

## 13

**A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS COMO  
ELEMENTO DE PROVA NA JUSTIÇA DO TRABALHO:  
UM ESTUDO ENTRE BRASIL E PORTUGAL.****EL USO DE LAS REDES SOCIALES COMO EVIDENCIA EM LA  
JUSTICIA LABORAL: UM ESTÚDIO ENTRE BRASIL Y  
PORTUGAL.****Evelyne Naves Maia \*****Marcela Carnaúba Pimentel \*\*****Walter Nobrega Filho \*\*\*****Fabiano Lucio de Almeida Silva \*\*\*\*****Flávio Santos da Silva\*\*\*\*\*112**

**RESUMO:** O presente artigo versa sobre uma análise jurisprudencial e da legislação trabalhista tanto em Portugal quanto no Brasil acerca do despedimento por justa causa nos casos em que o término do contrato de trabalho nessas circunstâncias se deu mediante a recolha de provas documentais a partir dos perfis em redes sociais dos empregados. Num primeiro momento, tem-se que a investigação parte de uma análise sob o prisma filosófico da busca de uma verdade no processo judicial através da produção probatória estabelecendo a sua relação com o princípio da primazia da realidade, o qual estabelece que a verdade dos fatos deve preponderar frente aos documentos e instrumentos de índole contratual que estejam vigentes entre empregado e empregador. Em seguida, a presente investigação se propõe à discussão a respeito da possibilidade de despedimento por justa causa com base na prova do cometimento de infração grave por parte do empregado colhida através das redes sociais do mesmo, o que denota, ao mesmo tempo, o exercício do poder diretivo e de controlo pelo empregador e verdadeira invasão à esfera privada do empregado.

---

\* Doutoranda em Direito Privatístico (Universidade do Miho - Portugal). Mestrado em Direito (UFPE). Pós-graduação Lato Sensu em Direito Tributário (FAL). Graduação em Direito (CESMAC). Professora e Coordenadora do Curso de Direito da Faculdade Cesmac do Sertão. Lattes iD <http://lattes.cnpq.br/9254846262660987>. E-mail: [evelyne.maia@cesmac.edu.br](mailto:evelyne.maia@cesmac.edu.br)

\*\* Doutoranda em Serviço Social (UFAL). Mestrado em Serviço Social (UFAL). Pós-graduação em Docência Superior (FACEAR). Graduação em Comunicação Social (UFAL). Professora e Coordenadora do Núcleo de Projetos de Extensão da Faculdade Cesmac do Agreste. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6310571738474594>. E-mail: [marcela.pimentel@cesmac.edu.br](mailto:marcela.pimentel@cesmac.edu.br)

\*\*\* Mestre em direito Constitucional (Universidade de Coimbra – Portugal). Pós-graduação lato sensu em Processo Civil (UNIPÊ). Graduação em Direito (UNIPÊ). Professor da Faculdade Cesmac do Agreste. Professor da Faculdade Estácio. Professor da Faculdade Raimundo Marinho. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8859237710330088>. E-mail: [walter.filho@cesmac.edu.br](mailto:walter.filho@cesmac.edu.br)

\*\*\*\* Doutorando em Direito (UNESA/RJ). Mestre em Saúde Coletiva (IEP-HSL). Graduação em Direito (CESMAC) e Administração (UNEAL). Licenciado em Sociologia (UNOPAR). Professor no Curso de Direito da Faculdade CESMAC do Agreste. Lattes iD <http://lattes.cnpq.br/0352721431140591>. E-mail: [fabiano.silva@cesmac.edu.br](mailto:fabiano.silva@cesmac.edu.br)

\*\*\*\*\* Doutor em Sociologia (UFG). Mestre em Sociologia (UFAL). Graduação em Ciências Sociais (UFAL). Professor do Centro Universitário Cesmac. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8215614044937435>

**PALAVRAS-CHAVE:** despedimento por justa causa; primazia da realidade; verdade real; redes sociais; prova.

**RESUMÉN:** Este artículo trata de un análisis jurisprudencial y de la legislación laboral tanto en Portugal como en Brasil en relación con el despido por justa causa en los casos en que la extinción del contrato de trabajo en estas circunstancias se produjo mediante la recogida de pruebas documentales de los perfiles en las redes sociales de los trabajadores. En un primer momento, la investigación parte de un análisis bajo el prisma filosófico de la búsqueda de la verdad en el proceso judicial a través de la producción de prueba, estableciendo su relación con el principio de la primacía de la realidad, que establece que debe prevalecer la verdad de los hechos. sobre los documentos e instrumentos de carácter contractual que se encuentren en vigor entre trabajador y empleador. Entonces, la presente investigación propone una discusión acerca de la posibilidad de despido por justa causa a partir de la prueba de la comisión de una infracción grave por parte del trabajador recabada a través de las redes sociales del trabajador, lo que denota, a su vez, el ejercicio de la potestad de dirección y control por el empleador y una verdadera invasión de la esfera privada del trabajador.

