

O USO DAS REDES SOCIAIS COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

THE USE OF SOCIAL NETWORKS AS A METHOD OF EVIDENCE IN THE WORK PROCESS

Moema Rallyme Bittencourt Soares Perrone¹

RESUMO: O presente trabalho analise o uso das redes sociais no ambiente de trabalho, uma vez que tornou-se algo bastante presente nos dias de hoje. Embora existam prós e contras relacionados a essa prática, a maioria dos especialistas concorda que é importante definir limites claros e estabelecer políticas específicas para que os colaboradores possam utilizar as redes sociais sem prejudicar a produtividade nem comprometer a segurança da empresa. Por outro lado, é importante ressaltar que o uso excessivo das redes sociais pode prejudicar a segurança da empresa, e seu uso inadequado no ambiente de trabalho pode inclusive resultar em justa causa, por violação de regras empresariais. Com metodologia para trilhar tal caminho, fez-se necessário pesquisas científicas, extraindo conhecimentos a partir de premissas gerais. Tomando ainda por referência a classificação dos referidos autores adotando documentações indiretas, com observações sistemáticas, pesquisas bibliográficas de fontes primárias e secundárias, além de documentações oficiais (projetos de lei, mensagem, leis, decretos, súmulas, acórdãos, decisões etc.).

2928

Palavras-chave: Globalização. Internet. Redes Sociais. Ações Trabalhistas. Acordos. Justa Causa.

ABSTRACT: The present work analyzes the use of social networks in the work environment, since it has become something very present nowadays. Although there are pros and cons related to this practice, most experts agree that it is important to define clear limits and establish specific policies so that employees can use social networks without jeopardizing productivity or compromising the company's security. On the other hand, it is important to emphasize that the excessive use of social networks can harm the company's security, and its inappropriate use in the work environment can even result in just cause, for violating company rules. With a methodology to follow this path, scientific research was necessary, extracting knowledge from general premises. Still taking as a reference the classification of the referred authors adopting indirect documentation, with systematic observations, bibliographic research of primary and secondary sources, in addition to official documentation (bills, message, laws, decrees, precedents, judgments, decisions etc.).

Keywords: Globalization. Internet. Social Networks. Labor Lawsuits. Agreements. Just Cause.

¹ Graduanda do Curso de Direito do Centro Universitário Fametro.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a integração mais profunda da tecnologia na vida diária tem feito os usuários se apropriarem cada vez mais destas ferramentas, sejam elas computadores, computadores portáteis ou dispositivos móveis. Uma vez que estes dispositivos permitem o acesso a serviços e recursos on-line, o uso de redes sociais tem sido cada vez mais comum. Estes serviços possibilitam a difusão de conteúdos, imagens, vídeos, contato com outros usuários, transações financeiras, entre outras ações.

Dessa forma, surgem e se fortalecem questões ligadas ao uso das redes sociais na esfera jurídica. Nesse sentido, o presente projeto de pesquisa tem como tema o uso das redes sociais como meio de prova no processo do trabalho. Assim, o questionamento deste estudo pauta-se em quais as consequências que a utilização das redes sociais como meio de prova para processos trabalhistas pode desencadear.

Além disso, busca-se analisar como a utilização deste meio de prova pode promover a efetivação da justiça trabalhista, estudando a relação entre as partes envolvidas: juízes, partes e o próprio empregado. Diante disso, procura-se compreender os efeitos decorrentes da possível utilização das redes sociais como meio de prova na justiça trabalhista, discutindo acerca dos direitos dos usuários de redes sociais e dos deveres dos empregadores frente ao uso deste tipo de informação.

Destarte, o presente estudo pretende analisar as possíveis implicações jurídicas da utilização das redes sociais no âmbito trabalhista brasileiro, abordando seu uso como meio de prova no processo trabalhista, sobretudo relacionando as possíveis consequências para os direitos dos trabalhadores. Para atender ao alcance dos objetivos deste estudo, desenvolver-se-á uma pesquisa qualitativa, com abordagem bibliográfica, através da qual se procurará descrever e analisar a relação entre uso das redes sociais e o processo do trabalho.

