



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

DANIELA SANTOS DE PONTES

**REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO: O DILEMA
ENTRE A LIBERDADE E A PERSONALIDADE JURÍDICA**

**GUARABIRA-PB
2024**

DANIELA SANTOS DE PONTES

**REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO: O DILEMA
ENTRE A LIBERDADE E A PERSONALIDADE JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

ORIENTADORA: Prof.^a M^a. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva

**GUARABIRA
2024**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P814r Pontes, Daniela Santos de.
Redes sociais e o contrato de trabalho [manuscrito] : o dilema entre a liberdade e a personalidade jurídica / Daniela Santos de Pontes. - 2024.
21 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, 2024.
"Orientação : Profa. Ma. Paula Isabel Nóbrega Introeine Silva, Departamento de Ciências Jurídicas - CH. "
1. Liberdade. 2. Redes Sociais. 3. Contrato de Trabalho. 4. Personalidade Jurídica. I. Título

21. ed. CDD 344.0181

DANIELA SANTOS DE PONTES

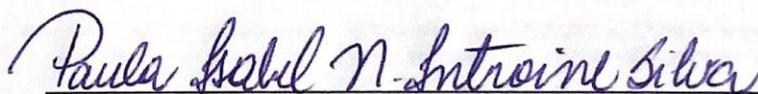
REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO: O DILEMA ENTRE A
LIBERDADE E A PERSONALIDADE JURÍDICA

Trabalho de Conclusão de Curso
(Artigo) apresentado à Coordenação
do Curso de direito da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

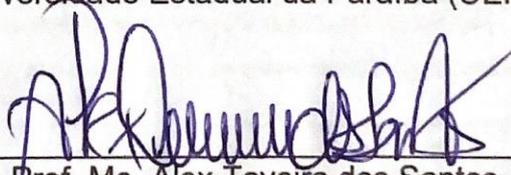
Área de concentração: Direito do
Trabalho

Aprovada em: 14/06/2024.

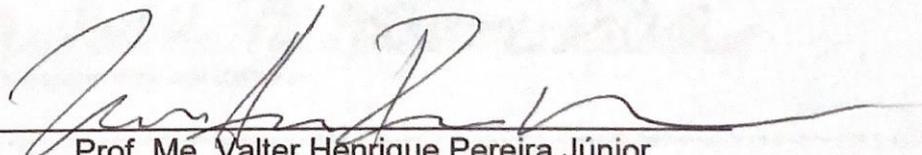
BANCA EXAMINADORA



Profa. Me. Paula Isabel Nóbrega Introine Silva (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Alex Taveira dos Santos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Valter Henrique Pereira Júnior
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CTPS	Carteira de trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	CONTRATO DE TRABALHO.....	6
2.1	Obrigações Contratuais.....	7
2.2	Responsabilidades Contratuais	7
3	REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO.....	9
3.1	A liberdade de expressão do trabalhador versus a personalidade jurídica.....	12
3.2	Do direito a honra e imagem da pessoa jurídica.....	13
4	PROBLEMAS JURÍDICOS AO EXCESSO DE LIBERDADE E A PERSONALIDADE.....	14
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	17
	REFERÊNCIAS.....	18

REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO: O DILEMA ENTRE A LIBERDADE E A PERSONALIDADE JURÍDICA

SOCIAL NETWORKS AND THE EMPLOYMENT CONTRACT: THE DILEMMA BETWEEN FREEDOM AND LEGAL PERSONALITY

Daniela Santos de Pontes¹

RESUMO

O presente trabalho aborda a relação entre as redes sociais e o contrato de trabalho, analisando o dilema entre a liberdade dos indivíduos e a personalidade jurídica dos empregadores. Neste contexto, é discutido como o uso das redes sociais pelos empregados pode afetar suas relações de trabalho e até mesmo a imagem do empregador, levando a conflitos entre a proteção da liberdade de expressão e o cumprimento de normas e deveres trabalhistas. Além disso, este trabalho apresenta uma análise que coloca em foco através das decisões jurisprudenciais o dilema entre a liberdade e a personalidade jurídica para avaliar como esse conflito é dirimido na Justiça do Trabalho, assim o empregador e o empregado devem observar além das obrigações e responsabilidades no pacto laboral, os atos praticados nas plataformas digitais para que não lesionem algum direito fundamental e a necessidade de conscientização sobre os limites da exposição virtual. Assim, este estudo tem como objetivo geral estudar os impactos causados pelas publicações nas mídias sociais no contrato de trabalho. E como objetivo específico, verificar até que ponto as opiniões e atos difundidos na internet são afirmações da liberdade de expressão do empregado ou servem para lesionar a personalidade jurídica do empregador. A metodologia utilizada neste trabalho foi a dedutiva qualitativa e quantitativa, efetuando uma análise bibliográfica, documental, jurisprudencial e legislativa. Analisou-se que as garantias fundamentais do trabalhador não são absolutas frente aos direitos da personalidade jurídica. Por fim, concluiu-se que é importante a existência de uma base legal sólida para regular o uso das redes sociais no ambiente de trabalho, garantindo o equilíbrio entre a liberdade e a proteção da personalidade jurídica.

Palavras-chave: Redes sociais; Contrato de trabalho; Liberdade; Personalidade jurídica.

ABSTRACT

This work addresses the relationship between social networks and the employment contract, analyzing the dilemma between the freedom of individuals and the legal personality of employers. In this context, it is discussed how the use of social networks by employees can affect their work relationships and even the image of the employer, leading to conflicts between the protection of freedom of expression and compliance with labor standards and duties.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.
Graduada em Letras pela Universidade Estadual da Paraíba.
E-mail: daniela.pontes@aluno.uepb.edu.br

Furthermore, this work presents an analysis that brings into focus, through jurisprudential decisions, the dilemma between freedom and legal personality to assess how this conflict is resolved in the Labor Court, so the employer and employee must observe beyond the obligations and responsibilities in the labor pact, acts carried out on digital platforms so that they do not violate any fundamental rights and the need to raise awareness about the limits of virtual exposure. Therefore, this study has the general objective of studying the impacts caused by publications on social media on the employment contract. And as a specific objective, to verify to what extent the opinions and acts disseminated on the internet are affirmations of the employee's freedom of expression or are injuries to the employer's legal personality. The methodology used in this work was qualitative and quantitative deductive, carrying out a bibliographic, documentary, jurisprudential and legislative analysis. It was analyzed that the fundamental guarantees of the worker are not absolute compared to the rights of legal personality. Finally, it was concluded that it is important to have a solid legal basis to regulate the use of social networks in the workplace, ensuring a balance between freedom and the protection of legal personality.

