



A EXPOSIÇÃO DA EMPRESA PELO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS

COMPANY EXPOSURE BY THE EMPLOYEE ON SOCIAL NETWORKS

Liana Silva de Araujo ¹
Marcelo Barroso Kümmel ²

RESUMO

Em virtude da exposição indevida da imagem da empresa através de postagens dos seus funcionários nas redes sociais, considerando que, tanto a liberdade de expressão do empregado como a imagem da empresa se contrapõem, questiona-se se é possível ao empregador aplicar uma sanção disciplinar ao autor destas postagens difamatórias. O objetivo principal do presente trabalho é verificar a constitucionalidade da aplicação da rescisão por justa causa ao empregado que difama o seu empregador nas redes sociais da Internet. Utiliza-se o método dialético por meio do estudo das contradições entre os direitos fundamentais em conflito quando da ocorrência destas postagens difamatórias. Após este estudo, verificou-se que, para além de uma mera aplicação automática de qualquer medida sancionatória, é essencial, a partir da ideia de proporcionalidade, que haja um contraponto entre a liberdade de expressão do empregado e o direito à imagem e reputação da empresa, sempre levando em consideração as peculiaridades do caso concreto, que sofre influências do avanço das tecnologias informacionais.

Palavras-chave: direito à imagem da pessoa jurídica; justa causa; liberdade de expressão; redes sociais.

ABSTRACT

By the improper exposure of the company's image through its employees posts on social networks, considering that both employee's freedom of expression as the company's image are opposed, we question if it is possible for the employer to apply a disciplinary sanction to the author of these defamatory posts. The main objective of this work is to verify the constitutionality of applying termination for just cause to the employee who slanders his employer on Internet social networks. We use the dialectical method by studying the contradictions between the fundamental rights that conflict upon the occurrence of these defamatory posts. After this study, we observed that, beyond a mere automatic application of any punitive measure (from the idea of proportionality), a counterpoint between employee's freedom of expression and the company's right of image and reputation is essential, always considering the peculiarities of the case, which is influenced by the advance of information technologies.

Key-words: legal entity's right of image; just cause; freedom of expression; social networks.

¹ Acadêmica do 9º semestre do curso de Direito do Centro Universitário Franciscano./Correio Eletrônico: liana-sm@hotmail.com.

² Mestre em Integração Latino-americana (UFSM) e Especialista em Direito do Trabalho (UNISINOS). Professor de Direito do Trabalho do curso de Direito do Centro Universitário Franciscano. Analista Judiciário do Tribunal Reg. do Trabalho da 4ª Região./ Correio Eletrônico: mbkummel@gmail.com



INTRODUÇÃO

A regulamentação das relações de trabalho foi forjada em uma realidade completamente diversa da de hoje, com vistas a solucionar conflitos inerentes de uma sociedade eminentemente industrial; porém, atualmente, é o mesmo instrumento para solucionar conflitos da sociedade, agora, informacional, pós-industrial.

O uso das redes sociais digitais, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, se tornou uma prática habitual entre os empregados das mais diversas empresas, uma vez que as inovações tecnológicas proporcionaram a eles o acesso ilimitado a estas redes.

Considerando que as relações de trabalho devem pautar-se por um padrão de comportamento probo e honesto, de boa-fé, como dimensionar a situação da exposição do empregador pelo empregado nas redes sociais? E em decorrência desta situação, quais as consequências jurídicas no contrato de trabalho decorrentes da exposição indevida da imagem da empresa por meio do conteúdo das postagens dos seus funcionários em redes sociais da Internet?

Assim, surge a problemática de se identificar se é juridicamente possível, e constitucionalmente adequado, aplicar uma sanção como decorrência de postagens ofensivas à imagem do empregador, e assim responder se existem consequências jurídicas para o empregado que expõe negativamente o empregador nas redes sociais?

O objetivo do presente texto é verificar a legalidade e a constitucionalidade da aplicação de medidas disciplinares nesta situação.

Para a solução desta problemática e para que o objetivo possa ser atingido, adotou-se a abordagem dialética, a partir da verificação das contradições e confluências entre os princípios que regem o direito à imagem do empregador e aqueles relativos ao direito fundamental à liberdade de expressão do empregado. Desta contradição entre dois valores constitucionais que se contrapõem e se complementam, pretende-se enfrentar a questão da possibilidade de aplicação de medidas disciplinares aos empregados por atos difamatórios cometidos nas redes sociais.