Para auxiliar na construção dos argumentos, serão analisados dispositivos legais, casos concretos, artigos e livros que tenham relação com a temática trabalhada. Em vista dos argumentos apresentados, os resultados deste trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de diretrizes de decisões judiciais, com reflexos diretos na tutela dos direitos e interesses dos trabalhadores no âmbito das relações empregatícias. Com essa

análise, espera-se aprimorar o conhecimento acerca desta temática e possibilitar o desenvolvimento científico desta área do Direito, bem como possíveis explanatórios para o mais efetivo acesso à justiça trabalhista.

2 O USO DAS REDES SOCIAIS COMO MEIO DE PROVA NO PROCESSO DO TRABALHO

As redes sociais têm nos revelado como a tecnologia está em diligente interação com a vida cotidiana. Sendo assim, seu uso como meio de prova tem sido aventado cada vez mais nos tribunais brasileiros. Dentro do processo do trabalho, é possível constatar que o recurso à tecnologia, em particular às redes sociais, tem ganhado importância cada vez maior considerando a frequência em que estas são suscitadas.

Apresentando como meio de prova material supostamente contundente, inclusive para alegação de fatos relevantes, estudos recentes destacam que o percentual de uso das redes sociais nos casos trabalhistas vem aumentando significativamente. Desse modo, o possível impacto da sua relação com o processo trabalhista, ainda deve ser apropriadamente explorado.

2.1 A globalização do mundo digital

A globalização do mundo digital é um grande passo para a ligação de todos os países em uma mesma dimensão de interação, comércio e desenvolvimento. Ela nos torna capazes de interagir com qualquer parte do globo com apenas um clique de seu mouse, mas também nos oferece a capacidade de aumentar a competitividade nos mercados globais, expandir nossos negócios e acessar um maior conjunto de recursos. Ela também nos dá a capacidade de compartilhar nossos interesses e ideias com outros usuários de todo o mundo, abrindo novas oportunidades de negócios.

A Internet favorece a criação de novas comunidades, mesmo que virtuais, ou, pelo contrário, está induzindo ao isolamento pessoal, cortando os laços das pessoas com a sociedade e, por fim, com o mundo real? (CASTELLS, 2007, p.125)

Atualmente, a globalização é um tema que permeia diversos aspectos da vida humana, e o uso das redes se tornou uma das principais formas de expressão e conexão entre indivíduos no mundo todo. Entretanto, é necessário discutir de forma crítica as

implicações desse fenômeno e suas consequências para a sociedade. Um dos principais aspectos a serem considerados é o efeito da globalização das redes na cultura local.

Com a popularização de plataformas como Facebook, Twitter e Instagram, muitas vezes os valores e hábitos regionais são suprimidos pela predominância dos padrões culturais globais. Esse fenômeno pode causar uma homogeneização das culturas e uma perda da diversidade que constitui a riqueza da humanidade.

Além disso, a globalização das redes também pode resultar em uma concentração de poder nas mãos de poucas empresas, detentoras das plataformas mais utilizadas. Essa situação pode gerar abusos, como a censura de conteúdo e a exploração financeira de usuários. Outro problema associado à globalização das redes é a disseminação de informações falsas, o que tem um impacto negativo na democracia e na credibilidade dos meios de comunicação.

A possibilidade de propagar notícias falsas rapidamente e em grande escala tem sido explorada por diversos atores, como governos autoritários, partidos políticos e grupos extremistas. Além disso, a globalização das redes também apresenta desafios para a privacidade dos usuários. Devido à quantidade de dados pessoais e informações confidenciais que são compartilhadas online, há um risco significativo de que essas informações sejam exploradas por empresas ou indivíduos mal-intencionados.

A globalização do mundo digital é o processo que tem permitido a conexão de pessoas, empresas e governos em todo o mundo através da tecnologia. Hoje, as distâncias geográficas são encurtadas graças ao avanço da internet, das redes sociais, dos aplicativos e de outras ferramentas tecnológicas, que tornam possível a comunicação instantânea entre as pessoas.

