



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO PRÓ-
REITORIA DE ENSINO E GRADUAÇÃO CAMPUS
UNIVERSITÁRIO DE PONTES E LACERDA COORDENAÇÃO DO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**



MARIANA ANDREZA ALMEIDA EGUEZ

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E AS POSTAGENS EM REDES SOCIAIS:
LIMITES DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DAS RELAÇÕES LABORAIS.**

Pontes e Lacerda – MT

2025

MARIANA ANDREZA ALMEIDA EGUEZ

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E AS POSTAGENS EM REDES SOCIAIS:
LIMITES DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DAS RELAÇÕES LABORAIS.**

Monografia submetido à Faculdade de linguagem,
ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS,
Universidade Estadual do Mato Grosso, para
obtenção do título acadêmico de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Me. Lincoln Michel Pilquevitch

MARIANA ANDREZA ALMEIDA EGUEZ

**A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E AS POSTAGENS EM REDES SOCIAIS:
LIMITES DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO E DAS RELAÇÕES LABORAIS.**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. ME. LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH (ORIENTADOR)
UNEMAT” Campus *Pontes e Lacerda*”

MEMBRO: PROF.(A) ADRIANA RUZZANTE GAGLIARDI, AVALIADOR
UNEMAT” Campus *Pontes e Lacerda*”

MEMBRO: PROF.FÁBIO RIBAS TERRA, AVALIADOR
UNEMAT” Campus *Pontes e Lacerda*”

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me concedido a oportunidade de ingressar no Curso de Direito e por me sustentar durante todo esse período de estudos, iluminando meu caminho e fortalecendo minha fé nos momentos de desafio.

Ao meu esposo, Clenildo Francisco de Souza, expresso minha profunda gratidão pela compreensão e paciência ao longo desses cinco anos, especialmente durante as noites em que estive ausente, dedicando-se com amor e zelo ao cuidado de nossa filha Luísa, que, aos três anos, iniciou comigo essa jornada e, hoje, aos oito, é motivo de orgulho e inspiração.

À minha irmã, Ellen Simara de Almeida Eguez, agradeço pela parceria constante e pelo companheirismo inabalável, sempre me motivando e apoiando nos momentos de desânimo, sendo um alicerce fundamental em minha trajetória acadêmica.

À minha filha primogênita, Rita de Kássia Eguez de Souza, e ao meu genro, Danilo de Brito Azevedo, sou grata pelo apoio e incentivo contínuos, que foram essenciais para minha perseverança e sucesso nesta caminhada.

Aos meus queridos pais, Alberto Y. Eguez e Edézia de A. Eguez (In memoriam), reconheço e agradeço por serem grandes incentivadores da minha carreira acadêmica, sempre oferecendo conselhos sábios e encorajamento constante.

Agradeço também as minhas irmãs, Monica Andréia de A. Eguez, Simone de A. Lima e Mariligia de A. Eguez, e aos meus queridos sobrinhos, agradeço por sempre torcerem por mim e me motivarem a não desistir, sendo fontes de força e inspiração.

Aos colegas que fiz durante a jornada acadêmica, como Mayla, Audeir, Melissa, Rayneli, Leandro e tantos outros, agradeço pelo companheirismo, amizade e pelas valiosas trocas de conhecimento que enriqueceram minha formação.

A todos os professores que tive ao longo do curso, expresso minha sincera gratidão pelos ensinamentos e dedicação, que foram fundamentais para meu crescimento acadêmico e pessoal.

Em especial, ao meu ilustríssimo professor orientador, Lincoln Pilquevitch, agradeço pela paciência, pelos ensinamentos, incentivo e disponibilidade, e por ter aceitado me orientar com tanto carinho, dedicação.

RESUMO

A presente pesquisa tem como contextualização a relação entre empregado e empregador, em face das redes sociais, e a justa causa como penalidade acarretada ao desrespeito à imagem e honra do empresariado. Sob esse olhar, com o avanço tecnológico, é visível a relevância das mídias digitais no contexto civilizatório, especialmente no ambiente laborativo, surgindo inúmeros desafios, como a desconexão das plataformas digitais na esfera laboral e a necessidade regulamentação interna os aparelhos tecnológicos, em prol à cessação dos conflitos nos locais de trabalho. Pretende-se como objetivo geral, identificar o limite da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais frente às consequências jurídicas que podem emergir no âmbito das relações de trabalho, com ênfase na possibilidade de demissão por justa causa, atrelada à análise de julgamentos de caso que afrontaram à honra e imagem do empregador. Adendo a isso, os objetivos especiais visados, buscam compreender estas lides trabalhistas, como também analisar as proteções normativas à liberdade de manifestação do funcionário, atrelada ao pensamento dos tribunais. O trabalho compõe-se de 3 capítulos, possuindo cada um deles a mesma quantidade de subtópicos, parte-se da premissa de que a liberdade de expressão, embora constitucionalmente assegurada, não é um direito absoluto, devendo ser harmonizada com princípios como a dignidade da pessoa humana, a boa-fé objetiva e a proteção à imagem. Sucede-se da caracterização da justa causa como penalidade máxima na esfera laboral, definindo os seus requisitos e as obrigações do trabalhador perante o cargo que exerce. Se concretiza, pela capitulação da obrigatoriedade no tratamento igualitário trabalhista, baseada na legislação constitucional e infraconstitucional, assim como de casos práticos levados a juízo. A pesquisa envolveu revisão bibliográfica de livros, artigos científicos e legislação, bem como análise jurisprudencial de decisões dos tribunais trabalhistas. O estudo examina o enquadramento legal da justa causa, os deveres de lealdade e respeito mútuo no contrato de trabalho, e os critérios adotados pelos tribunais para validar ou invalidar desligamentos motivados por condutas nas redes sociais. Dessa forma, o estudo busca contribuir para o debate sobre os limites da liberdade de expressão no ambiente de trabalho digital e oferecer subsídios para a elaboração de políticas internas mais claras e eficazes, assim como apontar também para a necessidade de futuras pesquisas sobre o impacto da LGPD na regulamentação do uso das redes sociais no ambiente de trabalho. Conclui-se que a atuação preventiva, por meio de normas internas claras e da promoção do diálogo institucional, é fundamental para mitigar conflitos e assegurar um ambiente de trabalho ético, transparente e juridicamente seguro.

Palavras-chave: Liberdade de expressão. Redes sociais. Justa causa. Relação de trabalho. Poder diretivo.

ABSTRACT

This research is contextualized by the relationship between employee and employer, in the face of social networks, and just cause as a penalty for disrespecting the image and honor of the business community. From this perspective, with technological advances, the relevance of digital media in the civilizing context is visible, especially in the work environment, arising numerous challenges, such as the disconnection of digital platforms in the work sphere and the need for internal regulation of technological devices, in favor of the cessation of conflicts in the workplace. The general objective is to identify the limit of the employee's freedom of expression on social networks in view of the legal consequences that may emerge in the context of labor relations, with an emphasis on the possibility of dismissal for just cause, linked to the analysis of case judgments that affronted the honor and image of the employer. In addition to this, the special objectives sought to understand these labor disputes, as well as to analyze the normative protections for the employee's freedom of expression, linked to the thinking of the courts. The work consists of 3 chapters, each of which has the same number of subtopics. It is based on the premise that freedom of expression, although constitutionally guaranteed, is not an absolute right and must be harmonized with principles such as human dignity, objective good faith and image protection. It follows from the characterization of just cause as the maximum penalty in the labor sphere, defining its requirements and the obligations of the worker in relation to the position he holds. It is concretized by the capitulation of the obligation of equal labor treatment, based on constitutional and infra-constitutional legislation, as well as practical cases brought to court. The research involved a bibliographic review of books, scientific articles and legislation, as well as a case law analysis of labor court decisions. The study examines the legal framework of just cause, the duties of loyalty and mutual respect in the employment contract, and the criteria adopted by the courts to validate or invalidate dismissals motivated by conduct on social networks. In this way, the study seeks to contribute to the debate on the limits of freedom of expression in the digital workplace and to offer support for the development of clearer and more effective internal policies, as well as to point out the need for future research on the impact of the LGPD on the regulation of the use of social networks in the workplace. It is concluded that preventive action, through clear internal rules and the promotion of institutional dialogue, is essential to mitigate conflicts and ensure an ethical, transparent and legally safe work environment.

Keywords: Freedom of expression. Social networks. Just cause. Employment relationship. Management power.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI- Ação Direta de Inconstitucionalidade

ART- Artigo

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação Das Leis Trabalhistas

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TRT 1 - Regional do Trabalho – 1ª Região (Rio de Janeiro)

TRT 23 - Tribunal Regional do Trabalho – 23ª Região (Mato Grosso)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 - A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO	12
1.1-LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS	14
1.2-IMPACTOS DAS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEAS	15
1.3-USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E O PODER DISCIPLINAR PATRONAL.....	17
CAPÍTULO 2 - A JUSTA CAUSA COMO PENALIDADE MÁXIMA NAS RELAÇÕES LABORAIS	20
2.1-RESCISÃO POR DIFAMAÇÃO E VIOLAÇÃO DO DEVER DE LEALDADE DO EMPREGADO	21
2.2-A LEALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O RESPEITO A BOA IMAGEM DO EMPREGADOR.....	23
2.3-RESPONSABILIDADE E MODERAÇÃO DE CONTEÚDO NAS REDES SOCIAIS: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO INTERNA SOBRE CONDUTAS EM AMBIENTES VIRTUAIS.....	24
CAPÍTULO 3 - A EXIGÊNCIA DA RESCISÃO JUSTIFICADA: OBRIGATORIEDADE NO TRATAMENTO IGUALITÁRIO TRABALHISTA.....	28
3.1-A ANULAÇÃO CONTRATUAL INDIRETA PERANTE O EXERCÍCIO TECNOLÓGICO À MANIFESTAÇÃO DE DIREITOS NO AMBIENTE EXTERNO DE TRABALHO	29
3.2- A NECESSIDADE TRABALHISTA DA DESCONEXÃO DIGITAL COMO MEDIDA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO AMBIENTE INTERNO DE TRABALHO.....	31
3.3- SITUAÇÕES CONCRETAS DE VIOLAÇÃO À HONRA E IMAGEM EMPRESARIAL MEDIANTE AS PUBLICAÇÕES NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUA RECORRIBILIDADE AO PODER JUDICIÁRIO.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	39

INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias da informação e comunicação, especialmente o uso crescente das redes sociais, promoveu profundas transformações nas relações interpessoais e profissionais. As plataformas digitais, inicialmente voltadas ao entretenimento e à interação social, passaram a ocupar um espaço de ampla visibilidade, onde a distinção entre a esfera privada e a vida profissional se torna progressivamente tênue. Nesse cenário contemporâneo, emergem novos desafios de ordem jurídica e ética, sobretudo no que se refere às implicações das manifestações digitais no ambiente de trabalho.

A liberdade de expressão, consagrada como direito fundamental pela Constituição Federal de 1988, configura-se como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. No entanto, seu exercício não é absoluto, devendo ser ponderado à luz de outros direitos igualmente fundamentais, como o respeito à honra, à imagem e à dignidade da pessoa humana, especialmente quando tais valores dizem respeito à figura do empregador ou ao ambiente corporativo. Esse direito, embora essencial, encontra limites no convívio profissional e nas relações de trabalho, especialmente diante das novas dinâmicas de comunicação digital.