Como métodos de procedimentos, foi utilizado o comparativo, no confronto entre a aplicação das medidas disciplinares por atos no mundo físico e a possibilidade de aplicação destas medidas em razão de atitudes no mundo virtual; e o monográfico, quando da análise específica do direito à imagem da empresa empregadora em face da evolução propiciada pelas novas tecnologias informacionais.



No primeiro capítulo, são abordadas as questões pertinentes aos direitos fundamentais da imagem da empresa empregadora em conjunto com o direito à liberdade de expressão do empregado, a partir dos seus fundamentos legais e constitucionais em complementação com o pensamento doutrinário sobre estes elementos.

No segundo capítulo, há o contraponto destes princípios constitucionais com base na análise da constitucionalidade de aplicar-se uma medida sancionatória ao empregado que difama ou atinge a honra da empresa a partir das suas postagens em ambientes públicos das redes sociais da Internet.

1 O DEVER DE RESPEITO PELO EMPREGADO AO DIREITO À IMAGEM DA EMPRESA: A LEALDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A proteção prevista no art. 5º, X, da Constituição de 1988 - a inviolabilidade da imagem - refere-se tanto a pessoas naturais quanto às pessoas jurídicas. Em contraposição, o direito à liberdade de expressão como um direito fundamental subjetivo assegurado a todo cidadão, consiste na prerrogativa de manifestar livremente o próprio pensamento, através da palavra, como se vê no art. 5º, IV, da Constituição. Harmonizando esses direitos, a boa-fé constitui um dos princípios que regem o contrato de trabalho, caracterizando-se por seu alto sentido moral e alcançando ambos os sujeitos da relação de trabalho - o empregado e o empregador.

Ocorre que atualmente, com a expansão do uso da internet e do acesso a ela, seja nas redes sociais, blogs ou outros espaços de atuação e interação, a violação à imagem pode se dar por esse meio virtual, o que amplia as possibilidades da prática de condutas que violem os direitos da personalidade, bem como amplia-se o alcance desta violação.

1.1 O direito à livre manifestação do pensamento do empregado em face do dever de respeito à imagem do empregador

O texto constitucional assegura o direito à livre manifestação do pensamento como garantia fundamental, no já citado art. 5º, em seu inciso IV, onde consta que é direito de todas as pessoas “a livre manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato.”.

Assim, o direito à liberdade de expressão é constitucionalmente garantido a todo o indivíduo em qualquer ambiente comunicacional, seja um espaço físico ou uma rede social virtual. Tal direito se estende aos empregados, porém, o abuso deste direito pode ocorrer, a depender da situação quando a imagem da pessoa jurídica empregadora é atingida.



Neste contexto, é possível destacar que os direitos à liberdade de expressão do pensamento, manifestação e comunicação não podem sofrer restrições, além de certos limites que tem fundamento na boa-fé contratual, na lealdade, na confiança empresarial e no respeito aos demais direitos fundamentais.

Já Américo Plá Rodriguez (2000, p. 422) preleciona que a boa-fé, entendida no significado objetivo de cumprimento honesto e escrupuloso das obrigações contratuais, distingue-se da boa-fé subjetiva ou psicológica abrangente do erro ou falsa crença. Nesse sentido, a lição de Süssekind (2003, p. 146) é a de que a boa-fé tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em razão do intenso e permanente relacionamento entre trabalhador e empregador, assim como entre as partes envolvidas na negociação coletiva.

Outrossim, é importante analisar o direito à imagem da pessoa jurídica frente ao dever de lealdade do empregado. Portanto, é necessário regular, no contrato de trabalho, a forma de solucionar conflitos decorrentes dos comentários que atentam contra a imagem da empresa, quando expostas por seus empregados em redes sociais, dentre as quais o *Facebook*. Tal conflito se dá em razão da linha tênue existente entre o direito à liberdade de expressão do empregado e o direito à imagem da empresa, e a necessidade de sua ponderação.

Embora o empregado possua o direito à livre manifestação do pensamento, deve evitar o mau uso das ferramentas digitais contra o seu empregador. Nesse viés, o princípio da boa-fé que envolve o contrato de trabalho pressupõe, necessariamente, que exista, entre os sujeitos da relação empregatícia, um dever de respeito mútuo.

É necessário, assim, que se observe o artigo 482 da CLT, que considera justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a incontinência de conduta ou mau procedimento; e o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. O dispositivo elenca o direito de o empregador caracterizar a justa causa quando o empregado incorre nas hipóteses acima (dentre várias outras); no entanto, não há previsão relativa à exposição feita pelo empregado por qualquer meio, inclusive nas redes sociais, com o intuito de denegrir a imagem do empregador.