A globalização do mundo digital tem gerado muitas vantagens para a sociedade, como a democratização do acesso à informação, a ampliação do mercado global, a inovação tecnológica em diversos setores e a aproximação entre culturas e povos distantes. Por outro lado, alguns questionamentos éticos e legais surgem em relação ao uso da tecnologia, como o aumento da vigilância governamental, a invasão de privacidade, a disseminação de notícias falsas e o surgimento de novas formas de crimes virtuais. Apesar disso, é inegável

que a globalização do mundo digital veio para ficar e deve continuar transformando a forma como as pessoas se relacionam e se comunicam em todo o mundo.

Por fim, a globalização das redes também pode gerar uma alienação dos indivíduos em relação ao mundo real. Muitas pessoas passam horas navegando nas redes, o que pode resultar em uma falta de contato com a natureza, com outras pessoas e com atividades importantes para uma vida saudável e equilibrada. Portanto, a globalização das redes é um fenômeno extremamente complexo e deve ser analisado de forma crítica, considerando-se os seus impactos sociais, culturais, políticos e econômicos sobre a sociedade em geral.

2.2 A internet e as redes sociais

Hoje em dia, a internet e as redes sociais permitem que as pessoas se conectem com outras pessoas de maneiras que nunca foram possíveis antes. Elas podem compartilhar fotos, vídeos, histórias, opiniões e muito mais com outras pessoas. Isso também as conecta a desconhecidos em outros países e nos possibilita ter acesso a informações e perspectivas diversas.

2932

Além disso, a internet e as redes sociais permitem que mais pessoas participem das informações tornando o mundo mais interconectado, permitindo às pessoas compartilharem suas ideias, trabalharem em conjunto e se comunicarem, ao mesmo tempo em que a cultura se torna cada vez mais acessível com o advento do novo conteúdo disponível por tais meios de conexão.

Uma das características fundamentais na definição das redes é a sua abertura e porosidade, possibilitando relacionamentos horizontais e não hierárquicos entre os participantes. "Redes" não são, portanto, apenas outra forma de estrutura, mas quase uma não estrutura, no sentido de que parte de sua força está na habilidade de se fazer e desfazer rapidamente (DUARTE, 2008, p.156).

O uso da Internet e das redes sociais tem se tornado cada vez mais importante no nosso dia a dia. Estamos cada vez mais conectados com o mundo e nos comunicando com pessoas de todos os lugares. A Internet e as redes sociais nos permitem compartilhar experiências, conhecer novas pessoas, realizar pesquisas, desenvolver nossas habilidades e até mesmo trabalhar.

Primeiramente, a Internet é um recurso fundamental para nos conectar com o mundo. Ela nos proporciona acesso à informação, conexão com outras pessoas e a oportunidade de desenvolver nossas habilidades. A Internet nos permite acessar qualquer tipo de conteúdo, desde notícias até vídeos de entretenimento. Além disso, ela nos permite nos comunicarmos com outras pessoas. O mundo está cada vez mais conectado, e as redes sociais estão presentes na vida de quase todos os brasileiros, e nas relações de trabalho a utilização destas ferramentas não poderiam ser diferentes.

Segundo Dizard (2000, p.155) “O poder da internet está baseado na sua habilidade de superar as barreiras que limitavam o acesso de uma enorme massa de informações para os consumidores”, as redes sociais têm se tornado um dos principais canais de comunicação e interação social em todo o mundo. Desde o surgimento do Orkut em 2004, até a popularização do Instagram e do Tik Tok atualmente, essas ferramentas têm transformado a forma como as pessoas se comunicam, se relacionam e consomem informação. No contexto do ambiente de trabalho, as redes sociais também têm recebido espaço, mas enfrentam alguns desafios relacionados à privacidade, segurança e produtividade.

