

# MANIFESTAÇÕES NEGATIVAS DE TRABALHADORES EM REDES SOCIAIS CONTRA EMPREGADORES SOB O PRISMA DA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À LIBERDADE DE EXPRESSÃO, À HONRA E À IMAGEM: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 2ª E 15ª REGIÕES

Victor Hugo de Almeida\*  
Daniele Zilioti de Sousa\*\*

---

## RESUMO

Face ao advento das redes sociais, diversos debates jurídicos exsurgiram. Se por um lado, expressar-se via mídias sociais confere concretude ao direito à liberdade de expressão, por outro, em caso de excessos, pode caracterizar abuso de direito e/ou ato ilícito e, na seara laboral, justa causa. Buscou-se, neste estudo, examinar a eficácia dos direitos fundamentais à liberdade de expressão, à honra e à imagem em casos de manifestações negativas de trabalhadores em redes sociais, bem como conhecer como os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões têm tratado o conflito desses direitos fundamentais. Como método de procedimento, optou-se pela técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, além da técnica de pesquisa jurisprudencial junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões. Os dados foram analisados por meio do método dedutivo (pesquisa bibliográfica) e indutivo (pesquisa jurisprudencial). Concluiu-se caber à Justiça do Trabalho, em casos de críticas públicas de trabalhadores em relação aos seus empregadores, pautar-se na eficácia horizontal dos direitos fundamentais, atentando-se a cada caso concreto, sob pena de cancelar o abuso de direito de uma das partes.

**Palavras-chave:** honra e imagem; liberdade de expressão; manifestações negativas de trabalhadores; poder disciplinar; redes sociais.

---

Data de submissão: 14/03/2023

Data de aprovação: 11/09/2023

\* Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP).

\*\* Bacharela em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP).

# NEGATIVE MANIFESTATIONS OF WORKERS IN SOCIAL NETWORKS AGAINST EMPLOYERS ON THE PERSPECTIVE OF THE EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS TO FREEDOM OF EXPRESSION, HONOR AND IMAGE: ANALYSIS OF THE JURISPRUDENCE OF LABOUR REGIONAL COURTS

Victor Hugo de Almeida  
Daniele Zilioti de Sousa

---

## ABSTRACT

Since the advent of social networks, several legal debates have emerged. If, on the one hand, expressing oneself via social media gives concreteness to the right to freedom of expression, on the other hand, in case of excesses, it may characterize abuse of law and/or unlawful act and, in the labor field, just cause. This study sought to examine the effectiveness of fundamental rights to freedom of expression, honor and image in cases of negative manifestations of workers in social networks, as well as to know how the Labour's Regional Courts of the 2nd and 15th Regions have dealt with the conflict of these fundamental rights. As a method of procedure, we opted for the technique of bibliographic research in published materials, in addition to the jurisprudential research technique with the Labour's Regional Courts of the 2nd and 15th Regions. Data were analyzed using the deductive (bibliographic research) and inductive (jurisprudential research) methods. It was concluded that the Labour Court, in cases of public criticism of workers in relation to their employers, should be based on the horizontal effectiveness of fundamental rights, taking into account each specific case, under penalty of overturning the abuse of rights of a company of the parties.

**Keywords:** honor and image; freedom of expression; negative manifestations of workers; disciplinary authority; social networks.

---

---

Date of submission: 14/03/2023

Date of approval: 11/09/2023

## INTRODUÇÃO

As redes sociais surgiram em decorrência da transformação social, precipuamente do fenômeno de globalização da economia, passando a atingir a esfera laboral e, por corolário, o Direito do Trabalho. Ao passo que são utilizadas para a veiculação de pensamentos e opiniões, as redes sociais apresentam-se como um claro instrumento de exercício do direito fundamental à liberdade de expressão.

Assim, tem se observado em tais redes críticas de empregados em relação aos seus empregadores, seja no tocante às condições de trabalho, às remunerações ou, até mesmo, em relação a superiores hierárquicos. Essas manifestações de um juízo crítico de um trabalhador subordinado podem ocasionar efeitos indesejados para o empregador, destacando-se, por exemplo, a publicidade negativa, cujo alcance é de difícil mensuração.

Nessa situação, o direito fundamental à liberdade de expressão passa a se contrapor a outros direitos, também fundamentais, vez que a Constituição Federal de 1988 (CRFB) também consagra o princípio da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

No tocante à honra e imagem, o ordenamento jurídico tem admitido ao empregador a garantia de tais direitos. Assim, é possível que surjam críticas de empregados, pela via das redes sociais, que não coadunem com a preservação da honra e da imagem do empregador. Em consequência, ao empregador é facultada a aplicação de sanções ao subordinado, variando de advertência verbal até dispensa por justa causa, cuja prerrogativa decorre de seu poder disciplinar conferido pelo art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Emerge, assim, o conflito entre dois ou mais direitos fundamentais, quais sejam, à liberdade de expressão, à dignidade da pessoa humana, à inviolabilidade da intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

Assim sendo, a eficácia dos direitos fundamentais deverá ser analisada sob a perspectiva de uma relação entre dois titulares de direitos fundamentais, isto é, uma relação horizontal, cujo fenômeno jurídico constitui um dos mais controversos temas da dogmática dos direitos fundamentais.

Portanto, o presente estudo visa examinar a eficácia dos direitos fundamentais à liberdade de expressão, à honra e à imagem em casos de manifestações negativas de trabalhadores em redes sociais, bem como conhecer como os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões têm tratado a questão, qual seja, o conflito desses direitos fundamentais.

Quanto aos procedimentos metodológicos, adotou-se, inicialmente, o método de levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados (como, por exemplo, doutrinas, artigos científicos, legislação, conteúdos veiculados sítios eletrônicos, entre outros), visando à compreensão dos direitos fundamentais à liberdade de expressão e à proteção à imagem e à honra, bem como sua incidência na relação de trabalho. Nessa fase, como método de abordagem, adotou-se o dedutivo, visando, a partir da análise da fundamentalidade dos direitos à liberdade de expressão, à honra e à imagem, bem como das teorias acerca de eventual colisão entre direitos fundamentais, concluir pelo deslinde da

colisão entre o direito de o empregado expressar sua opinião em redes sociais e o direito do empregador quanto à preservação de sua honra e de sua imagem.

Buscando conhecer como os Tribunais têm tratado a questão, qual seja, o conflito desses direitos fundamentais, adotou-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa jurisprudencial junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões<sup>1</sup>. A escolha dos dois Tribunais se justifica pelo fato de que, dentre as 24 regiões, os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões são aqueles que mais concentram processos em tramitação – TRT 2 – 1.724.839; TRT 15 – 1.242.381 (CNJ, 2019).

Quanto ao recorte institucional, procedeu-se com a pesquisa junto ao repositório eletrônico jurisprudencial de cada um desses Tribunais (<http://www.trt2.jus.br>; <http://www.trt15.jus.br>); quanto ao recorte temático, foram utilizadas as seguintes palavras-chave: redes sociais; Facebook; ofensa; imagem; honra; quanto ao recorte temporal, considerou-se o período de 2011 a agosto de 2017<sup>2</sup>; e, por fim, quanto ao recorte processual, foram excluídas as decisões que não enfrentavam o mérito adstrito à temática da pesquisa.

Após o levantamento dos dados jurisprudenciais, foram descartados os resultados que não guardavam relação com o objeto desse estudo; e, após isso, os dados selecionados foram analisados qualitativamente de acordo com as seguintes questões: (a) A crítica do empregado apresentou-se de forma direta ou indireta ao empregador?; (b) A crítica dizia respeito à forma de organização e produção e era capaz de minar a credibilidade do produto ou serviço oferecido pelo empregador?; (c) Houve a utilização de termos difamatórios, caluniosos ou injuriosos aptos a macular a imagem do empregador?; (d) A publicação fora, de fato, pública (com alcance irrestrito) ou dirigida particularmente a um grupo de pessoas?

