

POSSIBILIDADES DOS FACEBOOK NO MUNDO DO TRABALHO

POSSIBILITIES OF FACEBOOK IN THE WORLD OF WORK

Caren Silva Machado¹

Dr. Rodrigo Goldschmidt²

RESUMO

Diante da sociedade da informação que se vive hodiernamente, a comunicação por meio de redes sociais é um caminho sem retorno. Assim, dentre as redes sociais, tem-se o uso em larga escala do Facebook, que apresenta-se como um importante veículo que democratizou a publicidade. O Facebook é de uso gratuito e presente em grande parte dos sites oficiais do governo. É possível de ser acessado por qualquer computador, smartphones e outros eletrônicos. O programa possui uma gama de recursos para envio de mensagens privadas, transferência de documentos, composição de grupos, eventos e postagens públicas. Desse modo, o Facebook também está presente nas atividades laborais e através dele o empregador poderá exercer o seu poder de direção: fiscalizando, emitindo ordens, solicitando envio de documentos, o que contempla a figura do teletrabalhador, modalidade prevista na nova redação do art. 6º da CLT. Por consequência, o Facebook poderá ser instrumento de aplicação das horas de sobreaviso do trabalhador. Além disso, o Facebook constitui um importante mecanismo de mobilização coletiva organizada dos trabalhadores que poderá, inclusive, deflagrar greve e movimentos sociais.

Palavras-chave: Redes sociais; Facebook; teletrabalhador; greve; direito do trabalho.

ABSTRACT

Given the information that is lived in our times society , communication via social networks is a path of no return . Thus, among the social networks , there is the widespread use of Facebook , which presents itself as an important vehicle that democratized advertising . Facebook is free and this use largely of official government websites . It can be accessed by any computer , smart phones and other electronics. The program has a range of resources for private messaging , document transfer , composition of groups, events and public posts. Thus , Facebook is also present in industrial activities and through the employer may exercise its power of direction : inspecting , issuing orders , requesting submission of documents , which include the figure of the teleworker , manner provided in the new wording of art . 6 of CLT . Consequently , Facebook can be a tool for implementing the hours on standby worker . In addition , Facebook is an important mechanism for collective action organized workers who may even trigger strikes and social movements.

Keywords: social networks, Facebook, teleworker, strike, labor law.

¹ Advogada. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Professora e pesquisadora da UNOESC-Chapecó. Coordenadora Adjunta do Grupo de Pesquisa Trabalho Digno UNOESC. E-mail: caren.machado@unoesc.edu.br

² Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professor e Pesquisador do Programa de Mestrado em Direito da UNOESC. Coordenador da Linha de Pesquisa em Direitos Fundamentais Sociais da UNOESC. Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Joaçaba/SC. Contato: rmgold@desbrava.com.br

1 INTRODUÇÃO

Facebook é um website de relacionamento social criado em Harvard no ano de 2004. Foi fundado por Mark Zuckerberg, estudante universitário, para melhorar o relacionamento e comunicação entre os estudantes da Universidade Harvard. Em 2006, o Facebook passou a aceitar também estudantes secundaristas e algumas empresas.

Desde 11 de setembro de 2006, todos os usuários com 13 anos de idade ou mais podem ingressar. Para o acesso ao website é necessário um cadastramento, ou seja, a criação de uma conta. Em geral tem função de compartilhar conteúdos: fotos, vídeos e textos. Também é utilizado para manter contato direto com amigos e fãs. O Facebook possui mais de 750 milhões de usuários ativos. Sua utilização é a mais ampla possível.

Mecanismo de comércio, manifestações, divulgação, estudo e também no trabalho. Um grande número de empresas utiliza o facebook como meio de comunicação com seus clientes e também funcionários.

Diante disso o presente estudo busca verificar se o uso do Facebook pode caracterizar a efetiva prestação de serviço pelo trabalhador diante da nova redação do artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Também objetiva-se com esta pesquisa analisar a possibilidade do agir coletivo dos trabalhadores a partir da utilização do Facebook. Este, como instrumento de união e voz dos trabalhadores com a finalidade de pleitear melhores condições de trabalho e remuneração, ou seja, utilizar o site como mecanismo de promoção de greve.

Para isso, inicialmente será desenvolvido o conceito sobre as redes sociais como gênero para em seguida detalhar o conceito de Facebook. Posteriormente será analisado o conceito de teletrabalho e suas características peculiares diante de um mundo tomado pela tecnologia da informação, bem como a possibilidade de aplicação da mídia social referida no regime de sobreaviso do trabalhador. Ao final, busca-se verificar se o Facebook poderá ser utilizado como instrumento de greve.

A metodologia da pesquisa é qualitativa, ao passo em que foram utilizados livros, artigos, documentos oficiais do governo brasileiro, bem como o próprio site do Facebook.

O assunto é bastante instigante e pertinente, uma vez que, o uso de mecanismos informatizados consiste em uma realidade e em um caminho sem retorno diante da sociedade da informação em que vivemos. A informatização encontra-se presente em todos os segmentos da sociedade, com ênfase no ambiente de trabalho. Por isso, o tema é relevante e necessita o debate no meio acadêmico.

2 REDES SOCIAIS: FACEBOOK, TWITTER, ORKUT, BLOGS

O conceito de mídias sociais (social media) é anterior à Internet e as ferramentas tecnológicas. Refere-se à produção de conteúdos de forma descentralizada e sem o controle editorial de grandes grupos. Isto é, a produção de muitos para muitos. Os instrumentos das mídias sociais são sistemas online criados para permitir a interação social a partir do compartilhamento e da criação colaborativa de informação nos mais diversos formatos.