No início da popularização das redes sociais, muitas empresas viam essas ferramentas como uma distração ou até mesmo uma ameaça à produtividade de seus funcionários. O acesso a essas plataformas era muitas vezes bloqueado ou restrito por meio de políticas de uso de internet. Porém, com o passar do tempo, muitas empresas perceberam que as redes sociais podem ser uma ferramenta útil para o negócio, seja na divulgação da marca, no relacionamento com clientes, ou no recrutamento profissional “Os vínculos cibernéticos oferecem a oportunidade de vínculos sociais para pessoas que, caso contrário, viveriam vidas sociais mais limitadas, pois seus vínculos estão cada vez mais espacialmente dispersos”. (CASTELLS, 2007, p. 143)

Com o crescente uso das redes sociais no ambiente de trabalho, surgiu a necessidade de criar normas e políticas de uso dessas ferramentas. A privacidade e a segurança dos dados dos usuários sempre foram uma preocupação, especialmente em empresas que lidam com informações confidenciais. Por isso, muitas empresas criaram políticas específicas para orientar seus funcionários sobre o uso adequado das redes sociais, desde a indicação de

quais plataformas são permitidas, até orientações sobre proteção de dados e identidade digital.

As redes sociais também têm sido utilizadas como uma ferramenta de colaboração e comunicação entre os funcionários de uma empresa. Plataformas como o Slack ou o Workplace do Facebook, por exemplo, permitem que as equipes compartilhem informações, arquivos, projetos e ideias em tempo real, promovendo maior agilidade e eficiência no trabalho.

Ao contrário dos relacionamentos antiquados (para não falar daqueles com “compromisso”, muito menos dos compromissos de longo prazo), elas parecem feitas sob medida para o líquido cenário da vida moderna, em que se espera e se deseja que as possibilidades românticas (e não apenas românticas) surjam e desapareçam numa velocidade crescente e em volume cada vez maior, aniquilando-se mutuamente e tentando impor aos gritos a promessa de “ser a mais satisfatória e a mais completa”. Diferentemente dos “relacionamentos reais”, é fácil entrar e sair dos “relacionamentos virtuais”. Em comparação com a “coisa autêntica”, pesada, lenta e confusa, eles parecem inteligentes e limpos, fáceis de usar, compreender e manusear. Entrevistado a respeito da crescente popularidade do namoro pela internet, em detrimento dos bares para solteiros e das seções especializadas de dos jornais e revistas, um jovem de 28 anos da Universidade de Bath apontou uma vantagem decisiva da relação eletrônica: Sempre se pode apertar a tecla deletar (BAUMAN, 2004, p.25)

Por outro lado, o uso excessivo ou indevido das redes sociais pode afetar negativamente a produtividade e a imagem da empresa. As redes sociais tornaram-se o meio mais utilizado para as pessoas compartilharem seus momentos: o que pensam, o que sentem, onde estão, com quem estão, e o que estão fazendo em tempo real. Considerando essa ferramenta de grande alcance, e que impacta em todos os círculos de convivência, pode inclusive interferir nas relações de trabalho como meio de prova no processo trabalhista?

As postagens nas redes sociais poderão mais tarde impactar na vida profissional e serem usadas em seu desfavor? Por isso, é importante que as empresas estabeleçam limites claros e orientações sobre o uso dessas ferramentas, para evitar situações constrangedoras ou mal-entendidos que possam prejudicar a imagem da empresa ou a relação entre os seus funcionários.

Em decorrência das redes sociais os avanços tecnológicos têm impactado de forma direta as relações de trabalho atuais, servindo muitas vezes forma indistinta como prova para empregados e empregadores nos dissídios surgidos, criando assim uma diligente nas relações de trabalho e no processo trabalhista, considerando que além da sociedade, o poder judiciário também está em evolução.

Isto porque, as redes sociais digitais possibilitam que todos tenham acesso as postagens compartilhadas e por vezes em momentos alheios ao horário de trabalho, e isso pode gerar uma consequência desfavorável do empregado em relação ao empregador.

Neste contexto, o uso das redes sociais e a necessidade de se publicar o que está fazendo, o que está pensando, onde está e com quem está, tem ficado cada vez maior, e essa atitude tem um impacto muito grande tanto para o bem quanto para o mal, e no processo não poderia ser diferente. Neste sentido, as publicações nas redes sociais têm sido utilizadas pelo julgado como forma de provar a veracidade dos fatos, uma vez tudo vira prova.