Os dados jurisprudenciais foram analisados à luz do método indutivo, de modo a extrair, a partir das decisões analisadas (premissas particulares), conclusões gerais relacionadas aos questionamentos supramencionados.

Diante dessa proposta, o primeiro tópico versa sobre os direitos fundamentais na perspectiva do ordenamento jurídico pátrio, mormente os direitos à liberdade de expressão e à proteção à honra e à imagem. O segundo, aborda as repercussões jurídicas dos direitos fundamentais à imagem e à honra no contexto laboral e o poder diretivo do empregador, bem como a eficácia desses direitos nas relações de emprego. E, por fim, o terceiro tópico versa sobre o exercício da liberdade de expressão nas redes sociais e suas consequências na relação laboral, cuja abordagem pauta-se na análise da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões.

---

<sup>1</sup> Não se analisou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, diante da vedação do reexame de matérias fáticas na referida Instância, conforme dispõe a Súmula nº 126 daquele Tribunal Superior.

<sup>2</sup> 2011, em razão de ser o ano em que o Facebook, rede social de maior expressão na atualidade, instalou-se oficialmente no Brasil (G1, 2014); e 2017, como termo final, visando ao prazo para análise dos dados e conclusão da pesquisa.

# 1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS À LIBERDADE DE EXPRESSÃO E À PROTEÇÃO À HONRA E À IMAGEM NA PERSPECTIVA DO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO

A dimensão valorativa dos direitos fundamentais assume papel notório em um Estado Democrático de Direito que efetivamente mereça ostentar este título, pois afronta os espectros de períodos de governos extremistas. Segundo Habermas (2012, p. 158), o princípio da democracia é o núcleo de um sistema de direitos, precipuamente os fundamentais, pois “[...] a gênese lógica desses direitos forma um processo circular, no qual o código do direito e o mecanismo para a produção de direito legítimo – portanto, o princípio da democracia – constituem-se de modo cooriginário.”

Além da vinculação dessas noções, os direitos fundamentais constituem também critérios de legitimação do poder estatal e, em consequência, da própria ordem constitucional, “[...] na medida em que o poder se justifica por e pela realização dos direitos do homem e que a ideia de justiça é hoje indissociável de tais direitos.” (Sarlet, 2009, p. 58)

Desse modo, o estudo das manifestações negativas de empregados divulgadas via redes sociais encontra-se atado a esse Estado Democrático de Direito, calcado na função valorativa da Constituição. Isso porque o convívio entre os direitos fundamentais à liberdade de expressão, à honra e à imagem deve ocorrer de forma coerente com a perspectiva constitucionalmente definida, cuja orientação opera um corte transversal em todo o ordenamento jurídico interno.

Assim, o direito à liberdade assume notório papel no estabelecimento do Estado Democrático de Direito, vez que “[...] a garantia da igualdade e liberdade são inerentes à ordem substantiva e substancialmente democrática.” (Bielschowksy, 2013, p. 24). Portanto, cabe ao Estado guarnecer tais liberdades, com o propósito de impedir que elas permaneçam apenas no plano formal.

A liberdade, concebida como atributo de realização da potencialidade do indivíduo integrante do Estado Democrático de Direito, é fonte de inúmeros desdobramentos. Isso se deve ao fato de que, no Brasil, a liberdade, em sentido amplo, desdobra-se em diversos dispositivos constitucionais elencados nos incisos do art. 5º da CRFB, como, por exemplo, a liberdade de autodeterminação (inciso II), de pensamento (inciso IV), religiosa (incisos VI, VII e VIII), de expressão (inciso IX) e de informação (inciso XIV).

Considerando-se a modalidade afeta ao objetivo do presente estudo, a liberdade de expressão é atualmente entendida como um direito subjetivo fundamental assegurado a todo cidadão, consistente na faculdade de manifestação livre do próprio pensamento, de ideias e de opiniões por meio de palavras, imagens ou de qualquer outro meio de difusão (Farias, 2008), conforme se extrai do art. 220 da CRFB.

Tratando-se, pois, de uma garantia fundamental, o direito à liberdade de expressão constitui também uma cláusula pétrea (art. 60, parágrafo 4º, CFBR), por abranger não apenas os direitos e garantias individuais, mas também direitos e garantias fundamentais *tout court*, individuais e coletivos, também incluídos os não positivados no art. 5º da CRFB (Nery Junior; Nery, 2014). Ocorre, também, o

desdobramento dessa própria liberdade de expressão, por constituir um direito mãe a partir do qual as demais liberdades comunicativas foram autonomizadas, na medida em que respondia às sucessivas mudanças tecnológicas, econômicas e estruturais relevantes ao domínio da comunicação (Machado, 2002).

Evidentemente, a liberdade de expressão, compreendida como o direito de exercer livremente os juízos pessoais de valor (manifestação de pensamento, ideia, opinião), não é absoluta, sobretudo se colidir com os demais direitos fundamentais previstos na CRFB. Nesse prisma, o exercício da liberdade de expressão está submetido ao limite geral de respeito aos direitos constitucionais (em específico, aos direitos abordados no próximo tópico – à imagem e à honra), não se justificando o emprego de expressões injuriosas ou vexatórias.

Por sua vez, o art. 5º, inciso X, da CRFB, assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Tanto o direito à honra quanto o direito à imagem integram, além dos direitos fundamentais, os direitos da personalidade. Diz-se isso, pois, a despeito de não haver um critério uniforme para as especificações desses direitos, tanto na doutrina como na legislação, quer sejam estrangeiros ou nacionais, os direitos à honra e à imagem são listados dentre os direitos de personalidade, sendo, portanto, personalíssimos e intransmissíveis. (Gogliano, 1982)

Em similitude à liberdade de expressão, a honra também traz em si uma natureza de direito-matriz, em razão de ter originado outros direitos atualmente protegidos, como o direito à intimidade e à vida privada, servindo de fonte para futuras distinções e, até mesmo, confusões conceituais (Sampaio, 1998). Para Adriano De Cupis (1961, p. 34), a honra é “[...] a dignidade pessoal refletida na consideração dos demais e no sentimento da própria pessoa”, podendo ser classificada como honra objetiva (quando a dignidade da pessoa humana se reflete na consideração dos outros) e honra subjetiva (no sentimento da própria pessoa).

Tamanha é a afinidade entre o direito à honra e o direito à imagem, que, frequentemente, nos casos em que se debate ofensa ao direito à imagem, discute-se também a ofensa à honra. Contudo, adverte Aparecida I. Amarante (1998, p. 34) que “[...] Uma coisa é a usurpação do nome ou da imagem e outra é que, através da utilização dos mesmos, se exponha a pessoa ao menosprezo ou ridículo”, razão pela qual o art. 10 do Código Civil italiano confere tratamento autônomo a esses direitos, contemplando a proteção à imagem como a exposição ou publicação da imagem fora dos casos consentidos pela lei; e a proteção à honra, como a exposição ou publicação da imagem com prejuízo à reputação ou ao decoro.

Luiz Alberto David Araújo (1996) defende uma definição do direito à imagem que não abranja somente o aspecto da fisionomia, mas, também, atributos construídos nas relações sociais. Assim, a imagem-retrato está regulada genericamente no art. 5º, inciso X, da CRFB, zelando e protegendo a representação física da pessoa; enquanto a imagem-atributo é protegida pelo art. 5º, inciso V, refletindo o campo moral do indivíduo, que o acompanha em suas relações sociais, permitindo que, ao longo da história, mesmo sem perceber, ele construa uma imagem ou, muitas vezes, consinta que uma imagem seja construída.

Observa-se, portanto, apresentar o conceito de direito à imagem, que ultrapasse a exteriorização da forma física dos indivíduos, um substancial ponto de intersecção com o direito à honra, retomando o pensamento já exposto da afinidade entre os dois direitos.