**PALABRAS-CLAVE:** Despido por justa causa. Primacía de la realidad. Verdad real. Redes sociales. Prueba.

## 1 INTRODUÇÃO

A necessidade do estabelecimento da prova no processo judicial tem grande importância como forma de estabelecer limites mínimos de verificabilidade e controle de conteúdo das decisões judiciais, sendo compreendido como mecanismo de proteção contra a arbitrariedade judicial, se propõe a fixar a existência dos fatos no tempo e espaço, além de funcionar como um mecanismo de justificabilidade em termos de segurança jurídica da decisão.

Noutro passo, tem-se que com o advento da tecnologia, as relações sociais passaram a ser impermeáveis pela utilização da internet nos meios de comunicação, o que gerou significativos efeitos jurídicos às relações intersubjetivas. Nesse meio, o Direito do Trabalho assume grande protagonismo quanto ao diagnóstico e regulação dos impactos da adoção de novas tecnologias no ambiente laboral, sobretudo por que as relações trabalhistas denotam grande velocidade de transformação na medida do avanço das relações sociais.

Sendo assim, o presente trabalho tem por escopo analisar a relação existente entre a recolha de informações pessoais atinentes à pessoa do empregado nas suas redes sociais privadas como meio de prova para o despedimento por justa causa.

Num primeiro momento, a análise se dará num plano filosófico, de modo a analisar a recolha das provas como uma tentativa de alcance de uma verdade no direito,

levando em consideração a premissa da verdade real tão cara ao direito trabalhista. Logo em seguida, se buscará analisar como a recolha de provas documentais através das redes sociais do empregado vem sendo tratada tanto pelos tribunais brasileiros quanto portugueses como causa bastante para o despedimento por justa causa, levando-se em consideração uma flagrante invasão à esfera privada de livre exercício da personalidade do empregado.

## **2 A BUSCA DA FIXAÇÃO DE UMA “VERDADE REAL” ATRAVÉS DA PROVA PARA FINS DE DECISÃO JUDICIAL**

No campo da filosofia, ainda ascende, desde o período da antiguidade clássica, o debate acerca das possibilidades de aproximação do conhecimento à realidade, como uma forma de alcance de uma verdade pré-existente, o que tem sido, desde então, objeto de disputas envoltas nas mais diferentes áreas do conhecimento.

Dentro desse contexto de bifurcamento entre o conhecimento científico abstrato racionalmente concebido, e uma realidade baseada numa vivência e reconstrução constante, está o processo de formação do conhecimento jurídico, que como tal, por estar situado no campo das ciências humanas sociais, não prescinde dos fatos, que uma vez situados em determinada faixa de tempo e espaço, são transformados em realidade.

Nesse ambiente, o conhecimento jurídico, assim como qualquer outra ramificação inserta na grande área do conhecimento científico, tem como finalidade precípua buscar algo que chamamos de *verdade*, uma crença que nos remete a uma qualificação de determinado objeto. Entretanto, distintamente dos ramos do conhecimento localizados no campo das ciências exatas, o conhecimento jurídico é volátil e permanentemente reconstruível na medida em que anseia por uma conexão indissolúvel com os fatos que disciplina, fixando seu campo de realidade em determinado contexto.

Existem alguns fatos indiscutíveis nas ciências exatas, comprovados através de metodologia apropriada e que, para tal intento, podem ser considerados verdades intangíveis. Entretanto, para as ciências sociais e mais especificamente para o direito, os fatos, para serem considerados tão relevantes a ponto de se tornarem verdades, precisam ser fixados em determinado contexto histórico, geográfico e social, de acordo com as circunstâncias estabelecidas normativamente, sob pena de perder seu caráter de jurisdição.