3 DAS PROVAS ADMITIDAS NO PROCESSO DO TRABALHO

2935

Conforme definem Nelson Neri Jr. e Rosa Maria de Andrade Nery (1996, p. 755), “as provas são os meios processuais ou materiais considerados idôneos pelo ordenamento jurídico para demonstrar a verdade, ou não, da existência e verificação de um fato jurídico”. Scarpinella Bueno define prova como “tudo o que pode influenciar de alguma maneira, na formação da convicção do magistrado para decidir de uma forma ou de outra, acolhendo, no todo ou em parte, ou rejeitando o pedido do autor”.

Ou seja, prova é todo e qualquer elemento material repassado ao juiz da causa para elucidar o que foi alegado por escrito pelas partes, e, no direito o trabalho a produção de provas é baseada na precedência da realidade. Como aprova a Consolidação da Leis do Trabalho, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943:

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 10 Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo

atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 20 A decisão referida no § 10 deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 30 A decisão referida no § 10 deste artigo não pode gerar situação em que a de incumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O dispositivo legal dispõe que a parte tem que provar suas alegações e demonstrar os fatos de acordo com a lei, de maneira que provoque efeito ao conhecimento do juiz, ou seja, “quem alega tem que provar”. Vale ressaltar que a juntada de provas além de ocorrer na petição inicial e na resposta, em alguns casos também é permitido que sejam apresentadas novas provas ao longo do processo, desde que se refiram a fatos posteriores.

No que diz respeito aos meios de provas, podemos citar: provas documentais, testemunhais, periciais, e ainda a inspeção judicial. Inegavelmente a temática probatória advinda das publicações das redes sociais ocupa um lugar de destaque na nova configuração, no sentido de garantia de ajuntamento da verdade no caso concreto. As redes sociais têm se tornado uma das principais fontes de informação e comunicação nos dias de hoje. Com isso, muitas empresas têm adotado o uso dessas plataformas para verificar a conduta de seus funcionários, podendo gerar repercussões no ambiente de trabalho.

No que tange ao processo do trabalho, as redes sociais têm sido utilizadas como meio de prova admitida para ensejo de demissão por justa causa. Isso se deve ao fato de que muitos trabalhadores acabam utilizando essas plataformas como meio de manifestação de opiniões, o que pode acarretar problemas com a empresa. No entanto, é importante ressaltar que o uso das redes sociais como meio de prova deve ser feito com cautela e de forma justa. Isso significa que a empresa deve garantir que as informações obtidas através dessas plataformas são relevantes para a conduta do funcionário no ambiente de trabalho e que sejam respeitados os direitos individuais de privacidade e intimidade.

Ademais, é preciso que a empresa tenha políticas claras e objetivas em relação ao uso das redes sociais, evitando assim possíveis conflitos e interpretações equivocadas por parte dos funcionários. Dessa forma, é possível concluir que as redes sociais podem ser

utilizadas como meio de prova admitida no processo do trabalho, desde que sejam respeitados os direitos individuais dos funcionários e que as informações obtidas sejam relevantes para a conduta no ambiente de trabalho.

Além disso, é importante que a empresa tenha políticas claras e objetivas em relação ao uso dessas plataformas, evitando assim possíveis conflitos. Isso inclui tanto dizer quem é responsável por criar e monitorar conteúdo, quanto educar os funcionários sobre como usar as plataformas de forma responsável.

3.1 Liberdade de expressão dos empregados

Cabíveis são os ensinamentos de Cynthia Campello, Dennis Verbicaro e Ney Maranhão:

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.

2937

As redes sociais se tornaram uma ferramenta indispensável para a comunicação e interação entre as pessoas, permitindo a conexão em tempo real com amigos, familiares e pessoas do mundo todo. No entanto, o uso excessivo e irresponsável da liberdade de expressão nestas plataformas vem gerando diversos problemas para a sociedade.