Por ser a manifestação crítica do empregado dirigido ao empregador ponto fulcral nessa abordagem, apresenta-se, a seguir, a análise específica do direito à imagem e à honra aplicados à pessoa jurídica.

## **2 REPERCUSSÕES JURÍDICAS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À LIBERDADE DE EXPRESSÃO, À PROTEÇÃO À IMAGEM E À HONRA NO CONTEXTO LABORAL**

Consoante ao art. 2º da CLT, é o empregador quem dirige a prestação de serviços e assume os riscos da atividade desenvolvida. Portanto, é o empregador aquele que investe seu capital no empreendimento, decide os rumos do negócio, os investimentos em novas ou antigas diretrizes, submetendo-se aos riscos dos desacertos ou contraindo lucros resultantes de suas decisões (Cassar, 2015). Assim, o poder diretivo é entendido como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplina, assegurado pela ordem jurídica e, tendencialmente, concentrado na figura do empregador (Delgado, 2015).

Decorre do poder diretivo, a possibilidade de o empregador aplicar punições ao empregado em caso de descumprimento de suas obrigações, admitindo-se: repreensão (verbal), advertência (escrita), suspensão e justa causa (Cassar, 2015), embora a CLT mencione apenas as duas últimas.

Essa concentração de poder na figura do empregador está sujeita a limitações, as quais auxiliam, mesmo que minimamente, a evitar abusos na relação laboral. Tais limites são estabelecidos, por exemplo, pela lei, pela convenção coletiva de trabalho, pelo próprio contrato de trabalho, bem como pela ordem constitucional, restringindo o exercício e o desempenho do poder diretivo.

Assim sendo, manifestações críticas do empregado em redes sociais poderão ensejar punições, sobretudo, a justa causa, com fulcro em ato lesivo da honra ou da boa fama praticadas contra empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, consoante ao art. 482, alínea "k", da CLT (Brasil, 1943). Além da gravidade da conduta, a intenção e a culpa do empregado devem ser examinadas em concreto, o que significa considerar o nível de escolaridade do empregado, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico, dentre outros aspectos subjetivos; a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo (Delgado, 2015).

Tal aspecto é de suma importância, considerando-se que algumas redes sociais, como o Facebook, são marcadas pela informalidade, sendo corriqueiro seus usuários emitirem opiniões e comentários de forma desprezível. Tratando-se de punição arbitrária, é conferida à Justiça do Trabalho a prerrogativa judicial de anular punições patronais aplicadas a trabalhadores. Todavia, a prerrogativa de modificar ou dosar as sanções aplicadas pelo empregador em face de seus subordinados não cabe a essa Justiça Especializada, por não ser detentora do

poder disciplinar (Cassar, 2015), bem como pelo fato de que a transferência de tais prerrogativas ao Judiciário consistiria em real transferência ao Estado da direção empresarial sobre a prestação laborativa, consumando uma incabível intervenção do Estado na gestão (Delgado, 2015).

## 2.1 DIREITO FUNDAMENTAL À LIBERDADE DE EXPRESSÃO VERSUS DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO À IMAGEM E À HONRA

Uma noção trabalhista a se desembaraçar de amarras conservadoras busca compreender que a tutela laboral não se limita apenas à concreta aplicação dos direitos laborais específicos, mas também à defesa de que o empregado é, sobretudo, um cidadão, um ator do cenário empresarial de relevante notabilidade, ao passo que não simplesmente recebe salário em troca de prestação de serviços, mas também auxilia no próprio destino do negócio.

Assim, os direitos de liberdade do cidadão-trabalhador não podem ser ignorados num âmbito específico, como o laboral, em que, precisamente, o poder empresarial pode lesionar os direitos de liberdade. E, como a liberdade de expressão tem assento constitucional, não poderá sofrer restrições injustificadas, admitindo somente limitações constitucionalmente reconhecidas (Rojas Rivero, 1991).

Evidente, pois, que o direito à imagem e à honra do empregador, por também constituir um direito constitucionalmente reconhecido, poderá figurar como um limite ao direito de liberdade de expressão, precipuamente em sua conotação crítica. Todavia, questiona-se se criticar significa, necessariamente, a fixação de uma situação de beligerância entre empregado e empregador.

Para Gloria P. Rojas Rivero (1991), a crítica pública à empresa, sem alteração da ordem e ofensas que danifiquem a honra, trata-se de um mero exercício de um direito fundamental, tendo a outra parte todo o direito à sua disposição para defender-se ou negar as acusações imputadas. São as regras da convivência democrática a qualquer grupo humano obrigado a se relacionar.

De acordo com Cristiane de Mello (2015), a crítica, no exercício da liberdade de expressão do empregado, pode desempenhar diversas funções: **reivindicativa**, quando visa atender a interesses coletivos; **de denúncia**, quando diz respeito à divulgação de informações atinentes a irregularidades, anomalias ou também condutas ilícitas de empresa, com objetivo de correção; **cooperativa ou colaborativa**, quando visa promover um discurso construtivo, servindo de ferramenta para aprimorar a organização da atividade e a qualidade da produção.

A crítica do empregado pode apresentar-se de forma direta (publicações que façam menção ao próprio nome do empregador) ou indireta (conduta entendida pelo empregador como incompatível a seus interesses). Esse debate alcança maior magnitude no vasto universo das redes sociais, por se tratar de um meio de difusão que, muitas vezes, atinge uma dimensão talvez maior do que a pretendida. Esse raciocínio deriva do fato de que, hodiernamente, as redes sociais figuram como um espaço para diversas manifestações de pensamentos, críticas e denúncias dos empregados em relação aos seus superiores, às condições de trabalho e ao perfil ético da atividade da empresa (Mello, 2015). Para Henrique França Ribeiro (2015, p. 1400), “[...] não se mostra plausível exigir que o empregado exprima

opiniões sempre elogiosas ao empregador. Nessa situação, certamente, não haveria liberdade de expressão.”

Todavia, esse desfrute das liberdades e o gozo dos direitos de cidadão assegurados ao empregado encontra limites em outros direitos constitucionalmente garantidos. Isto porque, em tese, a liberdade de expressão do empregado poderá violar a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem de outrem. Assim sendo, os direitos fundamentais não podem figurar como uma escusa na prática de ato violador. Portanto, nesse embate do direito fundamental à liberdade de expressão *versus* direito fundamental à proteção à imagem e à honra, os limites são aqueles que dirigem a todos os direitos fundamentais: “[...] limites extrínsecos decorrentes da sociedade e dos demais sujeitos que nela coexistam e os intrínsecos que derivam da própria natureza do direito e sua função social.” (Mello, 2015, p. 100).

Quando tais direitos se embatem, a solução do confronto se revela um dos problemas nucleares a desafiar a atual dogmática sobre os direitos fundamentais (Farias, 2008), pois não se pode nortear o impasse por uma simples preferência abstrata entre um direito ou outro, devido à complexidade dos direitos fundamentais e à intensidade dos valores protegidos.

## **2.2 A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO**

A eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas parte do pressuposto de que, inequivocamente, o princípio da dignidade da pessoa humana cuida-se do fundamento da ordem jurídico-política, na qual a Constituição erige-se em elemento inaugural e principal. Se não houvesse a unidade axiológica e ontológica conferida por esse princípio ao conjunto de direitos fundamentais, sua fundamentalidade e supremacia seriam afetadas, visto que o princípio da dignidade da pessoa humana lhe confere conteúdo material (Sombra, 2004).

Por conferir unidade, os direitos fundamentais se projetam sobre as relações jurídicas entre particulares à medida que seus conteúdos estão materialmente vinculados ao princípio da dignidade da pessoa humana. Isto é, sua elevação a uma condição de fundamento do Estado Democrático de Direito “[...] tem o condão de fazer com que essa mesma ordem jurídico-política fique obrigada a conferir primazia a esse preceito e aos direitos fundamentais nele consubstanciados, seja nas relações com o Estado, seja nas relações entre particulares” (Sombra, 2004, p. 101).