Para Carmen Camino (1999, p. 170), o empregado tem obrigações acessórias a serem cumpridas no contrato de trabalho, como os deveres de obediência, fidelidade, assiduidade, pontualidade e diligência. No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2007,



p. 604) afirma que o contrato gera direitos e obrigações também de caráter pessoal “em que se insere o aspecto ético, cujo dever de fidelidade é uma das manifestações”. Sergio Pinto Martins (2005, p. 168) destaca que “o trabalhador que pratica ato lesivo à honra ou à boa fama do superior hierárquico ou de outra pessoa, atenta contra a disciplina que deve existir na empresa. Viola a regra de ser um homem civilizado e educado”.

Considerando este conflito de direitos em face do conteúdo que empregados postam em seu perfil na rede social *Facebook*, que diversas vezes pode violar a imagem do seu empregador, é juridicamente possível, e constitucionalmente adequado, aplicar uma sanção disciplinar - advertência, suspensão ou despedida por justa causa - em face de postagens ofensivas à imagem do empregador? Ao solucionar este questionamento deve-se atentar para o fato de que ele desvela a existência ou não de consequências jurídicas para o empregado que expõe negativamente o empregador nas redes sociais.

Por outro lado a existência do poder disciplinar/pedagógico está implícita no contrato individual do trabalho, por duas razões lógicas: em primeiro lugar porque quem assume o risco pelo empreendimento é o empregador, e em segundo lugar para além da obrigação do empregado de prestar trabalho, ele deve respeitar os direitos da sua empresa empregadora, dentre os quais o direito à imagem.

1.2 O direito à imagem da pessoa jurídica empregadora frente aos efeitos negativos causados pelo mau uso das redes sociais pelos empregados.

As pessoas jurídicas detêm uma série de direitos personalíssimos próprios, que decorrem de previsões de direitos fundamentais, dentre os quais o direito à imagem. Enquanto que para as pessoas naturais o objeto de proteção é a sua privacidade, considerada uma proteção integral da personalidade individual; para as pessoas jurídicas, este direito envolve questões tais como a sua reputação, a sua credibilidade, e porque não dizer, a sua sobrevivência econômica no mercado.

Conforme Sergio Cavalieri Filho (2008, p. 96), a pessoa jurídica: “é titular de alguns direitos especiais da personalidade, ajustáveis as suas características particulares, tais como o bom nome, a imagem, a reputação, o sigilo de correspondência etc.”. As inviolabilidades de que trata o inciso X do art. 5º da Constituição, estendem-se às pessoas jurídicas por serem titulares de direitos personalíssimos, e também pela expressa previsão do artigo 52 do Código Civil brasileiro: “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a



proteção dos direitos da personalidade.”. Carlos Bittar (2004, p. 13) aponta que tal extensão é compatível com as pessoas jurídicas, pois fazem jus ao reconhecimento de atributos como os direitos ao nome, à marca, a símbolos e à honra.

As pessoas jurídicas possuem direito à imagem, como uma decorrência da extensão de titularidade dos direitos da personalidade. Nesse sentido, a previsão do art. 20 do Código Civil trata de diversas questões referentes ao direito à imagem, dentre as quais a da cessão de imagem, utilização indevida, eventual reparação ou mesmo a sua utilização quando fundamentada no interesse da coletividade. Como afirma Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 642), “dano à imagem é todo prejuízo ao conceito, valoração e juízo genéricos que se tem ou se pode ter em certa comunidade. No tocante a presente noção, não há dúvida de que abrange também as pessoas jurídicas”.

Além disto, este direito, no ambiente corporativo, está intrinsecamente ligado à reputação da empresa, de modo que, ao ter a sua imagem denegrida, ela pode sofrer diversos prejuízos, tendo em vista que a sua marca e a forma como o público alvo a reconhece, estando diretamente atrelado a sua imagem.

Todavia, é necessário diferenciar dois importantes atributos, a honra objetiva e subjetiva. A honra objetiva é o conceito externo, o que os outros pensam de uma pessoa; a honra subjetiva é a sua estima pessoal, o que ela pensa de si própria. Em decorrência, a honra objetiva é atribuída às pessoas jurídicas, para defesa de sua reputação. O dano moral pode ser subjetivo, ensejando a dor física e o abatimento de ânimo do lesado; e objetivo, consistente em ofensa ao bom nome e a reputação.

