



As notícias são coletadas de diversas fontes como TST (Tribunal Superior do Trabalho), STF (Supremo Tribunal Federal), STJ (Superior Tribunal de Justiça, Tribunais Regionais do Trabalho, Federal, Tribunais de Justiça, IOB, Síntese, Conjur, CNJ entre outras.

## **TRT10 - Publicações em redes sociais podem servir de prova em processos judiciais**

Em 2014, vários casos analisados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) envolveram provas obtidas a partir de textos e imagens publicados em redes sociais. É uma nova realidade com que a justiça trabalhista vem se deparando, e que foi tema de entrevista especial com a juíza Rosarita Caron, da 2ª Vara do Trabalho de Taguatinga (DF), para quem fotos ou declarações postadas por internautas nas redes sociais podem servir de prova em processos judiciais.

### **Coco Bambu**

Em um dos casos, a 3ª Turma do TRT-10 condenou um empregado a pagar indenização de R\$ 1 mil ao restaurante Coco Bambu, em Brasília. O motivo foram comentários publicados no Facebook que difamavam o restaurante.

Para o relator do caso, juiz convocado Mauro Santos de Oliveira Góes, o trabalhador ultrapassou os limites do direito à manifestação ao depreciar e caluniar o empregador na rede social.

De acordo com a decisão, os comentários postados na rede atribuíam ao restaurante a prática diária de assédio moral, mas as acusações não foram comprovadas pelo empregado nos autos do processo movido por ele contra a empresa. “Do teor da referida postagem, nota-se que não há, diversamente do que sustenta o recorrente, mero relato de fatos pessoais experimentados pelo trabalhador no ambiente de trabalho. Há, na verdade, afirmações de caráter genérico, no sentido de que o reclamado promove, rotineira e sistematicamente, violações de caráter moral aos seus empregados, de forma indistinta”, afirmou o relator.

A Constituição Federal assegura o direito à livre manifestação do pensamento como garantia fundamental. No entanto, a mesma norma constitucional também resguarda o direito à indenização por dano à imagem, frisou o juiz Mauro Góes. “Logo, tratando-se de via de mão dupla, impõe-se concluir que o direito à livre manifestação do pensamento não pode ser exercido de forma ilimitada ou inconsequente, devendo o seu titular praticá-lo de forma responsável”, ponderou o magistrado em seu voto.

### **Aviso Prévio**

Em outro caso, este julgado pela 2ª Turma do Tribunal, os magistrados entenderam que posts publicados na rede social por um empregado não apresentavam maldade e não traziam prejuízo efetivo para a empresa. Com esse entendimento, a Turma decidiu que a dispensa imotivada de um auxiliar de serviços gerais que postou em uma rede social na internet comentários supostamente ofensivos ao empregador durante o aviso prévio não deve ser convertida em dispensa por justa causa.

O auxiliar foi demitido sem justa causa do Instituto Euro Americano de Educação Ciência e Tecnologia em outubro de 2013 e, quando estava cumprindo aviso prévio indenizado, divulgou em sua conta pessoal no Facebook, para seu grupo de amigos, comentários ofensivos sobre a instituição para a qual trabalhava desde

1999. Diante do fato, a entidade decidiu converter a dispensa de imotivada para motivada por justa causa. Ao analisar o caso, o relator da matéria, desembargador Mário Macedo Fernandes Caron, disse entender que a justa causa aplicada ao trabalhador não merece prosperar. A conversão da modalidade de dispensa imotivada para motivada no curso do aviso prévio indenizado só é possível quando o empregador, após comunicar o empregado de sua demissão, toma ciência de atos faltosos praticados pelo trabalhador antes da dispensa. E, no caso, explicou o desembargador, a suposta falta imputada ao trabalhador pela empresa ocorreu após sua dispensa, “não sendo possível, in casu, cogitar-se em conversão da modalidade rescisória”.

Além disso, frisou o relator, a mensagem veiculada pelo trabalhador na rede social - genérica e desprovida de intenção malévola - não tem o condão de ofender a honra e boa fama dos diretores e proprietários. “Trata-se, em verdade, de uma espécie de desabafo, perfeitamente compreensível, diante da situação vivenciada pelo trabalhador, qual seja, o rompimento de um longo contrato de trabalho”.