As redes sociais, enquanto ambientes de livre circulação de ideias, opiniões e críticas, tornaram-se instrumentos por meio dos quais os trabalhadores exercem sua liberdade de expressão, ainda que fora do local e do horário de trabalho. Contudo, esse exercício tem despertado a atenção das empresas, que se veem diante da necessidade de proteger sua imagem institucional frente a publicações que possam comprometê-la. Diante disso, verifica-se o aumento de casos de demissão por justa causa motivados por manifestações dos empregados nas redes sociais.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 482, alíneas “b” e “k”, prevê a possibilidade de rescisão contratual por justa causa nos casos de incontinência de conduta, mau procedimento ou atos lesivos à honra e à boa fama do empregador. Com base nesse dispositivo, empregadores vêm fundamentando decisões de desligamento em situações em que publicações ofensivas, difamatórias ou incompatíveis com os valores institucionais são atribuídas a seus colaboradores.

A escolha pela temática justifica-se pelo acréscimo dos conflitos judiciais oriundos do crescente número de rompimentos empregatícios, decorrentes das manifestações nas redes sociais que agravam a honra e a moral do empregador, revelando posteriormente a necessidade da delimitação da liberdade de expressão no ambiente laboral, compatibilizando-a com os interesses patronais. Esse moderno segmento, fomentado pelas redes sociais e suas múltiplas

plataformas digitais, ao revolucionar a forma de comunicação - viabilizando conexões instantâneas e globais -, tem acarretado conflitos e tensões no âmbito das relações laborais, emergindo posteriormente à exigência da releitura dos deveres e da liberdade de expressão digital no contexto trabalhista.

Em especial, levanta-se a seguinte problemática central: em que medida as manifestações do empregado nas redes sociais podem ser limitadas pelo empregador, sem que tal restrição configure violação ao direito fundamental à liberdade de expressão?

Para responder a essa indagação, é necessário refletir sobre os limites jurídicos e éticos do uso das redes sociais no contexto das relações de trabalho, considerando as obrigações contratuais, a boa-fé objetiva, a proteção da imagem institucional e os direitos fundamentais dos trabalhadores. A análise crítica da legislação vigente, associada à interpretação jurisprudencial dos tribunais trabalhistas, torna-se imprescindível para compreender a extensão da liberdade de expressão no ambiente digital e suas consequências no vínculo empregatício.

O objetivo geral deste estudo é analisar os limites jurídicos e éticos da liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, especialmente no que se refere à validade das demissões por justa causa fundamentadas em manifestações digitais, já o objetivo específico é compreender como esse novo paradigma comunicacional tem gerado conflitos nas relações de trabalho, exigindo uma releitura dos direitos fundamentais envolvidos e dos limites da atuação empresarial diante das manifestações individuais dos empregados.

Nessa perspectiva, este trabalho será dividido em três capítulos. O primeiro, abordará a proteção constitucional da liberdade de expressão, ressaltando sobre a limitação da manifestação absoluta do empregado, seguida da observação do uso das redes sociais no ambiente de trabalho, adjunto às posturas dos tribunais sobre casos práticos e o poder disciplinar no âmbito laboral. O segundo capítulo tratará especificamente a custódia à imagem empresarial, respaldando os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que versam a lealdade e responsabilidade do indivíduo perante o direito de terceiros, assim como o poder disciplinar do empregador e as resoluções administrativas que assegurem a lealdade laboral mediante as mídias digitais. Por fim, o terceiro capítulo apresentará a exigência de tratamento igualitário não apenas do empregado ao empregador, mas do patrão ao funcionário, destacando além da impossibilidade do controle empresarial a posicionamentos e escolhas particulares do laborando, explícitos ou não em suas redes sociais, as quais podem ser utilizadas como instrumentos para o término contratual, apontará também as finalidades de manifestações dos direitos trabalhistas pelo contratado por meio de suas plataformas midiáticas, finalizado pela

exposição de julgamentos dos tribunais após a violação de direitos do trabalhador ao contratante em face das publicações nas plataformas sociais.

Para tanto, adota-se o método de revisão de literatura, por meio de pesquisa bibliográfica de natureza descritiva, considerada adequada para a análise das tensões e interações entre os direitos fundamentais à imagem e à reputação do empregador e a liberdade de manifestação do empregado.

Dessa forma, este estudo se propõe a analisar a complexa relação entre a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais e os limites impostos pelo ambiente de trabalho, com foco nas demissões por justa causa fundamentadas em manifestações digitais. A partir da análise dos aspectos jurídicos e éticos envolvidos, busca-se compreender as implicações dessas manifestações no contexto laboral, considerando tanto os direitos fundamentais do trabalhador quanto os interesses empresariais. Ao longo do trabalho, serão explorados os fundamentos legais, a jurisprudência trabalhista e os principais desafios enfrentados na regulamentação do uso das redes sociais no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 1 - A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO

A proteção constitucional da liberdade de expressão é o pilar fundamental do sistema democrático, especialmente no contexto contemporâneo, em que esse direito é exercido mediante as mídias digitais. Paralelo a isso, o atual capítulo tem o propósito de discorrer sobre a limitação da liberdade absoluta do empregado nas plataformas on-line, atrelada aos dispositivos constitucionais e a responsabilidade individual perante as interações que envolvem o seu ofício no ambiente virtual.

No contexto atual, marcado pela ampla disseminação de informações potencializada pelas redes sociais, torna-se fundamental analisar os princípios constitucionais que sustentam a liberdade de expressão em espaços digitais. A Constituição Federal de 1988 estabelece claramente, no Art. 5º, incisos IV e IX, que é livre a manifestação do pensamento, desde que vedado o anonimato, assim como é assegurada a livre expressão das atividades intelectuais, artísticas, científicas e de comunicação, sem que haja censura ou necessidade prévia de licença (Bento; Sales, 2018).

Os preceitos constitucionais, presentes desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, são fundamentos jurídicos essenciais para regular as condutas dos indivíduos nas plataformas de mídias sociais, constituindo-se como elementos imprescindíveis para a manutenção da democracia. Ao analisar a amplitude desses princípios, cumpre ressaltar especialmente o disposto no inciso IV do Art. 5º, que assegura o direito fundamental de manifestação do pensamento, caracterizando-se como uma garantia intrínseca do indivíduo, que não pode sofrer restrições arbitrárias ou ser objeto de censura (Miziara; Hirata; De Misalidis, 2021).

Dessa forma, compreender tais dispositivos constitucionais revela-se imprescindível para interpretar adequadamente as relações e conflitos oriundos das interações realizadas no ambiente digital contemporâneo. No entanto, sua proteção constitucional não significa que seja um direito absoluto, devendo ser analisada dentro de um sistema normativo que busca o equilíbrio entre garantias individuais e os demais valores constitucionais, principalmente a dignidade da pessoa humana.

A liberdade de expressão deve ser compreendida como um conjunto de direitos relacionados às liberdades de comunicação, abrangendo a manifestação do pensamento, a criação, a imprensa e o direito à informação. Dessa forma, sua proteção exige a conjugação de

diversas garantias que assegurem tanto a emissão quanto a recepção de informações e opiniões (Magalhães, 2008).

A liberdade de comunicação abrange, conforme Silva (2000, p.247), “formas, processos e veículos, que possibilitam a coordenação desembaraçada da criação, expressão e difusão do pensamento e da informação”.

Deste modo, a liberdade de expressão nas redes sociais assume um papel fundamental na disseminação de ideias e pensamentos, como destacado por Miziara, Hirata e De Misalidis (2021). No entanto, muitos usuários da internet interpretam erroneamente o direito à liberdade de expressão como uma permissão para emitir quaisquer declarações no ambiente virtual, ignorando que o próprio texto constitucional impõe restrições à sua prática.

Assim, é preciso equilibrar essa liberdade com a responsabilidade individual e a vedação ao anonimato, a fim de garantir o respeito à honra e à imagem de terceiros. Por exemplo, plataformas como o Twitter e o Facebook implementaram políticas de combate ao anonimato e à disseminação de informações falsas, reforçando a importância de uma regulação adequada das redes sociais.

Diante desse contexto, a liberdade de expressão, embora essencial à democracia, deve respeitar outros valores igualmente importantes, como a dignidade da pessoa humana, a honra e a convivência social harmônica. Assim, a proteção constitucional da liberdade de manifestação não se estende a ações que impliquem práticas ilícitas, como o antissemitismo ou a apologia ao crime (Fernandes, 2011).

Por isso, a vedação ao anonimato prevista no inciso IV do artigo 5º visa exatamente promover a responsabilidade nos discursos, garantindo que a liberdade seja exercida dentro de um padrão ético e respeitoso (Collesi, 2018).

De fato, mesmo sendo indispensável à democracia, a liberdade de expressão não pode se opor aos valores constitucionais que sustentam o próprio Estado Democrático, como a dignidade humana e a igualdade (Reale Júnior, 2010).

Em síntese, a liberdade de expressão no ambiente de trabalho pode ser exercida de forma responsável, desde que sejam respeitados os limites éticos e jurídicos. As práticas de comunicação eficaz e respeitosa podem beneficiar a empresa, promovendo o diálogo e a colaboração entre os funcionários. No entanto, é necessário estar atento aos desafios, como a possibilidade de abusos e discriminações.

Sendo assim, é fundamental implementar políticas e treinamentos que garantam o exercício responsável da liberdade de expressão, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e democrático. Como sintetiza Freitas (2018), a liberdade de expressão exige não

apenas proteção jurídica, mas também responsabilidade ética. Nessa perspectiva, Diante dos limites constitucionais da liberdade de expressão, surge a questão sobre como esse direito se aplica no ambiente de trabalho, especialmente nas plataformas digitais. O próximo tópico abordará a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, analisando os limites legais e éticos dessa prática no contexto laboral.

1.1 LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS

Com o advento da internet, as redes sociais se consolidaram como ferramentas importantes para a comunicação e a troca de informações na sociedade contemporânea. Essas plataformas revolucionaram a maneira como as pessoas se expressam, permitindo que qualquer indivíduo, independentemente de sua localização, compartilhe pensamentos, opiniões e experiências de maneira instantânea e global.

Nesse sentido, as redes sociais se destacam como poderosos veículos de expressão, promovendo a democratização do acesso à informação e ampliando a participação dos indivíduos na esfera pública. Antes restritas a canais tradicionais de comunicação, como jornais, rádio e televisão, as vozes da sociedade encontram hoje um espaço dinâmico e inclusivo para se manifestarem (Berberino, 2023).

Ao analisar as mudanças ocorridas na sociedade, faz-se necessário considerar os eventos históricos e contextuais que as fundamentam. Nesse sentido, a investigação das atuais relações de emprego não pode ser dissociada das transformações advindas da incorporação das novas tecnologias de informação e comunicação.

Essas tecnologias redefiniram as formas de interação social, especialmente no contexto moderno, marcado pelo compartilhamento instantâneo e veloz de dados e informações. Essa nova dinâmica comunicacional impacta diretamente as relações laborais contemporâneas, exigindo uma compreensão aprofundada dos fenômenos decorrentes desse cenário tecnológico.

Com o fácil acesso a dispositivos como notebooks, celulares, tablets etc. faz com que as pessoas estejam conectadas o tempo todo ao mundo virtual, não observando o ambiente, seja em casa, na rua, ou até mesmo no local de trabalho. Nesse contexto, com tanta facilidade, o acesso às redes sociais no ambiente de trabalho é uma realidade. Fato este que causa debate entre gestores das empresas e funcionários, quanto ao que seria apropriado com relação ao uso das redes sociais durante o horário de expediente (Silva, 2000).

