

A UTILIZAÇÃO DAS REDES SOCIAIS NA JORNADA DE TRABALHO E A CARACTERIZAÇÃO DO ATO DE DESÍDIA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Valdir Garcia dos Santos Júnior*

Ana Emilia Bressan Garcia**

Resumo: Atualmente, o *Facebook* e outras redes sociais são utilizados em todos os seguimentos da sociedade, seja no ambiente familiar, em atividades de lazer e pesquisa, seja no ambiente de trabalho. Este artigo aborda o contrato de trabalho e suas obrigações, estudando o ato de desídia como forma de rescisão contratual e o funcionamento das redes sociais, utilizando pesquisa bibliográfica, documental, jurisprudencial e de consulta a *sites*. Assim, tem-se como objetivo principal compreender o reflexo da utilização do *Facebook* e das demais redes sociais durante uma jornada de trabalho. Conclui-se que, sendo utilizada alguma rede social durante a jornada em prejuízo ao regular cumprimento das obrigações do contrato será caracterizado ato de desídia, o qual, previsto na CLT, permite ao empregador a rescisão contratual por justa causa.

Palavras-Chave: Redes sociais; contrato de trabalho; ato de desídia; rescisão por justa causa.

USAR LAS REDES SOCIALES EN EL DÍA DE TRABAJO

* Advogado. Professor universitário no Centro Universitário Toledo Araçatuba - UNITOLEDO, especialista em direito processual pela mesma instituição. Mestrando em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM.

** Advogada. Professora universitária no Centro Universitário Toledo Araçatuba - UNITOLEDO, especialista em direito processual pela mesma instituição.

Y CARACTERÍSTICAS DE LA LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO EN PEREZA

Resumen: En la actualidad, *Facebook* y otras redes sociales se utilizan en todos los segmentos de la sociedad, ya sea en la familia, en las actividades de ocio y de investigación, ya sea en el lugar de trabajo. En este artículo se discute el contrato de trabajo y sus obligaciones, el acto de estudiar la pereza como una forma de terminación del contrato y la operación de las redes sociales, utilizando la literatura, documental, jurisprudencial y consulta los sitios. Por lo tanto, tiene como objetivo principal entender la reflexión sobre el uso de *Facebook* y otras redes sociales durante la jornada laboral. Llegamos a la conclusión de que cualquier red social que se utiliza durante el día en el perjuicio de regular las obligaciones del contrato se presentará acto de pereza, que proporcionó la CLT permite al empleador dar por terminado el contrato por causa justificada.

Palabras Clave: Redes sociales; contrato de trabajo; la Ley de la pereza; de terminación por causa justificada.

INTRODUÇÃO



Atualmente, um dos fenômenos que mais se tem percebido o crescimento em termos globais é o das redes sociais, nas suas mais diversas modalidades, sejam as redes de relacionamentos, como o *Facebook*, o *Orkut* ou o *Twitter*, sejam as redes profissionais, como o *LinkedIn*. Dado tal crescimento, o qual não apresenta expectativa de estagnação ou redução, observa-se que a utilização destas redes sociais se dá nas mais diversas searas do cotidiano do ser humano, abrangendo o ambiente familiar e o ambiente laboral.

O acesso a redes sociais tem se tornado muito comum no

espaço de trabalho, notadamente durante a jornada regular. Há estudos que apontam que o vício pela utilização das redes sociais tem atingido tal patamar que se torna praticamente impossível ao internauta se desconectar, não importando em que ambiente esteja.

No entanto, o estabelecimento de um contrato de trabalho gera obrigações para ambos os contratantes, cabendo cumpri-las rigorosamente. Questiona-se se o empregado utiliza tais redes sociais pratica ato de desídia e pode ser demitido por justa causa.

Assim, começa-se analisando o contrato de trabalho e suas peculiaridades, com ênfase nas obrigações do empregado e do empregador. Passa-se, posteriormente, a analisar o ato de desídia como autorizador de rescisão contratual por culpa do empregado, quando de sua reiteração. Finalmente, trata-se das redes sociais e de como se dá a utilização destas atualmente.

Com efeito, adota-se o método hipotético-dedutivo levantando a hipótese de que as redes sociais, quando utilizadas no ambiente de trabalho, especificamente durante a jornada de trabalho, ora destinada à produção de resultados e sujeita às regras de comportamento, pode autorizar o empregador a rescindir o contrato por justa causa se restar provado que o desempenho do empregado em suas atribuições foi prejudicado.

Justifica-se o presente estudo porque é uma crescente em todos os setores, a utilização de *Internet*, mormente redes sociais por pessoas que nem sempre estão em momento de lazer ou trabalham especificamente com características que lhe permitem a utilização de tal ferramenta, o que representa que, ainda que seja um exemplo mezinho, se olharmos para o lado em qualquer restaurante, não serão encontradas, como antigamente, apenas crianças “vidradas” em seus games, mas adultos com seus celulares conectados, na maioria dos casos, em redes sociais, ao invés de manterem um diálogo com suas companhias.

Quando encaminhada tal realidade para o ambiente de

trabalho, não é apenas o interlocutor o prejudicado no caso da outra parte estar mais interessada em “navegar” nas redes sociais, mas o empregador, o qual está pagando para que o empregado se divirta no horário destinado ao trabalho.