O uso exagerado da liberdade de expressão nas redes sociais tem permitido que muitas pessoas disseminem informações falsas, criem notícias falsas e propaguem o ódio na internet. Essas atitudes podem afetar diretamente a integridade de outras pessoas, causando danos irreparáveis à sua imagem, reputação e até mesmo integridade física.

O anonimato que as redes sociais proporcionam, muitas vezes, faz com que algumas pessoas se sintam mais corajosas para escrever comentários ofensivos e desrespeitosos. Isso gera um ambiente tóxico e prejudica o debate saudável de ideias, o que é importante para o avanço da sociedade e o progresso das comunidades.

Além disso, é importante destacar que a liberdade de expressão não é absoluta, e deve ter limites quando se trata do direito ao respeito à dignidade da pessoa humana e aos

direitos fundamentais de terceiros. O uso irresponsável das redes sociais pode levar a situações de assédio, bullying e discriminação, prejudicando diretamente o bem-estar emocional e psicológico das pessoas envolvidas, ensejando inclusive uma demissão por justa causa, conforme previsão legal da CLT:

Art. 482 CLT - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Desta forma, é preciso destacar a importância da educação para o uso responsável das redes sociais e para a promoção de um ambiente on-line saudável e seguro para todos. É importante que sejam implementadas políticas públicas voltadas para a conscientização e a prevenção de situações de violência e discriminação nas redes sociais, visando uma maior responsabilidade individual e coletiva.

Portanto, é preciso um equilíbrio entre a liberdade de expressão e o respeito à dignidade humana. As redes sociais devem ser utilizadas de maneira responsável, ética e consciente, levando em consideração as consequências de nossas ações na vida das outras pessoas. A liberdade de expressão é um direito fundamental de todos, entretanto, não se deve admitir a violação constitucional de outra pessoa. Sendo assim, essa liberdade de

expressão não deve ser feita de forma exagerada e seu feito acabe afetando o direito do outro, tampouco, repercutir de forma negativa no ambiente de trabalho.

Neste sentido, é preciso que os trabalhadores atuem com prudência, e não denegrir a imagem da empresa ou de qualquer colega de trabalho, uma vez que a publicação de qualquer conteúdo impróprio, ofensivo e difamatório, poderá impactar no contrato de trabalho, justificando inclusive a adoção da justa causa, conforme preceitua o artigo 482 da CLT, além de outras consequências no ramo do direito. O mesmo ocorre com o empregado que denegriu a empresa nas redes sociais, e a jurisprudência possibilitou a rescisão do contrato de trabalho por justa causa:

Reclamante insere-se no exercício do direito de liberdade de expressão de opinião e pensamento, assegurado constitucionalmente no art. 5º, IV, da Carta Política de 1988. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-2361-81.2015.5.02.0034, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 29/06/2018).

Para concluir, discorda-se do dito popular de que “internet é terra sem lei”. A liberdade de expressão deve ser aplicada, pois, como diz no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 em seu inciso IX: “é livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, independentemente de censura ou licença”, mas não pode ultrapassar o limite da razoabilidade e da boa-fé objetiva, aplicáveis em todos os contratos.

2939

Inclusive o de trabalho (art. 422, do Código Civil), pode haver consequências desagradáveis na relação empregado x empregador, uma vez que as postagens em redes sociais possam atingir os valores da empresa. Por este motivo, é importante que todos tenham ciência do poder das suas manifestações nas redes sociais, inclusive se for para tratar de melhorias nas condições de trabalho.

3.2 Postagem em redes sociais x Prestação de serviço

A postagem em redes sociais difere muito da prestação de serviço. Postar em redes sociais é realizar publicações, sejam imagens, vídeos, textos ou qualquer outro formato de informação, com o objetivo de conectar pessoas e compartilhar informações com o intuito de criar um sentimento de proximidade. Por outro lado, a prestação de serviço se refere à utilização de habilidades práticas, recursos e tecnologias para prover um serviço ou

produto para satisfazer as necessidades de um cliente. Desta forma, cada uma dessas possui características e áreas totalmente diferentes.