Atualmente, a ideia de que normas de direitos fundamentais produzem efeitos na relação cidadão/cidadão e, nesse sentido, têm efeito perante terceiros (ou efeito horizontal), é amplamente aceita. O que de fato é polêmico é “[...] a questão sobre como as normas de direitos fundamentais produzem efeitos na relação cidadão/cidadão [...]”. A questão sobre em que *extensão* elas o fazem expressa um problema substancial, a saber, um problema de colisão. A relação Estado/cidadão é uma relação entre titular de direitos fundamentais e um não-titular. Já a relação de cidadão/cidadão é o oposto: uma relação entre titulares de direitos fundamentais (Alexy, 2015, p. 528).

Conquanto o Supremo Tribunal Federal não tenha emitido um expresse e inequívoco entendimento sobre os pressupostos teóricos da teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais entre particulares, há precedentes – inclusive trabalhistas – que sinalizam “[...] a consagração de uma teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais entre particulares” (Sombra, 2004, p. 138).

A posição antagônica do direito fundamental à liberdade de expressão e a proteção à imagem e à honra em contexto de manifestações críticas de trabalhadores em redes sociais requer uma análise sob a ótica dos limites, das restrições dos direitos fundamentais nas relações privadas.

A teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais corresponde a uma resposta à questão sobre como as normas de direitos fundamentais produzem efeitos na relação cidadão/cidadão, abarcando o problema de construção. Segundo Robert Alexy (2015), é possível distinguir três teorias acerca da questão da construção: uma de efeitos indiretos perante terceiros, uma de efeitos diretos e uma de efeitos mediados por direitos em face do Estado.

Na teoria de efeitos indiretos, apesar da influência dos direitos fundamentais, “[...] as normas do direito privado devem permanecer como normas de direito privado, e os direitos e deveres por ela estabelecidos permanecem direitos e deveres no âmbito do direito privado.” Quanto à teoria de efeitos diretos perante terceiros, da mesma forma que ocorre no caso da teoria de efeitos indiretos, a influência das normas de direitos fundamentais no direito privado decorre de sua característica como direito constitucional objetivo e vinculante. A diferença encontra-se “[...] no fato de que não se sustenta que os princípios objetivos produzam efeitos na relação cidadão/cidadão por meio de uma influência na interpretação das normas de direito privado, mas porque deles ‘fluem também diretamente direitos subjetivos privados para os indivíduos’” (Alexy, 2015, p. 529-530). Tal teoria possui um liame com o raciocínio de que a dignidade da pessoa humana, por conferir unidade de sentido aos direitos fundamentais, implica em sua projeção sobre as relações entre particulares.

Por fim, na terceira teoria, os efeitos na relação cidadão/cidadão são consequência da vinculação do Estado aos direitos fundamentais como direitos públicos subjetivos. Todavia, apesar das diferenças, há convergências, ao passo que “[...] todas elas permitem levar em conta o fato de que, na relação cidadão/cidadão, ambos os lados são titulares de direitos fundamentais. Todas elas aceitam uma modulação da força de seus efeitos” (Alexy, 2015, p. 532).

Para se compreender a colisão da liberdade de expressão com outro direito fundamental, deve-se retomar tal liberdade, enquanto direito do cidadão-trabalhador, não poderá ser restringida injustificadamente ao simples alvedrio do empregador. A solução é que, calcada nas circunstâncias do caso concreto, verifique-se se a restrição a este direito fundamental é admissível, pois só o será quando aos princípios colidentes for atribuído um crédito superior àquele atribuído ao princípio de direito fundamental em questão.

Para Cláudio Chequer (2011), não será atribuído um crédito superior a nenhum outro direito fundamental em situações nas quais a liberdade de expressão será preferencial. Esse reconhecimento da posição preferencial, segundo seu raciocínio, decorre da centralidade da liberdade de expressão quando se referir

a temas de interesse público ou contribuição para formação da opinião pública, pois estará em consonância com as diretrizes democráticas.

No entanto, para Cristiane Maria Freitas de Mello (2015), mesmo nesses casos de formação de opinião pública, as garantias da liberdade de expressão em sentido amplo não serão capazes de tutelar críticas que sejam desmensuradas e exorbitantes. Nesse mesmo sentido, Dawis Paulino da Silva (2013) cita que, na França, de acordo com a evidência extraída do acórdão "*Clavaud*", o único limite para o exercício da liberdade de expressão é o abuso do direito ou a utilização de expressões injuriosas, difamatórias, claramente excessivas.

Certo, portanto, que devem ser consideradas todas as circunstâncias relevantes no caso concreto para avaliar o comportamento das pessoas envolvidas e em que medida e com que peso cada um dos direitos está presente no conflito (Mello, 2015). Assim, a forma pela qual serão estabelecidas restrições às competências de direito privado será o que Robert Alexy (2015, p. 540) define como "questão de sopesamento", ou seja, "A própria autonomia privada, e não apenas sua restrição, é objeto de garantias constitucionais e, com isso, de efeitos perante terceiros. É uma deficiência da discussão acerca dos efeitos perante terceiros [...]."

Ainda, assevera Robert Alexy (2015, p. 93) que, ao buscar uma solução de colisão norteada pelos princípios de direitos fundamentais, o julgador deve assumir o ônus argumentativo, isto é, sustentar que "[...] se dois princípios colidem – o que ocorre, por exemplo, quando algo é proibido de acordo com um princípio e, de acordo com o outro, permitido – um dos princípios terá que ceder." Em verdade, um dos princípios tem precedência em face do outro, considerando-se determinadas condições."

Em suma, a questão sobre o direito de crítica do empregado em redes sociais e suas consequências no âmbito laboral deve nortear-se por parâmetros de resolução quanto à eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Assim, apenas a investigação do caso real e o sopesamento dos direitos envolvidos guiarão a solução dos eventuais embates.

### **3 MANIFESTAÇÕES DE TRABALHADORES EM REDES SOCIAIS E EXERCÍCIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO**

É indiscutível a necessidade de se repensar as consequências da Revolução das Tecnologias da Informação e Comunicação para a sociedade, incluindo as relações jurídicas, a partir de diversos quadrantes. Isso porque, desde então, a internet passou a representar uma nova forma de comunicação e até mesmo de existência, pois revolucionou a própria forma de viver, incluindo estudar, trabalhar, divertir-se e se relacionar.

No tocante à comunicação, desenvolveram-se novos marcadores conversacionais e marcas verbais, sendo comum que a própria linguagem e contextos utilizados para a comunicação nesse ambiente sejam apropriados pelos atores como elementos de construção de identidade (Recuero, 2009; Rosa; Santos, 2015).

Traçando uma linha cronológica, o primeiro aparato de interações sociais na internet a se destacar fora o e-mail, cuja conversação, mediada pelo computador, permitiu o endereçamento de uma mensagem a destinatários determinados, em

uma comunicação reservada e instantânea. Por corolário, a comunicação mediada pelo computador passou a proporcionar um distanciamento físico entre seus integrantes, mas funciona, atualmente, muitas vezes, como um tipo de comunicação semelhante face-a-face, mas à distância (Mello, 2015; Recuero, 2009).

Já no tocante às redes sociais propriamente ditas, a principal delas fora o ICQ, que surgiu, a partir da segunda metade da década de 1990, como uma espécie de mensageiro instantâneo, redefinindo a forma como se conversava via internet ao reunir diversos recursos. Pouco depois, o ramo das comunicações instantâneas passou então a ser dominado pelo MSN Messenger, lançado pela Microsoft em 1999, cuja ferramenta virtual obteve destaque durante muitos anos, até perder espaço em face da incorporação dos *chats* às redes sociais modernas (Ciriaco, 2016).