A partir disso criou-se o conceito de honra objetiva da pessoa jurídica, que, desconsiderando os aspectos subjetivos do dano moral, estes, sim, inerentes à pessoa natural, confere às pessoas morais o direito de exigir reparação pecuniária quando agravadas em seu bom nome. O Superior Tribunal de Justiça (STJ), mediante a Súmula 227, elidiu qualquer dúvida a respeito, ao dizer: “A pessoa jurídica pode sofrer dano moral”.

Contudo, é possível concluir que as pessoas jurídicas possuem existência distinta da de seus membros, portanto, possuem uma individualidade própria, que não se confundem com as pessoas naturais de seus sócios. Por outro lado, o dever de respeito e lealdade nas relações de trabalho preside uma discussão que possui extrema relevância jurídica na atualidade, pois confronta o direito à liberdade de expressão do empregado, consagrado pela Constituição de 1988, com o direito à imagem do empregador. Este confronto também



é travado no uso das redes sociais no meio ambiente de trabalho, vez que ele diz respeito à intensidade em que as postagens publicadas pelos empregados nestas redes atingem os direitos dos empregadores, e assim alteram o paradigma das relações de trabalho.

Tal realidade é agravada pelo fato de que o uso destas redes pelos empregados - assim como para todos os indivíduos - se tornou uma prática habitual, além do que as inovações trazidas pelo avanço das Tecnologias Informacionais e Comunicacionais (TIC³).

Sob este aspecto é necessário analisar as implicações e consequências para as relações de trabalho, onde os empregados se utilizam das redes sociais com o intuito de difamar a empresa no meio virtual, tornando-se necessário verificar o meio adequado para coibir este tipo de prática.

As relações de trabalho foram forjadas em uma realidade diversa da estabelecida na atualidade, tradicionalmente regulamentadas por um Direito - imerso em uma realidade com estruturas pensadas para a sociedade industrial - enquanto que as TICs impulsionaram uma sociedade denominada pós-industrial. Hoje as relações de trabalho estão inseridas na sociedade informacional, onde as interações entre os seus sujeitos modificaram-se.

A sociedade informacional para Castells (2005, p. 65) pode ser definida como a característica ou atributo “de uma forma específica de organização social em que a geração, o processamento e a transmissão da informação tornam-se as fontes fundamentais de produtividade e poder devido às novas condições tecnológicas surgidas nesse período histórico.”. Em relação à liberdade de difusão da informação, contudo, surge a necessidade de proteger o direito à imagem das pessoas, sobretudo frente aos comentários que atentam contra a sua imagem.

Com isso, pode-se afirmar que o poder punitivo do empregador deve ser repensado em face das relações informacionais de forma a possibilitar um ambiente de trabalho sadio, no qual os direitos fundamentais dos empregados sejam garantidos; porém em busca do meio adequado para coibir a utilização das redes sociais para difamar a empresa no meio virtual.

2 POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE UM DIREITO SANCIONATÓRIO NO

³ Abreviatura que passará a ser utilizada com a finalidade de identificar as Tecnologias Informacionais e Comunicacionais desenvolvidas no início da década de 70 do século XX, tais como os processadores, computadores, redes, internet, etc.



CASO DE ATOS DOS EMPREGADOS EM REDES SOCIAIS NA INTERNET.

Em uma realidade como a informacional, onde os conceitos tendem a tornarem-se mais fluidos e as estruturas tradicionais deixam de cumprir os seus papéis, é essencial proteger os direitos fundamentais dos entes naturais, como a liberdade de expressão do usuário de uma rede social; e dos entes jurídicos, como a imagem e reputação empresarial de um empregador.

A solução para esta proteção perpassa a proporcionalidade entre estes bens jurídico-constitucionais, e esta proporcionalidade de dar-se caso a caso, sempre levando em consideração as peculiaridades do caso concreto, dentre as quais o fato deste caso concreto ocorrer em meio à revolução das novas tecnologias informacionais.

As estruturas tradicionais tendem a responder prontamente aos casos concretos, porém esta forma de solução para os conflitos da sociedade informacional tende a ser ineficaz. Neste caso, simplesmente aplicar uma justa causa ao empregado que viola a honra da sua empresa em uma rede social, fora do ambiente de trabalho, encontra barreira na sua liberdade de expressão, e deixaria completamente de lado o direito à imagem e reputação da empresa.

2.1 Aplicação da estrutura de direitos e deveres construída na sociedade industrial às relações trabalhistas estabelecidas na sociedade de informação

Nas últimas décadas do século XX, o avanço das TICs ocasionaram importantes transformações entre os indivíduos e os atores da relação de emprego já existentes desencadeando um novo cenário às relações de trabalho.

