XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

ILTON GARCIA DA COSTA

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

Copyright © 2018 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta Fumec – Minas Gerais

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Ilton Garcia da Costa; Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-704-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXVII Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III". Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" oportuniza reflexões muito interessantes. Os temas foram agrupados em seis eixos de apresentação: Globalização; Trabalho Escravo; Meio Ambiente Laboral; Terceirização; Assédio Moral e Reforma Trabalhista.

No âmbito da Globalização cabe salientar a dimensão política da globalização para possibilitar com maior clareza o papel do Estado-nação na complexidade mundial. Neste aspecto, Hannah Arendt apresenta o diagnóstico de que a face do século XX ficou marcada pelos refugiados sem pátria, destituídos de direitos. (CADEMARTORI, 2009).

O desenvolvimento perfaz sob outros doutrinadores com o objetivo de embasar a seguinte problemática: O Valor Social do Trabalho:Numa Reflexão filosófica Frente às Mudanças Estruturais Provocadas pelo Fenômeno da Globalização. autoria: Jazam Santos e Lucilaine Ignacio da Silva.

As Transformações do Mundo do Trabalho: Um Ensaio Sobre a Substituição do Trabalho Humano pelas Novas tecnologias e o Papel do Estado Social frente à Temática. autora: Bárbara De Cezaro; Direito à Desconexão do Trabalho Frente a uma Sociedade Hiperconectada, autora: Barbara Bedin.

O segundo eixo trata sobre o Trabalho Escravo, os trabalhos foram focados na conceituação e caracterização da escravidão contemporânea e das condições análogas às de escravo que têm

sido objeto de discussão de parlamentares, de fiscais do Ministério do Trabalho, de advogados e dos juristas em geral e tem reflexo na efetiva proteção aos trabalhadores ou em sua negação. Nesse eixo os temas apresentados foram: Do Combate ao Trabalho em Condição Análoga à de Escravo sob a Perspectiva da Inclusão Social e da Proibição ao Retrocesso. autores:Rita de Cassia Rezende e Ilton Garcia Da Costa; Standard Probatório para a Configuração do Crime de Escravidão e a Dignidade da Pessoa Humana.autoria: Silvio Carlos Leite Mesquita e Daniela Arruda De Sousa Mohana.

A seguir as apresentações foram destinadas ao Meio Ambiente do Trabalho o Meio Ambiente Natural atualmente uma das maiores preocupações da sociedade moderna e de risco. Os temas apresentados foram: Meio Ambiente do Trabalho: Saúde e Segurança do Trabalhador como Direito Social e Direito Fundamental. autoria: Sonia Aparecida de Carvalho e Maira Angelica Dal Conte Tonial; Programa Trabalho Seguro do TRT de Santa Catarina: A: Ação Institucional de Inserção /Conscientização Social, Prevenção de Acidentes de Trabalho e Defesa do Trabalho Digno, Seguro e Saudável. autor: Ricardo Jahn e dentro desse eixo o Trabalho Infantil Artístico: Limites entre a Liberdade Artística e a Proteção Integral.autoras: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento e Maria Aparecida Alkimin; A Teoria do Risco e o Medical Monitoring no Direito do Trabalho Brasileiro. autores: Larissa de Oliveira Elsner , Gustavo Vinícius Ben.

No eixo direcionado à Terceirização das relações de Trabalho, a terceirização pode ser entendida como um reflexo da crescente tendência de flexibilização dos direitos trabalhistas que ganhou força nas duas últimas décadas do século XX. Autores apontam que o fomento das estratégias de flexibilização das relações de

trabalho ocorreu em estreita consonância com um receituário político de inspiração neoliberal. Nesse sentido cabe mencionar as seguintes apresentações: Novos Contornos Da Terceirização e a Harmonização com os Direitos dos Trabalhadores Terceirizados: Desafios e Perspectivas. de Alinne Bessoni Boudoux Salgado , Caroline Kindler Hofstteter; e Ética Empresarial, Compliance e Terceirização Trabalhista: Possibilidade ou Utopia. autoras: Soraia Paulino Marchi Barbosa , Carina Pescarolo.

Quanto ao tema Assédio Moral o presente estudo se justifica, ao analisar o assédio moral decorrente as relações de emprego, procurando identificar sua forma de manifestação e tipologia, e principalmente, verificando-se se a conduta assediadora no ambiente laboral tem o potencial de gerar efeitos deletérios para além dos atores desta relação e para a sociedade em geral. Do mencionado tema foram apresentados os seguintes trabalhos: As Consequências Individuais e Sociais do Assédio Moral Laboral elaborado por Debora Markman e Mirta

Gladys Lerena Manzo De Misailidis; Discriminação no Trabalho e Exigência de Atestados de Esterilização ou de Gravidez (Lei N° 9.097 /1995). autoria: Karla Jezualdo Cardoso Paiffer , Gisele Mendes De Carvalho; Da Repercussão das Mídias Sociais no Término do Contrato de Trabalho. autoras: Adriana Mendonça Da Silva , Cássia Sousa Costa.

Finalmente os temas levantados foram relacionados à Reforma Trabalhista Lei 13.467 de 2017, a qual traça uma análise acerca do caráter precarizador das relações do trabalho. Inicialmente, demonstra-se que a inserção deste novo modelo no ordenamento jurídico só foi possível em face do recente momento de ruptura democrática.Em seguida, verificam-se os impactos sociais perversos da reforma, a qual precariza o contrato e a remuneração e na liberdade do trabalhador. Por fim, constata-se que a mencionada alteração legislativa afasta a República Federativa do Brasil do compromisso de manter uma agenda para o trabalho decente. Os etextos a seguir: A Reforma trabalhista e a Prevalência do Acordado sobre o Legislado: O Limite constitucional da Atuação do Sindicato dos Trabalhadores. autoria de Max Emiliano da Silva Sena e Letícia da Silva Almeida; A Pejotização do Contrato de Trabalho e a Reforma Trabalhista. autoria José Antonio Remedio e Selma Lúcia Doná; Contribuição Sindical: O Desmantelamento do Sindicalismo Brasileiro pela Reforma Trabalhista. autores Silvio Ulysses Sousa Lima , José Eleomá De Vasconcelos Ponciano; Aspectos Intertemporais dos Honorários de Sucumbência Instituídos pela Reforma Trabalhista. autores: Laíssa Fabris de Souza e Luiz Alberto Pereira Ribeiro; O Contrato "Zero Hora"” E a Intermitência Democrática.autoria: Ailsi Costa De Oliveira; A Remuneração por Produtividade e o Contrato Intermitente no Setor Sucroalcooleiro. autora: Mariana Loureiro Gama.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa – UENP