1 O CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o ajuste de vontades entre o empregado e o empregador, os quais, nos limites legais, entabulam como será a prestação de serviços bem como a contraprestação pecuniária, sendo que nesse caso se está tratando do contrato de trabalho na perspectiva de existirem de um lado um empregado e do outro um empregador, ambos disciplinados nos artigos 3º e 2º, respectivamente, da CLT.

O artigo 442 da CLT ao disciplinar o contrato de trabalho prevê que tal instituto corresponde ao acordo tácito ou expresso referente à relação de emprego (BRASIL, 2011, p. 67).

A partir do acima previsto, a primeira análise a ser promovida é a distinção entre a relação de emprego prevista no mencionado artigo e a relação de trabalho.

A necessidade de tal distinção se dá, principalmente, a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, a qual ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho passou a prever a possibilidade de tal justiça especializada julgar ações referentes às relações de trabalho, passando a trazer a baila a imperiosidade de se conhecer os exatos termos do que viria a ser relação de trabalho e relação de emprego.

A respeito, Martins (2011, p. 99) ensina:

Relação de trabalho é gênero, englobando a prestação de serviços do funcionário público, do empregado, do avulso, do autônomo, do eventual, do empresário, relação de emprego é uma espécie. Contrato de trabalho é gênero, sendo espécie o contrato de emprego.

Logo, verifica-se que no contrato de trabalho é possível ter empregados e empregadores ou não, enquanto que no contrato de emprego, espécie de contrato de trabalho, necessariamente, tem-se empregados e empregadores para sua caracterização.

Neste sentido, o indicado artigo 442 da CLT dispõe expressamente que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 2011, p. 67).

Para a formação da relação de emprego são necessários dois agentes, o empregado, disciplinado no artigo 3º e o empregador, caracterizado no artigo 2º, ambos do mesmo diploma legal supramencionado (BRASIL, 2011, p. 09).

Assim, o acordo de vontades entre tais figuras corresponde ao contrato de emprego, denominado, no entanto, por parte da doutrina trabalhista e também pela própria CLT, como contrato de trabalho, expressão que será doravante utilizada nesse trabalho com a expressa intenção de referência de contrato de emprego.

Uma vez reconhecido o contrato de trabalho, as partes se obrigam à observância do disposto na CLT, na Constituição Federal, em leis especiais e em normas coletivas.

Destaca-se que uma vez não observada uma das obrigações legais ou pactuadas por uma das partes automaticamente surge o direito da outra parte tentar a rescisão do contrato anteriormente firmado, o que especificamente será objeto de análise nesse trabalho.

Para Magano (2003, p. 19), o contrato de trabalho “é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas.”

Feitas as considerações sobre o contrato de trabalho, passa-se à análise das obrigações do contrato de trabalho. Afinal, a relação jurídica acima conceituada, uma vez caracterizada, im-

plica em direitos e deveres por parte tanto do empregado quanto do empregador, o que lhe confere o caráter sinalagmático.

Gomes e Gottschalk (2006, p. 169) assinalam que:

No contrato de trabalho uma das partes presta serviços contínuos à outra em troca de uma remuneração. Quando o estipulam, têm em vista o exercício de uma atividade profissional em troca de salário. O objetivo do empregador é aproveitar-se do trabalho do empregado; o deste, lograr certa retribuição pelo trabalho prestado.

Entre as principais obrigações do empregador estão a anotação da carteira de trabalho do empregado, registrando assim o contrato de trabalho, e o pagamento pelo trabalho prestado por meio de salários, 13º salário, férias + 1/3 e recolhimento de FGTS, entre outros deveres, sendo certo que se o empregado se ativar em situações excepcionais cabe ainda ao empregador o pagamento da contraprestação, o que convencionou-se chamar de adicionais, como adicional de horas extras, insalubridade, periculosidade, transferência e noturno.

Ao empregado cabe a prestação de serviços da forma determinada pelo empregador, devendo o mesmo cumprir ordens, nos limites do *jus variandi*, como horário de início, término e intervalo de jornadas, além da prestação de serviços de determinadas formas, a depender da especificidade da função exercida pelo empregado, sendo-lhe resguardado o *jus resistentiae*.

Maranhão (1981, p. 47) ao tratar do assunto, em relação ao empregado, dispõe que:

Obriga-se o empregado a prestar o trabalho contratado, com a diligência compatível com as suas condições pessoais e as circunstâncias de tempo e lugar, proporcionando aquele rendimento qualitativo e quantitativo que o empregador pode dele legitimamente esperar, obedecendo-lhe às ordens, legalmente dadas, dedicando-se com fidelidade à

empresa para a qual trabalha, evitando prejudicá-la material ou moralmente.

O *jus variandi* acima informado, implica no empregador dispor do trabalho prestado pelo empregado da forma como bem lhe aprouver, tendo como limite o previsto na legislação vigente. Neste sentido, Martins (2011, p. 333) ensina:

O empregador poderá fazer, unilateralmente, ou em certos casos especiais, pequenas modificações no contrato de trabalho que não venham a alterar significativamente o pacto laboral, nem importem prejuízo ao operário. É o *ius variandi*, que decorre do poder de direção do empregador.