Está-se diante, portanto, de uma importante alteração do meio ambiente de trabalho que, inevitavelmente, encontra-se em um processo de transição, tendo em vista que o direito do trabalho precisa adequar-se às novas relações de trabalho, surgidas do avanço das novas tecnologias. Maria Helena Diniz (2000, p. 19) afirma que a inter-relação entre o “Direito na Internet tem grande relevância na atualidade, não só pela sua complexidade, como também pela riqueza de seu conteúdo técnico-científico e pelo fato de não estar, normativa, jurisprudencial e doutrinariamente bem estruturada”.

No aspecto organizacional, as rotinas de trabalho foram profundamente modificadas, alteradas; as sociedades empresariais estão em processo de readequação;



materiais antes impressos passaram a ser digitalizados e armazenados em arquivos digitais e não mais físico. Desse modo, as TICs são um instrumento inovador que possui grande relevância no mundo empresarial, a mudança do paradigma empresarial.

As relações de trabalho e as novas tecnologias trazem consigo uma preocupação com a capacidade de o sistema jurídico tradicional solucionar os conflitos surgidos com a utilização massiva das novas TICs pelos sujeitos da relação de trabalho.

De acordo com Alexandre Agra Belmonte (2013, p. 137):

Outrossim, na vida profissional os direitos e liberdades têm por limites a reputação alheia, a finalidade da empresa e as características do contrato de trabalho, não podendo o empregado assacar contra a imagem da empresa, a honra de seus dirigentes e colegas de trabalho, ou atentar contra a boa-fé e lealdade contratuais quer tornando públicas informações sigilosas, quer desrespeitando ou expondo o empregador, quer praticando atos incompatíveis com a ideologia da organização para qual trabalhe.

Considerando-se os desafios existentes para inserção das novas tecnologias no âmbito do trabalho, a sociedade empresarial implementou métodos de utilização das TICs para conseguir suprir as novas demandas do mercado, além disso, houve a necessidade de qualificar a mão de obra, através de treinamentos e capacitações de funcionários.

Como se pode compreender, o dever de fiscalização do empregador encontra-se em fase de transição, as formas de gerência modificaram-se. O acesso aos meios informacionais possibilitou ao empregador fiscalizar os seus funcionários, através de mecanismos de controle, como o ponto eletrônico usado para registrar a jornada de trabalho de seus funcionários, câmeras de vigilância, monitoramento do correio eletrônico, dentre outros. Desse modo, é possível verificar a existência de novas obrigações decorrentes do processo evolutivo das relações laborais, que passam a transcorrer em meio à revolução informacional.

A rede social - *facebook* é uma estrutura social que possui diversas relações estabelecidas entres os indivíduos, conectados por diferentes razões, seja com o objetivo de compartilhar informações de ordem pessoal, valores, objetivos em comum, ou expor opiniões públicas. As postagens são feitas em tempo real, onde todos os usuários poderão ter acesso as suas postagens, ressalvada a hipótese da opção de “privacidade”, ou seja, restrição da visualização do conteúdo de suas mensagens às pessoas adicionadas ao perfil do autor. Após uma postagem ser veiculada em sua página no *facebook*, o autor desta



postagem não mais detém o poder sobre ela, tendo em vista que se torna pública e poderá ser compartilhada em tempo real por um número incalculável de usuários.

Por tal razão, é importante que os usuários desta rede tenham ciência de que as opiniões, expressadas em seu perfil, podem ocasionar danos a outrem, e principalmente que as soluções adotadas a partir das estruturas tradicionais do direito do trabalho, dentre as quais o direito sancionatório - a exemplo das hipóteses de rescisão por justa causa do contrato de trabalho do art. 482 da CLT - levem em conta as transformações ocasionadas pelo avanço das novas tecnologias, e, sobretudo que respeitem os direitos constitucionais em conflito, o que será melhor delineado no próximo ponto.

2.2 Possibilidade jurídica de justa causa em decorrência da exposição negativa do empregador pelo empregado nas redes sociais

É possível constatar que a legislação trabalhista não está em perfeita consonância com as novas tecnologias, uma vez que não há previsão normativa para estabelecer regras de uso de redes sociais no ambiente de trabalho ou mesmo fora do ambiente de trabalho entre os sujeitos desta relação.