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – UNIMEP

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DA REPERCUSSÃO DAS MÍDIAS SOCIAIS NO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

THE REPERCUSSION OF SOCIAL MEDIA AT THE END OF THE WORK AGREEMENT

Adriana Mendonça Da Silva
Cássia Sousa Costa

Resumo

O uso de novas tecnologias e de mídias sociais no ambiente de trabalho tem provocado mudanças nas relações contratuais e suscitado debates sobre os limites da liberdade de expressão do empregado em face dos direitos de personalidade do empregador. A publicação de comentários depreciativos à empresa em rede caracteriza ato lesivo da imagem e boa fama contra o empregador, tem grande repercussão pública e pode caracterizar justo motivo para a terminação do contrato importando na violação ao dever de lealdade e boa-fé, que devem ser observados no contrato de trabalho.

Palavras-chave: Justa causa, Lesão, Rede social, Repercussão, Trabalh

Abstract/Resumen/Résumé

The use of new technologies and social media in the work environment has caused changes in contractual relations and raised debates about the limits of the freedom of expression of the employee in the face of the personality rights of the employer. The publication of disparaging comments to the network company characterizes an image injurious and good reputation against the employer, has great public repercussion and can characterize just reason for the termination of the contract by importing in violation of the duty of loyalty and good faith, which must be observed in the employment contract.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Just cause, Lesion, Social network, Repercussion, Job

1 INTRODUÇÃO

O advento de novas tecnologias e mídias digitais no ambiente de trabalho vem impactando diretamente nas relações contratuais, resultando no surgimento de situações jurídicas não regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, iniciaram-se conflitos entre empregado e empregador, no que diz respeito ao acesso à internet e uso das redes sociais por parte do obreiro.

Dessa forma, questionam-se os limites do poder diretivo do empregador sobre a intimidade e vida privada dos empregados, quando configurada a colisão dos direitos à liberdade de expressão do empregado nas redes sociais e os direitos de personalidade do empregador, como a imagem, a honra e a boa fama.

A partir dessa premissa, faz-se um breve estudo do direito à liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, dos seus direitos de personalidade e dos poderes de direção do empregador, bem como dos conceitos e requisitos configuradores da justa causa.

Examina-se, ainda, se a divulgação de posts e a publicação de comentários depreciativos em face da imagem e boa fama do empregador justificam o término do contrato de trabalho por justa causa, com fundamento no art. 482 da CLT.

Outrossim, as empresas poderão regulamentar em suas normas internas, o horário de acesso a internet e redes sociais por parte dos seus empregados, visto que seu uso de forma reiterada ocasiona um decréscimo de produtividade e poderão enquadrar-se em desídia ou atos de indisciplina e insubordinação, levando ao término do contrato de trabalho por justa causa.

O objetivo geral deste estudo é uma análise da repercussão dos conteúdos postados pelos empregados nas redes sociais no contrato de trabalho e se são fatores aptos a ensejar o término por justa causa.

O método empregado foi o dedutivo, em que se fez uma pesquisa sobre as leis e teorias que regulamentam o instituto da justa causa no Direito do Trabalho, bem como a liberdade de expressão, os direitos de personalidade e dos poderes do empregador no ordenamento jurídico brasileiro.

Posteriormente, realizou-se uma revisão da bibliografia sobre o tema e averiguou-se o posicionamento dos Tribunais do Trabalho no exame desses casos, mantendo a justa causa aplicada ou efetuando sua reversão.

Logo, constata-se que a publicação de posts e comentários depreciativos nas redes sociais que afetem a imagem e a boa fama do empregador são fatos ensejadores da aplicação

da justa causa. Além disto, o empregador poderá valer-se do poder disciplinar para aplicar sanções ao obreiro, quando verificados atos de desídia, indisciplina e insubordinação, em razão do uso reiterado das redes sociais durante a jornada de trabalho.

Por ser um tema relativamente novo, faz-se necessário uma análise minuciosa dos desdobramentos desse conflito na relação empregado e empregador, devendo tanto os Tribunais quanto os operadores do direito adotarem soluções consoantes os princípios constitucionais.

2 DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O USO DAS MÍDIAS SOCIAIS

As inovações tecnológicas estão alterando a forma de se comunicar, impactando diretamente no convívio do ambiente familiar, social e do trabalho. Essa evolução resulta na criação de aplicativos que possibilitam aos internautas atuarem como interlocutores de mensagens, exercendo simultaneamente um papel ativo e passivo na rede, ou seja, produzem e recebem informações concomitantemente.

O número de usuários conectados cresce progressivamente e grande parte da interação ocorrida nas redes é realizada através das mídias sociais que, segundo Fontoura (2009), "são tecnologias e práticas online, usadas por pessoas (isso inclui empresas) para disseminar conteúdo, provocando o compartilhamento de opiniões, ideias, experiências e perspectivas."

Das espécies de mídias sociais mais utilizadas, destacam-se as redes sociais: Facebook, WhatsApp, Youtube, Instagram e Twitter, que se transformaram em canais de divulgação de informações de natureza profissional e pessoal, assim como espaço de debates dos mais variados temas, influenciando as relações sociais, políticas, econômicas e o mercado de trabalho.

Na medida que a sociedade intensificou o uso das redes sociais, as empresas começaram a utilizá-las como instrumentos capazes de ampliar seus mercados consumidores e a oferta de seus produtos e serviços, convertendo-as em espaço virtual de vendas e canais de comunicação, no qual o consumidor poderá fazer reclamações, sugestões, adquirir produtos e serviços, expor suas preferências e receber orientações gerais, aproximando a empresa do cliente e aumentando a propagação da sua marca em curto espaço de tempo.