Keywords: Social media; employment contract; freedom; legal personality

1 INTRODUÇÃO

A célere evolução operada nos campos da tecnologia e das ciências da comunicação contribuiu para a inserção e utilização desses meios em todos os âmbitos de atuação da humanidade, incluindo o ambiente laboral. As relações de trabalho também foram afetadas pelas mídias sociais, e isso exigiu uma tomada de decisões em harmonia com a legislação vigente que teve que se atualizar. Tendo em vista esta colocação e considerando que nem sempre foi possível evitar os conflitos na relação laboral, enfocamos as relações existentes entre redes sociais e o contrato de trabalho: o dilema entre a liberdade e a personalidade jurídica. No Brasil o conflito entre a liberdade do empregado e a personalidade jurídica do empregador se estabeleceu e chegou aos tribunais. Mas como enxergar os parâmetros dessa relação? Quem os estabeleceria? E quando um dos entes da relação os infringisse qual seria a melhor solução ao conflito?

Chegar ao cerne dessa questão e evidenciar as possibilidades de evitar o conflito e quando este inevitavelmente se apresentar quais caminhos o judiciário poderá tomar são os escopos desse trabalho.

Nos últimos anos os tribunais têm recebido uma carga notável de processos versando sobre as demissões por justa causa oriundas todas elas do conflito exposto acima, o que evidencia a relevância dessa temática para o aprofundamento das lentes acadêmicas.

Sabendo qual o melhor caminho para se chegar a solução da lide, o empregado e o empregador têm mais lucidez para escolher com consciência o que cabe melhor em seus contratos de trabalho. Para os magistrados de uma maneira geral, é interessante observar o equilíbrio que deve prevalecer em suas decisões entre os princípios constitucionais e a legislação trabalhista vigente, pois os elementos da relação laboral não ficam reféns da insegurança jurídica.

Além disso, com a possibilidade de uma jurisprudência oriunda da ponderação eficaz, garantimos uma atmosfera mais harmônica nas relações de trabalho.

Nesse sentido, analisaremos como as redes sociais foram recepcionadas no âmbito do contrato de trabalho. Além disso, também faz uma abordagem de quão avançado estamos no momento em relação ao tema, analisando as contribuições já expressas sobre o assunto. Em

seguida, apresentaremos de forma mais didática, os resultados adquiridos no tópico anterior, mostrando-os de forma compilada, simples e direta, evidenciando assim as comparações e respostas dadas pela jurisprudência de nosso país, onde se avaliam os problemas jurídicos ao excesso de liberdade e a personalidade jurídica.

Com base nas relevantes observações da legislação, doutrina e jurisprudência citadas e num estudo aprofundado da questão, espera-se ter informações suficientes para poder concluir que é possível a coexistência harmônica da liberdade do empregado e a personalidade jurídica do empregador. E uma vez verificado que é viável esta coexistência, atinge-se a possível elaboração de uma jurisprudência capaz de evidenciar os parâmetros da relação em tela.

Assim, o presente artigo tem como objetivo geral apresentar os impactos causados pelas publicações nas mídias sociais no contrato de trabalho e como esses atos impedem ou limitam a liberdade do empregado e a personalidade jurídica do empregador. Os objetivos específicos são identificar os fatores da problemática laboral em torno da utilização das mídias sociais e apontar as possíveis soluções para o conflito abordado em tela.

Esse trabalho lançou mão de uma metodologia com pesquisa dedutiva, qualitativa e quantitativa efetuando análise bibliográfica documental, jurisprudencial e legislativa de uma ampla pesquisa bibliográfica.

As considerações finais versam a respeito dos resultados desse trabalho e também em que âmbito este trabalho contribui para o meio científico-acadêmico e social.

Contudo, ponho-me na posição de admitir que esse tema de forma alguma se exauri aqui, mas abre-se para trabalhos futuros relacionados com esse tema.

2 CONTRATO DE TRABALHO

São inegáveis as transformações ocorridas no mundo globalizado, sendo assim, essas modificações também interferiram no mundo jurídico, no âmbito do Direito do Trabalho, nesse contexto, se faz necessário analisar as alterações sofridas no contrato de trabalho, provenientes da relação laboral entre empregador e empregado em meio aos impactos laborais trazidos pelas redes sociais.

Dessa maneira devemos conhecer o conceito de contrato, que é definido como um acordo tácito ou expresso onde as partes envolvidas acordam obrigações e responsabilidades. Iremos também, analisar o conceito à luz do principal instrumento normativo do Direito do Trabalho: a Consolidação de Leis do Trabalho, que dispõe sobre o conceito de contrato de trabalho, em seu art. 442, caput, que define: “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil,1943). Além do que, a Reforma Trabalhista, que encontrou sua expressão na Lei nº 13.467/2017, promoveu alterações na legislação e trouxe uma nova característica do contrato individual de trabalho no seu Art. 443, caput, da CLT: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.” (Lei nº 13.467/2017)

Sendo assim para a efetivação do contrato empregatício é preciso que esteja presente os elementos fáticos- jurídicos da relação laboral, para que assim ocorra a validade no mundo jurídico do Direito do Trabalho. Cabe destacar, o que alude Delgado sobre a importância desses elementos no contrato de trabalho, “Trata-se de elementos cuja higidez e regularidade jurídicas são essenciais para que o Direito autorize a produção de plenos efeitos à relação oriunda do mundo dos fatos sociais”. (Delgado, 2020, p.363)

Desse modo, para efetivação do contrato de trabalho é preciso que na pactuação desse instrumento, estejam presentes os elementos fáticos-jurídicos para a efetivação do contrato, que são eles: a prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não

eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Dessa forma, o contrato de trabalho é definido por Delgado como: “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural, obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços” (Delgado, 2020, p. 626).

Além disso, é de suma importância conhecer as partes que formam o pacto laboral que é empregador e empregado. A CLT descreve em seu art. 2º, empregador como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (Brasil, 1943). Por outro lado, no art. 3º da CLT temos a definição de empregado, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943). Após, esse entendimento faz necessário entender as obrigações das partes frente ao pacto laboral.