As mídias sociais possibilitaram a publicação de conteúdos por qualquer pessoa a um custo baixíssimo ou zero, o que antes era atividade restrita aos grandes grupos econômicos. São exemplos de aplicações de mídia social: Blogs (publicações editoriais independentes), Google Groups (referências, redes sociais), Wikipedia (referência), MySpace (rede social), Facebook (rede social), Last.fm (rede social e compartilhamento de música), YouTube (rede social e compartilhamento de vídeo), Second Life (realidade virtual), Flickr (rede social e compartilhamento de fotos), Twitter (rede social e microblogging), Wikis (compartilhamento de conhecimento) entre outros. (BRASIL, 2012, p. 7).

Redes social, que se trata de uma categoria de mídia social, possui várias características que a difere fundamentalmente das mídias tradicionais, como jornais, televisão, livros ou rádio. Antes de tudo, as mídias sociais dependem da interação entre pessoas, porque a discussão e a integração entre elas constroem conteúdo compartilhado, usando a tecnologia como condutor. (BRASIL, 2012, p. 8).

As mídias sociais têm dois aspectos importantes. O primeiro refere-se às características que podem ser melhoradas em uma página, táticas que um webmaster pode aplicar para otimizar um site para a era da mídia social. O segundo aspecto incide na criação de conteúdo inolvidável, único e com potencialidade para virar notícia. Este conteúdo pode, então, ser espalhado por meio de sua popularização quando tomam o gosto dos usuários. (BRASIL, 2012, p. 8).

Antes do uso em larga escala das mídias sociais o fluxo da formação de opinião se dava da seguinte forma: o fato importante ocorria, a imprensa rapidamente buscava divulgar a notícia e com isso os cidadãos ficavam informados pela mídia, ou mesmo, por outros cidadãos de forma indireta.

Com a mídia social o fato ocorre e depois disso o próprio cidadão transmite a informação, produzindo, por vezes, o efeito nomeado “efeito telefone sem fio”. O risco é de

que no final, a informação transmitida seja aquela que foi mais propagada e não necessariamente a mais fidedigna. (BRASIL, 2012, p. 9).

Em 2011 foi cometido grande erro ao transmitir informação sobre tiroteio envolvendo a congressista norte-americana Gabrielle Giffords. Os erros são causados não só pelos cidadãos comuns, mas também pela mídia renomada. No exemplo citado já haviam inclusive confirmado a morte da congressista por ter sido vítima de tiro na cabeça, todavia, mais tarde verificou-se que a informação estava equivocada. Esse novo modelo de comunicação pode fazer com que a informação deixe de ser democrática e passe a ser anárquica. (BRASIL, 2012, p. 10).

O Facebook é considerado a maior e mais importante rede social da atualidade. Isso porque acumula diversas funções: por meio dele, é possível montar a sua base de seguidores e fazer postagens sem limitações de caracteres. Soma-se a isso ainda a possibilidade de inserir fotos, vídeos e de se utilizar aplicações diversas. Pelo Facebook é possível comentar postagens feitas por terceiros e os usuários podem “curtir” as postagens. (BRASIL, 2012, p. 10).

3 CONSTATANDO O EFEITO FACEBOOK

Facebook é uma corporação de dois mil funcionários, com sede em Palo Alto, na Califórnia e sua receita passou de 1 bilhão de dólares em 2010 (KIRKPATRICK, 2011, p. 24). A finalidade do facebook não é substituir a comunicação face a face, ou seja, conhecer melhor e melhorar os relacionamentos das pessoas que já se conhecem pessoalmente. O Facebook pode tornar a comunicação mais eficiente, cultivar a familiaridade e aumentar a intimidade (KIRKPATRICK, 2011, p. 25).

Colocando essa concepção em um ambiente de trabalho. Entende-se plenamente possível que a ferramenta em debate possa ser um grande instrumento fomentador do pensar coletivo dos trabalhadores.

A criação do Facebook teve origem em 2003 quando Mark Zuckerberg, estudante de ciência da computação em Harvard inicialmente criou o software chamado “Course Match” com a ideia de ajudar os alunos a escolher as matérias com base em quem já estivesse matriculado nos cursos. Também criou outro programa chamado “Facemash” (KIRKPATRICK, 2011, p. 36).

Evoluindo na criação de softwares Zuckerberg inventou o “Thefacebook”, que foi um grande sucesso entre os estudantes de Harvard. Contudo, devido ao grande número de

usuários percebeu que precisaria de ajuda, a qual obteve com seu companheiro de alojamento Dustin Moskovitz (KIRKPATRICK, 2011, p. 59).

Conforme o entendimento do seu criador, o Facebook adota a cultura da dádiva recíproca. Assim uns contribuem com os outros através da rede. Também caracteriza o Facebook com a qualidade da transparência, que obriga as organizações e as empresas a serem melhores e mais confiáveis. A transparência efetivada pelos compartilhamento, bem como as doações realizadas por cada usuário tem implicações que influenciam na sociedade. O Facebook influencia também o comportamento dos governos, mudando sua forma de comportamento. E um mundo em que há mais transparência será melhor governado e mais justo (KIRKPATRICK, 2011, p. 478).

No mundo do trabalho, o Facebook pode significar um grande instrumento de mobilização organizada entre os trabalhadores. Já existem vários exemplos pelo mundo da utilização do Facebook em protestos e ativismos.