Por seu turno, cabe ao empregado resistir a certas ordens do empregador sem que isso configure ato de insubordinação, quando estas configurarem alteração contratual na essência do contrato firmado, como explicam Gomes e Gottschalk (2006, p. 325): “a jurisprudência admite o *jus resistentiae* do empregado contra a ordem do empregador que importe alteração de uma cláusula essencial do contrato. Não constitui, assim, ato de insubordinação.”

Como se vê, o contrato de trabalho implica em direitos e obrigações mútuas, as quais, uma vez não observadas pelas partes no curso do contrato de trabalho, possibilitam à parte que lesada a postulação de encerramento do vínculo empregatício por culpa do autor da lesão.

Nesta seara, a Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê em seu artigo 483, a possibilidade do empregado considerar o contrato de trabalho rescindido, por ato praticado pelo empregador, toda vez que o mesmo incorrer em uma das hipóteses ali previstas:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas

forças, defesos por Lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (BRASIL, 2011, p. 76).

No mesmo diapasão, o artigo 482 da CLT, mais conhecido no cenário trabalhista, apresenta condutas as quais, uma vez observadas no contrato de trabalho, permitem ao empregador a dispensa de seu empregado por justa causa, já que as mesmas caracterizam falta grave durante o contrato de trabalho:

Art. 482. 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 construir 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 e 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 de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem:

l) prática constante de jogos de azar. (BRASIL, 2011, p. 76).

O ato de improbidade, talvez a pior figura encontrada entre as autorizadas da rescisão contratual, é caracterizado pelo afastamento da fidúcia tida pelo empregador em relação ao seu empregado, podendo ser verificada em uma simples fraude em um cartão de ponto até um furto na empresa.

A incontinência de conduta é marcada pelo desregramento sexual por parte do empregado, por meio de pornografia no ambiente de trabalho, não havendo qualquer relação com a opção sexual do trabalhador; enquanto que o mau procedimento, apesar de não haver uma definição legal ou doutrinária para sua caracterização, pode ser visto como uma conduta inadequada do empregado, a qual, em pese a ausência legislativa expressa, não permite a continuidade da relação empregatícia.

A negociação habitual, por conta própria ou alheia, corresponde ao empregado que promove concorrência desleal com seu empregador, é aquele que trabalhando em um determinado seguimento desvia clientes para o seu próprio comércio.

A figura da condenação criminal, prevista na CLT, para que venha permitir a rescisão contratual, deve ter transitado em julgado.

No que tange ao ato de desídia, o mesmo será melhor abordado em tópico específico, podendo ser visto como conduta desleixada do empregado no desempenho de suas funções.

Atualmente, a embriaguez em serviço, em decorrência da jurisprudência trabalhista, encontra uma característica que difere da conduta prevista na CLT e até então utilizada nas rescisões contratuais, pois nos casos em que se prova a patologia, o vício do empregado, este deve ser encaminhado a tratamento e não simplesmente descartado.

Ocorre a violação de segredo da empresa toda vez que o empregado utiliza-se de dados confidenciais gerados no ambiente de trabalho para beneficiar terceiros alheios à relação empregatícia.

Para a configuração do ato de indisciplina, é necessário que o empregado deixe de cumprir ordens destinadas a todos os empregados, enquanto que para a caracterização do ato de insubordinação há o descumprimento de ordens diretas ao trabalhador.

O abandono de emprego ocorre quando é possível verificar-se a intenção do empregado de não mais retornar ao trabalho, não sendo necessário que o mesmo tenha faltado uma quantidade de dias, convencionando-se pela doutrina e jurisprudência trabalhista que um período de trinta dias de ausência injustificada caracteriza o abandono de emprego.

O ato lesivo da honra e da boa fama praticado pelo empregado contra outro empregado ou contra seu superior ou empregador é caracterizado pelas agressões físicas praticadas pelo empregado no curso do contrato de trabalho contra as figuras acima descritas.

Finalmente, nos termos da legislação vigente, autoriza a dispensa do empregado por justa causa a prática constante de

jogos de azar, por entender-se que o empregado com tal expediente pode trazer prejuízos ao ambiente de trabalho, sendo discutido atualmente se tal figura também não encontraria amparo, por analogia, na justificativa da embriaguez para efeitos de afastamento do trabalhador para tratamento, em caso de ser constatada uma patologia.

Considerado o objetivo do presente artigo no sentido de estudar como o uso das redes sociais durante o horário de trabalho pode caracterizar ato de desídia, antes de se aprofundar a questão do funcionamento destes *sites* e do uso por parte do trabalhador, destaca-se a figura prevista no artigo 482, *e*, da CLT, o ato de desídia.

2 O ATO DE DESÍDIA

Como informado, a legislação trabalhista prevê figuras as quais encontradas no curso do contrato de trabalho permitem às partes o encerramento do contrato de trabalho por culpa da outra parte, sendo as mesmas denominadas de rescisão indireta quando o ato faltoso parte do empregador e rescisão por justa causa diante de falta grave quando parte do empregado.