As empresas para a divulgação e venda de seus produtos criam espaços próprios, como os sites e utilizam de perfis em redes sociais, como Facebook e Instagram. Esses espaços virtuais devem ser entendidos como ambiente de trabalho.

Para Ribeiro (2014) ambiente de trabalho é o local onde se desenvolvem ações de trabalho, constitui espaço de convivência e permanência dos trabalhadores quando estão no exercício de suas atividades laborais, o que exige por parte dos empregados a observância de comportamentos compatíveis com o regulamento empresarial, à moral e os bons costumes.

A administração dos espaços virtuais pertencentes às empresas é feita diretamente pelo empregador ou delegada aos seus empregados, que também possuem redes sociais e vinculam seu perfil particular ao das empresas e empregadores. Portanto, é possível identificar, por exemplo, o local de trabalho de um usuário a partir da análise de seu perfil da rede social.

Fundamentadas no exercício do seu poder diretivo, conforme estabelece o art. 2º da CLT, as empresas estabelecem regras quanto ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho, podendo fiscalizar o acesso dos empregados a internet, com monitoramentos dos sites visitados e dos e-mails corporativos e até mesmo dos perfis dos empregados.

O acesso à internet e o uso das redes sociais pelo trabalhador deve, portanto, observar parâmetros contratuais e exigem confiança e comportamentos segundo a moral geral e sexual, sob pena, de seu uso indiscriminado implicar no baixo desempenho do obreiro, mas na prática de faltas graves estabelecidas pela CLT e na terminação do contrato por justa causa.

Ponto que merece análise é o poder de controle empresarial. A fiscalização deve ser exercida com cautela, para que não haja violação do direito à intimidade e privacidade do trabalhador, que é resguardado constitucionalmente.

Constata-se assim, que as redes sociais acabam influenciando as relações empresariais e as relações de trabalho. O uso incorreto das redes sociais com a divulgação de posts difamatórios, contendo informações e opiniões em relação aos serviços prestados e às condições de trabalho realizadas pelos empregados podem atingir a honra e boa fama da empresa e causar prejuízos à atividade empresarial, como a perda de contratos e de clientes.

O uso exagerado da internet durante a jornada de trabalho, período em que o empregado deve estar à disposição do empregador, implica em desídia do empregado com a redução de sua produtividade e consequentemente da empresa. Do mesmo modo, a veiculação pelo empregado de *posts* que ofendam à moral e os bons costumes, vinculados à imagem da empresa, resultam na dispensa por justa causa por mau procedimento.

É verdade que as inovações tecnológicas ensejaram a criação de situações jurídicas relativas ao ambiente de trabalho e o uso das redes sociais que ainda não se encontram regulamentas pela legislação trabalhista, exigindo do operador jurídico solução harmônica,

ante a colisão de direitos fundamentais configurada, a saber: o direito à liberdade de expressão e à vida privada do empregado e defesa da honra objetiva do empregador.

3 DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Como demonstrado anteriormente, as redes sociais são unanimidade quando se fala em relações interpessoais. O número de pessoas não conectadas a qualquer rede social não atinge 1% (um por cento) da população.

Ademais, as mídias sociais se tornaram concomitantemente um instrumento de trabalho e entretenimento, ante a velocidade de transmissão das informações e o número de usuários receptores e tornou-se um espaço de exposição de ideias, opiniões e manifestações de pensamento, com amplo exercício do direito à liberdade de expressão.

Nesse sentido, a investigação dos limites à liberdade de expressão dos empregados nas redes sociais têm suscitado debates controversos na doutrina e jurisprudência, pois restrições no exercício dessa liberdade afetam a relação entre empregado e empresa na medida em que informações divulgadas por parte do obreiro e que sejam danosas à imagem, a honra e a boa fama ao empregador poderão resultar na responsabilidade civil, sujeitando o infrator ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

O direito à liberdade de expressão é um dos pilares do Estado Democrático de Direito, estando tutelado pelo art. 5º, incisos IV e XIV da Constituição Federal. Consiste na faculdade de expor pensamentos, manifestações, opiniões, que podem ser exteriorizadas de diversas maneiras.

Segundo Mendes (2017, p. 235), essa proteção constitucional abrange qualquer posicionamento, ideia, pensamento e ponto de vista, independentemente de estar relacionado a interesse público ou não, e se é relevante ou irrelevante, visto que em um Estado Democrático de Direito seria uma incongruência realizar estas distinções.

Ocorre que, para uma melhor compreensão acerca do direito à liberdade de expressão, faz-se necessário realizar algumas diferenciações em relação à liberdade de expressão e informação, liberdade de expressão e liberdade de pensamento.

Silva (2012) afirma que a liberdade de informação consiste na pesquisa, obtenção e divulgação de notícias, em diversas esferas, sem restrições e havendo abusos no exercício do referido direito, os causadores do dano serão responsabilizados civilmente e criminalmente.

Assim, o cidadão tem o direito de se manter informado sobre os acontecimentos e assimilar novos conhecimentos sem que haja interferência estatal. Deve-se destacar que a liberdade de informação se vincula à veracidade do que é difundido, não podendo ser veiculadas notícias falsas.

Diferentemente da liberdade de expressão que não se vincula à verdade, visto que é mera manifestação de opiniões, convicções e manifestações.

Em regra, a liberdade de expressão pode ser exercida por qualquer pessoa e o sujeito passivo será o Estado e poderá ser invocada na relação entre particulares, desde que respeitadas as peculiaridades do caso concreto.

A liberdade de pensamento encontra amparo na Constituição Federal, consistindo numa valoração íntima do ser humano, exteriorizada a partir da manifestação de opinião em relação a determinado tema, cabendo neste último caso, o controle pelo Judiciário, se identificados excessos por parte do titular do direito.

A principal diferença entre liberdade de expressão e pensamento resume-se no seguinte aspecto: liberdade de pensamento é algo intrínseco do indivíduo, já a liberdade de expressão é o meio pelo qual esse pensamento será exteriorizado para a sociedade em geral.

Constata-se a relevância deste direito para a democracia, pois o constituinte originário inseriu a liberdade de expressão no rol de direitos e garantias fundamentais, tornando-a cláusula pétrea, insuscetível de supressão. Entretanto, impôs algumas restrições, como forma de evitar abusos no exercício do direito, quais sejam: instituição do direito de resposta, responsabilização civil no caso de dano à imagem, honra e vida privada das pessoas e vedação ao anonimato.

