

OFENSAS EM REDES SOCIAIS – DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Orlando José de Almeida
Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Raiane Fonseca Olympio
Advogada Associada de Homero Costa Advogados

Como se sabe a ofensa a colegas, ao empregador ou aos superiores hierárquicos, praticada por empregado no ambiente de trabalho, pode configurar motivo para dispensa por justa causa, dependendo, naturalmente, da gravidade da falta.

Nesse sentido é o disposto no artigo 482, em suas alíneas "j" e "k", da CLT. Confira-se:

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

- 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;

É importante lembrar que nesta modalidade de dispensa o empregado perde alguns direitos previstos na legislação trabalhista, como é o caso da possibilidade de saque do FGTS, multa de 40% do FGTS e acesso ao seguro desemprego.

Entretanto, com o aprimoramento dos meios tecnológicos, tornou-se comum o contato entre as pessoas, além do ambiente de trabalho, por intermédio de postagens em redes sociais, como é o caso do uso das ferramentas denominadas facebook, instagram e whatsapp.

Aliás, merece ser realçado que muitas pessoas utilizam desses instrumentos para dirigir ofensas a colegas de trabalho, ao empregador ou aos seus superiores hierárquicos.

O direito do trabalho deve acompanhar a evolução para considerar que se o ato lesivo contra a honra ou boa fama praticado em redes sociais, seja durante ou fora do horário de trabalho, é possível a aplicação da penalidade máxima.

Nessa direção foi decidido pela 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região nos autos do processo nº 0000755-17.2016.5.12.003.

No julgamento foi confirmada a sentença que reconheceu a justa causa praticada por um ex-empregado da empresa Viqua Indústria de Plásticos LTDA, tendo em vista que publicou comentários ofensivos no facebook contra as suas colegas de trabalho. A ementa do acórdão é a seguinte:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ALÍNEA "J" DO ART. 482 DA CLT. VEICULAÇÃO DE OFENSAS A COLEGAS DE TRABALHO POR MEIO DE REDE SOCIAL (FACEBOOK). CARACTERIZAÇÃO DE PRÁTICA DE ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DE COLEGAS DE TRABALHO NO SERVIÇO, A DESPEITO DE A POSTAGEM DAS MENSAGENS NÃO TER SIDO REALIZADA NO SERVIÇO, DADA SUA REPERCUSSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Ainda que a postagem de mensagens ofensivas à honra e à boa fama de colegas de trabalho através de chamada rede social (Facebook) não tenha sido realizada no ambiente de trabalho, "no serviço", na dicção da alínea "j" do art. 482 da CLT, elas chegaram ao conhecimento das colegas, repercutindo no ambiente de trabalho, causando revolta nas colegas atingidas, afigurando-se caracterizada a prática de falta grave ensejadora da despedida por justa causa.

Para melhor compreensão da situação fática que deu origem ao litígio, constou do acórdão que o Autor da ação sustentou em seu Recurso Ordinário **"que o ato lesivo da honra ou da boa fama a que se refere esse dispositivo é apenas aquele praticado no serviço, no local de trabalho, sendo que no caso em apreço a veiculação de mensagens em chamada rede sócia, Facebook, fazendo comentários desabonadores sobre as empregadas da reclamada, chamando-as de "maria-gasolina" e "maria-chuteira", não se deu no ambiente de trabalho ou durante a jornada de trabalho, não se podendo dar interpretação extensiva à norma."**

No entanto, na fundamentação do julgado foi indicado “**que, ainda que o reclamante tenha enviado as mensagens ofensivas a colegas de trabalho fora do período de sua jornada de trabalho, longe do local de trabalho, tais mensagens chegaram, repercutiram, no ambiente de trabalho**, o que caracteriza a prática de ato lesivo à honra e à boa fama de suas colegas de trabalho no serviço e, mais, que tais ofensas causaram revolta nas colegas que se sentiram atingidas, a ponto de estas requererem a tomada de providências por parte da reclamada.”

Portanto, a repercussão de comentários ofensivos em redes sociais pode ser suficiente para dar ensejo à dispensa por justa causa, seja durante o período da prestação de serviços, seja fora do local do desenvolvimento das atividades laborais.

Salientamos, contudo, que é necessário que o empregador tenha cautela e bastante cuidado antes de tomar a decisão. De fato, é importante uma avaliação da gravidade da ofensa e a extensão desta e, caso conclua que não foi tão grave, deverá respeitar o princípio da gradação das penalidades, vale dizer, aplicação de advertência verbal, ou de advertência escrita, ou de suspensão e, somente em último caso, deverá ser adotada a dispensa motivada.

Em conclusão, a tendência é no sentido de que decisões, como a proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, se tornem comuns, até porque é necessário coibir os atos ilícitos que podem repercutir negativamente em relação às pessoas envolvidas, sem contar que, em certas situações, podem gerar efeitos perversos para o empregador perante os seus fornecedores e clientes.