A conduta que interessa nesse momento é a capitulada no artigo 482, *e*, da CLT, denominada ato de desídia, uma das espécies de faltas graves que pode ser cometida pelo empregado.

Nascimento (2009, p. 1025) caracteriza tal ato da seguinte forma:

Desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao emprego. A negligência, a imprudência e a imperícia caracterizam a falta, havendo restrições doutrinárias quanto à inclusão desta última. Há divergência quanto à caracterização das faltas reiteradas e sem justificção ao serviço como desídia, preferindo alguns tipificá-las como ato de

indisciplina. Sustentam que a desídia é justa causa que se perfaz “no desempenho das funções”, o que não ocorre quando o empregado não comparece para trabalhar. Porém, as faltas ao serviço não podem configurar indisciplina, porque esta é o descumprimento de ordens gerais de serviço, e as faltas constituem inadimplemento da obrigação de trabalhar.

Como bem pontuado pelo autor, a desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao seu emprego, o que vale dizer, o cuidado, o zelo no desempenho de suas funções.

Para Martins (2009, p. 363), o ato de desídia é caracterizado quando:

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não vai caracterizar a desídia. As faltas anteriores devem, porém, ter sido objeto de punição ao empregado, ainda que sob a forma de advertência verbal. A configuração se dará com a última falta.

Portanto, pelo que se extrai da doutrina trabalhista, o ato de desídia como apto à rescisão contratual por culpa do empregado enseja uma conduta desse de forma desleixada no desempenho de suas funções, reiteradamente e devidamente rechaçada pelo empregador, sob pena de perdão tácito, conforme têm entendido os Tribunais Trabalhistas sobre o tema: “JUSTA CAUSA. DESÍDIA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. A dispensa por justa causa pressupõe a imediatidade da punição da falta praticada, sob pena de configurar perdão tácito”

(BRASIL, 2012a).

Portanto, o ato de desídia, apesar da necessidade de reiteração em sua prática, bem como de uma certa proporcionalidade e razoabilidade por parte do empregador, pode estar presente no contrato de trabalho do empregado que utiliza durante uma jornada de trabalho, sem qualquer critério, redes sociais, mormente se observado o tempo gasto para tal fim, o que é possível com a simples análise do conteúdo postado pelos “amigos” da rede em contrapartida às manifestações do trabalhador.

Se tomado com exemplo que uma postagem depende cerca de três minutos e um empregado tem cerca de 10 postagens por dia, além da navegação regular na rede, acrescida da observação de outras postagens, tem-se que o tempo gasto com as redes sociais pode chegar a 20% da jornada de trabalho, sem contar a natural desatenção provocada no restante do tempo, já que o *Facebook* envia um alerta das novas postagens dos amigos no exato momento em que elas são feitas, o que deixa o internauta sempre alerta acerca dos novos conteúdos.

Entretanto, é preciso excluir o internauta que se enquadre na categoria de dependente do uso da *Internet* da categoria dos que podem praticar ato de desídia, assim como não praticam ato de desídia aqueles que possuem determinada doença que prejudique as funções, devendo o empregador providenciar o tratamento.

Neste sentido, uma pesquisa publicada pelo site da revista época apresenta um estudo realizado por uma universidade norueguesa sobre o vício causado pela utilização especificamente do *Facebook*:

Você é viciado em *Facebook*? A ciência responde; faça o teste e descubra

Pesquisa de universidade norueguesa estuda vício pela rede social e confirma: ela é tão agressiva quanto a dependência química

Recentemente, o *Facebook* anunciou ter atingido, em março de 2012, um total de 901 milhões de usuários ativos – aqueles que acessam a rede social ao menos uma vez por mês. O número aumentou 41% em relação ao mesmo mês de 2011, que somava 680 milhões de usuários. No Brasil, o percentual de crescimento no último ano é ainda mais gritante: 180%, registrando um total de 45 milhões de brasileiros ativos na rede social em março.

“O uso do *Facebook* está crescendo rapidamente. Nós estamos lidando com uma subdivisão da dependência em *Internet* ligada às mídias sociais”, conta Cecilie Schou Andreassen, que coordenou *um estudo sobre o vício em Facebook*, o primeiro a estudar o assunto no mundo. A pesquisa, realizada pela Universidade de Bergen, na Noruega, foi publicada no periódico *Psychological Reports*.

A pesquisadora descobriu vários fatores sobre a dependência em *Facebook*, como suas principais vítimas: as mulheres e os mais jovens. Pessoas tímidas, ansiosas e inseguras socialmente também estão no páreo. De acordo com Cecilie, indivíduos com essas características de personalidade têm maior facilidade em se comunicar por meio das mídias sociais do que pessoalmente. Já pessoas mais organizadas e ambiciosas são menos suscetíveis à dependência, segundo a pesquisa.

De acordo com o estudo, os sintomas do vício em *Facebook* são semelhantes aos da dependência química. Mas como descobrir se você é ou não viciado na rede? Em janeiro de 2011, a pesquisadora realizou testes com 423 estudantes, sendo 227 mulheres e 196 homens. A partir disso, criou um teste,

batizado de “Escala Bergen para o Vício em *Facebook*”, para identificar os dependentes.