Aponta-se que o direito à liberdade de expressão também sofre limitações quando identificadas colisões com outros direitos fundamentais. Ademais, o Supremo Tribunal Federal decidiu que a liberdade de expressão não pode ser utilizada para propagar discursos de cunho discriminatório, que incite violência e ódio.

Observa-se que as redes sociais tem sido o espaço na qual liberdade de expressão é exercida em sua plenitude, com veiculação de *posts* ora propagando o discurso de ódio contra minorias (mulheres, negros, transexuais, homossexuais, lésbicas), com denúncia das condições de trabalho, com difamação dos empregadores ou disseminando fatos da vida privada que podem influenciar diretamente na relação entre o obreiro e seu empregador.

Em que pese a rede social ser parte integrante da vida privada do empregado, alguns fatos repercutem no seu contrato de trabalho, ante a rapidez do alcance das informações que

são divulgadas em um curto espaço de tempo, atingindo um número relevante de destinatários.

Nessas situações, a liberdade de expressão colide com os direitos a honra, a imagem, a privacidade. Verificado o conflito, deve-se fazer um exercício de ponderação através do princípio da proporcionalidade. Após essa análise, cabe ao operador do direito decidir qual direito deve prevalecer, levando em consideração as peculiaridades do caso concreto.

A liberdade de expressão do empregado nas redes sociais é um tema relativamente novo e complexo, já que o empregado é subordinado juridicamente ao seu empregador. Entretanto, tal direito não pode ser anulado, porque antes de ser empregado, o indivíduo é um cidadão, detentor de convicções pessoais e direito a crítica.

Logo, deve-se analisar o contexto em que tal discurso é proferido sempre adotando uma interpretação que esteja em consonância com as normas constitucionais.

4 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

A Constituição Federal tutela não somente a liberdade de expressão, mas, também os direitos de personalidade, consoante redação do art. 5º, inciso X, *in verbis*: "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Além da guarida constitucional, tais direitos também foram consagrados pelo Código Civil nos artigos 11 ao 21. Segundo Pereira (2017, p.182) os direitos de personalidade estão relacionados à ideia do indivíduo, no qual adquiri capacidade de assumir direitos e obrigações, sendo parte integrante dos vínculos jurídicos, atribuindo a personalidade a todo ser humano. Ademais, ressalta-se que as pessoas jurídicas também são titulares de direitos de personalidade, conforme dicção do art. 52 do Código Civil.

Pontuam-se algumas características dos direitos de personalidade, conforme destaca Gonçalves (2017, p; 203): irrenunciáveis e intransmissíveis, absolutos, *caráter erga omnes*, ilimitados, imprescritíveis, não são sujeitos a desapropriação e vitalícios.

A tutela constitucional dos direitos de personalidade repercutiu na esfera trabalhista, em que pese à omissão da CLT no tocante a matéria, obrigando o empregador, bem como jurisprudência e doutrina a adotarem a intepretação que harmonizasse com os princípios e ditames constitucionais.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 725 e 726) explica que a Constituição Federal impactou diretamente no Direito do Trabalho, ao consagrar os direitos de personalidade em

seu texto. Outrossim, o legislador ao inserir o ser humano como pilar da sociedade fez surgir no âmbito empregatício os direitos de personalidade do empregado, com adoção dos seus conceitos, normas e princípios.

Dessa forma, os direitos de personalidade do empregado devem ser respeitados desde a fase pré-contratual e durante toda a vigência do contrato de trabalho. Ocorre que, em razão da superioridade do empregador em face do empregado, muitos desses direitos são violados no ambiente de trabalho.

Atualmente, as redes sociais têm sido examinadas por muitos empregadores na fase pré-contratual para averiguar o perfil daquele eventual candidato à vaga em sua empresa, sendo que tal vigilância permanece após a contratação, com o monitoramento da rede social do empregado, o que pode resultar em violação direta a sua liberdade de expressão e pensamento.

Assim, analisam-se os principais direitos de personalidade do empregado, a saber: a honra, a intimidade e a vida privada.

a) Direito a honra

O direito a honra é consagrado constitucionalmente no art. 5º, inciso V da Constituição Federal de 1988 e está relacionado ao direito do bom nome e reputação da pessoa, estando intimamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Além da previsão constitucional, também se encontra previsto no Pacto de São José da Costa Rica, em seu art. 11. A doutrina civilista costuma dividir a honra em objetiva e subjetiva. A objetiva corresponde ao nome e reputação da pessoa, sua imagem perante a sociedade, já a subjetiva se relaciona ao aspecto individual, a própria visão do indivíduo de si.

Com o intuito de proteger a honra do empregado, a CLT inseriu como hipótese de rescisão indireta do contrato do trabalho a prática pelo empregador e seus prepostos de atos que atentem contra a honra e boa fama do empregado e de pessoas de sua família, consoante redação do art. 483, alínea ‘e’, da CLT.

Dessa forma, praticando o empregador atos que lesionem a honra do empregado, este poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como a indenização devida.

b) Direito à intimidade e à vida privada

A inviolabilidade da vida privada possui amparo constitucional, conforme disposição do art. 5º da Constituição Federal e o art. 21 do Código Civil estabelece que “A vida privada

da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma".

Essa proteção constitucional e infraconstitucional tem como finalidades evitar interferências de terceiros na vida íntima e pessoal do ser humano, cuja intimidade tem sido violada com a evolução tecnológica materializada com o crescimento da Internet e instalação de aparelhos eletrônicos diversificados em vários espaços públicos e particulares (GONÇALVES, 2017).

Ademais, configura-se ser uma tarefa árdua ao empregado manter a sua vida privada resguardada, visto a subordinação ao empregador, que usa da tecnologia como mecanismo de controle, monitorando a jornada de trabalho dos seus empregados e suas atividades pessoais, bem como, supervisiona as redes sociais para realizar contratações e efetuar dispensas.

Dessa forma, há fatos da vida ou intimidade do empregado que podem afetar diretamente o contrato de trabalho, dentre eles destacam-se: liberdade de pensamento, crença religiosa, orientação sexual, opiniões políticas, ideológicas, uso de álcool, drogas, trato com a família, esposa e filhos, dentre outras.