Nesse contexto, a liberdade de expressão do empregado nas redes sociais representa um tema relevante e contemporâneo, tendo em vista a crescente interseção entre as esferas

pessoal e profissional proporcionada pelas plataformas digitais. Com a popularização das redes sociais, o direito fundamental à liberdade de expressão, previsto na Constituição Federal de 1988, ganhou novas dimensões e complexidades no contexto das relações de trabalho.

O empregado, enquanto indivíduo detentor de direitos fundamentais, possui garantias constitucionais expressas, particularmente nos incisos IV e IX do Art. 5º, que asseguram a livre manifestação do pensamento e a livre expressão das atividades intelectuais, artísticas, científicas e de comunicação, sem restrições ou censura prévia. Contudo, tais garantias não são absolutas e enfrentam limites quando contrapostas a outros direitos igualmente protegidos, tais como a imagem, a honra e a reputação do empregador.

Neste cenário, surgem questionamentos quanto aos limites legais e éticos da atuação do empregado nas redes sociais, especialmente em relação às postagens e manifestações consideradas ofensivas ou prejudiciais à imagem da organização, podendo configurar-se como justa causa para rescisão contratual, desde que comprovado o abuso do direito à liberdade de expressão.

A jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem estabelecido parâmetros sobre a razoabilidade e proporcionalidade na análise de casos envolvendo tais conflitos, indicando uma tendência de equilíbrio entre os direitos fundamentais em colisão.

Dessa forma, é fundamental analisar criteriosamente os limites e condições em que a liberdade de expressão do empregado pode ser exercida nas redes sociais, garantindo a preservação de seus direitos individuais sem comprometer indevidamente os interesses legítimos e institucionais do empregador. Uma abordagem normativa clara e a conscientização dos empregados sobre os efeitos jurídicos de suas manifestações digitais tornam-se essenciais para o equilíbrio das relações trabalhistas contemporâneas.

1.2 IMPACTOS DAS REDES SOCIAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS CONTEMPORÂNEAS

Os impactos das redes sociais nas relações trabalhistas contemporâneas têm assumido relevância crescente devido ao acelerado desenvolvimento tecnológico e à ampla disseminação das plataformas digitais. Com efeito, as redes sociais ampliaram consideravelmente as fronteiras comunicacionais, transformando-se em ambientes férteis para a expressão individual (Kist; Bagatini, 2016).

Entretanto, essa nova realidade suscita complexos questionamentos jurídicos relacionados à delimitação de direitos e responsabilidades dos usuários no contexto laboral, exigindo cautela e rigor na abordagem do tema (Perrone, 2023).

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5º, inciso IV, estabelece a liberdade de expressão como direito fundamental, protegendo os indivíduos contra censura prévia em suas manifestações. Contudo, essa liberdade não possui caráter absoluto, sendo limitada pela necessidade de preservação da honra e da imagem dos indivíduos, inclusive no ambiente de trabalho (Dill, 2017).

Sob essa perspectiva, postagens feitas por empregados em redes sociais podem extrapolar o direito à liberdade de expressão, justificando medidas disciplinares previstas na legislação trabalhista, especialmente após a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 (Peixoto; Maia, 2019).

O crescente número de conflitos judiciais resultantes de manifestações nas redes sociais levou à necessidade de intervenção da jurisprudência para definir parâmetros claros que conciliam a liberdade individual com a proteção da imagem institucional das empresas (Rodrigues; Barros, 2015).

Destaca-se, nesse contexto, o papel central desempenhado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que busca estabelecer um equilíbrio entre os direitos em conflito, evitando condutas abusivas tanto de empregadores quanto de empregados (Lopes, 2021).

A exposição indevida ou inadequada nas redes sociais, seja por meio de "exposeds" ou pela simples publicação de conteúdos inapropriados, tem resultado em significativas consequências jurídicas para as relações de emprego (Fiorentin; Bressan; Bolesina, 2021).

Casos emblemáticos ilustram essas consequências, como o de uma profissional de enfermagem dispensada por justa causa após publicação inadequada em seu ambiente de trabalho, decisão confirmada pela 18ª Turma do TRT da 2ª Região (0010878-73/2022). Outro exemplo relevante, deriva de um conflito entre uma empregada, a qual ajuizou um recurso ordinário pelo provimento de indenização por danos morais na 1ª turma do TRT da segunda região à empregadora, após ter sua ação negada pela 65ª vara do Trabalho de SP, oriunda de provocações derivadas dela a contratante que acarretou em sua demissão - utilizando de seu aparelho digital para constantes gravações -, sem o conhecimento de sua patroa; nessa perspectiva o tribunal negou o provimento ao recurso, reconhecendo a justa causa aplicada. (0000385-14/TRT 2ª Região).

Tais episódios evidenciam a necessidade imperiosa de empregados e empregadores estarem conscientes das implicações jurídicas e éticas decorrentes do uso das redes sociais,

evitando danos à reputação e prevenindo litígios trabalhistas. Ressalta-se que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nas alíneas "j" e "k" do Art. 482, prevê sanções, inclusive a demissão por justa causa, para atos lesivos à honra ou à boa fama praticados por empregados contra empregadores ou terceiros (Graminho; Ferreira, 2020).

Diante dessa realidade complexa, a doutrina aponta que o poder diretivo do empregador deve ser exercido com moderação e dentro dos limites legais, evitando abusos e assegurando equilíbrio nas relações laborais (Braz; Pompeo, 2017). Neste caso, deve haver o respeito por parte do empregado no exercício de sua vida profissional, mediante o uso das redes sociais, não extrapolando os limites legais de sua liberdade como a reputação alheia, a finalidade do ofício e a quebra de contratos de trabalho estabelecidos (Belmonte, 2013).

Dessa forma, é fundamental que empregadores e empregados compreendam os limites da liberdade de expressão no ambiente digital, garantindo um equilíbrio que resguarde tanto os direitos individuais quanto a integridade da organização.

1.3 USO DAS REDES SOCIAIS PELO EMPREGADO E O PODER DISCIPLINAR PATRONAL

O uso das redes sociais pelo empregado apresenta uma complexa interação entre o poder disciplinar patronal e o direito fundamental à liberdade de expressão. As novas tecnologias digitais propiciaram mudanças substanciais na dinâmica das relações interpessoais e profissionais, especialmente pela utilização crescente das redes sociais como meios de comunicação, interação e expressão individual (Bustillo; Nascimento, 2017).

As redes sociais, tais como Facebook, Instagram, Twitter e TikTok, caracterizam-se pela imediata exposição da vida privada, criando uma linha tênue entre os limites das esferas pessoal e profissional dos indivíduos (Monteiro, 2015).

Essa exposição contínua e constante gera situações que frequentemente ultrapassam os limites da privacidade e invadem o campo laboral, trazendo à tona importantes questões relacionadas ao poder diretivo do empregador e ao direito de manifestação do empregado.

O poder disciplinar do empregador encontra fundamento na legislação trabalhista, sobretudo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente nas alíneas "j" e "k" do Art. 482, que preveem medidas disciplinares, inclusive a dispensa por justa causa, em casos de atos lesivos à honra e imagem praticados por empregados em redes sociais (Graminho; Ferreira, 2020).

A jurisprudência, especialmente aquela oriunda do Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem buscado delinear critérios objetivos para equilibrar o exercício desse poder disciplinar com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores (Campello; Verbicaro; Maranhão, 2020).

Por outro lado, a liberdade de expressão do empregado é garantida constitucionalmente, pelo Art. 5º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, resguardando o direito à manifestação do pensamento sem censura prévia. Contudo, este direito fundamental não é absoluto e deve ser exercido dentro dos limites que preservam a imagem e reputação das entidades empregadoras (Dill, 2017).

No contexto das redes sociais, este equilíbrio entre os direitos fundamentais e os limites ao exercício do poder disciplinar torna-se ainda mais desafiador. A jurisprudência brasileira, inclusive decisões do Superior Tribunal de Justiça (STJ), reforça que o uso indevido das redes sociais pode acarretar responsabilização civil e penal por danos morais e materiais decorrentes de postagens ofensivas ou que violem direitos da personalidade (Brasil, 2016).

Ademais, resoluções administrativas específicas têm reforçado o marco regulatório para a conduta virtual dos empregados, como o Marco Civil da Internet (Lei Nº 12.965/2014), que estabelece princípios fundamentais para uso da internet, e a Resolução Nº 305/2019 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que regulamenta o uso das redes sociais por magistrados, visando preservar a integridade institucional (Brasil, 2014; Brasil, 2019).

Diante desse cenário, faz-se imprescindível que tanto empregadores quanto empregados estejam cientes dos limites impostos ao exercício da liberdade de expressão nas redes sociais, observando sempre o princípio da proporcionalidade, para que o poder disciplinar patronal não ultrapasse os limites constitucionais e que, simultaneamente, sejam respeitados os direitos fundamentais do trabalhador (Monteiro, 2015).

Assim, torna-se possível promover uma convivência ética e juridicamente segura nas relações trabalhistas contemporâneas, adaptando-se às exigências e desafios impostos pelas tecnologias digitais.

Neste capítulo, foi abordado os limites do direito à liberdade de atuação nas redes sociais do empregado em face de sua função, relatados os dispositivos constitucionais que asseguram os limites para o exercício de manifestação do funcionário, adjunto aos impactos que as mídias digitais acarretam nas relações laborais (traçando os posicionamentos dos tribunais do trabalho aos casos concretos), finalizados pelo poder disciplinar patronal e o anseio pela proporcionalidade em relação à conduta perante o ambiente virtual e o seu desempenho na relação trabalhista.

No próximo capítulo, será explorado a justa causa, penalidade trabalhista expressa pela CLT, tal como os critérios para estabelecê-la, respeitada as garantias constitucionais da liberdade de expressão, assim como a obrigação de lealdade do empregador perante o ofício encarregado (valor indispensável no ambiente empregatício), e a responsabilidade perante os conteúdos midiáticos publicados nas plataformas digitais, que possam lesionar direitos empresariais, desdobrando-se na emergência temática da regulamentação interna das redes sociais.

CAPÍTULO 2 - A JUSTA CAUSA COMO PENALIDADE MÁXIMA NAS RELAÇÕES LABORAIS

A responsabilidade é um dever incontestável do empregado com o seu empregador, devendo aquele adotar a postura adequada no ambiente de trabalho, enquanto este garantir a integralidade plena do serviço prestado a ele, assim como a intersecção dessa atividade com a liberdade de manifestação servil. Nessa condição, o referido capítulo predispõe-se à exposição do compromisso do trabalhador (assim como as suas obrigações, limitações e futuras penalidade no espaço laboral), com a integridade empresarial, mediante às mídias digitais, salientando as hipóteses de rescisão por descumprimento dos deveres impostos, assim como a lealdade em face da boa imagem do empregador e o carecimento da regulamentação da rede social no âmbito laborativo.

A demissão por justa causa é considerada a penalidade máxima prevista pelo Direito do Trabalho e ocorre em decorrência de ato culposo cometido pelo empregado, representando a forma mais severa de encerramento do vínculo empregatício. A justa causa é um motivo relevante, previsto de forma legal, que autoriza a resolução contratual de vínculo empregatício, por culpa do próprio trabalhador, após cometimento da infração (Delgado, 2022).