De acordo com Patricia Peck (2002, p. 71): Afirma a autora que uma notícia falsa, que pode ser apagada rapidamente de um site, pode já ter sido copiada e disponibilizada em muitas outras páginas. Nesse sentido, é difícil avaliar o dano causado por uma informação errada, uma calúnia ou um manifesto contra determinada empresa, entendendo a autora (2002, p. 71) ser “praticamente impossível de mensurar a extensão do dano; não há controle de tiragem, nem se sabe quantas vezes esse conteúdo foi duplicado”.

As condutas inapropriadas cometidas pelos empregados, compartilhando e ou postando mensagens nas redes sociais com o intuito de denegrir a imagem da empresa, devem ser responsabilizadas, uma vez que tais postagens podem acarretar graves prejuízos ao empregador. Logo, devem ser imputadas consequências jurídicas ao acesso desregrado às novas tecnologias, ocorrido dentro ou fora do ambiente de trabalho pelo empregado.

Patrícia Peck (2002, p. 71) preleciona que qualquer notícia ou informação, independentemente da sua veracidade ou não, será lida como verdadeira sempre que for acessada “mesmo que seja em sites diferentes daqueles que a divulgou originalmente e ainda que aquele a tenha excluído de todas as suas páginas. Uma vez copiada, essa notícia já se espalhou inevitavelmente pelo mundo virtual.”.



O direito à liberdade de expressão do funcionário não pode ultrapassar o preceito do dever de fidúcia com o seu empregador, visto que os direitos e liberdades têm por limites a reputação de outrem. Segundo Roberta Coltro Gerhardt (2002, p. 108) “Apesar do advento da *Internet* e das novidades que insere na relação de emprego, o poder diretivo do empregador permanece, pois inerente ao empreendimento”. O empregado tem o direito constitucional à liberdade de expressão e a manifestação do pensamento assegurado desde que este não se sobreponha ao direito à imagem da empresa, desde que sejam estabelecidos limites.

Portanto, os conflitos existentes no ordenamento jurídico devem ser resolvidos por intermédio do princípio da proporcionalidade⁴, pois este é o meio mais adequado e correto para analisar as divergências entre direitos fundamentais, com a finalidade de buscar a solução mais justa ao caso concreto.

Ainda, segundo Eduardo Milléo Baracat (2008, p. 234): “o comportamento extra laboral do empregado gerador de prejuízo ao empregador, resulta na violação do dever de fidelidade e colaboração, considerados pela doutrina como elementos de moral e deveres éticos da prestação do trabalho.

Tal solução pode ser encontrada com a criação de uma norma que vise à proteção do direito à imagem das pessoas jurídicas perante as relações de trabalho, ou ainda, com a extensão, como tem feito a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, das previsões da CLT, sobre a relação disciplinar entre os sujeitos da relação de emprego.

Há nesse sentido, decisões recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), reconhecendo à pessoa jurídica os direitos da personalidade da empresa no tocante ao direito a imagem⁵.

Neste sentido, o acórdão proferido pela 10ª Turma do TRT4, onde o magistrado ilustra que a postagem realizada na rede social *Facebook*, pode acarretar ato lesivo à

⁴ Para Humberto Ávila (2006) consiste na escolha de meios adequados, necessários e proporcionais para a realização dos fins almejados, sendo, portanto adequado, dentre todos os adequados para promover tal fim, ser o menos restritivo em relação aos direitos fundamentais, sendo o necessário, e por fim, as vantagens que promove superam as desvantagens que provoca, sendo proporcional em sentido estrito.

⁵ O critério temporal da pesquisa deu-se da seguinte forma: foram pesquisadas decisões julgadas entre 04 de novembro de 2013 e 04 de novembro de 2014; palavras chave: foram utilizadas as expressões “JUSTA CAUSA” e “FACEBOOK”; data da pesquisa: 04 de novembro de 2014. Dos 22 resultados encontrados, entretanto verifica-se que dois julgados relatam como causa de justa causa o mau uso da rede social facebook. Em um período de um ano e é possível constatar que as relações empregatícias estão passando por mudanças pontuais no tocante a má utilização das redes sociais.



honra e à boa fama do empregador preenchendo os requisitos necessários à despedida do empregado por justa causa.

JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR E DE SUPERIOR HIERÁRQUICO. Aplicação do artigo 482, "k", da CLT". [...] não deve ser acolhida a tese do recorrente no particular. [...] Observo, ainda, que as redes sociais não são espaço privado, mas praticamente público, porquanto mesmo que uma pessoa não faça parte da sua rede de "amigos", tem acesso a qualquer dos seus comentários, postagem de fotos, vídeos, etc. Os comentários feitos em rede social não se destinam apenas aos vinculados à rede de determinados amigos, porquanto esses têm outros tantos amigos, e aqueles outros tantos, o que permite que o conteúdo originalmente para determinado grupo inseridas na conta seja reproduzido para um número indeterminado de pessoas. [...]. O fato de a postagem ter sido feita em computador pessoal, fora do horário do trabalho, em nada favorece o autor, na medida em que lançados comentários desabonadores tanto para a empresa quanto para outro empregado em rede social, cuja abrangência, em alguns casos, pode atingir milhões de pessoas. Com esse tipo de comunicação, não há privacidade e também indicativo que a sociedade está em rede, muito próxima do que o escritor George Orwell previa em 1949 no seu livro "1984" [...]. TRT4-RO-886-66.2012.5.04.0252 (BRASIL, 2014-a).

Desta forma visualiza-se que a honra e imagem da empresa foram contrapostas com a liberdade de expressão do funcionário para que o magistrado verificasse a legalidade da imposição da sanção de rescisão do contrato por justa causa. Os tribunais trabalhistas têm buscado solucionar estes novos conflitos a partir da perspectiva de proteção dos direitos fundamentais dos titulares da relação de trabalho. O diferencial desta decisão é a referência do magistrado que ele próprio tem uma conta na mesma rede social e, no entanto, toma cuidado com as postagens que realiza considerando a quantidades de contatos (amigos) e visualizações das postagens que realiza.

Em outra decisão, o magistrado João Batista de Matos Danda da 4ª Turma do TRT4, entendeu que as injúrias proferidas pelo empregado foram graves, restando autorizado o rompimento do ajuste conforme do art. 482, k, da CLT, tal qual procedido pela reclamada:

JUSTA CAUSA. Correta a despedida do reclamante, por justa causa, quando resta demonstrado que, sem qualquer motivo, o autor difamou a empresa em rede social. Ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. O reclamante teria difamado a empresa em publicação veiculada em rede social. Na identificação de "Trabalho e educação" (fl. 64), ainda, indica como empresa "escravos.com" e, como função, "Escravo". A fl. 65 consigna a seguinte publicação "*Eu preciso de um advogado, quem souber me comunique, por favor. Tenho que, fazer algo, contra os abusos, ocorridos,*



na empresa em que trabalho. Perseguição, constrangimento e até rascismo sofri lá dentro." (transcrição textual). Houve publicidade, sendo que algumas pessoas curtiram e comentaram. *As ultimas intimidações são suspensões, descabidas, acarretando descontos gigantescos no meu salário, me tirando as condições mínimas de subsistência. Estamos a merce de um déspota arrogante e prepotente, intitulado diretor geral. Se você acha isso injusto compartilhe, por justiça.* (transcrição *ipsis litteris*). TRT4-RO-285-48.2013.5.04.0471 (BRASIL, 2014-b).

A decisão é interessante, pois contrapõe além da liberdade de expressão também a privacidade do usuário, de forma a sopesar os valores constitucionais em conflito ao julgar a licitude da imposição da justa causa.

Ainda em decisão relatada pelo Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz da 2ª Turma, restou consignado que a liberdade de expressão deveria prevalecer e determinou a reversão de uma justa causa imposta a um empregado que teria feito uma piada com o pagamento de determinadas verbas:

RECURSO ORDINÁRIO PRINCIPAL DA RECLAMADA. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE. Matéria comum. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INVALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Conquanto não louvável a atitude do autor, ao postar, em sua página do "Facebook", manifestação representada em forma de "piada" sobre o fato de não haver a demandada adimplido a parcela relativa à participação nos lucros, igualmente reprovável o proceder da empresa, ao instituir a mencionada verba, e não efetuar o pagamento a seus empregados sob a justificativa, não comprovada, de que estes não cumpriram as metas estabelecidas. Conduta do reclamante que, no entanto, não enseja a dispensa por justa causa, por desproporcional à falta praticada, sendo confirmada a decisão que reverteu a despedida por justa causa, transformando-a em afastamento sem motivo juridicamente relevante.. (BRASIL, 2014-C).

Nesta decisão foi mantida a reversão da despedida por justa causa aplicada pela empregadora quando o empregado postou piada sobre o pagamento de determinada verba em uma rede social, inclusive na sentença foi referido expressamente que:

Assim, para analisar a justa causa aplicada, impõe-se cotejar o direito à honra e à imagem da empresa com a liberdade de informação e expressão do reclamante. [...] Neste contexto, o reclamante publicou no Facebook a imagem com os dizeres constante do impresso da fl. 205 dos autos. A publicação revelou-se em mero exercício regular do direito à livre manifestação do pensamento. [...] Concluo, portanto, pela nulidade da dispensa por justa causa, revertendo para dispensa sem justa causa de iniciativa da empregadora.