As redes sociais podem ser definidas como uma estrutura social formada por indivíduos (ou empresa), chamados de nós, que são ligados (conectados) por um ou mais tipos específicos de interdependência, como amizade, parentesco, proximidade/afinidade, trocas financeiras, ódios/antipatias, relações sexuais, relacionamento de crenças, relacionamento de conhecimento e de prestígio, etc. (GABRIEL, 2017, p. 196).

As redes sociais se consolidaram como uma das principais formas de comunicação na atualidade. No entanto, seu uso durante o horário de expediente pode afetar negativamente a produtividade dos colaboradores, uma vez que eles podem se distrair com o conteúdo das postagens em vez de focar em suas obrigações profissionais.

Por isso, é importante que as empresas estabeleçam regras claras sobre o uso de redes sociais no ambiente de trabalho, principalmente durante o horário de expediente. Essas regras devem delimitar o tempo e os objetivos permitidos de uso de redes sociais, bem como os riscos associados ao mau uso da ferramenta. Além disso, é fundamental que as companhias não cerceiem completamente a liberdade de seus colaboradores em relação às redes sociais. É possível que essas plataformas sejam usadas como ferramentas de trabalho, aliadas a estratégias de marketing e de comunicação da empresa, ou mesmo como meio de comunicação e relacionamento entre funcionários.

Por outro lado, é importante ressaltar que o uso excessivo de redes sociais no horário de trabalho pode gerar problemas de produtividade e afetar negativamente o ambiente laboral. Por isso, as empresas devem ser criteriosas na elaboração das políticas internas de uso de redes sociais e conscientizar seus funcionários sobre a importância da gestão do tempo e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Por fim, o uso de redes sociais no horário de expediente deve ser visto como uma questão de bom senso e respeito aos objetivos da empresa e às responsabilidades do colaborador.

É preciso encontrar um equilíbrio entre a liberdade de expressão e a produtividade, para que as redes sociais possam servir como ferramenta para a melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade das relações interpessoais. As postagens em redes sociais realizadas durante o horário de expediente podem ser uma grande distração, além de criar uma

quebra na produtividade dos profissionais. Por mais que seja uma prática comum, elas podem prejudicar o trabalho e a reputação de quem o faz.

Ao realizar postagens durante o horário de trabalho, o profissional pode perder o foco no que realmente importa: alcançar os objetivos estabelecidos da melhor forma possível. Isso faz com que ele não consiga cumprir seu trabalho no tempo determinado e possa prejudicar o fluxo de trabalho da empresa. Além de perder o foco, o profissional pode acabar sendo malvisto pelos demais colegas de trabalho. Se as postagens não tiverem a ver com o trabalho.

As provas são informações apresentadas pelas partes com a finalidade de convencer o juiz no processo sobre os fatos alegados. Sendo assim, no cenário atual, mais precisamente no Juizado do Trabalho, as postagens em redes sociais estão sendo utilizadas para comprovar ou contestar numa ação.

Ainda, outra situação que tem dado ensejo judicial acerca do assunto, dar-se ao fato do trabalhador fazer publicações durante o horário de expediente sem autorização da empresa, e até mesmo ausentar-se alegando doença e por vezes apresentando atestado médico e a empresa tomar conhecimento através de fotos, prints e marcações em redes sociais, de que o empregado estava em situação distinta da apresentada. Sob esta visão, a Justiça do Trabalho tem considerado válida a aplicabilidade da justa causa conforme podemos constatar nos julgados abaixo:

JUSTA CAUSA. REDES SOCIAIS. Configurada perda de confiança na empregada pela postagem de fotos em redes sociais participando de festividades em período em que estaria com problemas de saúde, o que torna impossível a manutenção do liame empregatício (TRT 4ª Região, processo n. 0022094-52.2015.504.0333, publicado no DEJT em 17/03/2017).

O mesmo ocorre com o empregado que denegriu a empresa nas redes sociais, e a jurisprudência possibilitou a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Sendo assim, essa liberdade de expressão não deve ser feita de forma exagerada e seu feito acabe afetando o direito do outro, tampouco, repercutir de forma negativa no ambiente de trabalho.