Além de tirar a dúvida de usuários comuns, o teste pode facilitar futuras pesquisas de tratamento e ajudar a estimar a quantidade de viciados em *Facebook* em todo o mundo. Faça o teste abaixo, desenvolvido na Faculdade de Psicologia da Universidade de Bergen, e descubra se você é ou não um dependente da rede social. (REDAÇÃO ÉPOCA, 2012).

Em se tratando de uma patologia, deve-se antes de dispensar o empregado verificar a necessidade de tratamento, encaminhando-o aos cuidados necessários para a cura da doença, quando diagnosticada.

Pode-se utilizar o mesmo raciocínio atualmente adotado pela jurisprudência trabalhista quanto ao empregado que comprovadamente é dependente químico de álcool e trabalha embriagado, figura, a qual, a princípio, por expressa previsão legal, justifica a dispensa por justa causa, mas é afastada pelos Tribunais quando verificada a patologia:

EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO. CAUSA DE SUSPENSÃO CONTRATUAL. O alcoolismo é considerado doença, constando do CID T-51. O Código Civil, art.4º, II, reputa os ébrios habituais como relativamente incapazes. Sofrendo de moléstia, ainda que rejeitada socialmente, caberia o encaminhamento ao órgão previdenciário para tratamento e ser inserido nos programas de reabilitação (art.62 da Lei 8.213/91), e não descarte do empregado com justa causa. (BRASIL, 2008).

Assim, pressupõe-se que o empregado que simplesmente não desempenha suas funções regularmente em decorrência de tomar seu tempo “navegando” por redes sociais e não aquele que é acometido por uma doença. Afinal, o ato de desídia é

aquele praticado propositalmente pelo empregado, vislumbrando-se desleixo, desatenção, não um verdadeiro problema físico ou psicológico. Estabelecidas estas premissas, é possível estudar as redes sociais em espécies e explicar como se dá o enquadramento do uso destas durante a jornada de trabalho enquanto ato de desídia.

3 AS REDES SOCIAIS

Quando a *Internet* surgiu, não se imaginava que tantos recursos seriam disponibilizados para a sociedade, tornando a sua utilização um verdadeiro elemento do cotidiano social. As redes sociais correspondem a um dos mais surpreendentes eventos das últimas décadas dentro do fenômeno informático, em termos de amplitude e diversidade de usuários.

Uma rede social é uma *estrutura social* composta por *pessoas* ou *organizações*, conectadas por um ou vários tipos de relações, que partilham valores e objetivos comuns. Uma das características fundamentais na definição das redes é a sua abertura e porosidade, possibilitando relacionamentos horizontais e não hierárquicos entre os participantes. (WIKIPEDIA, 2012a).

As redes sociais são caracterizadas, inicialmente, pela reunião de pessoas com propósitos comuns, em um ambiente que não as separa hierarquicamente, o que contribui para seu crescimento diário.

Uma reportagem veiculada pelo site *O Globo* em junho de 2012, nos mostra o atual cenário das redes sociais pelo mundo:

Um mapa criado pelo pesquisador italiano Vincenzo Cosenza mostra que o *Facebook*, com mais de 900 milhões de membros, já é a rede social mais popular em 126 países. O World Map of Soci-

al Networks, atualizado duas vezes por ano, combina dados do Alexa e do Google Trends.

A mais nova versão do mapa (junho/2012) mostra que o *Facebook* é dominante em 126 dos 137 países analisados. A Europa soma 232 milhões de usuários, a América do Norte 222 milhões e Ásia 219 milhões de membros. Entretanto, alguns países ainda resistem ao site de Mark Zuckerberg e concentram usuários em outras redes mais regionais.

Na Rússia, a disputa por usuários fica entre dois serviços locais: Odnoklassniki e V Kontakte. Na china, o Qzone soma 560 milhões de membros, seguido por Tencent Weibo com 337 milhões e Sina Weibo com 334 milhões. No Irã, a rede social dominante é a Cloob. E no Vietnã e na Letônia, lideram Zing e Draugiem, respectivamente, informa o mapa.

No Brasil, o *Facebook* domina. Assim como na Austrália, nos Estados Unidos, no Reino Unido, Japão, Itália, Índia e outros. Mas não foi sempre assim, no mapa de junho de 2011 o líder no país era o *Orkut*, que perdeu o reinado no mesmo ano e já em dezembro foi destronado pelo *Facebook*.

"Embora a distância para o *Facebook* ainda seja imensa, faz sentido olhar para os serviços que estão lutando pela segunda e terceira posição", afirma Cosenza. O pesquisador diz ainda que há um problema com o Google+, que não é mostrado pelas métricas do Google Trends.

Twitter e *LinkedIn* aparecem com muita frequência nos EUA, Reino Unido e Suécia. Na Europa, o segundo lugar é preenchido por redes locais como Badoo (Áustria, Bélgica, França, Itália, Por-

tugal), Tuenti (Espanha), Hyves (Holanda) e Wer-Kennt-wen (Alemanha). No Brasil, o segundo lugar é do *Orkut* e, curiosamente, o terceiro é do Badoo, sem sinal do *Twitter*. (O GLOBO, 2012).