Portanto, algumas situações da vida privada do empregado podem influenciar a sua relação com o empregador e, consequentemente, podem resultar no término do pacto laboral.

Ressalta-se que os direitos de personalidade não são absolutos, podendo o empregador, observados parâmetros contratuais e da boa-fé exercer seu poder disciplinar em face de atos praticados pelo obreiro, ainda que executados fora do ambiente de trabalho.

5 PODERES DO EMPREGADOR

O poder é algo intrínseco das relações sociais, estando presente em diversos setores da sociedade, sendo um dos efeitos do contrato de trabalho, em razão da subordinação do empregado ao empregador.

Nesse sentido, o poder empregatício é um conjunto de atribuições asseguradas por lei concedidas ao empregador, no âmbito da relação de trabalho e abrange poderes de direção, regulamentação, fiscalização, disciplina e economia interna, no que se refere à estrutura empresarial e execução da atividade laboral (DELGADO, 2017).

O poder empregatício está classificado em quatro dimensões: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar.

a) Poder diretivo

O poder diretivo está relacionado à atribuição do empregador de definir as regras de organização do trabalho, como deverá ser executada a atividade empresarial e engloba a coordenação da empresa, com estabelecimento do método de trabalho a ser adotado no que se refere à execução dos serviços prestados. Esse poder decorre do controle jurídico em diversas esferas e também da autoridade do empregador em determinar a estrutura empresarial que é decorrente da adoção do princípio de assunção dos riscos do empreendimento que recaem sobre aquele (DELGADO, 2017).

Entretanto, ressalva-se que o poder diretivo deve respeitar os direitos fundamentais dos empregados, não podendo ser impostas obrigações desproporcionais a ponto de causar uma violação aos direitos de personalidade do trabalhador, tornando inviável a continuidade do vínculo empregatício.

b) Poder regulamentar

Poder regulamentar é o conjunto de competências atribuídas ao empregador de estabelecer as normas gerais a serem seguidas pelos empregados no ambiente de trabalho e espaço empresarial (DELGADO, 2017).

Exterioriza-se como uma das faces do poder diretivo e se efetiva através de meios informais e formais de comunicação, elaboração de circulares, regulamentos escritos e ordens de serviços, com o uso de uma linguagem verbal e escrita. A divulgação desses documentos com exposição das regras a serem adotadas pelo empregado é integrante do fenômeno do poder diretivo.

Orienta-se que tais avisos estejam fixados em locais visíveis e de fácil acesso e sejam entregues vias individuais a cada empregado no ato de sua admissão, tendo o comprovante de recebido assinado por este.

Ressalta-se que a natureza jurídica das normas regulamentares é de cláusula contratual integrante do contrato de trabalho e não de norma jurídica, pois, em regra, são estabelecidas pela vontade unilateral do empregador, estando ausente a dialeticidade característica das normas jurídicas.

Verifica-se que a jurisprudência adota o posicionamento acima, como se depreende da leitura da Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho.

c) Poder fiscalizatório

Trata-se do poder de comando atribuído ao empregador de verificar o cumprimento das disposições regulamentares por parte dos trabalhadores, a partir de implantação de portarias internas, monitoramento por câmeras, controle de jornada e revistas pessoais.

Entretanto, adverte-se que tal poder não é absoluto, encontrando limitações.

Em que pese o ordenamento jurídico brasileiro não dispor sobre os limites do poder fiscalizatório, este não pode violar o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Delgado (2017) aponta que as limitações ao poder de fiscalização encontram-se na Constituição Federal de 1988, ao tutelar os direitos fundamentais dos empregados, dando enfoque aos direitos fundamentais e sociais, com destaque para o princípio da dignidade da pessoa humana, inviolabilidade da vida privada, liberdade, segurança e propriedade, imagem e honra. O empregador deve exercer o poder fiscalizatório em consonância às disposições constitucionais.

d) Poder Disciplinar

Poder disciplinar é o poder concedido ao empregador de aplicar sanções aos seus empregos em virtude de descumprimento das obrigações trabalhistas firmadas no contrato de trabalho.

O exercício do poder disciplinar não pode ser considerado como uma continuação do poder de direção, pois, o poder disciplinar possui autonomia ao prever institutos jurídicos inerentes a sua esfera de atuação, como as sanções, ilícitos trabalhistas e procedimento punitivo (DELGADO, 2017).

O empregador não deve utilizar de caráter discricionário para aplicar penalidades, mas de critérios objetivos, com a finalidade de resguardar os direitos de personalidade dos empregados.

A penalidade mais severa a ser aplicada ao empregado decorrente do poder disciplinar é o término do contrato de trabalho por justa causa.

6 CONCEITO E REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

A prática de justa causa pelo empregado ocasiona o término do contrato de trabalho. Em que pese à imprecisão e generalidade dos conceitos legais, não pode o empregador aplicar penalidades a condutas que não se enquadram nos preceitos normativos.

Assim, a terminação do contrato de trabalho por justa causa exige a necessária observação de requisitos, que foram classificados pela doutrina trabalhista da seguinte forma: objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Delgado (2017) explica que o requisito objetivo se relaciona a natureza da matéria envolvida. Dessa forma, apenas os descumprimentos de obrigações contratuais previstas no pacto laboral ou condutas que impliquem em danos ao ambiente de trabalho dão margem à aplicação do poder disciplinar.

Atos praticados na esfera da vida privada do empregado e que não possuem pertinência com a atividade laboral desenvolvida não dão ensejo à aplicação de penalidades.

Além de a conduta estar tipificada, deve-se analisar a gravidade do ato praticado. Por exemplo, caso se trate de uma infração leve, pode o empregador valendo-se do princípio da proporcionalidade aplicar uma advertência ou suspensão, levando-se em consideração a vida funcional daquele empregado.

Nesta hipótese, a penalidade terá um caráter educativo, de modo a conscientizar o obreiro de que aquela conduta é indevida no ambiente empregatício, ajustando-se as regras da empresa.

Em relação aos requisitos subjetivos, examina-se se o empregado efetivamente praticou aquela conduta e se agiu com dolo ou culpa, levando em consideração alguns aspectos, a saber: nível de escolaridade do empregado, segmento de atuação profissional, nível socioeconômico.