Neste sentido, é preciso que os trabalhadores hajam com prudência, e não denegrir a imagem da empresa ou de qualquer colega de trabalho, uma vez que a publicação de qualquer conteúdo impróprio, ofensivo e difamatório, poderá impactar no contrato de

trabalho, justificando inclusive a adoção da justa causa, conforme preceitua o artigo 482 da CLT, além de outras consequências no ramo do direito.

CONCLUSÃO

Este estudo propôs abordar a temática da utilização de mídias sociais como meio de prova no contexto do processo do trabalho, de modo a apontar para sua relevância, bem como avaliar o desempenho de seu uso. Com isso, itens, como os questionamentos, objetivos, relevância e a metodologia aplicada foram debatidas, de forma a formar um arcabouço conceitual acerca do assunto. No que diz respeito ao questionamento, procurou-se verificar se as mídias sociais poderiam ter um papel potencial no processo do trabalho.

Para tanto, se inaugurou uma linha de pesquisa sobre a relevância destas mídias e o impacto de seu uso no âmbito judicial. Os objetivos, por sua vez, foram cumpridos neste estudo, ao destrinchar as diversas dimensões que permeiam o tema. Beleza nas discussões referentes à nulidade dos meios de prova obtidos por meios eletrônicos, saturação dos direitos fundamentais e a questão da ética na utilização das diferentes tecnologias.

Quanto à relevância do tema, é evidente que o estabelecimento de novas regras no que diz respeito ao uso das mídias sociais na justiça do trabalho gera grandes repercussões no cenário jurídico. É inegável constatar que os meios de prova obtidos a partir destas mídias podem influenciar a decisão em diversos processos judiciais. No que se refere à metodologia aplicada, essa foi escolhida de forma estratégica, para que fosse possível alcançar o maior índice de informação útil.

Nesse sentido, recorreu-se à leitura crítica de documentos acadêmicos, bem como de artigos jornalísticos. Em vista de tudo o que foi aqui exposto, compreende-se que a abordagem aqui delineada permitiu esboçar respostas, de forma a abrir novas possibilidades quanto ao uso das mídias sociais no processo do trabalho. Contudo, dada a complexidade e a burocracia decorrentes das regras que regem este cenário, são necessários estudos mais profundos, a fim de que se alcancem resultados ainda mais significativos.

Dessa forma, torna-se imperativo que se trabalhe por meios que permitam levar adiante a discussão acerca dos direitos e vantagens locatícias, buscando a inserção de novas tecnologias no âmbito judicial, em especial aquelas que se referem às mídias sociais. Isso porque esse tema é pertinente e necessita de um maior enfoque do Poder Judiciário.

Portanto, a ação conjunta de diferentes interessados citados neste trabalho é o único caminho para que se preservem os direitos fundamentais dos trabalhadores e se assegure verdadeiro acesso à justiça por meio do uso das modernas tecnologias, o que pode impulsionar o processo de ajuste e melhoria das relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. 10 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007
- 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.
- DIZARD Jr., Wilson. A nova mídia. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000
<https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/346886/as-redes-sociais-e-o-direito-do-trabalho>. Acesso em 01/12/2022.
- DUARTE, Fábio; QUANDT, Carlos; SOUZA, Queila. O tempo das Redes. 1 ed. Perspectiva, 2008.
- GABRIEL, M. Marketing na era digital. Conceitos, plataformas e estratégias. São Paulo, 2017, p. 196.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. Metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas, 2014.
- NERY JR., Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. Código de Processo Civil Comentado. 2.ed. São Paulo: RT, 1996. p.755, item 1.
- SCARPINELLA BUENO, Cassio. “Curso sistematizado de direito processual civil”. São Paulo: Saraiva, 2010. Vol 2, Tomo I. 3ª ed.
- Tribunal Superior do Trabalho TST, 7ª Turma. Processo n. AIRR-2361-81.2015.5.02.0034, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Acesso em 21 de nov. 2022.