2.1 Obrigações contratuais

As obrigações contratuais são divididas conforme os efeitos obrigacionais que surgem da relação trabalhista. Assim, empregador e empregado tem obrigações com o contrato laboral e os efeitos do contrato dividem-se em: próprios e conexos, o primeiro decorre do próprio contrato, seria obrigação do empregador em pagar o salário e do empregado em prestar o serviço e está à disposição do patrão para eventuais tarefas. (Delgado, 2020)

Sendo assim, os efeitos próprios do contrato empregatício, que são de responsabilidade do empregador e dão origem a obrigação de dar e de fazer. A obrigação de dar corresponde a imposição do pagamento das verbas salariais, como também faz parte dessa obrigação as verbas trabalhistas sem natureza salarial, por exemplo, o vale-transporte, o FGTS. Por outro lado, a obrigação de fazer do empregador frente ao contrato de trabalho, configura no dever da assinatura da CTPS e a emissão do documento CAT. Cabe salientar que, o empregador possui um importante efeito próprio do contrato de trabalho que é o poder empregatício, que corresponde as manifestações diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar para o direcionamento e efetivo da prestação das atividades firmadas entre empregador e empregado.

Por outro lado, as obrigações originárias dos efeitos próprios do contrato para o empregado, na obrigação de fazer, é caracterizada como obrigação da conduta, ou seja, a realização de tarefas que foram pactuadas no contrato de trabalho. Sendo assim, dessa obrigação surgem outras obrigações de conduta do funcionário que são o comportamento de boa-fé, diligência e assiduidade na execução laboral como também a conduta de fidelidade aos segredos da empresa. Dessa forma, o contrato de trabalho origina obrigações de condutas de fazer e não fazer ao empregador e ao trabalhador.

Ademais, temos os efeitos conexos no contrato de trabalho que não surgem do conjunto natural do contrato, mas decorrem de razões acessórias, pois não têm natureza trabalhista, mas surgem em função dele, como podem evidenciar as indenizações por dano moral e por dano material e não tenham estas vinculação com campo da saúde e segurança laboral, são elas a indenização por discriminação racial promovida pela empresa, como também por uso indevido da imagem do trabalhador nas atividades laborais.

Cabe salientar, que a pessoa jurídica também pode sofrer dano moral como bem descreve Delgado, “Dano à imagem é todo prejuízo ao conceito, valoração e juízo genéricos que se tem ou ser pode ter em certa comunidade. No tocante à presente noção, não há dúvida de que abrange também as pessoas jurídicas”. (Delgado, 2020, p.755). Outro ponto importante, que surge como o uso das redes sociais no meio laboral e uso inapropriado de falas e imagem pelo empregado, que pode gerar dano à imagem do empregador, como também da pessoa jurídica e consequências jurídicas ao contrato de trabalho, como rescisão do contrato por justa causa.

Dessa maneira, os efeitos conexos do contrato de trabalho geram obrigações para as duas partes do contrato de trabalho, e fica evidente que empregador e empregado têm responsabilidades com o contrato laboral.

2.2 Responsabilidades contratuais

As responsabilidades contratuais estão presentes em todas as fases do contrato de trabalho são compostas por: fase pré-contratual, fase contratual e fase pós-contratual. Dessa maneira a fase pré-contratual inicia no momento das negociações do contrato, e os atos nessa fase não possuem efeitos vinculantes, todavia essa fase pode gerar responsabilidades para o ato de indenização, como por exemplo a perda de uma chance de trabalho, onde o profissional vê frustrada uma oportunidade de contratação. Os critérios para aferir tal indenização são pautados no princípio da razoabilidade, proporcionalidade e prudência na análise do caso concreto. Assim, no plano trabalhista o empregado é visto como sujeito vulnerável em meio a fase pré-contratual, sendo assim é protegido por uma reparação a dano sofrido, conforme Cesarini, “existindo o dano na fase pré-contratual, a fim de que sejam resguardados os direitos do trabalhador que, em busca de um emprego, se coloca numa posição hipossuficiente, deve haver a respectiva indenização civil para os danos a serem reparados”. (Cesarini, 2014, p.109)

Por outro lado, a fase contratual é o momento em que as partes podem exigir as assinaturas do contrato definitivo, que para surtir efeitos no mundo jurídico precisará conter elementos essenciais como: pluralidade de partes, objeto, manifestação de vontade e consenso. Assim, presentes esses quatro elementos essenciais, temos o contrato formado entre as partes. Sendo assim, a última fase é a pós-contratual que consiste na extinção do contrato, e é efetiva quando não ocorre a renovação tácita ou expressa do contrato. Ademais, os deveres de probidade e boa-fé permanecem nessa fase, algumas cláusulas do contrato laboral e continuam em vigor mesmo com a extinção dele, como é o caso do acordo de não-divulgação ou não concorrência. (Matos,2020)

Cabe destacar, que em todas as fases contratuais são pautadas pela observância de princípios que norteiam o Direito do Trabalho, para proteção do pacto laboral e do trabalhador. Assim, as fases do contrato de trabalho devem ser pautadas em princípios, tais concepções não são apenas originárias do Direito trabalhista, como também do segmento das obrigações e da responsabilidade civil, campos do Direito Civil, pois essa área configura como fonte subsidiária da área trabalhista, por tais razões utilizamos os princípios dele para fixação dos critérios de responsabilidade civil no âmbito laboral. Sendo assim, a observância de princípios é de suma relevância para a tutela do trabalhador as desigualdades socioeconômicas e de poder entre os sujeitos das relações contratuais.

Cabe destacar, o que alude Coutinho e Oliveira (2023): A Consolidação das Leis Trabalhistas, traz justamente no art. 8º, que os princípios cumprem uma importante função de preencher as lacunas do ordenamento jurídico na proteção do trabalhador, que configura como parte vulnerável na relação empregador e empregado. Além de disso, os princípios desempenham um importante papel na resolução de conflitos de diversos fatos ou indagações no mundo globalizado.

Ante o exposto, as situações postas pelas novas formas de trabalho oriundas pelo uso das redes sociais, ao serem analisadas nos tribunais trabalhistas sempre deverão observar que os interesses de classe e/ou particulares, dessa forma os princípios desempenham uma importante função para tutelar os interesses das partes nos casos concretos que são trazidos à Justiça do trabalho.

Portanto, temos o princípio da boa-fé objetiva, assim esse princípio limitou a autonomia da vontade onde o contratante exige deveres de probidade ao contratado, antes da execução do acordo. Como também, esse princípio deve estar presente em todas as fases da contratação, para nortear a conduta leal das partes que devem observar os deveres frente ao pacto laboral. Devemos destacar, que esse princípio foca na tutela de interesses do empregador, na observância da lealdade e boa-fé do empregado para cumprir suas obrigações contratuais. Segundo Delgado, “o princípio ora enfocado é a lealdade e a boa-fé do empregado no cumprimento de suas obrigações trabalhistas, exercendo com denodo suas funções contratuais e não desgastando injustamente os lícitos interesses do empregador” (Delgado, 2020, p.255). Assim o poder disciplinar empregatício dá origem a fatos típicos de justa causa, como as causas elencadas no art.482 da CLT.