Quanto às redes sociais, caracterizadas como uma comunidade de indivíduos, cujo relacionamento ocorre de forma compartilhada e possibilita a publicação de mensagens, fotos, vídeos e comentários direcionados a vários outros integrantes da rede, ou integrantes em específico, o começo dos anos 2000 fora dominado por basicamente duas plataformas: MySpace e Orkut (Ciriaco, 2016). Já o Facebook, a rede social mais popular, soberana na atualidade, fora ao ar em 2004 e seu sucesso se deve ao fato de ser a rede social precursora em “[...] reunir em um único espaço tudo aquilo que as pessoas buscam na internet: comunicação instantânea, notícias, vídeos, compartilhamento de fotos, fóruns de discussão, publicação de textos, jogos, notas, calendário de eventos e aniversários e muito mais” (Almeida, 2016; Ciriaco, 2016).

Assim, o Facebook, como rede social, possibilitou conexões para além das relações sociais presenciais, aproximando pessoas com interesses comuns, próximas ou geograficamente distantes, em busca de interações e do compartilhamento de informações, tanto para lazer como, também, com intuito educativo, empresarial, consumerista e profissional. De acordo com Recuero (2014), as conexões estabelecidas entre esses atores estão relacionadas aos elementos que os unem em grupos sociais e abarcam, principalmente, os laços e as relações sociais. O laço social conecta os atores como resultado da sedimentação das relações estabelecidas entre eles, constituindo-se em formas mais institucionalizadas de conexão. Ademais, essas conexões tornam-se canais permanentes de informação entre esses sujeitos, estimulando o fenômeno denominado por Castells (1999) de “Sociedade em Rede”, consubstanciado no deslocamento de comunidades para o ambiente virtual, incluindo as redes sociais.

Em decorrência disso, as relações sociais no ciberespaço tendem a ser mais variadas, pois há troca de diferentes tipos de informação em diferentes sistemas, como, por exemplo, trocas relacionadas à esfera pessoal e ao trabalho. Nesse sentido, “[...] se por um lado essa revolução tecnológica possibilitou modificar a organização do trabalho, criando novas demandas, novas regras de produção, sociabilidade e sobrevivência, por outro, criou novas formas de agir, pensar e viver” (Almeida, 2013, p. 13).

Assim sendo, conforme Rosa e Santos (2015), revolvendo a literatura científica sobre o assunto, pesquisas evidenciam que os usuários vivenciam os dispositivos da internet como um canal libertador e sentem necessidade de navegar e de se comunicar, bem como se interessam em compartilhar ideias e vivências.

Dessa forma, o ambiente virtual pode servir tanto como meio de sociabilidade quanto, também, como espaço para atividades nocivas ao bem-estar biopsicossocial de outros sujeitos ou de uma coletividade (por exemplo, em razão de discursos violentos, ameaças, *cyberbullying*, manifestações depreciativas, discriminatórias e preconceituosas etc.).

Quanto ao tema explorado nessa abordagem, com as redes sociais, criou-se, assim, um espaço instantâneo, acessível e suscetível de gerar repercussão para que consumidores manifestem suas insatisfações em relação a produtos e serviços, bem como trabalhadores manifestem seus descontentamentos quanto ao seu ofício ou aos seus empregadores. Todavia, tais manifestações, quando negativas, podem exceder o limite de mera crítica ou opinião, extrapolando, portanto, o direito fundamental à liberdade de expressão, lesando outros direitos de sujeitos aos quais elas se dirigiram. Sobre esse fenômeno versa a análise a seguir, a respeito da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões.

### **3.1 MANIFESTAÇÕES NEGATIVAS DE TRABALHADORES EM FACE DE SEUS EMPREGADORES NAS REDES SOCIAIS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA RELAÇÃO LABORAL: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES**

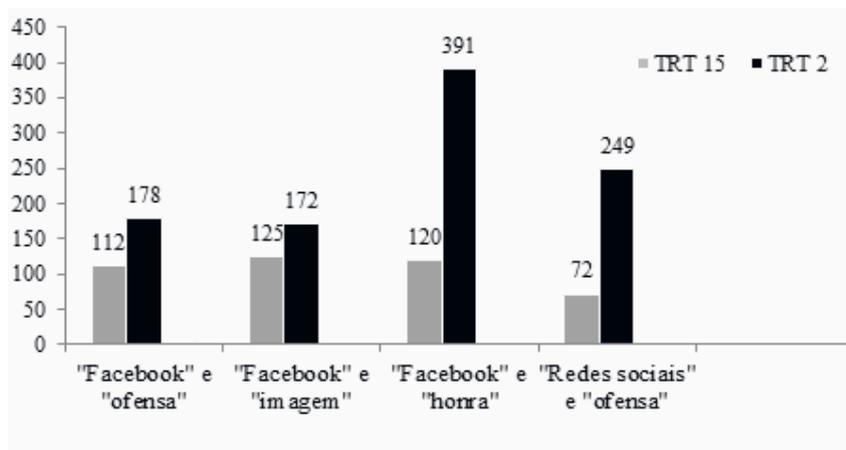
A internet revolucionou o modo como as pessoas se informam, comunicam-se e se relacionam, bem como o modo como trabalham. Conforme pondera Victor Hugo de Almeida (2013, p. 13), as recentes sofisticções tecnológicas – incluindo a internet e, conseqüentemente, as redes sociais – não apenas descortinaram “[...] novas perspectivas para a atividade econômica, sobretudo pela supressão de fronteiras e pela reinvenção do processo produtivo, mas também desencadearam um complexo processo de modificações técnicas e organizacionais [...]”, as quais jamais poderiam ser desprezadas pelo Direito do Trabalho.

Dado o escopo dessa abordagem, a análise das redes sociais terá como enfoque o Facebook, pois tal rede social atingiu a marca de bilhões de usuários, dos quais 102 milhões são brasileiros (Facebook para Empresas, 2016; Folha de S. Paulo, 2017). Trata-se, portanto, da rede social mais conhecida e usada no país.

As redes sociais são fenômenos relativamente recentes no cenário jurídico brasileiro e, portanto, encontram-se em processo de compreensão pela doutrina e pela jurisprudência pátrias, o que evidencia a importância de se examinar como os tribunais trabalhistas têm se posicionado. Ademais, o uso das redes sociais no cenário laboral já alcançou notoriedade, haja vista que, utilizando-se as palavras-chave “Facebook”; “ofensa”; “redes sociais”; “honra”; e “imagem” nos repositórios eletrônicos jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª (TRT 2) e da 15ª Regiões (TRT 15), considerando-se o recorte temporal de 2011 a agosto de 2017, a pesquisa retornou os seguintes resultados: (1) “Facebook” e “ofensa”, concomitantemente, foram de 112 (TRT 15) e 178 (TRT 2) ocorrências; (2) “Facebook” e “imagem” foram de 125 (TRT 15) e 172 (TRT 2) ocorrências; (3) “Facebook” e “honra” foram de 120 (TRT 15) e 391 (TRT 2) ocorrências; (4) “redes sociais” e “ofensa” foram de 72 (TRT 15) e 249 (TRT 2) ocorrências.

Conquanto não se envergue a presente investigação a uma abordagem predominantemente quantitativa, a Figura 1, a seguir apresentada, exhibe tais resultados:

**Figura 1 – Frequência de ocorrência de julgados obtidos junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, de acordo com as palavras-chave adotadas neste estudo**



Fonte: elaborada pelos autores.

Os próximos subtópicos decorrem das decisões e argumentações que se revelaram predominantes na amostra jurisprudencial coletada e analisada.