No sistema jurídico brasileiro, a caracterização da justa causa obedece ao critério taxativo, que implica a existência de previsão legal expressa e exaustiva das hipóteses que configuram infrações trabalhistas. Esse critério é de suma importância para que a norma legal passe a pressupor expressamente as condutas fáticas de infrações no local de trabalho. Entretanto, controverso a esse critério, encontra-se subjetivamente no artigo 482, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre o mau comportamento do funcionário em ambiente de serviço (Delgado, 2002).

Sob esse olhar, há hipóteses dispostas no artigo 482 da Consolidação das leis do trabalho, que são o sustentáculo legal para a justa causa, como o ato de improbidade, desídia, embriaguez habitual ou em serviço, ato de indisciplina ou insubordinação, abandono de emprego, prática constante de jogos de azar, dentre outras (Rossato; Friedrich e Perobelli, 20155). Nesse mesmo contexto, a CLT exemplifica a noção de falta grave, sendo ela a atuação de qualquer hipótese expressa no dispositivo 482 da CLT, que viola as obrigações e deveres do empregado. (art. 482, CLT). A comprovação dessa falta grave requer procedimento formal, por meio de ação judicial de inquérito, nos termos dos artigos 494 e 853 a 855 da CLT.

No entanto, a correta configuração da justa causa deve atrelar-se ao preenchimento de requisitos específicos, como os objetivos, que se relacionam à caracterização da conduta faltosa,

e os subjetivos, que referem-se à culpabilidade do empregado. Não obstante, terceiriza-se uma premissa a mais (as circunstanciais), que são importantes para a aplicabilidade da penalidade, que dizem respeito ao contexto disciplinar e à atribuição da sanção pelo empregador, tendo inúmeras consequências para o trabalhador; rompendo assim com o princípio da continuidade da relação empregatícia, como também excluindo o empregado do recebimento das verbas rescisórias garantidas em outras formas de encerramento contratual (Delgado, 2002).

Assim, a falta grave atribuída ao empregado precisa ser comprovada de maneira inequívoca, sob pena de inviabilizar a aplicação da demissão por justa causa e preservar os direitos trabalhistas do empregado.

Simultaneamente, retorna-se à reflexão sobre a violação dos direitos fundamentais, como o da imagem empresarial nas redes sociais, pelo indivíduo a serviço de terceiros, assim como seu dever de lealdade e respeito perante o contrato empregatício firmado à luz da legislação trabalhista brasileira. Deve ser-lhe assegurado a possibilidade de liberdade de manifestação (não sendo ela absoluta), a qual contrariando a postura plena de um empregador, manifesta a possibilidade de rescisão por difamação.

2.1 RESCISÃO POR DIFAMAÇÃO E VIOLAÇÃO DO DEVER DE LEALDADE DO EMPREGADO

A rescisão por difamação e violação do dever de lealdade do empregado constitui tema de grande relevância no contexto das relações de trabalho contemporâneas, especialmente diante da ampliação dos meios de comunicação proporcionada pelas redes sociais. A difamação corporativa, enquanto prática que atinge diretamente a reputação e a integridade moral do empregador, representa uma afronta ao princípio da boa fama e da imagem institucional, sendo capaz de provocar efeitos deletérios tanto nas relações interpessoais internas quanto na percepção externa da organização (Peixoto; Maia, 2019).

A legislação trabalhista brasileira, especialmente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê hipóteses taxativas de justa causa, incluindo, dentre outras, a incontinência de conduta, o mau procedimento e o ato lesivo à honra ou boa fama do empregador (Brasil, 1948, art. 483, alíneas b e j). Neste sentido, também se destacam os artigos 186 e 187 do Código Civil, que tratam da responsabilidade civil por atos ilícitos, oferecendo respaldo normativo adicional à aplicação de penalidades quando a imagem empresarial é comprometida por condutas indevidas de seus empregados (Souza, 2022).

O dever de lealdade, intrinsecamente vinculado ao princípio da boa-fé objetiva, exige dos empregados uma postura de respeito, honestidade e cooperação com o empregador, sendo sua violação caracterizada como quebra substantiva do contrato de trabalho (Junior; Alves; Fiuza, 2017). Esta quebra compromete a confiança mútua essencial à continuidade do vínculo empregatício, corroborando com a possibilidade de aplicabilidade de sanções disciplinares, sobretudo a rescisão contratual, após a confirmação da justa causa praticada por parte do funcionário.

A jurisprudência tem reconhecido a gravidade da difamação empresarial, especialmente quando veiculada em redes sociais ou outros meios virtuais, observando os critérios estabelecidos nos artigos 482, 483 e 818 da CLT, em conjunto com o artigo 333 do Código de Processo Civil, que disciplina o ônus da prova (Castro, 2019).

A Constituição Federal, por sua vez, assegura, no artigo 5º, inciso X, a proteção à imagem, direito que se estende às pessoas jurídicas. Já o inciso IV do mesmo artigo garante a liberdade de expressão, direito fundamental de todo cidadão, inclusive dos empregados. Contudo, o uso abusivo desse direito, em afronta à imagem da empresa, é passível de restrição, nos moldes do princípio da boa-fé contratual (Süssekind, 2003).

Nesse cenário, é imprescindível que o contrato de trabalho regularmente condutas que envolvam o uso de redes sociais pelos empregados, prevenindo a exposição indevida da empresa. Tal regulamentação permite a harmonização entre os direitos à liberdade de expressão e à proteção da imagem empresarial, especialmente quando a conduta do trabalhador ultrapassa os limites da crítica construtiva e adentra o campo da difamação ou injúria, violando o respeito mútuo que deve prevalecer na relação empregatícia.

Autores como Camino (1999) e Barros (2007) destacam que o contrato de trabalho impõe obrigações acessórias aos empregados, como obediência, fidelidade e diligência, o que reforça o entendimento de que a violação da boa-fé e do dever de lealdade justifica a aplicação da justa causa. Martins (2005) corrobora tal visão ao afirmar que atos lesivos à honra de superiores hierárquicos atentam contra a disciplina organizacional e a convivência civilizada no ambiente de trabalho.

Circunstancialmente, a obrigação do indivíduo em face do exercício laboral incumbido, deve estar adstrito à estipulação do asseguramento da imagem da pessoa física e jurídica. Nisto, transparece a temática sobre a necessidade de lealdade empregatícia do empregado com o colaborador, adjunto a exigência da não exposição indevida do ambiente laboral, resguardado pela Constituição Federal de 1988 e as demais normas infraconstitucionais.

2.2 A LEALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O RESPEITO A BOA IMAGEM DO EMPREGADOR

A lealdade nas relações de trabalho é um dos pilares que sustentam a confiança mútua entre empregador e empregado, especialmente diante do crescente impacto das tecnologias digitais na exposição pública de informações e opiniões. No ordenamento jurídico brasileiro, essa lealdade se materializa por meio do dever de respeito à imagem da empresa, consagrado no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, que protege tanto pessoas físicas quanto jurídicas contra violações à honra e à imagem.

Ao mesmo tempo, o artigo 5º, inciso IV, da Constituição assegura a liberdade de expressão como direito fundamental de todos os cidadãos, inclusive os trabalhadores. O desafio, portanto, está em harmonizar esses dois direitos, o que se faz por meio da aplicação do princípio da boa-fé objetiva, que rege os contratos de trabalho e exige comportamento ético, cooperativo e respeitoso de ambas as partes envolvidas na relação laboral.

Com a expansão do uso da internet, as possibilidades de violação da imagem empresarial aumentaram significativamente. Redes sociais, blogs e outras plataformas digitais tornaram-se vias por meio das quais empregados podem, de forma intencional ou negligente, comprometer a reputação da organização. Essa exposição indevida exige maior atenção do ponto de vista jurídico e comportamental.

A imagem da pessoa jurídica é um patrimônio imaterial que deve ser resguardado em nome da estabilidade institucional e da probidade empresarial. Dessa forma, a proteção à imagem corporativa é essencial para a reputação da entidade empregadora (Carmes, 2016). Essa proteção encontra respaldo nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam da responsabilidade civil por atos ilícitos, impondo ao agente infrator a reparação por eventuais danos causados (Rodrigues; Barros, 2015).

Ainda nessa linha, os artigos 20 e 21 do Código Civil também oferecem fundamentos para a proteção da imagem, especialmente no que diz respeito à prevenção de exposições depreciativas capazes de comprometer o bom nome da empresa. De forma complementar, a Lei de Propriedade Industrial nº 9.279/96, nos artigos 189 e 190, reforça a tutela da imagem e da marca como extensões da identidade empresarial (Dill, 2017).

A Constituição Federal, ao postular a inviolabilidade da imagem no artigo 5º, inciso X, impõe um dever coletivo de preservação da reputação empresarial, promovendo a convivência harmoniosa no ambiente de trabalho e estimulando práticas organizacionais saudáveis (Graminho; Ferreira, 2020). Dessa forma, o respeito à imagem da empresa por parte

dos empregados não é apenas uma exigência ética, mas uma obrigação jurídica que visa garantir o bom funcionamento da relação empregatícia.

Dessa forma, a lealdade nas relações de trabalho transcende a mera formalidade contratual e se configura como elemento essencial para a consolidação da boa imagem do empregador. Ao agir com respeito, discrição e responsabilidade, o empregado contribui para um ambiente de trabalho mais justo e alinhado aos valores institucionais da empresa. Essa conduta é fundamental não apenas para a manutenção do vínculo laboral, mas também para a construção de uma cultura organizacional ética e sustentável (Castro, 2019).

Apesar disso, é de suma importância, refletir sobre a boa conduta empregatícia no local de trabalho, devendo ela ser ponderada através da regulamentação do comportamento do empregado em virtude das mídias digitais, por normas internas das empresas e resoluções administrativas, que assegurem a limitação de ações laborais diante das redes sociais que infrinjam os direitos fundamentais do empregador e instituições de vínculo empregatício, assim como a responsabilidade e moderação de conteúdos nas plataformas digitais.

2.3 RESPONSABILIDADE E MODERAÇÃO DE CONTEÚDO NAS REDES SOCIAIS: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO INTERNA SOBRE CONDUTAS EM AMBIENTES VIRTUAIS

As redes sociais, como espaços de ampla interação, também enfrentam o desafio de moderar conteúdos de forma justa e eficiente. As plataformas utilizam termos de uso para delimitar o que é aceitável, mas essas regras frequentemente entram em conflito com os valores culturais e jurídicos de diferentes sociedades (Dill, 2017).

No Brasil, o Marco Civil da Internet estabelece que os provedores de aplicações só podem ser responsabilizados por conteúdos gerados por terceiros após ordem judicial, assegurando a liberdade de expressão e prevenindo a censura (Brasil, 2014). Esse cenário evidencia a complexidade de se regular as manifestações nas redes sociais, especialmente quando elas impactam diretamente as relações de trabalho.

A responsabilidade sobre as publicações realizadas pelos empregados em redes sociais é uma extensão dos deveres trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O empregado, enquanto representante direto ou indireto da organização, deve agir com lealdade, boa-fé e respeito às normas internas da empresa.