Pelo que se nota a partir das informações da reportagem colacionada, o fenômeno em estudo não pode ficar à margem de análises, principalmente em relação aos seus reflexos na gama de seguimentos que faz parte. Considerando que a rede social *Facebook* é a dominante no país, a partir deste momento ela será tomada como referência no presente estudo.

Facebook é um site e serviço de rede social que foi lançada em 4 de fevereiro de 2004, operado e de propriedade privada da *Facebook Inc.* Em fevereiro de 2012, o *Facebook* tinha mais de 845 milhões de usuários ativos. Os usuários devem se registrar antes de utilizar o site, após isso, podem criar um perfil pessoal, adicionar outros usuários como amigos e trocar mensagens, incluindo notificações automáticas quando atualizarem o seu perfil. Além disso, os usuários podem participar de grupos de interesse comum de outros utilizadores, organizados por escola, trabalho ou faculdade, ou outras características, e categorizar seus amigos em listas como "as pessoas do trabalho" ou "amigos íntimos". (WIKIPÉDIA, 2012b).

A rede social *Facebook* é a que mais tem crescido nos últimos tempos e de maior adeptos no Brasil, motivo pelo qual apresenta os mais importantes reflexos no campo do direito do trabalho. Segundo reportagem veiculada em março de 2012 no site da revista *Veja*, o tempo gasto com *Facebook* no Brasil cresceu oito vezes, ultrapassando, inclusive o despendido no uso do *Orkut*:

Tempo gasto por brasileiros no *Facebook* cresce 8 vezes

Em 2011, rede social atingiu a marca de 36,1 milhões de visitantes únicos, segundo dados da comScore.

O *Facebook* teve um desempenho invejável no mercado brasileiro em 2011. O tempo médio que os usuários locais gastam dentro do serviço cresceu quase 680% no período, enquanto o número de visitantes únicos que navegaram pelas páginas do site subiu pouco mais de 190%. Os dados constam de estudo divulgado nesta quarta-feira pela empresa de métricas comScore, que fez um balanço da *Internet* no país.

A rede social atingiu a marca de 36,1 milhões de visitantes únicos em dezembro do ano passado – o avanço o colocou à frente do *Orkut*, líder no segmento até então. Também em dezembro de 2011, o usuário do *Facebook* no país gastava aproximadamente 4,8 horas no site; em 2010, a média era de apenas 37 minutos.

Os dados levaram em conta o comportamento de usuários de 15 anos ou mais que acessaram os sites em casa ou no local de trabalho. Não há números disponíveis sobre número de cadastrados nos serviços, mas apenas o de pessoas que visitam as páginas.

O *Orkut* fechou 2011 com 34,4 milhões de visitantes únicos, número 5% maior do que o registrado doze meses antes. O Windows Live Profile – que reúne acessos ao serviço de mensagens MSN –, ficou em terceiro lugar, com 13,3 milhões, à frente do *Twitter*, com 12,5 milhões, Google+, com 4,3 milhões, e Tumblr, com 4 milhões.

O levantamento também revelou que o Brasil se tornou o sétimo maior mercado de *Internet* no

mundo em termos de usuários conectados. São 46,2 milhões pessoas, crescimento de 16% em relação ao ano anterior. A América Latina cresceu à velocidade idêntica à do Brasil. O líder mundial é a China, com 331,4 milhões, seguida pelos Estados Unidos (186,9 milhões) e Japão (73,4 milhões). (SBARAI, 2012).

Sem dúvida que tal crescimento deve ser observado a partir de uma utilização dessa rede social não apenas no ambiente familiar ou no social enquanto atividade de lazer ou pesquisa, pois tal crescimento não teria como se sustentar se as redes fossem utilizadas apenas e tão somente nos momentos de lazer de seus usuários. A questão é que na medida em que se cresce a utilização das redes sociais no ambiente de trabalho, sem que tal prática esteja atrelada ao desempenho da função do empregado, deixa-se o trabalho à margem das prioridades contratuais, o que pode significar desídia profissional.

4 O USO DE REDES SOCIAIS COMO ATO DE DESÍDIA

Entre as obrigações do contrato de trabalho, correspondentes aos empregados, está o desempenho regular de suas funções, sendo que a não observância de tal preceito pode caracterizar a desídia, ato capitulado no artigo 482, *e*, da CLT.

Para a caracterização do ato de desídia é necessário que o empregado tenha conduta reprovável de forma reiterada, já que um único ato não caracteriza a falta grave a ponto de uma rescisão contratual, conforme entendimento já externado pela jurisprudência trabalhista.

O empregado que tem como instrumento de trabalho um computador interligado à *Internet* e dedica parte de sua jornada de trabalho às redes sociais, destacando-se o *Facebook*, buscando vídeos, fotos e textos para postagem e verificando constantemente o conteúdo da rede, com certeza, salvo se sua ativi-

dade estiver ligada a tal conduta, não desempenha suas funções a contento.

Pesquisa realizada na Inglaterra em 2009 revelou que a utilização pelos empregados de sites de relacionamento como *Twitter* e *Facebook* trazem um prejuízo na ordem de 1,4 bilhões de libras para as empresas britânicas (TERRA, 2012).