Na rede social referida é diferente de ficar em meio a uma multidão segurando um cartaz durante a manifestação. Isso pode parecer mais fácil sob o ponto de vista da conveniência, entretanto, é um compromisso mais público. Isso porque identifica o autor, de forma que muitos poderão ver imediatamente a fonte e a identidade (KIRKPATRICK, 2011, p. 479).

No Egito os manifestantes organizaram-se pelo Facebook em 2009 para protestar contra lei que limitava a largura de banda consumida por usuários da internet. Tendo em vista que em um país como o Egito protestos públicos podem resultar em torturas e prisões o ganho das manifestações pela rede social representam um ganho evidente. (KIRKPATRICK, 2011, p. 481).

Na Indonésia uma mulher realizou uma crítica a um hospital através de e-mail e foi presa por isso. Milhares de pessoas se uniram no Facebook para protestarem com a referida medida. A mulher foi libertada. No âmbito comercial as postagens e comentários realizados no Facebook têm o potencial de modificar o panorama dos negócios e da mídia. As diversas opiniões têm o condão de causar uma reação em cadeia.

Esses exemplos representam a democracia digital. O Facebook consiste em uma das ferramentas mais orgânicas para a promoção da democracia que o mundo já presenciou. Em vista disso, nos últimos tempos o governo Bush, a secretária de Estado da Administração, Condoleezza Rice, responsável pelo trabalho estratégico de planejamento de políticas, questionou-se sobre a possibilidade de as pessoas se unirem e tomarem atitudes políticas, mesmo nas sociedades mais repressoras. (KIRKPATRICK, 2011, p. 482).

O Brasil é o País onde o uso do Facebook mais cresce no mundo. São quase 65 milhões de usuários. Dados da Consultoria Bakers de 2012. Em termos de números de usuários o Brasil só perde para os Estados Unidos e Índias³.

Após verificar o efeito que o Facebook pode ter na sociedade e o impacto que o seu uso pode significar nos mais variados campos dessa sociedade, passa-se a analisar suas formas de funcionamento e aplicações.

4 O USO DO FACEBOOK E O TELETRABALHO

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. (PORTO, 2011). Além disso, os usuários podem participar de grupos de interesse, organizados por escola, trabalho ou faculdade, ou outras características, e categorizar seus amigos em listas como "as pessoas do trabalho" ou amigos íntimos.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, conceitua teletrabalho como sendo “a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”. (OLIVEIRA, 2013, p. 171).

São possíveis duas traduções da palavra “teletrabalho” para a língua inglesa, quais sejam: *telecommuting* e *telework*. Aquele termo teria sido desenvolvido por Jack Nilles, que o conceitua da seguinte forma:

[...] o processo de levar o trabalho aos trabalhadores, em vez de levar estes ao trabalho; atividade periódica fora do escritório central, um ou mais dias por semana, seja em casa ou em um centro de teleserviço. É a substituição parcial ou total das viagens diárias do trabalho, por tecnologias de telecomunicações, possivelmente com o auxílio de computadores e outros recursos. (NILLES, 1997, p. 21).

Telework, refere-se a expressão utilizada na Europa, local em que é definido como “qualquer alternativa para substituir as viagens ao trabalho por tecnologias de informação, como telecomunicações e computadores”.

O teletrabalho está invariavelmente associado a aspectos como a possibilidade de o labor em local diverso de onde fica a estrutura física da empresa, bem como, o uso de tecnologias de informação. Diante dos variados conceitos é possível arrolar alguns pressupostos do teletrabalho:

³ <http://tecnologia.terra.com.br/internet/brasil-e-o-pais-onde-o-uso-do-facebook-mais-cresce,4659f605102e0410VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>

(a) A realização de atividade fora, e não dentro, da sede da empresa (apesar de que, conforme se verá adiante, bem que poderia ser realizada dentro da empresa); (b) a existência de uma relação e coordenação, e não necessariamente de mando intermitente, entre empresa e trabalhador; (c) o emprego de tecnologias da informação (e não de outras tecnologias), sendo esta característica absolutamente necessária para a distinção de teletrabalho frente outras espécies de trabalho distantes do centro empresarial. (UCHÔA, 2009, p.a 86).

Também é possível destacar outra característica do teletrabalho: a mobilidade e transnacionalidade, pois “essa nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento”. (BARROS, 2008, p. 327)

O teletrabalho pode ser prestado em diversos locais. Como por exemplo: a) **telecentros**: locais situados fora da sede da empresa, como centros satélites e centros compartilhados ou comunitários – “telecabana” ou “vicinal” para os ingleses; b) em domicílio: executado na residência do trabalhador ou outro lugar por ele elegido; c) Nômade: quando inexistente local fixo para a prestação de serviços; d) transacional: trabalho é executado por trabalhadores de um país, os quais enviam o resultado a empresas situadas em outra nação. (SAKO, p. 52)

Assim, nota-se tranquilamente a interferência da globalização nas relações de trabalho, uma vez que, a globalização possui como pressuposto a transcendência de barreiras territoriais, e ainda, o rápido fluxo de informação, auxiliados pelas ferramentas criadas a partir da evolução tecnológica.

No que tange aos aspectos positivos do teletrabalho para a empresa pode-se cita: “a redução do espaço imobiliário, com a diminuição de custos inerentes à aquisição de locais, alugueis, manutenção, transporte, etc.” (BARROS, 2008, p. 328) Propiciaria também melhor atendimento aos clientes ante o uso da informática e telemática, maior produtividade em decorrência da eliminação de problemas como absentéismo, greves de ônibus, acidentes de trânsito, entre outros, bem como incrementaria a satisfação do empregado.