É nesse sentido que o *fato* é um enunciado que possui um elemento linguístico delimitado no tempo e no espaço, sendo capaz de organizar uma situação factual como realidade. Os fatos jurídicos, por sua vez, são dotados de elementos lógicos-jurídicos e, ao serem provados, ou seja, delimitados circunstancialmente de acordo com essa realidade, adotam essa natureza, caso contrário, são meros eventos que não integram o mundo jurídico (TOMÉ, s.d.).

A esse respeito, o conceito de verdade no direito passa a ser contingencial, visto que a ciência jurídica não é desvinculada de seus pressupostos sociais. A construção de um objeto de pesquisa no direito não pode estar fíncada num conteúdo absoluto, imutável, por isso a pesquisa em direito está necessariamente envolvida em problemas de ordem metodológica.

Não obstante, a ciência jurídica ainda tem que enfrentar a questão da interdisciplinaridade, visto que não é e nem pode ser uma ciência auto-sustentável, e nem se restringe às questões normativas-estruturais e deontológicas. Cada vez mais se mostra necessária a infusão de conhecimento proveniente de outras áreas para que se promovam tentativas de alcançar padrões de decisões judiciais mais efetivas, principalmente quando se trata da realização de direitos fundamentais.

Nesse sentido, para William James a verdade é um processo de descoberta, a ideia torna-se verdadeira através dos acontecimentos<sup>113</sup>. Não é de se negar que para James, o processo de descoberta e construção da verdade através da experiência enquanto guia satisfatório consubstanciaria o ponto nodal de sua obra. No seu ensaio intitulado “A vontade de acreditar” - *The will to believe* –, James chega a afirmar ao longe que a crença num fato ajuda a construí-lo. Desse modo, nos casos em que não há uma razão intelectual válida para escolher entre proposições conflitantes, temos o direito de acreditar na alternativa que terá as consequências mais satisfatórias no resultado de nossa crença, na medida em que podemos prever a suas consequências (JAMES, 1896). Essa questão passa a ser um diferencial quando o magistrado passa a examinar a prova com o fito de interpretá-la para fins de tomada de uma decisão judicial.

O raciocínio jurídico encontra um elemento significativo no fato de que a construção de uma decisão deve apresentar certo grau de legitimação, demonstrando que

---

<sup>113</sup>

*Op. Cit.* p. 20.

a decisão é adequada quando efetivamente conseguir uma correspondência entre os fatos e a lei e dos fatos às provas produzidas no processo que lhes dêem lastre.

Por isso, de alguma maneira, atribui-se em torno da decisão algum método que remonte à cientificidade no discurso jurídico como algo certo. E a certeza está intimamente ligada à ideia de justiça. Como Susan Haack (Nd.) afirma, não importa ter uma solução dentre tantas outras, mas aquela que parece ser a solução justa. Embora o raciocínio seja probabilístico, a decisão do magistrado não poderá ser cambiante. Assim, se no direito a utilização de um método capaz de conformar o processo através do qual o julgador toma a sua decisão é difícil, é bem aceita a ideia de que o convencimento do magistrado está fundado, quase sempre, num juízo de verossimilhança, sendo, portanto, inatingível o grau de certeza e de “verdade” relacionável à decisão.

Assim sendo, através do processo, o que se busca é um critério de determinação mais aproximado ou uma “verdade possível”, entendida como sendo aquela suficiente para que o juiz profira a sua decisão de forma justa. E essa verdade como sendo algo possível poderá ser extraída justamente do processo de análise da prova constituída no curso da instrução processual e sua consequente análise pelo magistrado enquanto intérprete para fins de formação de seu convencimento, haja vista que aquela será “a verdade” acerca dos fatos conformada na decisão, dando-lhe ares de juridicidade.

Estabelecendo um cotejo entre o conceito de verdade filosoficamente deduzido no presente trabalho e a verdade real ou da primazia da realidade que serve de matriz principiológica ao Direito do Trabalho, tem-se que o referido princípio decorre da proteção ao trabalhador, pedra fundamental da construção das normas trabalhistas.

Assim, tem-se que a primazia da realidade se funda na ideia de que a realidade dos fatos, quando efetivamente provada no contexto de uma relação laboral, prevalece sobre qualquer instrumento formal que venha a ser apresentada a respeito da existência de uma relação trabalhista. Vale dizer, o princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes (BARROS, 2010).