Esses fatores são importantes, pois podem atenuar ou agravar a culpa. Cabe destacar que a culpa advém da imprudência, negligência ou imperícia.

Constatado, no caso concreto, que o empregado agiu com dolo e intenção de causar danos ao empregador, com presença de provas da prática da conduta, é inviável a continuidade do vínculo empregatício.

Os requisitos circunstanciais dizem respeito à atuação do empregador ante a falta cometida pelo empregado. Dentre eles, destaquem-se: nexo causal entre a falta praticada e a conduta do empregado, proporcionalidade da sanção imposta, imediaticidade da punição (ausência de perdão tácito), singularidade da punição (*non bis idem*), inalterabilidade da punição aplicada, ausência de discriminação.

Deve haver uma ligação entre a penalidade aplicada e a conduta praticada, em suma, um nexo causal, em que a infração praticada é a causa e o término do contrato de trabalho por justa causa o efeito (CASSAR, 2017).

Em relação à proporcionalidade, deve-se analisar se os fins justificam os meios, ou seja, se aquela penalidade é adequada, tendo em vista a infração cometida.

A imediaticidade da punição e ausência de perdão tácito estão correlatos. No momento em que o empregador toma conhecimento das infrações praticadas pelo empregado, deve rapidamente aplicar as sanções cabíveis, sob pena de configurar-se perdão tácito.

A legislação não define um prazo determinado para que essa sanção seja aplicada, no entanto, doutrina e jurisprudência vêm adotando o prazo de 30 (trinta) dias contados da ciência do empregador da falta cometida, podendo este ser reduzido ou ampliado, caso esteja em trâmite processo administrativo referente à infração. Deve-se adotar o princípio da proporcionalidade e razoabilidade, bem como o bom senso quando estiver diante de um caso concreto.

A singularidade da punição (*non bis idem*) baseia-se no dever de ser aplicada uma única penalidade para a infração cometida. A inalterabilidade da punição relaciona-se à definitividade da punição, não podendo haver modificações após o estabelecimento da sanção a ser aplicada.

Ressalta-se que, se a modificação vier a beneficiar o empregado, esta pode ocorrer, tendo em vista a lógica trabalhista com o princípio da adoção da norma mais favorável.

O empregador não pode adotar critérios de punição que estejam relacionadas à orientação sexual, nacionalidade, etnia e outros desses aspectos, sob pena da sanção ter caráter discriminatório, o que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Portanto, estando ausente um dos requisitos acima, mostra-se incabível o término do contrato de trabalho por justa causa face o comportamento inadequado do empregado nas redes sociais.

7 DA REPERCUSSÃO DAS MÍDIAS SOCIAIS NO TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O uso de novas tecnologias e a expansão das redes sociais repercute nas relações de trabalho, tem suscitados debates relacionados aos limites do poder patronal em face do direito a intimidade, a privacidade e a liberdade de expressão do empregado e com mais frequência chegam à apreciação judicial.

A utilização das redes sociais no horário destinado ao trabalho pode caracterizar desídia, assim como a divulgação de comentários ofensivos em redes sociais implicarem na

prática de ato lesivo a honra e boa fama e motivar a terminação do contrato de trabalho por justa causa, conforme disposição no artigo 482, alíneas "e" e "k" da CLT.

A desídia no desempenho das funções refere-se a "tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais" (DELGADO, 2017, p. 1361).

O uso indiscriminado do aparelho celular durante a jornada de trabalho ocasiona um decréscimo na produtividade do empregado, retirando sua atenção, o que na execução de algumas funções, pode resultar até em acidente de trabalho.

Ademais, o celular deixou de ser apenas um meio de comunicação, passou a ter multifunções, visto a inserção de vários aplicativos que possibilitam o acesso às redes sociais, canais de TV paga, *playlist* de músicas e outras funcionalidades, ocasionando a desatenção em atividades do cotidiano.

Com o intuito de evitar a desídia no ambiente laboral em razão do uso reiterado do celular e a inexistência de legislação específica que discipline o assunto, algumas empresas vêm estabelecendo em regimentos internos, com fundamento no poder regulamentar e diretivo, a proibição do uso do celular no ambiente de trabalho ou, alternativamente, o horário em pode ser utilizado o aparelho.

Assim, caso o empregado não observe as normas estabelecidas, estará sujeito às sanções previstas na CLT, que variam de uma simples advertência à dispensa por justa causa com fundamento na alínea 'e', do art. 482 da CLT.

Entretanto, para o término do contrato de trabalho com base na alínea 'e' do art. 482 da CLT, o comportamento do empregado deve ser habitual e reiterado, visto que se as condutas forem analisadas isoladamente, não estarão revestidas de gravidade.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 1362) pontua que "a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro.".

Logo, se a penalidade aplicada não surtir efeito, poderá o empregador aplicar de imediato a justa causa.

Há situações, entretanto, que uma única conduta poderá resultar em um ato extremamente grave e, uma vez constatada a sua configuração, é incabível se falar em aplicação da gradação de penalidades.

O uso das redes sociais no ambiente de trabalho também poderá ocasionar o término do contrato de trabalho com fulcro na alínea 'h', do art. 482 da CLT, quando verificada a

desobediência reiterada do empregado aos regimentos e regulamentos internos estabelecidos pela empresa. Tratam-se das hipóteses de indisciplina e insubordinação.

A indisciplina significa desobediência às normas gerais estabelecidas pelo empregador e dirigidas a todos os empregados da empresa. Garcia (2018) exemplifica a proibição do uso do computador, telefone, *e-mail* e internet para a configuração da indisciplina, entretanto, adverte a exigência de que a ordem seja lícita e razoável, não podendo configurar abuso do poder diretivo patronal.

Já insubordinação é o descumprimento de ordens de natureza pessoal dirigidas ao obreiro ou grupo determinado de empregados. A principal característica que a diferencia da indisciplina, é que a ordem emanada do chefe ou prepostos é direta ao empregado.

Ressalta-se que um único ato pode configurar simultaneamente indisciplina e insubordinação.