Além disso, temos o princípio da continuidade da relação de emprego tem como interesse a permanência do vínculo empregatício, através desse princípio o Direito do Trabalho pode oferecer ao trabalhador melhores condições de gerenciamento da força de trabalho em meio as desigualdades laborais. Logo a permanência da relação de emprego gera repercussões favoráveis ao empregado, como por exemplo as vantagens de desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. Dessa maneira, o princípio supracitado protege a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Por outro lado, temos o princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva, esse princípio tem origem na inalterabilidade dos contratos do Direito Civil. Através de tal princípio que garante que o pacto trabalhista que foi firmado pelas partes não seja modificado unilateralmente durante a vigência do contrato de trabalho. É preciso destacar que a Lei da Reforma Trabalhista atingiu com ímpeto parcialmente esse princípio, ao acentuar o poder unilateral do empregador no contrato de adesão, onde as partes estipularão livremente no pacto laboral, assim aumentado a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador.

Ademais, temos o princípio da Intangibilidade objetiva do contrato de trabalho que alude para a não alteração do conteúdo do contrato empregatício mesmo no ocorrência de mudança no plano do sujeito empresarial, assim tal alteração do corpo empresarial não poderia modificar o contrato de trabalho.

Os princípios são de suma importância para o equilíbrio de todas as fases do contrato de trabalho. É notório que o empregado é a parte mais vulnerável na relação, todavia o empregador é resguardado pelos princípios contra possíveis atos lesivos do empregado contra ele ou contra a pessoa jurídica. Após, entendermos as responsabilidades contratuais faz-se necessário conhecer como o empregador e empregado interagem diante das redes sociais e o contrato de trabalho.

3 REDES SOCIAIS E O CONTRATO DE TRABALHO

É indubitável como as Redes Sociais alteram as interações na sociedade, partindo dessa premissa podemos notar como essas transformações repercutem nas formas de trabalho. Sobre o papel das redes sociais destacamos que: “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.” (Dos Santos Junior; Garcia, 2013, p.16).

Cabe ressaltar que a internet, e precisamente as redes sociais revolucionaram as formas de interação laboral, facilitando o desempenho das atividades e atualmente é quase obrigatório o uso das tecnologias para a execução dos trabalhos. Vale salientar, que as Redes sociais mais utilizadas no Brasil são YouTube, Facebook e Instagram. Segundo Pacote (2023), “YouTube, Facebook e Instagram são as redes mais acessadas pelos usuários brasileiros, com alcance de 96,4%, 85,1% e 81,4%, respectivamente; TikTok, Kwai e Twitter aparecem na sequência”.

Nesses sentido, a pesquisa realizada pela Tendência Social Media 2023, mostram que “os 131,5 milhões de usuários conectados no Brasil têm passado cada vez mais tempo na internet” (Pacete,2023). Dessa forma, percebemos que a redes sociais ocupam um lugar e um tempo considerável na vida de cada indivíduo.

Nessa perspectiva, destacamos os desafios que as Redes sociais trouxeram para as partes que compõem o contrato de trabalho (empregado e empregado), uma vez que o uso desorganizado, sem limites claros de como deve ser o uso desses aplicativos no contrato de trabalho, pode ensejar em um uso arbitrário do poder diretivo e disciplinador pelo empregador, que pode passar dos limites estabelecidos pelos direitos fundamentais de liberdade e privacidade garantidos na Constituição Federal, princípios universais.

Nesse sentido, destacamos que este é um assunto polêmico na seara trabalhista, e vem crescendo o número de casos para análise do Poder Judiciário, segundo Calcine e Morais (2022): “O assunto é polêmico, afinal, segundo pesquisa realizada pela Data Lawyer Insights, há hoje 157 processos no país que mencionam as expressões "rede social" e a "dispensa por justa causa." (Calcini; Morais,2022).

Além do que a inclusão digital a quem as empresas se submeteram, permitindo o uso dessas mídias pelo empregado que utilizava não só para o labor, mas também para terem acesso as suas próprias redes sociais, dentro do horário de trabalho, o que causou uma baixa produtividade nos serviços prestados a empresa, ocasionando desídia no desempenho das suas funções do empregado, e esse foi esse contexto que afetou as relações trabalhistas. Nesse sentido Dos Santos e Garcia (2013.p.21), relata:

(...)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. (Dos Santos; Garcia, 2013, p.21)

Cabe ressaltar que, os casos de desídia no trabalho como também as publicações feitas pelo trabalhador que ofendam ou lesionem a personalidade jurídica da empresa podem culminar em sua rescisão contratual por justa causa, conforme elencados no artigo 482 da CLT:

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 constituir 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 de 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 da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Brasil,1943)

Por outro lado, o empregado quando estiver diante da violação das suas garantias constitucionais, das Leis de consolidação trabalhista e como também do próprio contrato de trabalho pode pleitear a Rescisão indireta dele. Como prevê o artigo 483 da CLT:

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; (Brasil,1943)

Em caso de conflitos gerados pela relação contratual, o Direito do Trabalho, deve regular as relações entre empregado e empregador e solucionar conflitos e reparar as injustiças proveniente da relação laboral. Assim, Dos Santos e Garcia discorre que, “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”. (Dos Santos; Garcia, 2013, p.5)

Nessa perspectiva é necessário que o contrato de trabalho tenha cláusulas que delimitem o uso das redes sociais no ambiente laboral pelo empregado. Conforme alude Barth, B; Barth, L; e Cosmo:

Incluir no contrato de trabalho normas [...] e deixar claro ao empregado as condições de uso e as condutas que dele espera, quando utilizam dessa ferramenta, demonstram a preocupação e zelo que as empresas possuem com os dados e informações disponíveis a seus empregados, devido a sua função e, que com este acesso à internet pode ser revelada, criando situações indesejáveis e conflituosas, além de restar claro a quebra do sigilo de informações. (Barth, B; Barth, L; Cosmo, 2023, p.6)

Dessa forma, ao incluir disposições no contrato de trabalho é preciso observar as liberdades e os limites que a Constituição Federal garante as partes envolvidas no pacto laboral, para sim ponderar ao impor limites, uma vez que o excesso na aplicação do poder diretivo e disciplinador do empregador pode lesionar direitos do empregado.