No que toca às vantagens do teletrabalho para o empregado, aponta-se a flexibilidade de horário como principal benefício, pois possibilita ao empregado compor trabalho com tempo livre. Além disso, outra vantagem seria a possibilidade de o teletrabalho reduzir a desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho em relação a pessoas que por algum motivo possuem dificuldade de serem inseridas no mercado de trabalho. (UCHÔA, 2009, p. 88).

Todavia, também merecem destaque os aspectos negativos do teletrabalho, são malefícios quanto à saúde e também quanto ao convívio social obreiro. São desvantagens do

teletrabalho para o trabalhador o isolamento, já que não há mais contato visual e físico diário entre os trabalhadores. a eliminação da possibilidade de ascensão de carreira ou de promoção, menores níveis de tutela social, sindical e administrativa, e conflitos familiares caso o empregado não consiga distinguir o trabalho do tempo livre. (UCHÔA, 2009, p. 89).

Outro problema seria a dificuldade de conciliar os poderes diretivos do empregador e fiscalizatórios da administração com a intimidade e vida privada do obreiro. Outra desvantagem do teletrabalho seria a transferência de certos custos da atividade ao empregado.

Pode-se apontar como aspecto negativo do teletrabalho a inclinação para o trabalhador desenvolver jornadas extenuantes, ou seja, superiores às jornadas normais e em contrapartida, recebendo a mesma remuneração, o que significaria uma remuneração inferior. Ocorreria uma perspectiva falaciosa sobre a ideia de que a flexibilização traria maior liberdade ao empregado. (BARBOSA, 2007, p.48).

Quanto à contratação dos deficientes físicos a crítica também refere-se ao quesito isolamento. Atividade laboral também tem a finalidade de integração social. Mister que não seria atingido com o exercício do teletrabalho e que agravaria o preconceito em relação a essas pessoas. (OLIVEIRA, 2013, p. 176).

Com a alteração do art. 6º da CLT introduzida pela Lei nº 12.551 de 15/12/2011 ficou claro que as regras que regem a relação de emprego são também aplicáveis ao teletrabalho. Foi alterado *caput* do artigo 6º no que se refere ao trabalho em domicílio. O dispositivo em comento passou a não distinguir o trabalho em domicílio e o realizado à distância. Além disso, o parágrafo único trouxe a menção expressa ao teletrabalho, veja:

Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego

Parágrafo único: os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Infere-se da leitura do artigo acima que há uma distinção entre o trabalho em domicílio do trabalho à distância. O dispositivo legal não estabelece em qual categoria estaria inserido o teletrabalho.

A redação do art. 6º da CLT consolida entendimento de que o teletrabalho pode ser regido pelas normas atinentes à relação empregatícia, contudo, foi omissa quanto a forma de pagamento de horas extras ou de horas de sobreaviso. Isso denota a necessidade de debate sobre o tema afim de aprimorar a redação do art. 6º da CLT, que, inegavelmente avançou ao reconhecer uma nova forma de relação de emprego, mas por outro lado, apresenta

incoerências por não adaptar a legislação a essa particular realidade do teletrabalho. (OLIVEIRA, 2013, p. 178).

Nesse ínterim, pode-se entender que o Facebook é uma ferramenta que permite o contato entre o empregador e o empregado, de forma muito facilitada, permitindo a troca de mensagens, textos e imagens, permitindo, ainda, com uso da *webcam* a conversação *on line*, em tempo real.

Todas essas facilidades constituem, nos termos do parágrafo único do art. 6º da CLT, "meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão" se equiparando, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Também, através do Facebook é possível constituir um grupo específico de relacionamento, agregando todos os colegas de trabalho, o que permite o comando coletivo da equipe, com feedback em tempo real das atividades do grupo, bem como a cobrança de metas e resultados do grupo.

Pela mesma ferramenta, todos os colegas de trabalho podem trocar, entre si, ideias e tarefas, inclusive por meio de vídeo conferência, sendo automaticamente notificados a cada atualização do perfil do colega de trabalho.

Sem dúvida, é uma ferramenta simples e de grandes possibilidades para o teletrabalho, não só pela possibilidade de controle e comando patronal, mas também para a plena execução da atividade laborativa. Cita-se, como exemplo de atividades em que pode ser aplicadas: atividade do magistério (ensino à distância, grupos de pesquisa nacional e internacional, orientações de pesquisa, etc.); atividade de vendas externas (contatos entre supervisor e vendedores externos, cobrança de metas) empresas de software e desenvolvimento; etc.

Desse modo, constata-se a possibilidade do uso do Facebook configurar a modalidade denominada teletrabalho e recentemente contemplada no art. 6º da CLT. Então, passa-se a analisar a possibilidade do uso do Facebook para configurar regime de sobreaviso.

5 A POSSIBILIDADE DO FACEBOOK NO REGIME LABORAL DE SOBREAviso

O empregado que, em período de descanso, for escalado para aguardar ser chamado por celular, ou outro meio telemático, tal como o Facebook está em regime de sobreaviso.

Tempo de sobreaviso é aquele período de tempo compreendido como dentro do contrato de trabalho em que o empregado fica em casa aguardando ser acionado a qualquer

momento. (GODINHO, 2007, p. 845). Note que o art. 244, § 2º da CLT⁴ não especifica como o trabalhador será chamado. Assim, adequando esta regra à realidade contemporânea é perfeitamente possível o acionamento por meio do Facebook.

