa não pode interferir. Neste contexto, empregados e empregadores encontram-se em uma linha horizontal, sem hierarquia (linha vertical). Contudo, o empregado deve ter cautela ao utilizar estes canais para externar opiniões referentes à empresa, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, seja de forma particular ou em grupos corporativos.

---

<sup>1</sup> Advogada trabalhista. Pós graduada em Direito Público e Tributário.

Nesta esfera pessoal, está em jogo a liberdade de expressão e suas implicações nas relações de trabalho, além, é claro, da violação às regras de conduta.

A liberdade de expressão, apesar de ser uma garantia constitucional, não deve extrapolar a ponto de atingir o direito alheio. Nas redes sociais não é diferente, o exercício da liberdade de expressão não pode ser abusivo, ofensivo ou expor a situação vexatória pessoas físicas ou jurídicas.

A explosão das redes sociais está refletindo no mundo do Direito, em especial, nas relações de emprego. Postagens ofensivas ao empregador ou a colegas de trabalho podem dar ensejo a punições previstas na legislação trabalhista, indenização por danos morais e até por danos materiais, caso comprovado o prejuízo.

Além de ser tema relevante no ambiente laboral, as redes sociais também estão em discussão quando o assunto é meio de prova. Isso porque muitas publicações dos meios de comunicação virtual estão servindo como provas na Justiça do Trabalho. A “prova digital”, como é chamada, ainda não é regulamentada, por isso a possibilidade de sua utilização como prova é uma grande problemática discutida no ordenamento jurídico.

Sobre o assunto, faz-se necessário destacar o disposto no artigo 5º, LVI da Constituição Federal: “*são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos*”. Ainda nesse contexto, o CPC dispõe em seu artigo 369: “*As partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz*”.

Desta maneira, entende-se que qualquer meio de prova pode ser admitido desde que legítimo, devendo ser observado o contraditório na fase probatória.

Alguns juristas tem acolhido o simples *printscreen* das redes sociais como prova; outros entendem que como o conteúdo é digital e pode ser alterado, deve ser transcrito em ata notarial para auxiliar na comprovação da veracidade das informações ali contidas.

Outro ponto importante a ser destacado é que o empregador pode exercer seu poder disciplinar (punitivo) de acordo com as provas obtidas em redes sociais. Se houver violação do empregado às regras da relação de trabalho, o empregador pode lhe aplicar três punições: advertência (sem previsão legal), geralmente prevista em normas coletivas; suspensão do contrato de trabalho por até 30 dias consecutivos (art. 474, CLT) ou dispensa por justa causa (art. 482, CLT). Tais sanções devem ser aplicadas, imediatamente, quando tomado conhecimento do ato faltoso, sob pena de ocorrer a presunção de perdão ou renúncia do direito de punir.

Diante de todo o exposto, é inegável a repercussão das redes sociais nas relações trabalhistas. Enquanto ainda não há legislação específica sobre o tema, tanto o empregado quanto o empregador devem ser cautelosos na utilização dessas ferramentas. Caso haja necessidade de intervenção da Justiça, cada caso concreto deve ser analisado isoladamente e com razoabilidade, levando em consideração a revolução digital moderna.

Ainda há um longo caminho a se percorrer até que haja uma compatibilidade adequada entre o mundo virtual e as relações de trabalho.