Além do mais, existe a necessidade de normas para respaldar os sujeitos (empregador e empregado) envolvidos nas novas relações trabalhista advindas da interação laboral pós redes sociais. Nesse contexto, como já foi dito, o direito do Trabalho dever garantir que os novos fatos sociais, originários dos novos contextos de trabalho sejam incluídos na legislação, com a finalidade de garantir direitos e a proteção das partes envolvidas no Pacto Laboral.

Nesse sentido, recorremos a Teoria Tridimensional do Direito, de Miguel Reale, para reforçar a produção de normas que observem os novos fatos sociais, advindo do uso das redes sociais pelo trabalhador, seja no ambiente de trabalho ou fora dele. Destarte, onde surge um fenômeno jurídico, há um fato, valor e norma jurídica, por isso uma norma deve ser pautada nessas três dimensões, para que cumpra a função de regular as formas dinâmicas e fatos transidos pelas novos contexto de trabalho provenientes da interação com as mídias sociais.

Para que, os preceitos produzidos contenham uma compreensão mais social e humana do direito. Nesse sentido, o Direito cumpre a função na resolução dos fatos sociais, Conforme alude Reale:

Onde quer que haja um fenômeno jurídico, há, sempre e necessariamente, um fato subjacente (fato econômico, geográfico, demográfico, de ordem técnica etc.); um valor, que confere determinada significação a esse fato, inclinando ou determinando a ação dos homens no sentido de atingir ou preservar certa finalidade ou objetivo; e, finalmente, uma regra ou norma, que representa a relação ou medida que integra um daqueles elementos ao outro, o fato ao valor; Tais elementos ou fatores (fato, valor e norma) não existem separados um dos outros, mas coexistem numa unidade concreta. Mas ainda esses elementos ou fatores não só existem reciprocamente, mas atuam como elos de um processo (já que o Direito é uma realidade histórico cultural) de tal modo que a vida do Direito resulta da interação dinâmica e dialética dos três elementos que a integram. (Reale, 2002, p.65).

3.1 A liberdade de expressão do trabalhador versus a personalidade jurídica

Diante da dialética questão de como preservar os direitos previstos na Constituição Federal, do empregado e do empregador, e punindo as ações de má-fé das partes que excederem os limites da proporcionalidade e razoabilidade do direito violado e dessa forma impeçam a continuidade da relação de trabalho. Nesse contexto, surgem impasses envolvendo o equilíbrio entre os limites constitucionais da liberdade de expressão do empregado e personalidade jurídica da empresa.

É preciso ressaltar que, a liberdade de expressão e o direito à privacidade são garantias constitucionais. O artigo 5º da Carta Magna traz os direitos fundamentais assegurados a todos residentes no país. Cabe destacar no artigo 5º, inciso IV, a Constituição Federal prevê que “é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato” (Brasil,1988). Assim é evidente nesse inciso, a proteção à liberdade de expressão que compreende ideias, pensamentos e opiniões. Como reforça Souza Filho (2009, p.201) “O art. 5º, IV, do texto constitucional reconhece a todos os cidadãos o direito de livre pensamento (liberdade de opinião) e manifestação (liberdade de expressão).”

Todavia, o empregado ao expressar opiniões e ideias nas redes sociais, pessoais ou privadas, sobre assuntos relacionamentos ao empregador ou própria empresa, durante a jornada de trabalho ou fora dela, que de alguma forma macula a imagem da empresa, o empregado fica sujeito a sanções pelo empregador. Cabe salientar que, todo direito fundamental não é absoluto. Conforme alude Sousa Filho (2009, p.207):

[..] o exercício adequado do direito à liberdade de expressão, o emissor do pensamento não pode ultrapassar os limites fixados em lei, mas isto não torna a censura admissível. O que deve ocorrer é a utilização do bom senso, sendo que a manifestação deve ser socialmente aceitável e adequada ao ordenamento jurídico nacional. Não há, portanto, direito fundamental absoluto. (Sousa Filho, 2009, p.207)

Além disso, o empregado ao usar suas redes sociais para expressar pensamentos, opiniões e ideias, não pode utilizar de frases e palavras misóginas, racista, machistas e violências físicas e psicológica contra a mulher, as quais contraditem preceitos fundamentais constitucionais, como também contrariem a filosofia da empresa, ou que constem no contrato de trabalho. Pois, o uso inapropriado possibilita ao empregador uma rescisão do contrato por justa causada, pois se configura como ato lesivo contra honra e boa fama da empresa, ofendendo a personalidade jurídica, conforme o artigo 482, alíneas J e K, da CLT:

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

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; (Brasil,1943)

Nesse sentido, o empregado ao realizar publicação de comentários depreciativos sobre o empregador, realiza falta grave contra a honra e boa fama da empresa, e assim extingue a necessidade de manter o contrato de trabalho, pois o empregado tem o dever de agir com boa-fé e lealdade com o empregador. Ademais, a Constituição Federal prevê a proteção da imagem da personalidade jurídica contra comentários depreciativos, conforme alude Sousa Filho, “A Constituição Federal, no art. 5º, V, assegura o direito de resposta “proporcional ao agravo, além da indenização pelo dano material, moral ou à imagem” (CF, art. 5º, V).” (Sousa Filho, 2009, p.203)

É preciso destacar o direito à privacidade previsto no artigo 5º, inciso XII da Constituição Federal que garante que “e inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal”. Cabe destacar que, não há dúvidas a respeito da proteção trazida na Constituição sobre os emails particulares do trabalhador. Ademais, os meios disponibilizados pelo empregador como o e-mail corporativo podem sofrer o poder fiscalizatório do contratante do trabalho. Como bem destaca Delgado (2020, p.789): “os atos jurídicos profissionais em cumprimento do contrato de trabalho, em nome do empregador e inclusive sob completa responsabilidade deste empregador”, pois a função desse meio eletrônico e deve exclusivamente ser utilizado com finalidade laboral e sua utilização extrapolando normas e princípios do contrato de trabalho enseja em danos para uma das partes. Assim é importante ressaltar que o empregador não pode fiscalizar os emails pessoais do empregado pois ensejará em descumprimentos das normas constitucionais e trabalhistas.