Assim é que as redes sociais têm se mostrado um ambiente bastante propício à recolha de provas documentais a respeito da conduta dos empregados fora ou dentro do espaço laboral, o que faz emergir a questão da possibilidade de utilização deste meio de prova no processo trabalhista.

### **3 AS REDES SOCIAIS COMO MEIO DE RECOLHA DE PROVAS DOCUMENTAIS A JUSTIFICAR O DESPEDIMENTO POR JUSTA CAUSA**

Como dito nas linhas introdutórias do presente trabalho, a internet abriu caminho a uma verdadeira revolução nas formas de interação social até então existentes, transformando sobremaneira as relações intersubjetivas, sobretudo as relações trabalhistas que sofreram uma verdadeira metamorfose diante do surgimento de novas formas de trabalho e formas de exercício do poder diretivo pelo empregador, como controle de jornada, novas formas de contratação etc.

Assim, é o trabalho que está a revelar um fator decisivo nesta transformação que não se resume apenas à Indústria 4.0 (MOREIRA, 2016), a exemplo do que ocorreu no período pós Revolução Industrial. Aqui, se trata de uma verdadeira metamorfose de um trabalho extremamente subordinado, com períodos de tempo ou jornadas bem definidas, que agora perpassa por um contexto de flexibilização de tempo e de garantias de trabalho, destruidora da relação de emprego nos moldes em que é conhecida e que cria um novo conceito de subordinação sobre o qual o Direito do Trabalho agora se debruça<sup>114</sup>.

No que diz respeito ao despedimento por justa causa, tem-se que esta é uma das formas de extinção do contrato de trabalho pela ocorrência de ato culposo por parte do empregado. A justa causa a ensejar o término da relação de trabalho está prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas brasileira - CLT no art. 482 da CLT, e pode ser caracterizada como “o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração” (DELGADO, 2018, p. 1158).

No mesmo passo, no direito português a justa causa encontra previsão semelhante no art. 351º do Código do Trabalho, sendo que a legislação dos dois países denota uma opção legislativa pelo critério taxativo de regulação, na medida em que todas as hipóteses de justa causa estão previstas nos dispositivos legais das leis supramencionadas (ROSATTO *et al*, Nd.).

O dispositivo legal supramencionado, ao contrário da legislação brasileira, ainda traz em seu bojo o conceito de despedimento por justa causa, considerando que este enseja “um comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e

---

<sup>114</sup> *Op. Cit.*, p. 62.

consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Segundo António Menezes Cordeiro (2001), em se tratando a justa causa de um conceito indeterminado, sua aplicação nunca poderá ser subsuntiva, imediata e automática, visto que requer uma decisão criativa que venham a preencher o seu conceito de significação. Assim, o conceito de justa causa obriga a uma ponderação de valores que são intervenientes no caso concreto, devendo a sua aplicação ser casuística.

Tendo em vista que a conceituação a respeito do que vem a ser justa causa deve ser levada a efeito casuisticamente, o Supremo Tribunal de Justiça, segundo acórdão proferido em 10/09/2014, dispõe que “o despedimento com justa causa constitui um poder vinculado conferido ao empregador no sentido de extinguir o contrato de trabalho fundado no incumprimento de deveres obrigacionais por parte do trabalhador” (PORTUGAL, *Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10.09.2014*, processo nº 59/07.0TTVRL.P1.S1.).

Deste modo, o referido acórdão ainda pontuou que o incumprimento dos deveres contratuais pelo trabalhador pressupõem que (i) o objetivo incumprimento de deveres obrigacionais, em qualquer das modalidades possíveis: incumprimento definitivo, mora ou cumprimento defeituoso; (ii) sobre tal incumprimento haja de recair um juízo de censurabilidade ético-jurídica [culpa], por via de uma atuação dolosa ou negligente; (iii) tal incumprimento assumo um carácter de gravidade que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral.

Dentre as hipóteses de despedimento, no caso do direito português, ou de demissão por justa causa, no direito brasileiro, estão a prática de ato desidioso ou atentatório aos deveres contratuais por parte do empregado, ou, ainda, que importe em atentado ou desabono à figura do empregador. A questão que se coloca é se a prática de tais atos deve se restringir ao ambiente laboral ou se podem ultrapassar os limites da prestação do serviço por parte do empregado, atingido a sua esfera privada.