A grande mudança na súmula 428 do TST, que versa sobre o regime de sobreaviso, é que não é mais necessário que o empregado permaneça em casa para que se caracterize o sobreaviso, basta o "estado de disponibilidade", em regime de plantão, para que tenha direito ao benefício.

No entanto, o TST deixou claro que apenas o uso de celular, pager ou outro instrumento tecnológico de comunicação, considerado de forma isolada, fornecido pelo empregador, não garante ao empregado o recebimento de horas extras (art. 4º da CLT) nem caracteriza submissão ao regime de sobreaviso. Deverá ser analisado cada caso.

Uma vez caracterizado o sobreaviso, o trabalhador tem direito a remuneração de um terço do salário-hora multiplicado pelo número de horas em que permaneceu à disposição. Se for acionado para o trabalho, recebe hora-extra correspondente ao tempo efetivamente laborado.

Eis o teor da recente súmula 428 do TST:

SÚMULA 428 DO TST - SOBREAviso. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, PARÁGRAFO SEGUNDO, DA CLT

O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso; Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido ao controle do patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Pelo teor da súmula, que fala de controle do empregado, à distância, por "instrumentos telemáticos ou informatizados", fica evidente que o Facebook pode ser empregado para essa finalidade. Uma vez que, tem uma larga utilização não só nos notebooks, desktops, como também nos celulares. Isso configura, sem dúvida, o controle do empregado à distância e o seu eficaz chamado para o trabalho, em período de descanso, desde que o empregado permaneça em área de cobertura de celular móvel.

Mais do que isso, se as condições de trabalho permitirem, o empregado pode prestar serviço a partir do próprio Facebook, através de conferência em vídeo *on line*, elaboração de comando ou orientação técnica por texto, ou, agora no seu computador doméstico, através de

⁴ § 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

acesso remoto ao computador situado na empresa, inclusive emitindo textos ou trabalhos com assinatura digital. Isso é possível em serviços de contabilidade, advocacia, cartorário, projetos de toda ordem, relatórios.

Nessa particular situação, em que o empregado para além de ser acionado para o trabalho exerce o trabalho a partir de sua residência, escritório próprio ou até em deslocamento, fará jus ao recebimento não só do adicional de sobreaviso, mas também das horas extras pelo tempo em que tiver desempenhando, efetivamente, o trabalho.

Note-se, os institutos são diferentes e não se compensam: o adicional de sobreaviso é devido pelo fato do empregado não poder livremente dispor de seu descanso, já que fica permanentemente em estado de alerta, aguardando o chamado ao serviço a qualquer momento, razão pela qual recebe adicional na razão de 1/3 do valor hora, multiplicado pelo número de horas que fica à disposição no seu período de descanso.

Já as horas extras decorrem da prática do efetivo labor, hipótese em que a jornada deve ser registrada (ainda que em papeleta ou em dispositivo específico informatizado criado para esse fim) e, após, ser pago como jornada extraordinária, inclusive em dobro, se realizada em feriados ou repouso semanal remunerado, sem a equivalente folga compensatória em outro dia da semana. Inteligência do art. 7º, incisos XIV, XV e XVI da Constituição Federal⁵.

Então, nesse particular caso de regime de sobreaviso, com possibilidade de trabalho dentro do período em tela, é plenamente possível o emprego do Facebook para realização do trabalho. Diante disso, o próximo tópico irá dedicar-se ao estudo da utilização do Facebook em ações coletivas dos trabalhadores.

6 POSSÍVEIS APLICAÇÕES DO FACEBOOK NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Nessa senda, cumpre fazer um exercício de possibilidades de aplicação do Facebook no direito coletivo do trabalho. Para tanto, selecionamos dois temas para realizar o exercício: A redescoberta do agir coletivo pelas redes sociais e o direito de greve. Um ponto em comum dentre os diversos tipos de rede social é o compartilhamento de informações, conhecimentos, interesses e esforços em busca de objetivos comuns. A intensificação da formação das redes

⁵ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

sociais, nesse sentido, reflete um processo de fortalecimento da Sociedade Civil, em um contexto de maior participação democrática e mobilização social.

O Direito Coletivo do Trabalho iniciou com movimentos de união dos trabalhadores com a finalidade de lutar contra condições de trabalho desfavoráveis. Os trabalhadores buscavam melhoria de condições de trabalho e salário, especialmente diante dos abusos cometidos durante a Revolução Industrial, no século XVIII. (GARCIA, 2012, p. 1.208).

As greves também foram movimentos coletivos importantes nesse período, que favoreceram a associação profissional. O Manifesto Comunista convocava os trabalhadores para a sua união. Além disso, defendia a necessidade de organização e associação dos operários para obtenção de melhores condições de vida. (GARCIA, 2012, p. 1.209).

O que se observa hoje é a incipiente redescoberta da força do agir coletivo através das redes sociais. Essas formas de ação em rede, que permitem fiscalizar as condutas governamentais e delas cobrar ações práticas e concretas, aplicam-se tranquilamente no mundo do trabalho

É fora de dúvida que as redes sociais podem novamente agregar a classe trabalhadora, desconectada pelo individualismo e consumismo exarcebado imprimido pelo neoliberalismo econômico, fazendo com que, pelas redes, os trabalhadores possam expressar as suas opiniões e ter acesso a informações importantes que conduzam ao agir coletivo, com mais poder de união e barganha.