Conforme destaca Barth, B; Barth, L; Cosmo,2023, p.11:

(...) o trabalhador que utilizar da internet e dos meios disponibilizados pelo empregador como forma de facilitar o exercício da função, de forma errônea, ou seja, agindo de maneira extracontratual, estará descumprindo normas e princípios, tal como o da boa-fé, sendo que, o empregador o contratou para praticar determinado serviço, devendo o julgador analisar o caso concreto e ponderar os princípios, pautando-se na proporcionalidade e na razoabilidade. (Barth, B; Barth, L; Cosmo,2023, p.11)

Além disso, o direito a personalidade previsto no artigo. 5º, inciso X, da Constituição Federal garante a inviolabilidade da intimidade. Assim esse artigo prevê que, “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” Cabe ressaltar, que nenhum direito fundamental sobressai sobre o outro, devendo ser observado o caso concreto, pois não existe hierarquia entre os direitos de liberdade de expressão e personalidade. Sendo assim, a violação da personalidade jurídica pelo direito de expressão do empregado pode ensejar na rescisão contratual como foi visto acima.

3.2 Do direito a honra e imagem da pessoa jurídica

As garantias fundamentais constante no artigo 5º da CF, são aplicáveis as pessoas naturais. Todavia, a Constituição Federal prevê no artigo 5º, incisos V e X direitos fundamentais, que estendem a pessoa jurídica que tiver sua honra e imagem maculadas:

Art. 5º [...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988)

Nesse contexto, destacamos que existiu uma discussão na doutrina envolvendo a questão da titularidade da pessoa jurídica ser detentora do direito à honra, ao qual foi superado pelo entendimento do STJ, na súmula nº 227, reconheceu através da referida súmula, que a pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

Nesse sentido, entendemos que a pessoa jurídica é detentora da proteção a honra. Assim tornou-se fácil, agredir a honra do empregador, nos novos espaços de fala que surgiram pela internet, propiciaram às pessoas externar sua liberdade de expressão, que muitas vezes não utilizada de forma proporcional, acaba por lesar a reputação da empresa gerando um dano irreversível para o desenvolvimento da atividade econômica do estabelecimento.

Segundo Mello (2014, p.31):

O reconhecimento da titularidade de direitos fundamentais a pessoa jurídica no Brasil se deu por força da doutrina e jurisprudência e, obviamente, não reconheceu todos os direitos fundamentais, mas aqueles compatíveis com a própria peculiaridade da estrutura e dos fins da pessoa jurídica. (Mello, 2014, p.31)

Cabe destacar que, a reforma trabalhista presente na Lei nº 13.467/2017, trouxe algumas modificações legislativas sobre a proteção a honra, a imagem e a indenização por danos extrapatrimoniais aplicados a trabalhadores e a empresas. Assim, a pessoa jurídica tem resguardados o direito a honra e imagem quando atingidas por publicações e comentários em redes sociais que excedem os limites da liberdade de expressão.

Conforme a CLT:

Art. 223 – B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223 – C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223 – D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223 – E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão (Lei nº 13.467/2017).

Nesse sentido, destacamos o artigo 223- C da CLT que cumpre a função de proteger a intimidade e privacidade da pessoa natural ou física. Cabe destacar, que o art. 223-D da CLT

que tem como função tutelar a credibilidade e reputação da pessoa jurídica perante o mercado. Assim, essa proteção compreende a imagem da empresa, o nome, sua marca, seu logotipo, seus produtos, seus serviços, enfim, por tipos, sinais, letras e símbolos que a representem são bens juridicamente tutelados.

No mundo das redes sociais é inegável que uma publicação, ou comentário inapropriado em publicações, feitas pelo empregado, gerem uma repercussão gigantesca na credibilidade e reputação da empresa, afetado a imagem e a honra dela frente aos clientes. Assim as discordâncias entre empregador e empregado devem ser discutidas no âmbito laboral, pois quando publicadas em redes, tornam públicos e da margem ao dano moral e rescisão do contrato.

4 PROBLEMAS JURÍDICOS AO EXCESSO DE LIBERDADE E A PERSONALIDADE

Como bem vimos a relação laboral passou das discordâncias no ambiente de trabalho, para o meio virtual, onde a relação de desentendimento entre empregado e empregador torna-se pública pela exposição de opiniões e ideias nas redes sociais. Dessa forma, trazendo consequências no mundo jurídico para ambas as partes. Por isso se faz necessário entender como os tribunais estão decidindo sobre essa problemática.

Nesse sentido, utilizando-se dos conhecimentos adquiridos ao longo deste trabalho, bem como da jurisprudência dos Tribunais a seguir exibida, será discutido como a se aplicará nos casos concretos as sanções por uso inapropriado das redes sociais pelo empregado e como isso afeta a imagem da pessoa jurídica perante o público consumidor, como também veremos se o empregador está usando o seu poder dentro dos limites impostos pelos princípios constitucionais e quais as decorrências na continuidade do contrato de trabalho. Além disso, veremos como estão sendo aplicadas as indenizações extrapatrimoniais decorrentes de danos sofridos a honra e a imagem da pessoa jurídica nas redes sociais.

Desse modo, a 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, no ano de 2023, ao analisar um recurso ordinário interposto pelo empregado, entendeu que o compartilhamento de ‘memes’ nas redes sociais caracterizou ato lesivo a honra e boa fama do empregador concordando com a rescisão do contrato de trabalho. O processo contou com relatoria de Cesar Luiz Pasold Junior, e decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA.PUBLICAÇÃO EM REDE SOCIAL DO EMPREGADO. COMPARTILHAMENTO DE "MEME". ATO LESIVO À HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADOR. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VALIDADE. As publicações realizadas nas redes sociais do trabalhador, atribuindo conduta desabonadora ao empregador, mesmo que através do compartilhamento de "memes", ofende a sua honra e boa fama, autorizando a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, com fundamento no art. 482, k, da CLT. <pstyle="; display: inline;; display: inline;"(TRT-12 - RO: XXXXX20225120046, Relator: Cesar Luiz Pasold Junior, 3ª Câmara, Data: 30/05/2023)

Nesse sentido, a 16ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao analisar um recurso de apelação interposto por empregado (reclamante), que teve seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, pois o reclamante fez comentários ofensivos em rede social que maculou a imagem da empregadora. Assim a corte decidiu por mantê-lo a rescisão do contrato, pois observou que o empregado ofendeu os bens juridicamente tutelados inerentes a pessoa jurídica:

APELAÇÃO- DISPENSA POR JUSTA CAUSA - FALTA GRAVE - MENSAGEM POSTADA EM REDE SOCIAL (FACEBOOK) - CONFIGURAÇÃO - A

importância positiva das redes sociais para as empresas, se define pelo "marketing de conteúdo", que consiste no gerenciamento de estratégias para melhorar o reconhecimento e/ou identidade visual de um produto ou serviço, expondo tópico relevante, além de servir como um canal de atendimento, tanto para conquistar clientes, como um público-alvo. Portanto, é óbvio, que se uma empresa recebe um comentário negativo, esse pode ser visualizado pelos seus concorrentes e utilizado de forma prejudicial para a organização que o recebeu. E tal circunstância é agravada quando tal atitude parte de um funcionário. Afinal, embora as redes sociais funcionem no ambiente da Internet, não deixam de impactar profundamente "na existência das pessoas" (físicas ou jurídicas), até porque, hoje, é difícil dissociar o "digital" do "real", porquanto muitas notícias saem primeiro na "web", para após ser replicada em outras fontes de informações (jornais, revistas, etc.). Desta maneira, no caso corrente, não há como negar que o reclamante, com o seu comentário ofensivo, além do uso de palavras de baixo calão e o expresso desejo de obter a própria demissão, aviltou a reputação de sua empregadora, como dos seus colegas de trabalho, na maior e mais representativa rede social do mundo na atualidade (Facebook), dando ensejo à justa causa para a ruptura do liame empregatício pelo empregador, na forma do artigo 482, alínea j ("ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa..."). Apelo do reclamante a que se nega provimento. (TRT-2 XXXXX20195020027 SP, Relator: Nelson Bueno do Prado, 16ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 05/08/2021)

Assim, nessa decisão de 2021, após verificar o preenchimento de todos os requisitos do artigo 482, alínea "J", da CLT, o tribunal manteve a decisão do 1º grau, de justa causa do trabalhador por ofende a honra e boa fama do empregador e colegas de trabalho nas redes sociais.

Desse modo, o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região também entendeu no mesmo sentido no recurso ordinário interposto pelo empregado que utilizou o Instagram para publicar conteúdo negativo contra o empregador. O entendimento do Tribunal foi por mantém a rescisão do contrato por justa causa uma vez que preencheu os requisitos taxativos do artigo 482, alínea "J", da CLT. O processo contou com relatoria de Anne Inojosa, e decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO. Correta a Sentença de piso que confirmou a justa causa aplicada, uma vez que restou evidenciada a falta grave cometida pela obreira ao utilizar as redes sociais eletrônicas (Instagram) com conteúdo negativo a seu empregador. Perda de fidedignidade. Falta grave comprovada. Há mecanismos e canais apropriados para denúncias, a exemplo dos sindicatos e do ministério Público do Trabalho, da fiscalização do trabalho, e não a exposição nas redes em que não há filtros para controle da repercussão prejudicial á atividade econômica. Apelo improvido. (TRT-19- RO: XXXXX-43.2020.5.19.0010 XXXXX-43.2020.5.19.0010, Relatoria: Anne Inojosa, 2ª turma, Data de Publicação: 03/12/2021)

Nesse contexto, o Tribunal Regional do trabalho da 12ª Região, entendeu do mesmo modo que a decisão exposta acima, por manter rescisão do contrato de uma trabalhadora, que fez comentários depreciativos contra a empresa onde trabalhava, em uma rede social. A 3ª turma entendeu que a empregada feriu a honra e boa fama do empregador com a publicações em rede social, configurando no artigo 482, alíneas "b" e "k" da CLT. Dessa forma, acorde decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA- DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PRÁTICA DE ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA DA EMPRESA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS AO EMPREGADOR NAS REDES SOCIAIS. CONFIGURAÇÃO DA FALTA GRAVE OBREIRA. A publicação, pela trabalhadora, de comentários depreciativos à empresa em rede social

de inestimável repercussão pública, permite concluir ter havido a caracterização do justo motivo invocado pela empregadora para a ruptura contratual, porquanto importa transgressão ao dever de lealdade e boa-fé. Uma vez que a prática de ato lesivo da imagem ou da boa fama contra o empregador extingue a fidúcia necessária à manutenção do contrato de trabalho, resulta autorizada a rescisão da avença por justa causa, na forma do art. 482, “b” e “k”, da CLT. Sentença de primeiro grau que se mantém. (TRT-12- RO: 0002859-84.2014.5.12.0051, Relatoria: Ligia Maria Teixeira Gouvea, 3ª turma, Data de publicação: 10/11/2016)

Em outro julgamento, presidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entendeu diferente e analisou a proporcionalidade e a razoabilidade do ato praticado pela trabalhadora, e quais as consequências para a imagem da empregadora. A Turma entendeu diferente sobre a punição recebida pelo empregado que utilizou inapropriadamente as redes sociais.

O presente recurso ordinário, do ano de 2017 foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região entendeu no sentido de afastar a ocorrência da justa causa da trabalhadora por entender que não teriam sido atendidos os requisitos da tipificação e proporcionalidade. Pois a Câmara constatou que o ato da rescisão do contrato, pela empregadora, configurava em excesso de rigor, ao despedir por justa causa, uma empregada que “curtiu” algumas publicações, a Turma entendeu que o comportamento da trabalhadora não feriu a imagem da empresa. Sendo assim, não considerou a ofensa sofrida pela imagem da empregadora, pois a trabalhadora ao se manifestar na rede social esse ato não foi suficiente para lesionar a imagem da empresa, e sim foi o exercício da liberdade de expressão. Dessa forma, a empregadora deve reverter a justa causa do contrato de trabalho. Esse foi também o entendimento reforçado no julgamento do Recurso Ordinário, pela 8ª Câmara do TRT-15, de relatoria de Flavio Allegretti de Campos Cooper, que assim decidiu:

RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA. MANIFESTAÇÃO DE OPINIÃO EM REDES SOCIAIS. JUSTA CAUSA. EXCESSO DE RIGOR. Comprovado nos autos que a manifestação do trabalhador nas redes sociais não se tratou de ofensa pessoal direcionada a empregado ou superior hierárquico específico, mas simples desabafo pessoal, sem a utilização de palavras de baixo calão, acrescido ao fato de que foram poucas "curtidas" e nenhum comentário depreciativo, conclui-se que não houve repercussão suficiente para macular a imagem da empregadora, sendo cabível a reversão em dispensa imotivada.(TRT-15 - RO: XXXXX20155150090 XXXXX-87.2015.5.15.0090, Relator: Flavio Allegretti de Campos Cooper, 8ª Câmara, Data de Publicação: 06/02/2017)

Por conseguinte, os entendimentos das cortes Julgadoras das causas trabalhistas, respeitaram o que preceitua o ordenamento jurídico brasileiro e, mais que isso, se adequando às transformações sociais ocorridas nas últimas décadas decorrentes do contato com as mídias sociais. Além disso, a análise da aplicação da justa causa pelo ato de postagem em redes sociais revela que as hipóteses do art. 482 da CLT foram legisladas no ano de 1943, mas ainda conseguem adequar aos novos fatos sociais, em sua maioria, diante da exegese jurídica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, é possível notar que a utilização das redes sociais impactaram nas relações trabalhistas. O contrato de trabalho precisou sofrer alterações, diante das novas formas de interação com as mídias sociais. O empregador e o empregado devem observar além das

obrigações e responsabilidades no pacto laboral, os atos praticados nas plataformas digitais para que não lesionem algum direito fundamental. Destarte, a liberdade de expressão como qualquer outra garantia, não é absoluta, cabendo ao trabalhador ao dispor livremente de sua manifestação na internet não ultrapassar o limite de cada direito fundamental, para não ferir a personalidade jurídica do contratante, pois isso afeta diretamente no seu contrato de trabalho.