Assim, se, por exemplo, o empregado chega ao trabalho atrasado ou falta ao serviço de forma contumaz, o meio de prova documental a ensejar a configuração da desídia que venha a ensejar o despedimento por justa causa seria o instrumento ou documento de controle de jornada por parte do empregador, sejam eles documentados através de meios mais tradicionais como os registos de ponto, ou até as formais mais inovadoras como o acesso ao sistema da empresa pelo empregado, câmeras de segurança

etc. Uma outra situação seria a comprovação, através de uma rede de uso pessoal do empregado, de que o mesmo teria incorrido na prática de ato desidioso, a exemplo da extração de imagens ou conversas em rede sociais de uso pessoal do empregado para fins de utilização como meio de prova documental a ensejar o despedimento por justa causa.

Sendo assim, a obtenção da prova transcende ao objeto da relação de trabalho que é a prestação do serviço pelo empregado e, ainda, ao ambiente em que esta relação é travada. A questão aqui ensejada é, pois, quando a primazia da realidade e a necessidade de dilação probatória para determinar a prova da “verdade dos fatos” num dado processo trabalhista se sobrepõe à autonomia privada, à liberdade de expressão e de manifestação de pensamento do empregado.

Esta foi a questão que permeou a maior parte dos julgamentos envolvendo a legitimidade da configuração do despedimento por justa causa do empregado tanto nos tribunais portugueses quanto brasileiros. Em Portugal, desde o pioneiro caso da Esegur - Empresa de Segurança, julgado em 2013 pelo Tribunal de Matosinhos (HENRIQUES, 2018) no qual foi reconhecida a legitimidade do despedimento pelo empregador em razão da publicação pelo empregado, em um grupo privado criado pelo mesmo no Facebook, de comentários considerados ofensivos à imagem e à honra do empregador. Este foi um caso pioneiro em Portugal, haja vista ter sido a primeira vez que um processo judicial desta natureza culminou na análise do mérito por sentença judicial.

Mais adiante, em 2014, o Tribunal da Relação do Porto, ao revisar o caso, entendeu pela manutenção do entendimento firmado na primeira instância, determinando que “como o grupo [em que foram publicados os comentários e imagens denegridores à honra do empregador] era constituído por funcionários, o juiz considerou que os comentários "podem e devem ser objecto de controlo por parte do empregador, para efeitos de punição disciplinar" (PORTUGAL, *Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 101/13.5TTMTS.P1, de 08/04/2014*). Nesse sentido, a ementa que foi disposto o acórdão dos julgadores consignou que

As redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargam progressivamente à volta do irredutível núcleo íntimo de privacidade do indivíduo, o que adensa as dificuldades em traçar os contornos da privacidade que merece a tutela da confidencialidade, pelo que se torna necessária, para a caracterização de cada situação, uma cuidada apreciação casuística [...] Não havendo essa expectativa de privacidade, e estando o



trabalhador ciente de que publicações com eventuais implicações de natureza profissional, designadamente porque difamatórias para o empregador, colegas de trabalho ou superiores hierárquicos, podem extravasar as fronteiras de um “grupo” criado na rede social facebook, não lhe assiste o direito de invocar o carácter privado do grupo e a natureza “pessoal” das publicações, não beneficiando da tutela da confidencialidade prevista no artigo 22.º do Código do Trabalho.

Além deste, a justiça portuguesa avançou no trato das causas envolvendo o despedimento por justa causa do trabalhador quando a prova do ato a configurar a justa causa foi obtido justamente em rede social de uso privado do empregado. Em 2018, O Supremo Tribunal de Justiça deu uma verdadeira guinada no posicionamento jurisprudencial até então firmado no sentido de conferir justa causa ao empregado que publicasse informações ou comentários desabonadores ao empregador em suas redes sociais<sup>115</sup>. O caso SATA ganhou repercussão quando o STJ reconheceu como abusivo o despedimento por justa causa do comandante do vôo da referida empresa quanto este publicou comentários críticos à postura de um dos administradores da empresa que estava em seu vôo. A empresa ainda foi condenada ao pagamento de indemnização substitutiva da reintegração do empregado e as diferenças salariais provenientes do período em que o mesmo deveria estar trabalhando não fosse a dispensa promovida pelo empregador.