É uma ferramenta que pode ser utilizada pelos Sindicatos, nos mais diversos níveis de sua organização (sindicatos de base, federações, confederações e centrais sindicais), bem como associações específicas de trabalhadores (p. ex. vitimados de Chapecó).

Feita a análise quanto a possibilidade do Facebook nas ações coletivas dos trabalhadores, verificar-se-á na sequência o uso do Facebook como instrumento de deflagração do ao exercício de greve garantido constitucionalmente ao trabalhador.

7 O FACEBOOK COMO VEÍCULO FOMENTADOR DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE

A bem da verdade, a origem da greve se confunde com a origem do sindicato, uma vez que o movimento paredista revelou-se o principal instrumento de luta da organização coletiva de trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho. Entendida como a paralisação total ou parcial das atividades laborais, a greve tem o fito de pressionar o empregador a atender alguma determinada reivindicação da classe trabalhadora. (GOLDSCHMIDT, 2009).

De acordo com Uriarte a “greve – principal manifestação e instrumento de conflito – é um direito, uma faculdade, um poder *equilibrador* ou *compensatório*, um dos instrumentos de *proteção* ou de tutela – nesse caso *autotutela* – do Direito do Trabalho”. Segundo dito autor, “a greve é o instituto mais atípico, da parte mais atípica do ramo mais atípico do direito”. (URIARTE, 2000, p.10).

Por seu turno, Gomes e Gottschalk sustentam que “[...] greve é uma declaração sindical que condiciona o exercício individual de um direito coletivo de suspensão temporária de trabalho, visando à satisfação de um interesse profissional”. (GOMES, 1995, p. 629).

O direito de greve está consagrado no artigo 9º da Constituição⁶ e regulamentado pela Lei 7.783 de 28 de junho de 1989. De acordo com a definição legal contida no artigo 2º da Lei em questão, considera-se greve a “[...] suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoa de serviços a empregador”.

Pela regra, o direito de greve poder ser exercido em todos os ramos da atividade privada. Todavia, há determinados serviços⁷ que, por serem imprescindíveis e de necessidade contínua, não podem sofrer paralisações, restringindo-se, conseqüentemente, o direito de greve em tais setores da atividade laboral.

Nesse e em outros aspectos,⁸ a Lei que regulamenta o direito de greve é muito criticada, porque restringe, sensivelmente, o poder de pressão que tal instrumento possui, afetando, diretamente, a adequada defesa e promoção dos direitos trabalhistas.

De fato, apesar de existirem outras formas de atuação político-administrativa, a greve, sem dúvida nenhuma, constitui-se em um direito fundamental social e consiste em importante instrumento afirmativo da dignidade da pessoa humana e de resistência contra a flexibilização precarizante dos direitos trabalhistas. A paralisação da atividade produtiva desencadeia forte pressão sob poder econômico, obrigando-o a rever sua posição opressiva, levando-o à negociação ou à implementação de condições de trabalho mais dignas.

⁶ O artigo 9º da CF dispõe: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

⁷ O artigo 10 da Lei 7.783/89 dispõe: “São considerados serviços ou atividades essenciais: I – tratamento de abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II – assistência médica e hospitalar; III – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV – funerários; V – transporte coletivo; VI – captação e tratamento de esgoto e lixo; VII – telecomunicações; VIII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX- processamento de dados ligados a serviços essenciais; X – controle de tráfego aéreo; XI compensação bancária”.

⁸ Como é o caso da possibilidade do empregador contratar novos empregados com o propósito genérico de “assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessão do movimento”, conforme faculta o parágrafo único do artigo 9º, da lei 7.783/89, que também enfraquece o poder de pressão da greve, pela possibilidade de novas contratações no período do movimento paredista.

(GARCIA, 2012, p. 1.331 a 1.335)

Não se quer com isso dizer que o direito de greve pode ser exercido indiscriminadamente, até porque a paralisação da atividade produtiva é medida excepcional que afeta o curso da economia e desencadeia efeitos colaterais perigosos, v.g., desabastecimento e inflação. Por isso existem as limitações que a lei 7.783/89 prevê, bem como, há ainda, a possibilidade dessa manifestação coletiva passar pelo crivo do Poder Judiciário, a quem compete analisar a legalidade e a justiça da greve instaurada. (GARCIA, 2012, p. 1.336).

Todavia, as restrições ao direito de greve devem submeter-se ao princípio da proporcionalidade,⁹ posto que liberá-lo demais pode trazer efeitos ruins para a economia, atingindo terceiros e os próprios trabalhadores. Porém, restringi-lo demais pode esvaziar o poder de pressão que a greve possui, tornando-a um instrumento inócuo para os fins a que se destina. (BARROS, 2000, p.28).

Nessa perspectiva, assim como se fala de flexibilização dos direitos trabalhistas, já se preconiza, também, a flexibilização do direito de greve. Sobre essa temática, Uriarte assevera: “Na prática, o exercício do direito de greve cada vez mais se ‘atipifica’ tanto em nosso país como no mundo inteiro. E não só como estratégia de maximização do dano e minimização do ‘custo’, mas também como estratégia de adaptação flexível do exercício da greve à flexibilização empresarial e produtiva”. (URIARTE, 2000, p.28).