### **3.1.1 A CRÍTICA DO EMPREGADO APRESENTOU-SE DE FORMA DIRETA OU INDIRETA AO EMPREGADOR?**

A crítica do empregado pode apresentar-se de forma direta, ou seja, por meio de publicações que façam menção ao próprio nome do empregador. Nesse caso, em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Recurso Ordinário nº 0000295-49.2012.5.02.0062), confirmou-se a aplicação da justa causa, porque o reclamante “[...] portou-se de maneira jocosa e até mesmo violenta em relação à sua empregadora, utilizando uma caricatura da logomarca e o nome Fotosfera em postagem no endereço eletrônico do Facebook na rede mundial de computadores.” A fundamentação limitou-se em assinalar que “[...] assim, caracterizada a quebra da fidúcia que sempre deve existir na vigência do pacto laboral, denota-se a ocorrência de fato suficiente para a rescisão do contrato por justa causa.”

Esse mesmo Tribunal também considerou como conduta grave para justificar a aplicação da penalidade máxima, o uso, pela empregada, da rede social para “[...] denegrir<sup>3</sup> a imagem da recorrida [...]”, posto ter afirmado: “[...] ‘realmente não sou uma boa funcionária, pois a empresa para a qual trabalho não merece que eu seja’.” A justificativa para a manutenção da penalidade fora a de que “[...]”

<sup>3</sup> Embora entendam os autores pela impropriedade desse termo, trata-se de transcrição literal do julgado.

demonstrada a gravidade da conduta autoral, é válida a rescisão do contrato de trabalho perpetrada pela recorrida em razão de falta grave consistente em ofensa à boa fama da empresa, contida no artigo 482, alínea 'k' da CLT" (Recurso Ordinário nº 1001622-77.2016.5.02.0383).

Os casos expostos demonstram uma forma direta de crítica dos empregados, ao passo que houvera referência expressa da empresa, seja por meio do próprio nome ou imagem. Contudo, quando não há elementos tão evidentes, nem sempre é observada uma congruência entre as decisões acerca do que seria uma afronta direta ou não ao empregador.

À guisa de exemplo, um reclamante publicou em seu Facebook um desenho em que uma pessoa aparece enforcando outra, com os dizeres "Sempre que vejo o diretor do lugar aonde trabalho essa é a imagem que me vem na cabeça". O julgador de primeira instância afastou a dispensa motivada sob o fundamento de que o desenho não identificou a empregadora. Todavia, o Tribunal Regional da 2ª Região reformou a decisão, por considerar que houve a identificação do "[...] direcionamento da mensagem ao preposto" e pelo fato de o autor ter mencionado em depoimento pessoal possuir cerca de 900 amigos na rede social em que publicou a ilustração, alguns, inclusive, trabalhando para a sua ex-empregadora (Recurso Ordinário nº 1000107-38.2016.5.02.0502).

Portanto, o sustentáculo do voto do relator, acompanhado pelos demais julgadores, fora de que "[...] o fato de esse documento não conter a denominação social da empresa não significa que ela não foi identificada" (Recurso Ordinário nº 1000107-38.2016.5.02.0502).

Por outro lado, há também raciocínios adotados na reversão de justa causa sustentando que "[...] conquanto o teor da publicação na rede social conte com palavras de baixo calão, não se observa menção direta à empresa, tampouco ao seu empregador, sendo certo que a autora da mensagem refere-se à 'Dsp'." Logo, "[...] inferir-se que os participantes da rede social do reclamante tenham identificado a reclamada e, por esse motivo, deixem de adquirir seus produtos constitui mera ilação, desprovida de fundamentos fáticos probatórios". (Recurso Ordinário nº 1000591-48.2015.5.02.0612).

Todavia, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0002655-56.2013.5.02.0050, manteve-se a pena máxima aplicada a um empregado que ofendeu a empresa na qual trabalhava, em decorrência de uma postagem na rede social Facebook, mesmo não havendo menção expressa à empresa e não constando em seu perfil que lá trabalhava.

Em outro julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região considerou legítima a demissão por justa causa de um empregado que "curtiu" uma postagem ofensiva à empresa na rede social Facebook, porquanto "[...] o fato é grave, posto que se sabe o alcance das redes sociais, isso sem contar que o recorrente confirma que outros funcionários também 'eram seus amigos' no Facebook." Para manter a sentença que ratificou a justa causa, argumentou-se que a atitude do reclamante "[...] prejudicou de forma definitiva a continuidade de seu pacto laboral, mormente quando se constata que seu contrato de trabalho perdurou por pouco mais de 4 meses" (Recurso Ordinário nº 0000656-55.2013.5.15.0002).

Contudo, esse mesmo Tribunal, em outro caso sobre “curtida” a uma postagem ofensiva à empregadora (Recurso Ordinário nº 0010710-97.2014.5.15.0082), não considerou que houve “[...] qualquer intenção da reclamante em difamar a empresa ou mesmo atitude passível de quebrar a confiança a tal ponto que torne insustentável a manutenção do vínculo de emprego”, porque se tratou de uma manifestação “[...] mais condizente com um desabafo, típica de expressão dirigida a um grupo com quem se relaciona virtualmente, sem qualquer intenção de difamar a empresa.” Ademais, preconizou-se também que a publicação era restrita aos amigos, demonstrando uma diferença de raciocínio com julgado anterior.

Em outro caso relevante para a presente discussão (Recurso Ordinário nº 1000939-75.2015.5.02.0609), a relatora não considerou a “curtida” como um ato lesivo à honra da empregadora, destacando ter havido uma verdadeira “caça de justas causas”.

### **3.1.2 A CRÍTICA DIZIA RESPEITO À FORMA DE ORGANIZAÇÃO E PRODUÇÃO E ERA CAPAZ DE MINAR A CREDIBILIDADE DO PRODUTO OU SERVIÇO OFERECIDO PELO EMPREGADOR?**

Outro fator preponderante na análise das críticas em redes sociais abarca a possibilidade de afetação de credibilidade da empresa, precipuamente de seus produtos e serviços. Nesse aspecto, tem-se o julgamento do Recurso Ordinário nº 0000498-39.2014.5.02.0030, em que a reclamante prestava serviços de atendimento a clientes de uma emissora de televisão. Verificou-se que a autora veiculou em rede social críticas ao programa emitido por sua tomadora de serviços. Em sua defesa, a reclamante sustentou a garantia da liberdade de expressão. Todavia, aduziu a relatora que “[...] a liberdade de expressão não pode ser utilizada de modo desarrazoado, de sorte a prejudicar a imagem ou a honra de outrem. Há consequências, inclusive criminais, decorrentes de seu uso imoderado” e que, assim, “[...] cabe analisar a questão sob o prisma da quebra de confiança.”

Nessa análise, a decisão considerou que, além de ofensa à boa fama da empregadora e dos supervisores hierárquicos, a reclamante criticou produto da tomadora de serviços. Considerou-se grave a conduta porque a reclamante atendia pessoalmente clientes da emissora de televisão. Concluiu-se, pois, que “[...] essa conduta da reclamante, sem dúvida, afetou a fidúcia e o respeito necessários à manutenção da relação laboral havida entre as partes, legitimando a justa causa” (Recurso Ordinário nº 0000498-39.2014.5.02.0030).

No tocante a essa quebra de fidúcia, ou seja, quando o empregado critica os serviços da empresa em que trabalha, destacam-se as decisões prolatadas nos autos da Reclamação Trabalhista nº 0010687-79.2014.5.15.0009. O juízo de origem reputou lícita a aplicação da justa causa, por entender ter o reclamante afrontado o dever de lealdade ao criticar, abertamente, perante seus amigos do Facebook, os serviços de sua ex-empregadora, tendo em vista a postagem publicada alertar sobre a má qualidade dos serviços.

No entanto, em Recurso Ordinário, o relator não compartilhou do entendimento de primeira instância e, para fundamentar a divergência, recorreu à garantia constitucional dos direitos fundamentais, nos seguintes termos: “Não

compartilho, por inteiro, do entendimento do juízo de primeira instância, por considerar garantido pela Constituição da República, valores maiores, como o direito à privacidade e à liberdade de expressão.” Ainda, asseverou o relator que, não obstante a condição de subordinado, não se pode restringir a liberdade de expressão do reclamante, enquanto consumidor, até porque é a qualidade do serviço oferecido que prevalece (Recurso Ordinário nº 0010687-79.2014.5.15.0009).