Além das hipóteses acima elencadas, a rede social também vem sendo utilizada como instrumento de depreciação a honra e a boa fama do empregador, estando tipificada como infração na alínea ‘k’, do art. 482 da CLT.

Convém advertir que a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais não pode ser exercida em desacordo ao princípio da proporcionalidade e em observância ao conjunto de direitos fundamentais e disposições constitucionais asseguradas. É certo, assim, que não há direitos fundamentais absolutos e a existência de conflitos exige do intérprete sua compatibilização aos princípios gerais de direito e a garantia da dignidade da pessoa humana.

A postura inapropriada do empregado e que expõe a empresa e seus princípios em rede social, pode resultar em lesão aos direitos de personalidade do empregador ou superiores hierárquicos, excedendo o direito à liberdade de expressão e violando outro o direito, que é a imagem, garantidos por lei.

Não se trata de impedimento à liberdade de expressão do empregado, que é mantida no âmbito do contrato de trabalho, podendo expor suas ideias, opiniões e críticas.

O que ocorre é que, em razão da dinâmica das relações sociais de trabalho, embora este direito não possa ser suprimido pela subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador, também não pode implicar na grave violação aos deveres da lealdade e da boa-fé que são próprias à relação de emprego abalando a confiança e o respeito necessários à manutenção da relação de trabalho.

Quando se fala em redes sociais, o direito à liberdade de expressão colide com outros direitos, quais sejam: a honra, a intimidade e a imagem de empregados, empregadores e superiores hierárquicos.

Simultaneamente ao uso pessoal, no qual o empregado se utiliza da rede social para divulgar opiniões e pensamentos, o ambiente virtual também tem sido usado como espaços para críticas aos seus empregadores, seja em relação às condições de trabalho ou a ética empresarial ou com a publicação de comentários depreciativos que refletem na honra e boa fama empresarial, dada a repercussão e o alcance que a informação acaba tendo em razão do meio em que foi divulgada.

Frequentemente os usuários das redes sociais inserem em seu perfil o nome da empresa ou empregador como seu local de trabalho, veiculando simultaneamente *posts* profissionais e pessoais. As redes sociais vêm sendo usadas pelos empregados como espaços para críticas aos seus empregadores na medida em que expõem suas opiniões e pensamentos pessoais, seja em relação às condições de trabalho e ética empresarial ou com a publicação de comentários depreciativos que refletem na violação à honra e boa fama empresarial, dada a repercussão e o alcance que a informação acaba tendo em razão do meio em que foi divulgada.

Partindo dessa premissa, quando se está diante de uma colisão de direitos fundamentais (liberdade de expressão x honra ou boa fama do empregador), deve-se levar em consideração o contexto em que o *post* foi veiculado, bem como os ditames constitucionais e averiguar o peso de cada um no caso concreto. Em suma, a partir de um exercício de ponderação, se observa qual direito deverá prevalecer, levando em conta as particularidades da situação debatida.

Dessa forma, restrições ao direito de liberdade de expressão do empregado para proteger a imagem e boa fama do empregador devem ser feitas com cautela. Porém, eventuais abusos no exercício da liberdade de expressão devem ser coibidos, não merecendo proteção publicações excessivamente difamatórios, que denigrem a imagem do empregador perante terceiros.

O ordenamento jurídico não permite abusos, tanto que considera como ato ilícito, nos termos do art. 187 do Código Civil Brasileiro, aquele ato praticado por "titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes".

Destaque-se que o empregado deve ter ciência da ilicitude de sua conduta. Assim, os limites impostos à liberdade de expressão do empregado nas redes sociais têm como parâmetros o respeito ao direito de outrem, a moral, os bons costumes e boa-fé, devendo a restrição ser a exceção e não a regra.

Delgado (2017) afirma que o tipo legal da alínea ‘k’ do art. 482 da CLT envolve os crimes tipificados no Direito Penal como crimes contra a honra, quais sejam: injúria, calúnia ou difamação, incluindo- se também crimes contra a integridade física do empregador, como agressões.

Ademais, as ofensas devem ser direcionadas diretamente ao empregador ou superior hierárquico e o local da prática da infração é irrelevante para caracterização do da justa causa.

Portanto, eventuais excessos cometidos no exercício da liberdade de expressão por parte dos empregados são passíveis de punição, é o que vem decidindo a jurisprudência:

> **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 – JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E BOA FAMA DA EMPRESA. COMENTÁRIO DEPRECIATIVO SOBRE A EMPREGADORA PUBLICADO NO FACEBOOK. ARTIGO 482, “K”, DA CLT - ACÚMULO DE FUNÇÕES - ASSÉDIO MORAL - DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO NO RECURSO DE REVISTA DO TRECHO DO ACÓRDÃO RECORRIDO QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT**. Nega-se provimento ao Agravo de Instrumento que não logra desconstituir os fundamentos do despacho que denegou seguimento ao Recurso de Revista. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (TST; Processo nº 122-26.2013.5.03.0009; relator: Márcio Eurico; órgão julgador: 8º Turma; julgado em 09/09/2015).

Conforme se depreende da decisão do Tribunal Superior do Trabalho, é legítima a dispensa por justa causa do empregado que faz comentário depreciativo sobre seu empregador no Facebook, com fundamento no art. 482, alínea ‘k’ da CLT.

Os Tribunais do Trabalho têm levado em consideração que o Facebook é uma rede social pública, possibilitando a conexão com várias pessoas simultaneamente, sendo atribuído o status de “amigo” a qualquer pessoa, sem realizar distinções daquelas com a qual se mantém um contato físico ou não.

Ademais, o usuário é responsável pelas informações que propaga em sua rede social e de como se manifesta em relação ao outro. Eventuais excessos serão punidos, com a responsabilização do causador do dano na esfera cível e criminal, destacando-se que as empresas também gozam dessa proteção, pois, são detentoras de personalidade jurídica.

As publicações em redes sociais que denigrem a imagem do empregador levam ao término do contrato de trabalho por justa causa, desde que haja prova robusta da conduta do empregado e que tal fato repercuta diretamente no pacto laboral, ao ponto de impossibilitar sua continuidade por violação dos deveres da boa-fé e lealdade, que também devem ser obedecidos fora do ambiente de trabalho.