Isto posto visualiza-se que neste caso houve o contraponto entre a liberdade de expressão do empregado, autor das postagens ofensivas, e a honra e imagem da empresa ofendida, e o tribunal entendeu que a aplicação da sanção por justa causa não se mostrava proporcional⁶. Dessa forma visualiza-se que o Tribunal Regional do Trabalho não tem aplicado de forma massiva a proporcionalidade entre o direito à liberdade de expressão do empregado e à honra e imagem da empresa, algo que se sustenta constitucionalmente, pois protege os titulares da relação de trabalho.

E também soluciona os novos conflitos surgidos do avanço das tecnologias informacionais que podem ora maximizar estes direitos, pensando sob a ótica da liberdade de expressão, ou torná-los mais vulneráveis, como no caso da honra e imagem da empresa.

O que também se conclui com a diversidade de soluções apontadas pelos julgados é que as peculiaridades de cada caso concreto influenciaram a decisão, o que também se coaduna com a construção de soluções jurídicas adequadas aos conflitos da sociedade informacional. Ora este entende manter a rescisão do contrato de dispensa por justa causa, protegendo a imagem e reputação do empregado de forma mais contundente; ora o Tribunal entende por não limitar a liberdade de expressão do empregado, revertendo tal sanção aplicada pelos empregadores.

CONCLUSÃO

A presente temática partiu de uma preocupação com a aplicabilidade das estruturas jurídicas do direito do trabalho tradicional, dentre as quais o direito sancionatório, aos novos conflitos surgidos do avanço das novas tecnologias.

Assim, constatou-se que a mera aplicação de uma sanção disciplinar quando da ocorrência de conflitos no ambiente virtual não seria suficiente para melhorar o convívio nas relações de trabalho, pois em um eventual questionamento judicial provavelmente esta sanção seria revertida como decorrência da liberdade de expressão do empregado.

Portanto, a melhor solução seria partir de uma proporcionalidade, entre esta liberdade de expressão e o direito à imagem da empresa, para que no caso concreto a aplicação da sanção tenha uma justificativa jurídica que se sustente.

⁶ Quanto ao resultado da pesquisa - os demais 19 julgados - tratam basicamente das mesmas questões pelo que, considerando as dimensões deste trabalho, não serão pormenorizadamente analisados.



Apesar de ser a solução que melhor privilegia os direitos fundamentais em conflito, esta proporcionalidade não é aplicada de forma tão massiva pelas decisões do Tribunal pesquisado, com apenas o julgado nº 0001169-85.2012.5.04.0512, que expressamente refere este conflito, o que demonstra um posicionamento clássico sobre a aplicação da sanção de justa causa.

REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Humberto. *Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.
- BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos natureza jurídica e manifestações. In: _____ (Coord.). *Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos*. Curitiba: Juruá, 2008, p. 234-236.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Os problemas e limites do uso das redes sociais no ambiente de trabalho. *Revista LTr: Legislação do trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 2, p.135-137, fev.2013.
- BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso ordinário n. 0000886-66.2012.5.04.0252*. 10ª Turma. Maximiliano da Silva, Ferramentaria Nova Era Ltda. Relatora Desembargadora Vania Mattos. Porto Alegre. 27 mar. 2014-a. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 04 nov. 2014.
- _____. _____. *Recurso ordinário nº 0000285-48.2013.5.04.0471*. 4ª Turma. Bem-Hur de Mello Santos, Nutriz - Indústria e Comércio de Alimentos Ltda. Relator Desembargador João Batista de Mello Santos. Porto Alegre. 29 maio. 2014-b. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 04 nov. 2014.
- _____. _____. *Recurso ordinário nº 0001169-85.2012.5.04.0512*. 2ª Turma. Juliano Ramos De Souza, Dítália móveis industrial Ltda. Relator Desembargador Alexandre Correa da Cruz. Porto Alegre. 24 abril. 2014-c. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 04 nov. 2014.
- CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.
- CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. v. 01: Sociedade em rede. 8. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- DINIZ, Maria Helena. Prefácio. In: LUCCA, Newton de (coordenador). *Direito & internet: aspectos jurídicos relevantes*. Bauru: EDIPRO, 2000, p.19.
- GERHARDT, Roberta Coltro. *Relação de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2002.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Manual da justa causa*. São Paulo: Atlas, 2005.
- PECK, Patricia. *Direito digital*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 2. v. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.