Quanto a esse elemento, não se observou existir uma congruência entre as decisões acerca do potencial da manifestação em minar a credibilidade do produto ou serviço oferecido pelo empregador. Ainda assim, ao que parece, não se caracterizará liberdade de expressão a manifestação assentada em informações inverídicas, depreciativas e exageradas, extrapolando, portanto, os limites de mera crítica e opinião.

### **3.1.3 HOUE A UTILIZAÇÃO DE TERMOS DIFAMATÓRIOS, CALUNIOSOS OU INJURIOSOS APTOS A MACULAR A IMAGEM DO EMPREGADOR?**

No tocante à utilização de termos desmensurados e exorbitantes nas críticas em redes sociais, os Tribunais analisados demonstram certa unanimidade em repreendê-la. Isso porque entendem que o uso de termos difamatórios, caluniosos ou injuriosos não configura um legítimo direito de crítica a ser respaldado pela liberdade do trabalhador.

É o caso de uma decisão prolatada pelo Tribunal Regional da 15ª Região. Ao julgar o Recurso Ordinário nº 0001843-84.2012.5.15.0018, o tribunal confirmou a justa causa mantida pelo juiz de primeira instância, no sentido de que o reclamante deixava de trabalhar para acessar a internet e o fazia, primordialmente, para postar mensagens reclamando do trabalho, ironizando clientes da empresa e desferindo comentários maldosos a respeito das demais empregadas da reclamada.

Vislumbram-se, inclusive, raciocínios no sentido de que a falta causadora da ruptura do vínculo de emprego por justa causa deve ser efetivamente grave, visto que o trabalho constitui fonte de subsistência do subordinado e de sua família, justificando-se a aplicação dessa hipótese de dispensa somente quando comprovada a gravidade da conduta imputada ao empregado. No entanto, há comportamentos de extrema gravidade, cujos termos empregados comprovam, à saciedade, que a justa causa deve ser mantida. Veja-se, pois, conteúdos registrados em ata notarial e trazidos ao Recurso Ordinário nº 0002680-78.2013.5.02.0435 - Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: “Em 06.09.2013, após postar que tinha vontade de dar um ‘soco na cara’ de seu encarregado e que ‘[...] *Ele tem sorte que e um soco... e que eu só estou na vontade... porque tem dia que ele mete o loko e eu xingo ele mesmo... ate na cara dele [...] (sic)*’.” Nessa conjuntura, foram consideradas evidentes as faltas graves cometidas pela autora, que, ao ofender os sócios da reclamada e seus superiores hierárquicos, descumpriu suas obrigações contratuais (Recurso Ordinário nº 0002680-78.2013.5.02.0435).

O uso das palavras é de tamanha relevância nessas situações, que são permitidas queixas quanto às condições de trabalho, porém, jamais por meio de linguagem agressiva. É o caso de um trabalhador que, por meio de sua

página no Facebook, relatou submissão ao cumprimento de extensas jornadas de trabalho, demonstrando insatisfação com seu empregador por não valorizar seus colaboradores. Ainda, questionou a postura do Ministério Público que, após um acidente ocorrido no estabelecimento da empresa, não teria retornado para averiguar as condições de trabalho aos quais estavam submetidos os colaboradores. Por não empregar termos excessivos, insultuosos e desnecessários, a relatora afastou a justa causa impingida em face do trabalhador (Recurso Ordinário nº 0002060-52.2013.5.15.0161).

Por fim, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, ao apreciar o Recurso Ordinário nº 1000534-54.2015.5.02.0604, confirmou o afastamento da justa causa mesmo em situação de manifestação com palavras de baixo calão. Por meio da juntada aos autos de imagem da publicação no Facebook, notou-se que a reclamante “[...] através de palavras de baixo calão, demonstra sua insatisfação com a cesta básica fornecida pela empresa.” No entanto, na análise do caso concreto, o relator entendeu ser incabível a justa causa aplicada pela reclamada (Recurso Ordinário nº 1000534-54.2015.5.020604).

Ou seja, não obstante o emprego de termos inapropriados por parte da empregada, o tribunal concluiu ter a justa causa se revelado como medida desproporcional em relação à conduta da trabalhadora. Isso porque o conjunto probatório apenas evidenciava a ocorrência de uma única conduta reprovável por parte da reclamante.

### **3.1.4 A PUBLICAÇÃO FORA, DE FATO, PÚBLICA (COM ALCANCE IRRESTRITO) OU DIRIGIDA PARTICULARMENTE A UM GRUPO DE PESSOAS?**

Ao discorrer acerca dos elos de troca e comunicação na rede, as conversações podem ser reproduzidas facilmente por outros atores, espalham-se nas redes entre os diversos grupos, migram e tornam-se conversações públicas.

No Recurso Ordinário nº 0002214-70.2012.5.02.0063, aduziu o empregado que “[...] os grupos criados no Facebook para compartilhamento de conversa são particulares e não públicos, de forma que as conversas ocorriam ‘inbox’ (sic), não havendo a ofensa pública alegada.” O relator pontuou que “[...] a garantia da livre expressão não se sobrepõe, mas coexiste com a igualmente constitucional, de preservação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas”. Por conseguinte, observou que “[...] a conduta do autor não relevou eventual crítica ou mera opinião, mas extrapolou limites do senso comum, quanto ao direito do empregado, do empregador e da empresa também”; que “[...] denegrir a imagem de outros colaboradores e da empresa para a qual ele próprio trabalha enseja evidente quebra de confiança necessária à manutenção do pacto havido entre as partes.”

Já em outra decisão (Recurso Ordinário nº 000373-55.2014.5.02.0003), a fundamentação utilizada fora a de que, devido à carga negativa das críticas e do evidente dano à imagem da empregadora e sua cliente, a justa causa era cabível “[...] independentemente do número de pessoas que tinham acesso ao texto”, bem como que “[...] ao contrário do que se afirma no recurso, não há prova

de que o perfil da autora fosse fechado, de modo que o conteúdo da mensagem não pudesse ser visualizado por qualquer um que realizasse uma busca sobre as empresas na rede mundial.”

No mesmo sentido, a relatora do Processo nº 0010938-89.2014.5.15.0141 analisou a manifestação do trabalhador por meio de uma ferramenta típica do Facebook, qual seja, o “compartilhar” publicações. Primeiramente, classificou os comentários postados pelo empregado como “[...] desabonadores, que ferem a ética e o código de ética da empresa” e, por conseguinte, pontuou que “[...] denegrir a imagem da empresa para a qual ele próprio trabalha enseja quebra de confiança.”

Quanto à perda de controle da repercussão, outro julgado considerou não ser possível olvidar que “[...] embora as postagens e comentários tenham sido efetuados em páginas pessoais, cuidam-se de publicações públicas ou, ainda que privadas, dirigidas a um grande número de pessoas (‘amigos’).” Além disso, assinalou-se ser cediço que “[...] a cada comentário tecida na postagem, mais e mais pessoas (‘amigos de amigos’) obtém acesso à postagem original, sendo de rigor concluir que a imagem da empresa – que, vale repisar, não poderia se defender – restou arranhada” (Recurso Ordinário nº 0000965-64.2013.5.15.0006).

Em outro caso acerca do desdobramento de uma postagem, o levantamento jurisprudencial evidenciou, em apreciação ao Recurso Ordinário nº 1000891-55.2014.5.02.0382, que o tribunal considerou até mesmo a utilização de *hashtags*. Este julgado demonstra, pois, a atualidade dos Tribunais ao buscarem entender o dinamismo das ferramentas utilizadas na repercussão de uma publicação. Afinal, para justificar a tipificação da conduta na alínea “k” do art. 482, da CLT, fora explanado na fundamentação o significado do termo “*hashtag*” e quais as consequências de seu uso no mundo virtual.