No Brasil, os rumos da questão não foram diferentes. A Justiça do Trabalho brasileira já reconheceu a possibilidade de utilização de posts realizados por empregados em suas páginas privadas em redes sociais como forma de configuração de alguma das hipóteses de despedimento por justa causa. À exemplo do exposto, tem-se que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, nos autos do Recurso Adesivo de nº 0000203-56.2014.5.04.0382, o voto condutor do acórdão foi o de que o trabalhador foi demitido em função de “ter denegrido a imagem do empregador e ter ofendido os colaboradores da empresa mediante publicação de postagem com palavras ofensivas e de baixo calão divulgadas em rede social denominada facebook, com livre acesso por qualquer pessoa.”<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> Decisão sobre o despedimento de piloto da SATA é inédita e inverte a jurisprudência, *Economia*, Disponível em <https://expresso.pt/economia/2018-12-05-Decisao-sobre-despedimento-de-piloto-da-SATA-e-inedita-e-inverte-a-jurisprudencia-afirma-advogado> Publicado em 05/12/2018, Acesso em 17/01/2020.

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa. Recurso Adesivo nº 0000203-56.2014.5.04.0382. Fabricio Lopes Heidrich e Usaflex – Indústria & Comércio S.A. Relator: Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. 19 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBea&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBea&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em 20/01/2020.

Nesse caso, o empregado alegou que não fez as postagens, afirmando que a sua conta foi manipulada por outra pessoa, de modo que o magistrado determinou a inversão do ônus da prova - que a princípio cumpre ao empregador - passando a ser do empregado a incumbência de provar que não foi dele que partiram as referidas postagens. Como o trabalhador não se desincumbiu de provar suas alegações, o Tribunal reconheceu, portanto, a legitimidade da dispensa.

Em outra ação perante o Tribunal Regional do Trabalho em São Paulo, a perfil pessoal do empregado no *Facebook* serviu para comprovar má-fé de um operador de mesa que faltou a uma das audiências na primeira instância, em ação na qual buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa. Para justificar a falta à audiência de instrução e evitar a revelia, ele apresentou atestado médico de dez dias de repouso domiciliar<sup>117</sup>. A empresa, no entanto, apresentou cópias (*prints*) do perfil do operador na rede social, comprovando que, naquela data, ele estava em um parque turístico em Resende (RJ). Para conferir um caráter de autenticidade à prova documental obtida, a empresa tratou de autenticar as provas por ata notarial, na qual o tabelião acessa o endereço da página e verifica a veracidade das informações. Posteriormente, em sede recursal, o Tribunal Superior do Trabalho confirmou a decisão.

Sendo assim, tem-se que a jurisprudência analisada em torno da proteção do trabalhador em caso de despedimento por justa causa utilizando-se como meio de prova suas publicações pessoais em redes sociais, de modo geral, não encontra arrimo na intimidade e liberdade de expressão do trabalhador, configurando legítimo meio de exercício do poder de controle e fiscalização do empregador nas relações trabalhistas.

#### 4 CONCLUSÃO

É reconhecido tanto pelos tribunais portugueses quanto brasileiros que a proteção jurídica dispensada ao empregado é limitada pela proteção à dignidade humana e aos direitos de personalidade dos outros empregados e também do empregador, haja vista que, embora a legislação trabalhista seja protetiva à figura do empregado, não se propõe a legitimar condutas que reafirmem práticas deletérias à relação de trabalho

---

<sup>117</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa. Recurso Ordinário nº 0000285-48.2013.5.04.0471. Bem-Hur de Mello Santos e Nutriz – Indústria e Comércio De Alimentos LTDA. Relator: Juiz Convocado João Batista de Matos Danda. 29 de maio de 2014. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em 20/01/2020.

existente entre as partes. Além disso, a relação de trabalho deverá estar calcada na boa-fé e no bom cumprimento do contrato de trabalho.

O fato é que tanto a Justiça Trabalhista portuguesa quanto o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro consideram a possibilidade de extraírem-se como meio de prova documental as publicações em redes sociais. Agora, o que ainda se insiste em objeto de discussão é a legitimidade dessas provas enquanto verdade real acerca da demonstração de que o empregado se comportou de acordo com alguma das hipóteses previstas como sendo aquelas a ensejar justa causa para o despedimento, haja vista a proteção à vida privada do indivíduo trabalhador.