É necessário equilibrar a proporcionalidade da ação do empregado com seu direito à manifestação digital. A liberdade de expressão, garantida constitucionalmente, não exime o trabalhador de responder pelos impactos negativos de suas manifestações públicas,

especialmente quando estas atingem o empregador, os colegas de trabalho ou a própria organização. Declarações ofensivas, críticas desproporcionais ou a divulgação de informações sigilosas podem configurar descumprimento de obrigações contratuais e justificar medidas disciplinares.

No âmbito das relações trabalhistas, o uso das redes sociais por empregados tornou-se um tema de crescente relevância e debate no Poder Judiciário. Essa discussão decorre do impacto significativo que as publicações realizadas nessas plataformas podem causar na imagem do empregador, na harmonia do ambiente de trabalho e na proteção de direitos fundamentais, como a honra, a dignidade e a privacidade.

Diante desse cenário, a responsabilidade e a moderação no conteúdo postado por empregados assumem um papel central, configurando-se como elementos indispensáveis para a construção de uma convivência laboral equilibrada e respeitosa. Mais do que uma questão individual, trata-se de um esforço coletivo, onde a responsabilidade compartilhada entre empregados, empregadores e até mesmo as plataformas digitais é essencial para promover um ambiente virtual mais ético, seguro e alinhado aos princípios do respeito mútuo e da responsabilidade social.

Ao mesmo tempo, a regulamentação interna sobre condutas em ambientes virtuais tem se tornado uma medida indispensável diante da crescente presença digital das organizações e de seus colaboradores. Instrumentos como resoluções administrativas e regulamentos internos constituem mecanismos normativos que delinham comportamentos aceitáveis no ciberespaço, promovendo a segurança jurídica, a proteção da imagem institucional e a preservação de um ambiente digital ético e respeitoso (Brasil, 2014).

As resoluções administrativas desempenham um papel normativo fundamental ao guiarem a conduta dos usuários em ambientes virtuais. Tais instrumentos buscam estabelecer um conjunto de regras que promovam a coexistência harmônica no espaço digital. Nesse sentido, destaca-se o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que institui princípios, garantias e deveres para o uso da internet no Brasil, sendo uma das normativas pioneiras nesse campo (Brasil, 2014).

Adicionalmente, a Lei nº 12.737/2012, conhecida como Lei de Crimes Cibernéticos, tipifica condutas lesivas no meio digital, enquanto o art. 287 do Código Penal reforça o combate a manifestações ilícitas virtuais, demonstrando o compromisso do ordenamento jurídico com a responsabilização de atos cometidos em ambiente online (Brasil, 2012). A jurisprudência também tem evoluído nesse campo, como mostra o Recurso Especial nº 1.630.719-SP, do STJ, que abordou a responsabilidade por danos morais oriundos de publicações ofensivas na internet,

destacando a importância de equilibrar liberdade de expressão e proteção da honra (Brasil, 2016).

No âmbito das organizações, o poder regulamentar do empregador se manifesta por meio do poder diretivo, o qual autoriza a elaboração de regulamentos internos que orientam a conduta dos empregados, inclusive em relação ao uso de ambientes virtuais (Martins, 2023). Tais regulamentos devem ser compreendidos como ferramentas preventivas, que informam e disciplinam os comportamentos esperados, sem, contudo, incorrer em cerceamento indevido de direitos fundamentais (Campello; Verbicaro; Maranhão, 2021).

Como alertam Campello, Verbicaro e Maranhão (2021), é lícito ao empregador regulamentar a conduta do empregado quando esta envolva a imagem da empresa, mas não quando atinja aspectos da vida privada, como postagens pessoais ou opiniões políticas, sob pena de violação dos direitos à intimidade e à liberdade de expressão assegurados constitucionalmente.

A crítica ao uso desmedido do poder diretivo é reforçada pela leitura da obra "1984", de Orwell (2009), que retrata o risco de um controle totalitário sobre os indivíduos, alertando para as consequências da hipervigilância e da supressão da subjetividade humana. Assim, ao criar normas internas, o empregador deve observar os limites impostos pela dignidade da pessoa humana e pela Constituição Federal de 1988.

Autores como Pantaleão (2022) reconhecem, contudo, que há condutas fora do ambiente de trabalho que podem justificar sanções disciplinares, quando violam os valores institucionais da empresa. Essa ponderação exige uma atuação proporcional e fundamentada, baseada em regulamentos previamente estabelecidos.

O regulamento interno, segundo Faria (2022), é um instrumento que revela e cria normas trabalhistas no âmbito privado da empresa, integrando-se ao contrato de trabalho e autolimitando o poder diretivo do empregador.

Definido as limitações do funcionário mediante o uso das mídias digitais em face das garantias empresariais, neste capítulo e em seus respectivos subtópicos foram ressaltados os direitos laborais de lealdade e honra ao empregador, garantidos em leis, sucedidos da exposição do poder disciplinar do contratante adstrito ao regulamento contratual trabalhista, resguardados por dispositivos infraconstitucionais e constitucionais, seguido da alegação de necessidade para a regulamentação interna do local de trabalho perante a operabilidade das redes sociais.

Nesse panorama, incumbe analisar em que medida o poder de regulamentação do empregador poderá afetar a vida empregatícia do contratante, não contrariando direitos garantidos constitucionalmente do indivíduo que exerce uma função, como também a

obrigatoriedade no tratamento igualitário ao trabalhador, na presença de penalidades que possam ser acarretadas ao empresariado ao descumprir cláusulas contratuais, assim como a exigência para a aplicação da rescisão.

CAPÍTULO 3 - A EXIGÊNCIA DA RESCISÃO JUSTIFICADA: OBRIGATORIEDADE NO TRATAMENTO IGUALITÁRIO TRABALHISTA

A rescisão do contrato trabalhista, decorrido da quebra de normas internas ou por desrespeito às resoluções administrativas estabelecidas ao ambiente laboral, mediante as redes digitais, exige uma análise criteriosa, especialmente no que tange ao tratamento igualitário entre empregados.

Sob essa perspectiva, este capítulo aborda a necessidade da rescisão justificada no contexto empresarial, sobretudo diante do uso das redes sociais pelos empregados. Tal medida deve estar alicerçada em elementos fáticos concretos e na intenção legítima do funcionário ao empregar tecnologias no ambiente de trabalho. Ademais, considera-se a possibilidade da rescisão indireta por parte do trabalhador, nos casos em que seus direitos forem desrespeitados pelo empregador. Também se analisa a obrigatoriedade do tratamento igualitário na relação entre empregado e empregador, impondo ao contratante o dever de conduzir-se conforme a legislação vigente, respeitando os direitos do contratado, inclusive no que tange ao direito à desconexão tecnológica durante o expediente.

Em consequência disso, há necessidade de confluência entre a proporcionalidade da ação gerada pelo empregado, e o direito à manifestação digital, resguardados os princípios constitucionais da liberdade de expressão, mediante o uso das plataformas midiáticas (Araujo; Kümmel, 2015). Considera-se imprescindível salientar a impossibilidade da total regulamentação do comportamento empregatício perante o uso das mídias sociais, haja vista a proteção constitucional normativa, que garante em seu artigo 220, Caput da Constituição Federal de 1988, o impedimento da restrição à liberdade de expressão, assim como a propagação da informação.

Conjuntamente, o poder do trabalhador de se manifestar no mundo online é um benefício dado pela contemporaneidade, todavia deve estar amparado na razoabilidade entre aquilo que se expressa e a sua limitação. A proporção, no entanto, abrange a possibilidade de adoção do meio mais adequado para favorecer a resolução do conflito manifestado no âmbito laboral, superando as lesões surgidas desse entrave e possuindo menores limitações perante os direitos resguardados (Ávila, 2006).

O indivíduo contratado por uma empresa, instituição ou por um autônomo para a atribuição empregatícia, fundamentada em contrato de trabalho, incumbe-lhe o dever de respeito pelas cláusulas contratuais estabelecidas. No entanto, o compromisso de lealdade laboral não se resume apenas ao empregado, mas também àquele que o contratou, devendo o

empregador não agir de maneira prejudicial a quem está a seu serviço, isto é, não detendo a liberdade absoluta em virtude do trabalho efetivado.

A partir desse ponto de vista, o empregado dispõe da permissão de utilização dos espaços virtuais, desde que não envolva o direito de terceiros, seja do patrão, dos demais funcionários, ou da própria entidade. Nessa mesma linha, se o manuseio da tecnologia comprometer a imagem ou o desenvolvimento comum da instituição empregadora, nada impede, inclusive o direito à intimidade, que o poder diretivo do empregador propicie a aplicabilidade da rescisão em consonância com as cláusulas contratuais (Belmonte, 2017). Todavia, trata-se de uma anulação de contrato justificada, que não contraria os direitos trabalhistas, fundamentada na conduta errônea do trabalhador.

Ocasionalmente, o contratante que contraria os limites de sua conduta perante o funcionário, mesmo que em face das plataformas digitais (como a manifestação legal dos direitos trabalhistas nas redes sociais ou escolhas particulares de estilos de vidas em ambientes externos do local de labuta), abre a possibilidade de anulação contratual indireta pelo empregado, na presença da desconsideração às normas legislativas regulamentadoras do trabalho ou garantias constitucionais.

3.1 A ANULAÇÃO CONTRATUAL INDIRETA PERANTE O EXERCÍCIO TECNOLÓGICO À MANIFESTAÇÃO DE DIREITOS NO AMBIENTE EXTERNO DE TRABALHO

O contrato é a formalidade na prestação de um serviço, oriundo do empregado ao empregador, manifestando-se em natureza de caráter jurídica bilateral, sendo a remuneração a contraprestação ao trabalho realizado (Garcia, 2010). À vista disso, a proteção na esfera dos negócios jurídicos ampara ambas as partes, resguardando direitos e obrigações, assim como restringindo as atividades que possam fustigar as garantias fundamentais dos integrantes, e consequentemente possibilita a capacidade de operabilidade no rompimento contratual após atuações contrárias às cláusulas empregadoras, que possam desfavorecer os interesses do funcionário ou do colaborador.

Em vista disso, tratando-se de descrédito ao trabalhador, em virtude da utilização das redes sociais (subsequente às obrigações de serviço estabelecidas), ou a questões particulares do funcionário, externas ao ambiente laboral, por iniciativa do contratador, ocasiona-se a possibilidade da rescisão indireta pelo contratado. Por conseguinte, definida como justa causa patronal, trata-se de ruptura na relação de trabalho, quando o indivíduo que emprega transgredir o contrato patronal (Melo, 2018).

Além do mais, a mera conduta do funcionário, mediante a utilização das mídias digitais, não se enquadra como comportamento passível de atribuição de penalidades internas do local de exercício laboral, haja vista o contexto legal de manifestação do assalariado quando houver a ausência de cláusulas que tratem sobre a desautorização da utilização tecnológica pelo sujeito no local de labuta (momento esse que não envolva a imagem e honra empresarial), ou quando esse exercício se realiza em setores exteriores do ramo profissional, respeitadas os direitos públicos e privados garantidos constitucionalmente.

Consequentemente, essa demissão indireta pelo empregado, deve estar atrelada às hipóteses expressas no artigo 483, alínea “b”, “d” e “e”, da CLT, que dispõe sobre a eventualidade de rescisão pelo mesmo, quando houver a excessividade no tratamento ao trabalhador, assim como o descumprimento do compromisso estabelecido no contrato trabalhista por parte do contratante, ou quando constar ações que possam afetar a honra e boa fama do funcionário (Brasil, 1943).