Pois bem, se verificado que esse tempo gasto em redes sociais é um tempo em que o empregado deveria estar desempenhando suas funções, tem-se que este é um tempo em que o empregador está pagando o empregado para que o mesmo fique desfrutando de momento de lazer, sem qualquer produção.

Rocha (2005, p. 169-170), mesmo sem à época de sua obra já ter ocorrido o advento do fenômeno das redes sociais, já enfrentava a questão dos problemas da utilização da *Internet* no ambiente de trabalho:

Trata-se de um problema trabalhista decorrente da mais nova tecnologia conhecida. A polêmica vem crescendo rapidamente nos países avançados, onde a grande maioria das pessoas trabalha no computador. Na realidade brasileira esse problema também se encontra acentuado. Extrai-se das informações obtidas pelos meios de comunicação, inclusive da própria *Internet*, revelações de usos mais absurdos, que vão desde a pornografia até os negócios pessoais, passando pelos bate-papos, piadinhas, notícias dos sindicatos, convites para reuniões, divulgação de poesias, receitas culinárias, temas de espiritualismo, comunicações de aniversários, nascimentos, casamentos e falecimentos, dentre outros. [...] Existem vários problemas gerados pelo uso indevido dos computadores. O primeiro deles é a sobrecarga da memória e da rede. Em segundo lugar, há o tempo subtraído do trabalho que é usado para preparar e enviar mensa-

gens ou “surfar” na *Internet*. Em terceiro lugar, o tempo gasto por todos os empregados que têm de ler enormes quantidades de mensagens. Tudo isso reduz a produtividade do trabalho.

Como se vê, mesmo antes de termos nas redes sociais e fenômeno hoje vivenciado, a questão já era objeto de reflexão da seara trabalhista quanto à utilização desregrada de computadores para fins que não os pactuados na relação empregatícia.

Não se está nem mesmo tratando dos casos em que a utilização de tais ferramentas faz parte do mister do empregado, como aponta o resultado de um estudo divulgado pela Folha *on-line* pelo qual o fato de empregados acessarem redes sociais se revela salutar para o ambiente de trabalho no contato tanto entre colegas quanto com outras empresas (REUTERS, 2008). O caso em tela trata de empregados que devem utilizar a *Internet* como ferramenta para desempenho de suas funções, mas, acabam por utilizá-la para diversão.

Nesse aspecto, cabe ao empregador demonstrar ao empregado de forma inequívoca seu descontentamento, o que deve se dar por meio de advertências e suspensões, sendo certo que no caso de não ser alterada a conduta do empregado caberá ao empregador, até mesmo sob pena de perdoar tacitamente o empregado, dispensá-lo por justa causa, baseado no ato de desídia, previsto no artigo 482, *e*, da CLT.

Por oportuno, ainda cumpre trazer à baila que a prova do ato desidioso não está apenas na diminuição ou ausência de produção por parte do empregado durante a jornada de trabalho, mas principalmente por suas postagens no *Facebook*, já que se o empregador tiver autorização do empregado, o que normalmente tem, poderá observar o número de postagens que seu empregado teve no dia e ainda determinar de forma precisa o valor do prejuízo experimentado considerando o número de horas *on-line*. Nesse caso, se está diante de um caso de produção de provas pelo próprio réu a seu desfavor.

Apenas para ilustração, recentemente fora mantida pela 2ª turma do TST, a dispensa de uma empregada, por justa causa, pelo fato da mesma ter postado no site de relacionamento *Orkut* fotos suas e de seus colegas no momento de trabalho. A base para a manutenção da condenação não fora o ato de desídia, mas o fato da empregada ter inserido comentários em cada foto, os quais extrapolaram a esfera, segundo os Tribunais, do bom gosto, expondo o empregador e os doentes do hospital a situação vexatória (BRASIL, 2012b).

Nesse caso, em que pese não ter sido essa a base para a condenação, poderia tranquilamente ser o fundamento para a rescisão contratual o ato de desídia, pois a existência de fotos de cunho recreativo durante a jornada de trabalho prova que existia tempo gasto para tal fim, tempo o qual deveria ser dedicado a cuidados com pacientes.

No entanto, para tal ocorrência, deveria o empregador, antes de tudo, notificar e rechaçar a conduta da reclamante, a qual deveria ter insistido no uso das redes sociais durante a jornada de trabalho, se a pretensão fosse o enquadramento em ato de desídia.

Ressalta-se que, para a configuração do ato de desídia, é necessária a reiteração do ato faltoso, não bastando para tanto um ato isolado, daí a necessidade do empregador demonstrar de forma expressa sua repulsa quanto à conduta do empregado em utilizar a *Internet* nos horários de trabalho para navegação de sites de relacionamento, e, após, verificar se a conduta persistiu. Ao persistir, o mesmo estará autorizado à dispensa por justa causa do empregado desidioso.

As redes sociais são, em arremate, um fenômeno mundial sem precedentes, cabendo à sociedade a adequação quanto sua utilização nos mais diversos seguimentos, sendo que, na esfera trabalhista, a legislação atual permite, sem a necessidade de qualquer alteração, que seja punido o empregado que se utiliza de forma abusiva de tais meios no decorrer da jornada de traba-

lho, por meio da rescisão contratual por justa causa do empregado, baseado no ato de desídia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O contrato de trabalho, oriundo da junção das vontades de empregado e empregador, devidamente disciplinadas em lei, mostra a necessidade de observância de diversas regras, principalmente pelo fato de consolidar uma relação bilateral.