Dito autor revela formas interessantes de flexibilização do direito de greve, por exemplo:

A denominada *cibergreve* dos trabalhadores da Elf, em 1999, na França, é um dos conflitos nos quais se fez uso bem-sucedido da informática, de um lado, obstruída como fator de produção, e, de outro, utilizada como instrumento de difusão do conflito. A greve foi desencadeada pela classe operária contra um programa de redução de 1500 postos de trabalho no ramo de exploração e produção da petroquímica Elf. Em determinado momento do conflito, o pessoal técnico, altamente qualificado, reunido em outro sindicato, entrou em greve parcial de duas horas de duração e, além disso, bloqueou todo o sistema informático de gestão da empresa. Esta, de fato parou literalmente. De modo paralelo, porém, criou-se um sítio *web*, denominado ‘Elf-resistance’, destinado às filiais do grupo econômico, à imprensa e aos demais interessados no conflito. (URIARTE, 2000, p.35).

⁹ Barros, ao mesmo tempo que define, explica a funcionalidade do princípio da proporcionalidade, nos seguintes termos: “A exigência de uma ponderação de interesses em conflito, como demonstrar-se-á, requer do legislador uma tarefa de *concordância prática* entre os direitos em jogo, de maneira a impedir o sacrifício de um relação ao outro. Nesse delicado procedimento, o *princípio da proporcionalidade* funciona como um parâmetro técnico: por meio dele verifica-se se os fatores de restrição tomados em consideração são adequados à realização ótima dos direitos colidentes ou concorrentes. Afinal, o que se busca é a garantia aos indivíduos de uma esfera composta de alguns direitos, tidos por fundamentais, que não possam ser menosprezados a qualquer título”. BARROS, *op. cit.*, 2000, p. 28, grifo da autora.

Como se pode ver, a “cibergreve” pode ser implementada e potencializada pelo Facebook. De fato, como visto, o Facebook constitui-se em um site de relacionamento através do qual é possível estabelecer relações e ações em rede.

Logo, é possível que os trabalhadores usuários do Facebook, através dele, exponham suas idéias e reivindicações, com notificação automática dos colegas de trabalho, que, por sua vez, pode concordar, discordar e compartilhar o conteúdo. Tudo isso conduz a uma organização coletiva, balizada por diretrizes consensuadas que, através da rede social, poderá desencadear, organizar e, inclusive, encaminhar a solução do conflito.

Há a ferramenta "eventos" no Facebook, através do qual é possível criar um evento, v.g., movimento de greve, informar e convidar os trabalhadores para dito evento, que poderá ser virtual ou presencial, oportunidade em que os trabalhadores podem assemblear e decidir sobre a oportunidade da deflagração do movimento paredista e o seu curso.

Enfim, as possibilidades do Facebook, nessa seara, são imensas, posto que viabiliza a classe trabalhadora agir coletivamente em rede e, através dela, virtualmente ou presencialmente, exercer o direito constitucional de greve.

Vale notar que, nesses tempos de flexibilização ou retirada de direitos trabalhistas, o direito constitucional de greve deve ser preservado, inclusive se reinventando para seguir os passos dos avanços tecnológicos, não podendo sofrer restrições indevidas, uma vez que constitui poderoso instrumento de resistência contra os efeitos nocivos da flexibilização dos direitos trabalhistas.

A possibilidade da utilização do Facebook para organizar e concretizar uma greve encontra respaldo em algumas situações de grande repercussão no mundo que utilizou-se desse site para articulações.

Exemplo disso é o movimento que ocorreu no mundo árabe que ficou conhecido pelo codinome “primavera árabe”. O movimento iniciou com a autoimolação do tunísio Mohamed Bouazizi em 2010. Mohamed protestava contra a policial e maus tratos. Devido as articulações nas redes sociais houveram sucessivas manifestações populares na Argélia, Jordânia, Egito e o Iêmen. (LOPES, 2013, p. 10).

Como consequência ocorreu a derrubada de três chefes de Estado: o presidente da Tunísia, Zine El Abidine Ben Ali, após no Egito, o presidente Hosni Mubarak renunciou em 2011. Na Líbia, o presidente Muammar al-Gaddafi, morto em tiroteio após ser capturado no dia 20 de outubro e torturado por rebeldes, arrastado por uma carreta em público, morrendo.

(LOPES, 2013, p. 10).

O segundo caso é justamente, trata-se do julgamento da ação penal 470 pelo STF, denominado popularmente, de o “mensalão”. Notícia veiculada no site “Terra” diz que o Ministro Celso de Mello sofreu grande pressão antes de julgar a referida ação. O desejo dos internautas era no sentido de que o Ministro Celso de Mello negasse o cabimento dos embargos infringentes dos réus.

Através das redes sociais, toda a população conectada às redes pode acompanhar, passo a passo, inclusive *on line*, o processo de julgamento, fazendo críticas e comentários, compartilhados e potencializados na rede que, no nosso sentir, teve influência direta no desiderato do julgamento. Essas formas de ação em rede, que permitem fiscalizar as condutas governamentais e delas cobrar ações práticas e concretas, aplicam-se tranquilamente no mundo do trabalho.

É fora de dúvida que as redes sociais podem novamente agregar a classe trabalhadora, desconectada pelo individualismo e consumismo exarcebado imprimido pelo neoliberalismo econômico, fazendo com que, pelas redes, os trabalhadores possam expressar as suas opiniões e ter acesso a informações importantes que conduzam ao agir coletivo, com mais poder de união e barganha.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de um mundo em que a informatização está presente em todos os segmentos, o Facebook surge com um mecanismo de grande importância, também no ambiente laboral. O site possui milhares usuários nas diversas faixas etárias e com interesses diferentes.