A falta grave praticada pelo empresariado ao funcionário, no contexto laborativo, que se enquadre dentre as condições listadas, configura-se como justo motivo para o desligamento do vínculo entre patrão e empregado (Cristina; Franceschet; Pavione, 2017). Contudo, diferentemente da solicitação de demissão comum, a demissão indireta é aquela em que o funcionário provoca o poder judiciário por meio de uma ação trabalhista, exigindo o seu direito de indenização de verbas rescisória, assim como 40% sobre o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (Melo, 2018).

É ainda intrínseco salientar, que nem todo pronunciamento emitido pelo operário em ambiente externo ao local de trabalho, em suas plataformas midiáticas, como posições ideológicas, críticas políticas, declarações sobre situações no ambiente de trabalho ou orientações sexuais, constituem base normativa que garantam a rescisão contratual direta pelo empregador. A adesão a posicionamentos de governos ou a escolha optativa da sexualidade, assim como qualquer convicção individual resguardada pela constituição federal e demais leis infraconstitucionais, concerne a diretrizes da vida privada à disposição do próprio agente.

Assim também, a anulação contratual que advenha do empregador é inválida, quando se tratar de imposição ideológica ou de qualquer outra esfera da vida pública ou privada que esteja em antagonismo com a própria vontade do contratado, vinculada às redes sociais ou não. Além de tudo isso, ao transparecer ingerências do empresariado ao sujeito com vínculo empregatício, cabe-lhe a hipótese de rescisão por justa causa do contratante, manifestando-se eventual recorribilidade ao pagamento de indenização por parte do patrão.

Sob tal panorama, essa coação proveniente do empregador, evidencia-se através do julgamento de recurso de revista da 1ª Turma do TRT da 17ª Região do ano de 2022, que manteve a sentença de juízo anterior - 4ª vara do Trabalho de Vitória -, após a comprovação de assédio eleitoral por uma empresa de coaching, acusada pela autora de intimidação para a direção de votos a um candidato à presidência da república, utilizando-se de áudios e mensagens enviadas à demais funcionários para indicar a intervenção na posição política individual dos empregados; sendo a instituição sentenciada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 8 mil reais à trabalhadora (0001156-46/ TRT 17ª Região).

Observa-se assim, a tentativa de regulamento indevido de condutas por parte do contratante, que utilizando-se de sua hierarquia laborativa pretendeu interferir na escolha individual dos trabalhadores em seus representantes políticos, os quais por meio das mídias sociais comprovaram a referida interferência.

Tal conjuntura, é vedada qualquer atuação do poder disciplinar do empregador em face do funcionário nos momentos que não esteja nos limites de sua competência, tendo o empregado a garantia constitucional de pronunciamentos, exposições ou sigilos de sua vida particular nas redes sociais (que não contrariem disposições jurídicas e afetem direitos de terceiros).

Conjuntamente, além dos limites impostos no comportamento patronal, importa evidenciar as finalidades que o empregado conserva, no uso das redes sociais, para manifestar os direitos trabalhistas que lhe são reservados, não contradizendo normas legais internas ou externas, como a preservação da honra daquela empresa ou o asseguramento de sua imagem, previsto na Constituição Federal de 1988. Todavia, presencia-se a necessidade da desconexão digital no ambiente interno laboral, como medida essencial de proteção ao trabalhador, diante do direito de outrem, seja da empresa ou dos demais funcionários.

3.2 A NECESSIDADE TRABALHISTA DA DESCONEXÃO DIGITAL COMO MEDIDA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO AMBIENTE INTERNO DE TRABALHO

Jorge Luiz Souto Maior, magistrado trabalhista brasileiro, foi o pioneiro da expressão “direito à desconexão”, caracterizando-a como um conceito que mantém um vínculo dialético entre a tecnologia, elemento imprescindível da contemporaneidade, e a disponibilidade do tempo livre do empregado (Gomes; Orlandini, 2024). Nesta situação, com a eclosão da terceira revolução industrial, denominada de globalização e internacionalização dos mercados (Cimbalista, 2002), a relação entre chefias e seus pares dar-se-á por desacertos no

relacionamento hierárquico, devido à expansão do uso eletrônico midiático no mundo do trabalho.

A necessidade de regulamentação interna das redes sociais no ambiente laboral ultrapassa as simples condições de prevenção à imagem e honra do empregador, atingindo além disso a proteção ao trabalhador no local de atuação, intervindo no seu comportamento de manuseio dos aparelhos tecnológicos individuais. Esse direito de desconexão transcende os impactos nocivos acarretados pela tecnologia ao trabalho, mas também promove a vida honrosa, saudável e agradável do contratado, estabelecendo um equilíbrio entre o tempo de trabalho e os momentos privados do funcionário (Severo, 2016).

Haja vista o crescente índice de conflitos laborais, é de suma importância a temática do desligamento do trabalhador das mídias digitais na esfera laborativa, como controle da harmonia no espaço de trabalho e o bem estar na relação entre patrão e empregado, perante o equilíbrio do respeito ao funcionário e à preservação da empresa e de suas informações. Evidencia-se que não há lei proibitiva que vete a possibilidade do empregador, por meio de contrato com o trabalhador, de estabelecer restrições ao uso tecnológico no interior do ambiente de trabalho - prevendo a utilização nas ocasiões permitidas pelo próprio empresariado, para fins de promoção da imagem e comércio da própria empresa (Mota; Melo; Ferreira; Silva, 2024).

Entretanto, a desconexão como um direito fundamental à honra e segurança da empresa, instituição ou contratante autônomo é de relevante valor para a conservação da imagem que a mesma transmitirá para os seus clientes, as quais são diariamente avaliadas e passam por reavaliações (Souza; Silva; Silva, 2023). Essa cautela deve ser adotada pelo empregador levando em conta o art. 482, alínea “e”, como posicionam-se alguns doutrinadores, de que a utilização das redes sociais em horário de trabalho configura-se a desídia no desempenho das respectivas funções (Mota; Melo; Ferreira; Silva, 2024). No entanto, quando o empregado compromete os direitos empresariais, por uso das mídias digitais, abre-se a possibilidade de rescisão contratual pela empresa e ajuizamento de ação no poder judiciário para o pedido de indenização.

À vista disso, ao especificar a importância da regulamentação interna na esfera trabalhista como garantidora da conservação empresarial, é intrínseco ressaltar o julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região de Goiás, que considerou a falta grave produzida por um frentista após uso constante do aparelho celular no ambiente de trabalho (próximo às bombas de combustível), seguida da alegação do trabalhador de aplicação da penalidade desproporcional imposta pela chefia. Contudo, o TRT da 18ª Região de Goiás

confirmou a decisão da 2ª vara do trabalho de Rio Verde, a qual indeferiu os pedidos do frentista e assegurou a falta grave produzida (0010597-82/2022).

Ao observar o julgamento, é notório o compromisso que o empregador possui com a proteção e segurança do meio laboral que administra, cumprindo regras contratuais estabelecidas, e satisfazendo a felicidade profissional. Sequentemente, a rescisão é a confirmação do compromisso que o contratante dispõe perante o bem-estar social de toda a sua empresa, atuando nos limites de sua competência. Pois, ao utilizar o aparelho tecnológico no ambiente de trabalho, o empregado descumpre as regras contratuais, colocando em risco a imagem e honra da instituição que o empregou, e consequentemente abre a hipótese para a aplicabilidade de sua demissão justificada, mediante o desrespeito à fixação da desconexão digital no exercício de sua profissão.

Assim, ao delinear às obrigações no ambiente laboral derivada das normas contratuais, evidenciando a responsabilidade que o trabalhador possui em face da imagem e honra do empregador, mediante a utilização das redes sociais, é de suma importância a demonstração prática de casos que infringiram o ambiente empregatício através do uso das plataformas on-line.

Sob essa ótica, no último subtópico se verificará julgamentos de empregados por tribunais, após difamações nas mídias sociais ao contratante, atacando direitos fundamentais da empresa e descumprindo cláusulas estabelecidas.

3.3 SITUAÇÕES CONCRETAS DE VIOLAÇÃO À HONRA E IMAGEM EMPRESARIAL MEDIANTE AS PUBLICAÇÕES NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E A SUA RECORRIBILIDADE AO PODER JUDICIÁRIO

A violação à honra e imagem empresarial acarretada pelo empregado por intermédio das redes digitais, influi no cenário de demissão por justa causa ao trabalhador, mediante a quebra do compromisso contratual e legislativo que assegura o bem-estar no local de trabalho. Nessa perspectiva, inúmeros são os casos de rescisão a funcionários, após difamações, ataques e descumprimentos às empresas através das plataformas sociais, contrariando garantias fundamentais do empregador.

Inicialmente, postagens que atacam a dignidade empregatícia afrontam leis trabalhistas, impugnando o contrato firmado entre chefias e seus pares. Consequente a isso, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, no ano de 2020, por intermédio do Recurso Ordinário nº 0000536-13.2018.5.05.0035, confirmou a justa causa, reconhecida pela

35ª Vara do Trabalho de Salvador, efetuada por uma empregadora contra seu funcionário por ataques à imagem e a boa fama da empresa pelo contratado, após publicações na plataforma Facebook recomendando os produtos de outra instituição, não indicando os da própria contratante. Nesse sentido, como descrito no acórdão, o relator da causa do 2º grau Valtercio Ronaldo de Oliveira, manteve a sentença, destacando a quebra do contrato trabalhista pelo empregador, seguida da autorização da rescisão expressa nos dispositivos das consolidações das leis trabalhistas (Brasil, 2020, p.6):

O comportamento do reclamante foi, significativamente, grave, autorizando a ruptura abrupta e imediata do contrato de trabalho por mau procedimento ou ofensa à honra do empregador, previstos no art. 482, "b" e "k" da CLT, não havendo mesmo que se cogitar em desproporcionalidade na aplicação da sanção. (TRT5 - RO: 0000536-13.2018.5.05.0035, data de julgamento: 12/02/2020, 4ª Turma).

Episódio semelhante, ocorreu no ano de 2019, através da decisão judicial nº 0011704-67.2017.5.15.0132, após a 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região negar provimento ao Recurso Ordinário perpetrado por um trabalhador, após difamações contra a vida pessoal de sua supervisora e demais funcionários na rede social Facebook, sob a alegação do exercício de prolongada jornada de trabalho. O TRT-15, por meio do acórdão relatado pelo desembargador Ricardo Regis Laraia, divergiu da alegação do empregado, apontando a conduta como inapropriada e tendente a prejudicar a empresa e os demais pares, confirmando a rescisão por justa causa realizada pela empresa. Assim esclarece o relator (Brasil, 2019, p.3):

Evidenciado, no mínimo, o mau procedimento do Reclamante, **sua dispensa por justa causa se revelou lícita**, eis que caracterizada, no entender do Juízo, a hipótese da alínea "b" do artigo 482 da CLT. Mantenho a justa causa aplicada pela Reclamada na data incontroversa de 03/07/2017, correspondente à extinção da relação de emprego.[...] As postagens na rede social a que faz referência constam das f. 224/230, e no código de conduta há expressa vedação de divulgação de informações confidenciais ou inapropriadas com potencial de prejudicar a empresa e os demais trabalhadores, inclusive em relação a opiniões que tratem de diretrizes da empresa (f. 190), cabendo observar que há canal de ouvidoria em relação a reclamações dos trabalhadores (f. 214). (TRT-15 - RO: 0011704-67.2017.5.15.0132, data de julgamento: 11/02/2019, 5ª Turma).