Nesse âmbito, é preciso salientar que as ações do trabalhador e do empregador que excedam os limites da razoabilidade e da proporcionalidade do direito violado ensejam o rompimento do contrato de trabalho. A relação trabalhista deve ser pautada pelo princípio da boa-fé contratual e dos direitos fundamentais, como o direito à liberdade de expressão, privacidade e a personalidade. O empregador por sua vez tem o poder de direcionar as atividades do trabalho, com seu poder diretivo e regulamentar. Mas ao fazer uso desses poderes, não pode exceder sua aplicação. As garantias fundamentais do trabalhador ao serem violadas permite a ele recorrer a legislação trabalhista, utilizando da rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do próprio contratante ou mesmo ao próprio judiciário em caso de uso arbitrário da rescisão por justa causa.

Importante ressaltar, que cabe ao empregador analisar se as postagens em redes sociais feitas pelo trabalhador estão pautadas na liberdade de expressão ou são agressões a imagem da pessoa jurídica, colegas de trabalho ou terceiros, sob pena de aplicar a dispensa por justa causa. Cabendo ao judiciário analisar no caso concreto, configura como hipóteses do artigo 482 da CLT.

Nesse quadro, o judiciário vem conduzindo suas decisões sobre os conflitos envolvem o término do contrato de trabalho por uso das redes sociais observando a gravidade de conduta e a proporcionalidade e repercussão do ato praticado pelo empregado ou empregador. Além disso, o direito do empregado em publicar todo e qualquer conteúdo na sua rede social não é absoluto com base na liberdade de expressão. Tampouco o poder do empregador que deve ser ponderado e taxativo nas hipóteses do artigo 482, da CLT, na ocorrência de justa causa ao trabalhador pelo uso inadequado das redes.

Portanto, as redes sociais ocupam uma parte considerável na vida de todos, por isso é necessário a adoção de medidas para evitar desequilíbrios e exageros na relação trabalhista para não causar novas ações no judiciário.

REFERÊNCIAS

BARTH, B. M.; BARTH, L.; COSMO, M. **A utilização de redes sociais pelo empregado e as repercussões no contrato de trabalho.** 2023. Disponível em: https://facisaba.edu.br/assets/revista/2_edicao/06.pdf. Acesso em: 17 de abri. de 2024

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Planalto, 2002. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL, Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mai. 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (Região, 12) (Turma,3.) – **Recurso Ordinário.** Relatoria: Ligia Maria Teixeira Gouvea, data de Publicação: 10/11/2016. LEX: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/404617801/inteiro-teor-404617916> Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2) (Turma,16.) – **Recurso de Apelação**. Relator: Nelson Bueno do Prado, data de Publicação: 05/08/2021. LEX: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1259322816>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15) (Turma, 8) – **Recurso ordinário**. Relator: Flavio Allegretti de Campos Cooper, data de Publicação: 06/02/2017. LEX: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-15/427193455>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (Região, 12) (Câmara, 3) – **Recurso ordinário**. Relator: Cesar Luiz Pasold Junior, data de Publicação: 30/05/2023. LEX: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/1850062230>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (Região, 19) (Turma, 3.) – **Recurso Ordinário**. Relatoria: Anne Inojosa, data de Publicação: 03/12/2021. LEX: Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-19/1332807983>. Acesso em: 13 de mai. de 2024.

CALCINI, R; BOCCHI, L.M.**O uso inadequado das redes sociais e os seus reflexos no contrato de trabalho**. Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-nov-03/pratica-trabalhista-uso-inadequado-redes-reflexos-contrato-trabalho/>. Acesso em: 17 de abr. de 2024.

CESARINI, J. R. L. **Responsabilidades nas relações pré-contratuais de trabalho**. 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-20012015-103559/en.php>. Acesso em: 20 de mai. de 2024.

COUTINHO, B. G.; DE OLIVEIRA, P. E. V. **A extinção do contrato de trabalho à luz dos princípios trabalhistas e constitucionais**. Ratio Juris. Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 6, n. 1, p. 49-68, 2023. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/206/264>. Acesso em: 17 de abr. de 2024.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. Ed. São Paulo: LTD, 2020.

DOS SANTOS JÚNIOR, V. G.; GARCIA, A. E. B. **A utilização das redes sociais na jornada de trabalho e a caracterização do ato de desídia nos contratos de trabalho**. 2013 Disponível em:https://www.cidp.pt/revistas/ridb/2013/06/2013_06_05705_05731.pdf. Acesso em 6 de mai. 2024.

MATOS, J. C. **Fases do processo contratual em tópicos**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/fases-do-processo-contratual-em-topicos/918623720>. Acesso em: 13 de abr. de 2024.

MELLO, C. M. F. **A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Disponível em: <<https://tede.pucsp.br/handle/handle/6495>>. Acesso em: 30 de abr. de 2024.

PACETE, L. G. **Brasil é o terceiro maior consumidor de redes sociais em todo o mundo**. Forbes, 2023. Disponível em: < <https://forbes.com.br/forbes-tech/2023/03/brasil-e-o-terceiro-pais-que-mais-consome-redes-sociais-em-todo-o-mundo/> >. Acesso em: 30 de abr. de 2024.

REALE, M. **Lições Preliminares de Direito**. 27ªEd. São Paulo: Saraiva, 2002.

SOUZA FILHO, G. A. de S. **Liberdade de expressão na internet: globalização e o direito internacional**. *Argumenta Journal Law*, 9(9), 197–213,2009. Disponível em: <https://doi.org/10.35356/argumenta.v9i9.119>. Acesso em: 01 de mai. de 2024.