Por fim, o desembargador fez menção ao meio de comunicação utilizado, a conta pessoal do auxiliar de serviços gerais em uma rede social na internet, cujo acesso pode ser facilmente restringido. “Diante de tais nuances, ainda que tivessem sido veiculadas ofensas graves, o que nem de longe se vislumbra, em razão do meio utilizado, a manifestação do obreiro ostenta reduzido potencial de efetivamente denegrir a imagem da instituição perante a opinião pública”, concluiu ao manter a sentença de primeiro grau e negar o pedido de indenização por danos morais.

#### Professor

Um professor de capoeira teve o vínculo de emprego reconhecido com base em provas colhidas no Facebook. Com ajuda das mensagens trocadas pelo professor de capoeira com um representante da instituição de ensino Escola de Música Som de Tambores Ltda., o magistrado constatou que havia uma relação de emprego. “As mensagens demonstram que o trabalho do autor não era sem remuneração”, pontuou o magistrado. O bate-papo também registrou a cobrança e a promessa de pagamento do empregado, bem como a solicitação de fotos e relatórios das aulas.

#### Dirigente sindical

Em dezembro, uma decisão do juiz Mauro Santos de Oliveira Góes, da 1ª Vara do Trabalho de Brasília, considerou que o texto postado na rede social Facebook por um dirigente sindical do Sindicato dos Aeroviários de Brasília (Sindaero/DF) “não revela conduta anômala revestida da necessária gravidade capaz de legitimar a aplicação da pena máxima da justa causa ao empregado”. Para o juiz, o texto apenas externa o exercício da liberdade de expressão, “ainda que bem próximo do limite do razoável”, sobre críticas relacionadas à segurança do trabalho dos empregados da empresa, sem configurar ofensas gratuitas no sentido de comprometer a reputação da empresa.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Publicado em 15 de Janeiro de 2015 às 11h37

## **TRT 12 - 1ª Câmara nega vínculo de emprego a cabeleireiro que agendava horários pelo Facebook**

A 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina (TRT-SC) não reconheceu a existência de relação de emprego entre um salão de beleza de Criciúma (SC) e um cabeleireiro que cobrava do estabelecimento R\$ 35 mil em dívidas trabalhistas. A decisão unânime levou em conta o fato de que o profissional marcava os atendimentos diretamente com os clientes usando o seu perfil no Facebook, o que fez com que o colegiado o considerasse um trabalhador autônomo.

Para a desembargadora Águeda Maria Lavorato Pereira, relatora do processo, os autos demonstraram que o cabeleireiro possuía total liberdade para organizar sua agenda, marcando e desmarcando horários, sem ter de cumprir nenhuma meta de produtividade. Em seu voto, ela também destaca que o trabalhador não era punido em casos de falta, e que era de sua responsabilidade trazer todo o material utilizado durante os atendimentos.

“Tal liberdade restou evidente, uma vez que o autor, caso desejasse, poderia riscar o compromisso anteriormente feito, o que, numa relação de emprego, cujo traço distintivo é o dirigismo por parte do empregador, jamais seria tolerado”, observa o voto. O cabeleireiro não interpôs recurso da decisão.

### **Tendência**

Em Santa Catarina, o não reconhecimento do vínculo costuma ser o desfecho mais frequente em processos similares envolvendo a categoria, que comemora nesta segunda-feira (19) o Dia do Profissional Cabeleireiro. Na maior parte das vezes, os autores não conseguem comprovar que atuavam seguindo ordens diretas do proprietário do salão, inexistindo a chamada subordinação jurídica, requisito fundamental da relação de emprego.

Em agosto do ano passado, por exemplo, ao julgar um caso semelhante também ocorrido em Criciúma, a 2ª Turma do TRT-SC concluiu que o fato de o proprietário estipular o horário de funcionamento do salão é mera questão de organização empresarial, não caracterizando a existência de poder diretivo.

Recentemente, contudo, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício de uma manicure que ganhava até 70% do valor cobrado aos clientes, já que havia farta evidência de subordinação.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Publicado em 20 de Janeiro de 2015 às 10h08