Sabe-se, perante o âmbito laboral, que a liberdade de expressão do empregado é uma garantia constitucional explícita no art. 5º, inciso IV, da Carta Magna, que estanca o anonimato e assegura a livre manifestação do próprio pensamento (Araujo; Kümmel, 2015). Contudo, esse direito, como já mencionado, não é absoluto, sendo vedado futuros cenários que corroborem com o equilíbrio no espaço de trabalho, desacatando a honra e imagem da empresa, e obstruindo as desconsiderações às garantias dos demais funcionários. Tal dispositivo, se atrela

imperativamente às obrigações do trabalhador perante o usufruto das redes sociais, proibindo-o de extrapolar os limites de suas prerrogativas, situando-se na extremidade da liberdade limitada e dos direitos do próximo.

Tendo em consideração as restrições impostas ao empregado, decorrente de possíveis probabilidades de quebras do decoro contra o empregador por intermédio das plataformas on-line, é fundamental enfatizar o julgamento da reclamação trabalhista nº 0010483-38.2022.5.18.0052, ajuizado na 2ª Vara do Trabalho de Anápolis (GO) em 2023, por uma funcionária, demitida por justa causa após injúrias emitidas através do aplicativo digital WhatsApp contra a empresa que empregou. Por outro lado, a autora, na ação, alegou a inexistência de fundamento para a sua demissão, e exigiu uma indenização à empresa no valor de R\$23.000,00. A contratante, ao contrário, afirmou os ataques oriundos da trabalhadora à chefia, apresentando fotos e vídeos comprovando as ofensas que foram veiculadas nas redes sociais da empregada, assegurando que a rescisão se baseou no art. 482, alínea “K” da CLT, que permite a rescisão contratual nos cenários que haja atos lesivos à honra da empresa.

Nesse viés, A juíza do Trabalho substituta Thais Meireles Pereira Verde, não acatou ao pedido da trabalhadora, afirmando a ratificada rescisão como adequada, condenando a funcionário ao pagamento de uma multa no valor um por cento do valor da causa, e assegurando a decisão empresarial de demissão por justa causa, mediante o dispositivo normativo das Consolidações das Leis Trabalhistas (0010483-38/2023)

Em conjunto com este julgamento, é significativo ponderar o pedido de reversão da demissão por justa causa n.º 0000272-85.2017.5.23.0081, ajuizado na Vara do Trabalho de Juína-MT do TRT da 23ª Região, em 2017, por um entregador de uma pizzeria, que após comentários desfavoráveis à empresa por intermédio de um aplicativo de mensagens, teve a sua rescisão embasada no art. 482, alínea “K”, da CLT, sob imputação de ato lesivo à honra da empregadora. O trabalhador, por meio de mensagens trocadas em um grupo de WhatsApp composto por funcionários e clientes, injuriou a imagem da empresa em que exercia a sua profissão, comentando a demora para a entrega das pizzas no rodízio proporcionado por ela. Nesse viés, o estabelecimento decidiu pela aplicabilidade da dispensa motivada, garantida na norma trabalhista, acarretando recorribilidade do funcionário ao poder judiciário para reversão da decisão empregatícia.

Apesar disso, a juíza da Vara do Trabalho de Juína, Karina Rigato, indeferiu o pedido do entregador, após constatar atitude de má-fé executada pelo mesmo, proveniente do requerimento do empregado a uma testemunha para mentir perante o juízo, rompendo com o devido processo legal, assim como não expôs a verdade perante o poder judiciário, sendo

apenado nos termos dos arts. 80, inciso II, e 81 do Código do Processo Penal, a uma multa no valor R\$ 1.962,65 - sendo tal valor destinado à instituição APAE de Colniza. Em razão dessa circunstância, a juíza assegurou a demissão por justa causa efetuada pela pizzaria ao funcionário, por difamação à honra da empresa empregadora (0000272-85/2017).

Nesse viés, contempla-se, a partir de situações concretas, violações contra a imagem e honra das empresas por parte dos funcionários, por intermédio das redes sociais, havendo vedação à liberdade absoluta do trabalhador, comprovando conseqüentemente a necessidade de regulamentações internas das instituições empregatícias, como a desconexão tecnológica no ambiente trabalhista, que assegurem o bem-estar no ambiente de trabalho, visando apaziguar os conflitos entre patrão e empregado.

Com isso, o exposto capítulo versou sobre a obrigatoriedade de tratamento igualitário na esfera trabalhista, sintetizando sobre a responsabilidade que o empregado e empregador possuem no âmbito laboral, tendo este a capacidade de disciplinar o funcionário em situações que estão sobre a sua competência, impedida qualquer ação que venha atuar longe dos parâmetros legais (haja vista a possibilidade de demissão indireta pelo funcionário), enquanto aquele incumbe-o a lealdade aos direitos fundamentais do empresariado, diante da hipótese de rescisão contratual por justa causa. Segue-se assim, da alegada necessidade de desconexão das plataformas digitais do contratado no interior das instituições empregadoras, medida essa de suma importância para a segurança integral e a resolução de conflitos trabalhistas, finalizada pela exemplificação de julgamentos de episódios marcados pelo desrespeito e injúria à imagem e honra da empresa por parte do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, alcançamos o objetivo geral de analisar as situações de violação à honra e à imagem empresarial nas plataformas digitais, bem como a sua recorribilidade ao Poder Judiciário. Exploramos os limites da liberdade de expressão no ambiente de trabalho digital e a importância do dever de lealdade mútua entre empregados e empregadores. Ademais, cumprimos os objetivos específicos, identificando e analisando casos concretos de conflitos entre a liberdade de expressão e a proteção da imagem empresarial, examinando a jurisprudência relevante e as diferentes interpretações dos tribunais.

No decurso deste trabalho, foram corroborados os limites da liberdade de expressão do empregado no ambiente de trabalho, mediante as redes sociais, e a suscetível demissão por justa causa em face das postagens, denegrindo a honra e imagem do empregador, nas plataformas digitais do trabalhador. No capítulo inicial, analisamos a proteção constitucional à manifestação, fundamentada no art. 5º, incisos IV e IX da CF, que assegura a livre expressão do pensamento como garantia intrínseca do indivíduo no Estado Democrático de Direito.

Contudo, com o advento tecnológico e a consolidação das mídias digitais, essa liberdade não é absoluta, estando restrito ao sujeito os limites constitucionais de seu exercício, diante dos direitos da empresa garantidos pela Carta Magna. Em síntese, salientou-se a responsabilidade do empregado nas mídias sociais, assim como os impactos que as plataformas midiáticas ocasionam nas relações laborais contemporâneas, ressaltando os dispositivos das Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT), que possibilitam a rescisão contratual do trabalhador pelo contratante oriunda de justa causa ocasionada por publicações inadequadas na esfera virtual.

Arelado a isso, expôs-se o poder disciplinar do empregador, estabelecido por normas internas e externas do local de serviço, detentor de medidas regulamentares no âmbito empregatício que assegurem o bem-estar laboral e a preservação da integridade institucional. Nesse contexto, a empresa que emprega tem a capacidade de coibir condutas de seus pares, penalizando-os após o descumprimento das cláusulas contratuais, porém respeitando as medidas em que podem atuar, tal como a proporcionalidade da disciplina adotada perante os direitos do trabalhador.

Em seguida, no Capítulo 2, aprofundamos a análise da responsabilidade laboral do empregado perante o empregador, com foco na justa causa como penalidade máxima na relação de trabalho. Examinamos o compromisso existente que precisa subsistir no binômio chefia-funcionário, resguardados os deveres impostos pelo contrato firmado, mediante às redes sociais

do contratado, adstrito às normas trabalhistas, como o art. 482 da CLT, estabelecadora de um rol de justas causas em suas respectivas alíneas, que garantem a demissão do funcionário após o cometimento de uma infração no local de labuta. É nesse viés, que a imagem e a honra da empresa, instituição de vínculo empregatício ou do empregador autônomo, não podem ser injuriadas perante publicações nas plataformas digitais do empregado, comprometendo os direitos garantidos pela Constituição Federal de 1988 à dignidade do empresariado.

Além disso, foram respaldadas a responsabilidade na moderação dos conteúdos publicados nas plataformas sociais do contratado, obstruídas exposições que difamam os direitos essenciais do empregador, baseadas em resoluções administrativas como o Marco Civil da internet - Lei nº 12.965/2014 -, que institui deveres para o usufruto do meio digital no Brasil. Porém, tratando-se de manifestações ilícitas nas redes sociais, podem acarretar recorribilidade do empresário ao poder judiciário para a responsabilização do trabalhador de indenização por danos morais.

Ademais, relacionou-se à temática a necessidade de regulamentação interna na esfera laboral em razão de condutas que extrapolam os limites legais nos espaços virtuais, acompanhada de posicionamentos jurisprudenciais e de inúmeros autores, que exemplificam o regulamento digital no local de trabalho como um direito diretivo do patrão, todavia deve estar intrinsecamente dentro dos parâmetros de proporção aceitáveis e fundamentadas nos casos concretos.

Por fim, no Capítulo 3, abordamos a exigência da rescisão trabalhista justificada, partindo do ponto de vista da imperatividade categórica do respeito mútuo no setor de trabalho, devendo o empresariado estar em consonância com as normas trabalhistas para a aplicação da demissão ao contratado (não tendo a atribuição legítima de o rescindir por opções da vida privada e externa que não contrariem a honra e a imagem da instituição). Nessa ocasião, ao mudar os sentidos de sua competência, mesmo em face das redes sociais, o empregador possibilita a probabilidade de rescisão indireta pelo empregado, além de eventuais conflitos judiciais acarretados em prol do pagamento de indenização contra a vida privada do trabalhador.

Essa circunstância, é acompanhada da necessidade empresarial de desconexão digital, como via da diminuição dos conflitos laborais, em prol ainda do bem-estar do trabalhador diante da intersecção dos momentos da vida privada, que poderá usufruir das mídias sociais, e dos compromissos perante o vínculo contratual com a empresa.

Por fim, se sucedeu de julgamentos enfatizados em relação a empregados que atingiram a honra e a imagem de empresas contratantes, por meio das redes sociais, havendo a demissão por justa causa, reafirmadas pelas Varas e Tribunais do Trabalho, em consonância

com os dispositivos que garantem o direito à dignidade empresarial, expressos na Constituição Federal de 1988.

Portanto, a presente pesquisa, embora tenha se concentrado na análise da demissão por justa causa em decorrência de postagens que denigrem a imagem do empregador, reconhece que outras formas de manifestação nas redes sociais, como a crítica política ou a defesa de direitos trabalhistas, podem ter implicações diferentes e merecem ser exploradas em futuras investigações. Além disso, a pesquisa não se aprofundou no impacto da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) na regulamentação interna das redes sociais no ambiente de trabalho, o que representa uma importante lacuna a ser preenchida por futuras pesquisas.

Acredito que a regulamentação interna das redes sociais pode ser uma ferramenta útil para promover o equilíbrio entre os direitos individuais e os interesses coletivos no ambiente de trabalho, desde que seja feita de forma transparente e democrática, com a participação de todos os envolvidos. Em um mundo cada vez mais conectado, é fundamental que empresas e funcionários estejam cientes dos limites e possibilidades da liberdade de expressão nas redes sociais, a fim de construir um ambiente de trabalho mais justo, ético e juridicamente seguro.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Responsabilidade por danos morais nas relações de trabalho**. JusLaboris, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2308/008_belmonte.pdf?sequence=5. Acesso em: 28 maio 2025.