Tal condição confere às partes tanto direitos quanto obrigações, podendo ser destacado que, em suma, cabe ao empregado desempenhar suas funções da forma determinada pelo empregador, o qual pode dispor de sua mão de obra da forma como lhe interessar, dentro dos limites da legislação vigente e ao empregador, pagar corretamente pelo trabalho realizado pelo empregado, inclusive, em caso de trabalho em condições excepcionais, o respectivo adicional.

A partir de tal cenário, verifica-se que em determinadas situações o empregador deixa de cumprir uma das obrigações do contrato de trabalho, ocasião em que a legislação trabalhista permite ao empregado a rescisão contratual indireta, por culpa do empregador.

No mesmo sentido, é autorizado ao empregador a rescisão contratual quando o empregado deixa de cumprir suas obrigações.

Destaca-se entre as figuras ensejadoras da dispensa por justa causa a desídia, caracterizada pela conduta do empregado, no ambiente de trabalho, de desleixo, descaso, displicência.

A utilização das redes sociais nos mais diversos seguimentos da sociedade é, sem dúvidas, uma realidade sem volta, cabendo a cada local onde é possível sua utilização a criação, se for o caso, de regras de conduta.

Em bares, restaurantes, cinemas ou outros locais onde sem concentram pessoas que têm o propósito do lazer por meio

do diálogo, a etiqueta social rechaça aquele que deixa seu interlocutor sem atenção para “navegar” nas redes sociais.

Na seara trabalhista, a utilização das mencionadas ferramentas, de forma demasiada, acaba por substituir o tempo destinado ao trabalho, à produção, por um tempo de lazer do empregado.

Salvo os casos em que são diagnosticadas patologias no uso incomensurável das redes sociais, verifica-se que tal ocorrência acaba por se enquadrar em conduta de desleixo do empregado para com seu emprego.

Assim, concluí-se que, sendo reiterada a conduta do empregado na utilização de redes sociais no horário destinado ao trabalho, principalmente o *Facebook* pelas características já descritas, é caracterizado o ato de desídia e conseqüentemente o empregador tem a autorização legal para encerrar o contrato de trabalho por culpa do empregado.



REFERÊNCIAS

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região. *Recurso Ordinário n. 0001660-39.2010.5.15.0130*. Relator: Rosana Alves Siscari. Campinas, 25 de janeiro de 2012a. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br>>. Acesso em: 26 ago. 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região. *Recurso Ordinário n. 0031900-57.2006.5.15.0063*. Relator: Manoel Luiz da Costa Penido. Campinas, 18 de janeiro de 2008. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br>>. Acesso em: 26 ago. 2012.

- _____. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento no Recurso de Revista n. 5078-36.2010.5.06.0000*. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 25 de abril de 2012b. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em: 26 ago. 2012.
- GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Primeiras Lições de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- O GLOBO. *Facebook é a rede social mais popular em 126 países*. *O Globo on-line*, 26 jun. 2012. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/tecnologia/facebook-a-rede-social-mais-popular-em-126-paises-5178115>>. Acesso em: 29 ago. 2012.
- REDAÇÃO ÉPOCA. *Você é viciado em Facebook? A ciência responde; faça o teste e descubra*. *Época on-line*, 10 maio 2012. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Ciencia-e-tecnologia/noticia/2012/05/voce-e-viciado-em-facebook-ciencia-responde-faca-o-teste-e-descubra.html>>. Acesso em: 29 ago. 2012.
- REUTERS. *Permitir acesso a redes sociais no trabalho é bom para empresas, diz estudo*. *Folha on-line*, 30 out. 2008. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/informatica/ult124u461960.shtml>>. Acesso em: 30 ago. 2012.
- ROCHA, Marcelo Oliveira. *Direito do Trabalho e Internet*.

São Paulo: Livraria e Editora Universitária de Direito, 2005.

SBARAI, Rafael. Tempo gasto por brasileiros no *Facebook* cresce 8 vezes. *Veja on-line*, 21 mar. 2012. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/tempo-gasto-por-brasileiros-no-facebook-cresce-8-vezes>>. Acesso em: 28 ago. 2012.

TERRA. Uso de redes sociais no trabalho dá prejuízo de US\$ 2,2 bi. *Terra on-line*, 26 out. 2009. Disponível em: <[http://tecnologia.terra.com.br/interna/0,,OI4063838-EI4802,00-Uso+de+redes+sociais+no+trabalho+da+prejuizo+de+US\\$+2+bi.html](http://tecnologia.terra.com.br/interna/0,,OI4063838-EI4802,00-Uso+de+redes+sociais+no+trabalho+da+prejuizo+de+US$+2+bi.html)>. Acesso em: 29 ago. 2012.

WIKIPÉDIA. *Rede Social*. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Rede_social>. Acesso em: 27 ago. 2012a.

_____. *Facebook*. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Facebook>>. Acesso em: 27 ago. 2012b.