O Facebook foi criado com a finalidade de estreitar o relacionamento entre estudantes universitários em Harvard, todavia, o seu uso foi disseminado por todo o mundo e o Brasil é o terceiro país que mais possui usuários do programa. Para utilizar o referido site é necessário que se realize um cadastro com senha.

O uso do Facebook poderá configurar a prestação de serviço caracterizando o vínculo de emprego e possibilitando o controle da jornada de trabalho do trabalhador. Assim, poderá caracterizar uma das formas de teletrabalho, contempladas pelo art. 6º da CLT. Isso porque o empregador pode fiscalizar quando o empregado está *on line*, também pode dar ordens, receber e enviar arquivos de documentos, fotografias.

Desse modo, será considerado empregado não somente o trabalhador que se faz presente fisicamente na empresa, como também aquele teletrabalhador que desempenha atividades empregatícias à distância pelo Facebook ou mesmo outro tipo de contato com a

tecnologia transmissora.

Diante da pesquisa é possível concluir também que o Facebook também pode ser utilizado como mecanismo que configura a prestação de serviço pelo regime de sobreaviso, uma vez que, sua utilização é bastante comum nos aparelhos celulares existentes atualmente, inclusive possuindo aplicativo próprio para isso, facilitando uso e emitindo sinais sonoros para alertar o usuário.

Por outro lado, conclui-se que o Facebook poderá ser um instrumento articulador de movimentos coletivos dos trabalhadores como a greve. Isso pode ser feito de forma pública ou em grupos secretos, em que os usuários que não pertencem ao grupo determinado do Facebook não têm acesso ao conteúdo divulgado.

Através dele é possível enviar mensagens, arquivos, criar eventos. Enfim, o programa dispõe de uma gama elevada de recursos que podem se prestar ao movimento coletivo organizado. Prova do potencial do programa foi o que ocorreu na “Primavera Árabe”, quando governantes que lideravam absolutamente foram à derrocada devido às manifestações inflamadas pelo Facebook. Também contribui para esse entendimento a grande pressão popular no caso “Mensalão” no Brasil.

É uma ferramenta que pode ser utilizada pelos Sindicatos, nos mais diversos níveis de sua organização (sindicatos de base, federações, confederações e centrais sindicais), bem como associações específicas de trabalhadores.

9 REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1888. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 12 mai. 2013.

_____. **Lei 7.783 de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm>. Acesso em: 16 fev. 2014.

_____, Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República. **Manual de orientação para atuação em redes sociais.** Brasília: DF, 2012. Disponível em <<http://www.secom.gov.br/sobre-a-secom/acoes-e-programas/publicacoes/manuais-e-marcas/manual-de-redes-sociais>>, acesso no dia 16 fev 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTR. 2007.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense. 2012.

PORTO, Camila. **Como fazer um Facebook**. 2011. Disponível em: <<http://www.techtudo.com.br/dicas-e-tutoriais/noticia/2011/03/como-usar-o-facebook.html>> acesso 16 fev 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade da greve**. Tradução de Edilson Alkmin. São Paulo: Ltr, 2000.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

MEZRICH, Bem. **Bilionários por acaso: A criação do Facebook, uma história de sexo, dinheiro, genialidade e traição**. Tradução Alexandre Matias. Rio de Janeiro: Ed. Intrínseca Ltda. 2011.

KIRKPATRICK, David. **O efeito facebook: Os bastidores da história da empresa que está conectando o mundo**. Tradução Maria Lúcia de Oliveira. Rio de Janeiro: Ed. Intrínseca Ltda. 2011.

OLIVEIRA, Fernanda D Ávila. **Princípios Ambientais e Meio Ambiente de Teletrabalho: Novas Alternativas para Efetiva Proteção Jurídica do Teletrabalhador** in KULZER, José Carlos, et al. *Direito do Trabalho Efetivo*. São Paulo: LTR, 2013.

SAKO, Emília Simeão albino. **Direitos Fundamentais do Trabalhador**. Ideias Legais: Escola Superior da Magistratura 24. R. Campo Grande, Especial, 2010.

URIARTE, Oscar Ermida. **Globalización y relaciones laborales**. *Revista Pistas*, Buenos Aires, n. 3, fev. 2001.

LOPES, Gustavo Chaves. **O papel das redes sociais como ferramenta de mobilização política da sociedade: uma análise da “Primavera Árabe”**. 2013. Disponível em <<http://pt.slideshare.net/gustavoclopes/o-papel-das-redes-sociais-como-ferramenta-de-mobilizacao-politica-da-sociedade-uma-anlise-da-primavera-rabe>> acesso no dia 20 de fevereiro de 2014.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Teletrabalho: vantagem ou dumping social?** Revista Magister: Direito Trabalhista e Previdenciário, Porto Alegre. 2009

SITE TERRA. **Antes de decidir mensalão, decano sofre pressão nas redes sociais**. 2013. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/brasil/politica/julgamento-do-mensalao/antes-de-decidir-mensalao-decano-sofre-pressao-nas-redes-sociais,24671e3699821410VgnVCM20000099cceb0aRCRD.html>> acesso 20 fev. 2014.

SITE TERRA, **Brasil é o país onde o uso do Facebook mais cresce, 2013**. Disponível em: <<http://tecnologia.terra.com.br/internet/brasil-e-o-pais-onde-o-uso-do-facebook-mais-cresce,4659f605102e0410VgnCLD2000000dc6eb0aRCRD.html>>, acesso em 16 fev 2014.