BENTO, Mateus da Silva; SALES, Judy Lima Tavares. **Ética organizacional no contexto dos dispositivos móveis: um estudo sobre as apropriações e os excessos nas relações entre organizações e funcionários**. Comunicologia - Revista de Comunicação da Universidade Católica de Brasília, v. 11, n. 2, p. 146-162, 2018.

BERBERINO, Taylon Guimarães. **Liberdade de expressão frente ao crime de publicação ou crítica indevida do Policial Militar de Minas Gerais nas redes sociais**. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v. 9, n. 1, p. 1-23.

BRAZ, Deivid Vieira; POMPEO, Wagner Augusto H. A internet e suas repercussões no direito do trabalho: um estudo fundamentado na impossibilidade de despedimento por justa causa em razão da (má) utilização das redes sociais. In: **Anais do 4 Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade: mídias e direitos da sociedade em rede**. Santa Maria: UFSM, 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/3-16-1.pdf>. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 maio 1943.

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

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. **Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 abr. 2014.

BRASIL. Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012. **Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos; altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal; e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 3 dez. 2012.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1.630.719 - SP (2016/0166405-0)**. Relator: Ministro Luis Felipe Salomão, 28 de março de 2018. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=74184067&->. Acesso em: 29 maio 2025.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAMPELLO, Cynthia; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. **Os limites do poder diretivo patronal no uso de redes sociais pelos trabalhadores**. In: GOES, Gisele Santos

Fernandes; MARANHÃO, Ney; LEAL, Pastora do Socorro Teixeira (coord.). **Direitos Humanos e Relações Trabalhistas: Estudos em Homenagem à Professora Rosita de Nazaré Sidrim Nassar**. São Paulo: Editora LTr, 2021, p. 26-35.

CARMES, Mariana Moreira. **A demissão por justa causa em razão de publicações nas redes sociais**: uma análise do princípio da liberdade de expressão do empregado frente ao direito à honra e à boa fama do empregador. 2016. 82f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2016.

CASTRO, Evaldo Ribeiro de. **Uso das mídias sociais e justa causa obreira**: limites e possibilidades do exercício do poder disciplinar patronal. 2019. 34f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, ES, 2019.

CIMBALISTA, Silmara. **A influência da tecnologia na geração de conflitos no trabalho**. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), 2002. Disponível em: http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_24_5d.pdf. Acesso em: 29 maio 2025.

COLLESI, Paula Castro. **O despedimento por fato imputável ao trabalhador e as redes sociais**: considerações acerca do regime português e brasileiro. 2018. 166f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal, 2018.

Consultor Jurídico (Brasil). **Voto coagido**: empresa terá de indenizar por pressionar trabalhadora a votar em Bolsonaro. São Paulo: Consultor Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-mai-08/empresa-tera-de-indenizar-por-pressionar-trabalhadora-a-votar-em-bolsonaro/>. Acesso em: 29 maio 2025.

CRISTINA, Flávia; FRANCESCHET, Júlio; PAVIONE, LUCAS. **Exame da OAB**: Todas as disciplinas. 7ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

DILL, R. P. **Redes sociais virtuais: o que não fazer no trabalho**. Cadernos de Gestão e Empreendedorismo, v. 5, n. 3, p. 32-46, 2017.

DSG Advogados (BRASIL). Rodrigo de Abreu Gonzales. **Tribunal mantém justa causa por uso de celular no trabalho**. São Paulo: 2025. Disponível em: <https://www.dsgadvogados.com.br/noticias-2/tribunal-mantem-justa-causa-por-uso-de-celular-no-trabalho/#:~:text=TRIBUNAL%20MANT%20JUSTA%20CAUSA%20POR%20USO%20DE%20CELULAR%20NO%20TRABALHO,-Rodrigo%20de%20Abreu&text=Assim%20configurou%20ato%20de%20indisciplina,e m%20dispensa%20por%20justa%20causa>. Acesso em: 30 maio 2025.

FARIA, Marcos D'Angelo. **Poder regulamentar do empregador: validade, limites e força vinculante**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/handle/handle/29590>. Acesso em: 29 maio 2025.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. Rio de

Janeiro: Lumen Juris, 2011.

FIORENTIN, Driane; BRESSAN, Francielli; BOLESINA, Iuri. A prática de Exposed na internet e a configuração da conduta como abuso de direito. **Cadernos de Direito**, v. 20, n. 39, p. 97-106, 2021.

FREITAS, Saulo Donatti de. **O poder disciplinar do empregador em face da liberdade de expressão do trabalhador nas redes sociais**. 2018. 45f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, ES, 2018.

GRAMINHO, Karoline; FERREIRA, Barbara Silveira. **Redes sociais: postagens de empregados podem levar à demissão por justa causa**. In: TOALDO, A. M.; CERVI, M. L. As redes sociais e os novos desafios ao Sistema Processual Brasileiro. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020. p. 35-57.

GOMES, Alves Beatriz; ORLANDINI, Marcia Leonora Santos Regis. **Avanços tecnológicos e limites legais da jornada de trabalho: necessidade de adaptação da legislação trabalhista para incluir o direito à desconexão**. Repositório Institucional - Universidade Federal de Uberlândia, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/44019/1/Avan%C3%A7osTecnologicosLimites.pdf>. Acesso em: 30 maio 2025.

JORNAL DA ORDEM. **Mantida justa causa de entregador que criticou pizzaria em aplicativo de mensagens**. Porto Alegre: 2017. Disponível em: <https://www.jornaldaordem.com.br/noticia-ler/mantida-justa-causa-entregador-que-criticou-pizzaria-em-aplicativo-mensagens/42573>. Acesso em: 29 maio 2025.

JUSTIÇA DO TRABALHO - TRT-5ª Região. Fabrício Ferrarez. **Justa causa: trabalhador que ofende empregador em rede social pode ser despedido**. Salvador: 2020. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/noticias/justa-causa-trabalhador-que-ofende-empregador-rede-social-pode-ser-despedido>. Acesso em: 29 maio 2025.

KIST, Eduardo Lamour; BAGATINI, Júlia. **Responsabilidade civil: uma análise acerca das redes sociais**. Revista Eletrônica Direito e Política, v. 11, n. 2, p. 653-678, 2016.

LEMO JUNIOR, Eloy Pereira; ALVES, Edmar Warlisson de Souza; FIUZA, César Augusto de Castro. **Uso indevido de redes sociais e aplicativos de mensagens instantâneas no ambiente laboral**. Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 7, n. 3, p. 348-365, 2017.

LOPES, Gabriel Goulart **Uso das redes sociais e a justa causa: limites e possibilidades da liberdade de expressão do empregado**. 2021. 27f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário de Belo Horizonte, Belo Horizonte, MG, 2021.

MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. **Direito constitucional: curso de direitos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Método, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book.

ISBN 9786553627475. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 29 maio 2025.

MELLO, Cristiane. **A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador**. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 40, n. 157, p. 13-36, maio/jun. 2014. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/96300>. Acesso em: 1 junho 2025.

MELO, Márcio Damasceno. **Responsabilidade civil do empregado diante da má aplicação da dispensa por justa causa**. 2018. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em direito do trabalho) - Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em:
<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/M%C3%A1rcio%20Damasceno%20Melo%20-%20P%C3%B3s.pdf>. Acesso em: 29 maio 2025.

Migalhas. Mantida justa causa de entregador que criticou pizzaria no WhatsApp. 2017. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/265242/mantida-justa-causa-de-entregador-que-criticou-pizzaria-no-whatsapp>. Acesso em: 2 junho 2025.

MIZIARA, Raphael; HIRATA, Carolina Marzola; DE MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo. **Redes sociais e contrato de trabalho: equacionamento entre o direito fundamental à liberdade de expressão dos trabalhadores e o poder disciplinar do empregador**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 7, n. 2, p. 149-172, 2021.

MONTEIRO, Maria João. **A Possibilidade de Utilização das Publicações nas Redes Sociais como Prova nos Procedimentos Disciplinares e Despedimento dos Trabalhadores**. 2015. Tese (Doutorado) – Universidade Nova de Lisboa. 2015. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/16506/1/MariaMonteiro_2015.pdf. Acesso em: 1 junho 2025.

MOTA, Marton Fontes; Melo Lilian Jordeline Ferreira de; Ferreira, Evann Mari Cardoso; SILVA, Saullo Souza Silva. **O Uso das Redes Sociais no Ambiente de Trabalho e as Estratégias da Gestão de Pessoas para a Gestão de Resultados**, 2017. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/congenti/article/viewFile/7983/2917>. Acesso em: 1 junho 2025.

ORWELL, George. **1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PANTALEÃO, Sérgio Ferreira. **Redes sociais - sua liberdade de expressão não sobrepõe aos valores da empresa**. Guia Trabalhista, Curitiba, 22 out. 2022. Disponível em: <https://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/redes-sociais-limite-de-liberdade-de-expressao.htm>. Acesso em: 02 maio 2025.

PEIXOTO, Ana Flávia da Costa; MAIA, Lúcia de Almeida. **Da possibilidade de rescisão de contrato de trabalho por justa causa em decorrência de manifestações em redes sociais**. Direito Izabela Hendrix, v. 23, n. 23, p. 1-14, 2019.

PERRONE, Moeme Rallyme Bintencourt Soares. **O uso das redes sociais como meio de prova no processo do trabalho**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 5, p. 2928-2943, 2023.

REALE JÚNIOR. **Limites à liberdade de expressão**. Revista Espaço Jurídico, Florianópolis, v. 11, n. 2, p.; 374-401, jul./dez. 2010.

RODRIGUES, Alexsandra Gato; BARROS, Clarissa Teresinha Lovatto. **O uso das redes sociais pelo empregado: breve análise do confronto do direito fundamental de liberdade de expressão x poder diretivo do empregador**. Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais, v. 1, n. 1, p. 1-23, 2015.

SILVA, José Afonso. **Aplicabilidade da norma constitucional**. 4ª.ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

Sociedade de Advogados (BRASIL). Rodrigo de Abreu Gonzales. **Tribunal mantém justa causa por uso de celular no trabalho**. São Paulo: 2025. Disponível em: <https://www.dsgadvogados.com.br/noticias-2/tribunal-mantem-justa-causa-por-uso-de-celular-no-trabalho/#:~:text=TRIBUNAL%20MANT%C3%89M%20JUSTA%20CAUSA%20POR%20USO%20DE%20CELULAR%20NO%20TRABALHO,-Rodrigo%20de%20Abreu&text=Assim%2C%20configurou%20ato%20de%20indisciplina,e m%20dispensa%20por%20justa%20causa.Acesso em: 30 maio 2025>.

SOUZA, Arnaldo. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado e suas modalidades**. 2022. 45f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário São Judas Tadeu, Santos, SP, 2022.

SOUZA, Amanda Carneiro Freire de; SILVA, Michelline Miguel; SILVA, Victor Medeiros da. **Redes sociais na reputação e imagem das empresas**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação em administração) - Centro Universitário Brasileiro, Recife, 2023. Disponível em: <https://www.grupounibra.com/repositorio/ADMIN/2023/redes-sociais-na-reputacao-e-imagem-das-empresas.pdf>. Acesso em: 1 junho 2025.