Ademais, as redes sociais têm o condão de atingir um número relevante de usuários em curto de espaço de tempo, o que resulta em danos exponenciais a imagem e boa fama do empregador.

Deve-se considerar, entretanto, que a aplicação da justa causa em razão de publicações através de '*posts'* em rede social na internet deve ser aplicada com cautela, analisando-se o contexto em que a informação foi propagada, se houve de fato danos à imagem da empresa, a vida funcional do empregado, a presença dos requisitos ensejadores para justa causa.

Adverte-se que a justa causa é a penalidade máxima no âmbito do Direito do Trabalho, pois resulta em mitigação no recebimento das verbas rescisórias, devendo seu uso ser excepcional.

8 CONCLUSÃO

O acesso à internet e o uso das redes sociais têm suscitado debates sobre os limites do poder diretivo do empregador, sob pena de violação do direito à intimidade e privacidade do trabalhador, que é resguardado constitucionalmente.

A complexidade do tema requer uma investigação minuciosa, ante o conflito entre os direitos fundamentais à liberdade de expressão do empregado nas redes sociais e os direitos de personalidade do empregador.

No entanto, deve-se fazer um exercício de ponderação diante do caso concreto, com uso do princípio da proporcionalidade e aferição de violação do núcleo essencial do direito. Cabe destacar, que os direitos fundamentais não são absolutos, devendo ser limitados quando em conflito com outros direitos.

Ademais, a divulgação de informações difamatórias, que violam a moral, bons costumes e boa-fé, não estão abarcadas pela proteção constitucional, devendo os causadores do dano responderem por eventuais abusos cometidos quando do exercício da liberdade de expressão.

Dessa forma, caso constatado que o empregado cometeu excessos no exercício do seu direito, deve ser responsabilizado civilmente, devendo arcar com pagamento de indenização por danos materiais e morais ao empregador e ser dispensado por justa causa.

Ademais, é lícito as empresas estabelecerem em seus regimentos regras concernentes ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho, bem como fora dele, e no caso de descumprimento reiterado ou cometimento de falta grave, o empregador também poderá por fim ao contrato de trabalho por justa causa.

A solução a ser adotada no caso concreto deve levar em consideração a vida funcional do empregado, a proporcionalidade da pena a ser aplicada, as provas produzidas, o devido processo legal, ampla defesa e contraditório, com forma de evitar possíveis arbitrariedades no exercício do poder disciplinar por parte do empregador.

Assim, o uso crescente de novas tecnologias e mídias digitais, em especial, as redes sociais e os impactos desta nova forma de comunicação nas relações sociais e de trabalho exige do operador do direito a adoção de soluções harmônicas ante os conflitos surgidos, em conformidade com a Constituição Federal de 1988.

Não se pode olvidar que a justa causa é a penalidade máxima a ser aplicada ao empregado e que gera consequências que vão além dos próprios limites da relação jurídica estabelecida em razão do contrato de trabalho.

A publicação de comentários depreciativos à empresa em rede social caracteriza ato lesivo da imagem ou da boa fama contra o empregador, tem grande repercussão pública e pode caracterizar justo motivo para a terminação do contrato de trabalho importando na violação ao dever de lealdade e boa-fé, que devem ser observados fora da jornada de trabalho e do local da prestação de serviços.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Liana Silva; KÜMMEL, Marcelo Barroso. **A exposição da empresa pelo empregado nas redes sociais**. In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade, 3º, 2015, Santa Maria. Anais eletrônicos...Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: <http://www.ufsm.br/congressodireito/anais>. Acesso em: 03 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº -122-26.2013.5.03.0009. Drogaria Araújo S.A e Kelly Cristina Vieira. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. 09 de setembro de 2015.

BRASIL. Código Civil de 2002 – Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 03 set. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto – Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 set. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim**. Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Método, 2017.

COSTA, Lucas Mendes. et al. **A evolução do marketing digital: uma estratégia de mercado**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção: perspectivas globais para a Engenharia de Produção. XXV., 2015. Fortaleza. Anais...Fortaleza: ABEPRO. 2015. p. 1-14.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**,16. ed. rev. e ampliado— São Paulo: LTr, 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: parte geral e LINDB**. 15. ed. Salvador: Editora Juspodivm. 2017.

FONTOURA, Wagner. **A hora e a vez das mídias sociais.** Disponível em: <http://www.cultura.gov.br/noticias-destaques/-/asset_publisher/OiKX3xlR9iTn/content/a-hora-e-a-vez-das-midias-sociais-143033/10883. Acesso em: 07 set. 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: parte geral**. 15. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

LABADESSA, Edson. O uso das redes sociais na Internet na sociedade brasileira. **Revista Metropolitana de Sustentabilidade**, São Paulo, v. 02, n. 02, p. 82-94, maio/agosto 2012.

LIMA, Wiliam Costódio. **A liberdade de expressão como novo direito na sociedade em rede: limites em casos envolvendo blogs no Poder Judiciário brasileiro**. In: Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede, 4º. 2017, Santa Maria/RS. Anais... Santa Maria. 2017. p. 1-16.

MADEIRA, Carolina Gaspar; GALUCCI, Laura. **Mídias Sociais, Redes Sociais e sua Importância para as Empresas no Início do Século XXI**. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, XXXII, 2009, Curitiba. Anais... Curitiba: Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2009. p. 1-15.

MELLO, Cleyson de Moraes. **Direito civil: parte geral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos Editora, 2017.

MELLO, Cristina Maria Freitas de. **A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador**.2014. 136 pag. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional.** 12. ed. São Paulo: Editora Saraiva. 2017.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil: introdução ao Direito Civil e a Teoria Geral de Direito Civil**. 30. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017.

RIBEIRO, Regis Rezende. **Redes sociais e repercussões no Direito de Trabalho**. Projeto de Pesquisa (Graduação em Direito). Faculdade de Direito, UNIRV - Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2014. Disponível em <https://regisrezenderibeiro.jusbrasil.com.br/artigos/116285472/redes-sociais-e-repercussoes-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 07 set. 2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 2012.

SOUZA FILHO, Gelson Amaro de. Liberdade de expressão na internet: globalização e o Direito Internacional. **Revista Jurídica Unigran**. Dourados. vol. 11. p. 141 -155. Jan/junho 2009.