Não há dúvidas de que num contexto de comunicação massificada através da internet o direito não se prestaria a ignorar o contributo das novas tecnologias a fixá-las como meios à obtenção da prova, mas o que parece estar pendente de discussão é o uso das redes privadas do empregado como forma de utilizar suas próprias publicações como objeto de prova contra o mesmo em uma eventual dispensa por justa causa.

Assim, é de se perceber que a autonomia do empregado e seus direitos de personalidade manifestados através dos uso de suas redes sociais são, de certa feita, mitigados em nome de uma segurança jurídica e proteção de índole social e coletiva à relação de trabalho, de modo que a prova colhida, nessas circunstâncias, deve observar o princípio da primazia da realidade e de modo a atingir a realidade dos fatos que demonstrem o cometimento de falta grave pelo empregado.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. (6 ed. Ver e ampl). São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa. Recurso Adesivo nº 0000203-56.2014.5.04.0382**. Fabricio Lopes Heidrich e Usaflex – Indústria & Comércio S.A. Relator: Desembargadora Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. 19 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em 20/01/2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. **Acórdão de decisão manteve a demissão por justa causa. Recurso Ordinário nº 0000285-48.2013.5.04.0471**. Bem-Hur de Mello Santos e Nutriz – Indústria e Comércio De Alimentos LTDA. Relator: Juiz Convocado João Batista de Matos Danda. 29 de maio de 2014. Disponível

em:<[http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta\\_rapida/ConsultaProcessualWnWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view](http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/consulta_rapida/ConsultaProcessualWnWindow?svc=consultaBean&action=e&windowstate=normal&mode=view)>. Acesso em 20/01/2020.

CORDEIRO, António Menezes. **Justas causas de despedimento**. In: Estudos de Direito do Trabalho, Vol II, Almedina, 2001, p 12.

Decisão sobre o despedimento de piloto da SATA é inédita e inverte a jurisprudência, Economia, Disponível em <https://expresso.pt/economia/2018-12-05-Decisao-sobre-despedimento-de-piloto-da-SATA-e-inedita-e-inverte-a-jurisprudencia-afirma-advogado> Publicado em 05/12/2018, Acesso em 17/01/2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

JAMES, William, **A vontade de Acreditar**, Palestra apresentada aos Clubes Filosóficos das Universidades de Yale e Brown. Publicada em New World, em junho de 1896, Disponível em: <http://dmurcho.com/docs/vontadedeacreditar.pdf>. Acesso em: 20/01/2020..

HAACK, Susan, **Of truth in science and in law**, in “Brooklyn Law Review”, vol. 73, nº 02.

HENRIQUES, Susete, Quando as publicações no Facebook dão despedimento, Diário de Notícias, publicado em 13/10/2018, Disponível em <https://www.dn.pt/vida-e-futuro/quando-as-publicacoes-no-facebook-dao-despedimento-9990520.html>, acesso em 20/01/2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Algumas questões sobre o trabalho 4.0**. Prontuário do Direito do Trabalho, II, 2016.

PORTUGAL, **Acórdão do Tribunal da Relação do Porto 101/13.5TTMTS.P1, de 08/04/2014**. Disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/917c9c56c1c2c9ae80257d5500543c59?OpenDocument> Acesso em 19/01/2020.

PORTUGAL. **Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 10.09.2014, processo nº 59/07.0TTVRL.P1.S1**, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) e consultado em 17/01/2020.

ROSSATO, Cecilia Zanon; FRIEDRICH, Lizandra Camponogara; PEROBELL, Matheus Pontelli, **Justiça do Trabalho e sociedade em rede: as redes sociais como motivo de demissão por justa causa**, Anais do 3º Congresso Nacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos na sociedade em rede, Disponível em <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais> Acesso em: 21/01/2020.

SCHIMITZ, Leonard Zieseemer. **A fundamentação das decisões judiciais: a crise na construção de respostas no processo civil**. São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2015.

TOMÉ, Fabiana Del Padre. **A prova no Direito Tributário, Derecho Tributário – Tópicos Contemporâneos**, Tradución de Juan Carlos Panez Solórzano, Disponível em: [www. Barroscarvalho.com.br](http://www.Barroscarvalho.com.br), p. 05 apud FERRAZ JR, Tercio Sampaio, Introdução ao Estudo do Direito.

**Submetido em: fevereiro/2023**  
**Aceito em: março/2023**