### **3.1.5 A ADEQUAÇÃO DAS DECISÕES E ARGUMENTAÇÕES PREDOMINANTES DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA 2ª E DA 15ª REGIÕES**

A tutela jurisdicional trabalhista vem buscando compreender a transformação comportamental da sociedade influenciada pelas redes sociais. Verificou-se que os Tribunais analisados desenvolvem raciocínios diversos acerca das variáveis que constituem a dinamicidade das mídias sociais e os elos de troca e comunicação na rede. Afinal, foram recorrentes os entendimentos apontando as expressões utilizadas na menção direta ou indireta ao empregador, bem como a abordagem da persistência das publicações nessas mídias sociais e a possibilidade da utilização da ferramenta “compartilhar”. Houve, inclusive, julgados com menção à quantidade de amigos na rede social para identificar quão pública fora a postagem, bem como quanto às configurações de privacidade da página e às ferramentas “curtir”, “*hashtag*” e ao uso do “*inbox*”.

Acerca do embate entre direito fundamental à liberdade de expressão e direito fundamental à proteção à imagem e à honra, tal colisão requer uma profunda reflexão sobre a adequada hermenêutica aplicável. Assim, entende-se necessária a adoção de recursos que não se restrinjam a uma hermenêutica puramente de direitos

e deveres laborais específicos, mas que amplie sua abordagem à hermenêutica constitucional.

Nesse ponto, é fundamental à ciência do Direito elaborar claros e objetivos critérios informadores da eficácia das normas constitucionais, na proporção em que essas se qualificam como os preceitos diretores mais relevantes do conjunto da ordem jurídica. Isso porque “[...] a hermenêutica constitucional, desde a nova Constituição da República, ganhou relevância destacada no plano material e processual trabalhistas” e, portanto, “[...] um dos grandes desafios do moderno Direito do Trabalho brasileiro é realizar mais plenamente no seu interior a dimensão constitucional construída em 1988.” (Delgado, 2015, p. 241)

No tocante à fundamentação jurídica em casos de eficácia horizontal de direitos fundamentais, pontua-se que “[...] se, por um lado, a jurisprudência pátria vem caminhando para o reconhecimento de uma ampla eficácia dos direitos fundamentais na esfera privada, por outro, ela o tem feito praticamente sem qualquer fundamentação jurídica.” Ainda, nessas situações, “[...] é muito importante traçar parâmetros e *standards* para estes casos de colisão, com o objetivo de fornecer pautas que possam estreitar as margens de discricionariedade judicial, ampliando a segurança jurídica”. Assim, poderão ser estabelecidos “[...] critérios para o controle social e a crítica pública das decisões jurisdicionais proferidas neste campo”, sendo essencial o estabelecimento desses *standards* na fundamentação jurídica brasileira (Sarmiento, 2009, p. 261).

Quanto ao direito de crítica do empregado em redes sociais e suas consequências no âmbito laboral, os Tribunais analisados norteiam-se precipuamente por critérios especificamente laborais, como critérios de fixação de penalidades no âmbito empregatício e se houve ou não quebra da boa-fé, lealdade e fidedignidade contratual. No entanto, devido à complexidade dos direitos fundamentais e a intensidade dos valores protegidos, é necessário elevar a discussão a um parâmetro de resolução quanto à eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

A recusa em conferir efeitos jurídicos reais à função normativa dos princípios jurídicos e, em consequência, dos vários e decisivos princípios constitucionais é vista como um obstáculo ao desafio da efetividade da Constituição. Há uma lacuna na construção e sedimentação “[...] de uma permanente e reiterada jurisprudência de valores constitucionais, de natureza e direção essencialmente sociais, na linha dos princípios, regras, fundamentos e valores que melhor caracterizem a Constituição.” Ademais, a concretização da efetividade constitucional requer a superação dessas amarras, sendo esse o desafio, especialmente para o intérprete conclusivo do Direito: o Judiciário. (Delgado, 2015, p. 155)

Evidentemente, não se se pode perder de vista a investigação do caso real, analisando inclusive os elos de troca e comunicação que um ator estabelece nesse tipo de rede virtual. Essa perquirição, aliada ao sopesamento dos direitos envolvidos, guiarão à solução dos eventuais embates. E, nesse empenho de tratamento adequado ao conflito, a autoridade judiciária deve esmiuçar a hermenêutica aplicada, a fim de aumentar o grau de racionalidade das decisões judiciais, afastando-se de um subjetivismo, de uma justiça lotérica.

## CONCLUSÃO

Os esforços envidados nessa investigação buscaram conhecer o direito à liberdade de expressão do empregado nas redes sociais, em sua conotação crítica, quando confrontado com a imagem e a honra do empregador. Nesse sentido, com vistas à compreensão sobre o tema, estabeleceu-se, inicialmente, a vinculação dessa investigação à dimensão valorativa dos direitos fundamentais. Isso porque, além da íntima vinculação entre as noções de Constituição e direitos fundamentais, esses, sob o aspecto de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, são imprescindíveis para a existência de um legítimo e autêntico Estado Democrático de Direito, no qual o direito à liberdade assume notório papel e apresenta-se em variadas formas, dentre elas, a liberdade de expressão.

Como não é possível nortear-se por uma simples preferência abstrata entre um direito ou outro, devido à complexidade dos direitos fundamentais e a intensidade dos valores protegidos, transportou-se a investigação para a temática da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego.

Trata-se de uma exigência da nova dogmática, em razão da inércia crônica e estrutural do Poder Legislativo na regulamentação infraconstitucional dos direitos fundamentais, em especial no que concerne à busca de sua eficácia horizontal. Nessa linha de ideias é que se sustenta que as violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado.

No tocante ao direito de crítica do empregado em redes sociais e suas consequências no âmbito laboral, tal situação deve nortear-se por parâmetros de resolução quanto à eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Assim, apenas a investigação do caso real e o sopesamento dos direitos envolvidos guiarão a solução dos eventuais embates.

Ainda, observou-se que a tutela jurisdicional trabalhista, em visão geral, vem buscando compreender a transformação comportamental da sociedade influenciada pelas redes sociais, pois há diversos raciocínios desenvolvidos acerca das variáveis que constituem esta dinamicidade das mídias sociais.

Todavia, identificou-se a necessidade da utilização de recursos que não se restrinjam a uma hermenêutica puramente de direitos e deveres laborais específicos, mas que amplie sua abordagem à hermenêutica constitucional, vez que há um claro conflito entre direitos fundamentais, os quais exigem a análise de sua eficácia entre particulares. Assim, o sopesamento dos direitos envolvidos guiará a solução dos eventuais embates. E, nesse empenho de tratamento adequado ao conflito, a autoridade judiciária deve esmiuçar a hermenêutica aplicada, a fim de aumentar o grau de racionalidade das decisões judiciais, evitando tratamentos díspares identificados com o levantamento jurisprudencial apresentado.

Embora sejam as redes sociais fenômenos relativamente recentes no cenário jurídico brasileiro, a quantidade de julgados levantados (total de 1419 ocorrências a partir das palavras-chave utilizadas) evidencia a relevância do tema em discussão e a necessidade de estabelecimento de parâmetros firmes e bem delineados, sobretudo jurisprudenciais, capazes de contribuir para a pacificação de conflitos no ambiente virtual (em âmbito preventivo) e conferir segurança jurídica aos jurisdicionados (em âmbito contencioso).

A partir dos julgados levantados junto aos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, observou-se a possibilidade de responsabilização do trabalhador por manifestações negativas em face de seu empregador quando houver quebra da boa-fé, da lealdade e da fidúcia contratual; potencial afetação da credibilidade do empregador, precipuamente de seus produtos e serviços, quando extrapolados os limites de mera crítica ou opinião; e o emprego de termos difamatórios, caluniosos ou injuriosos aptos a macular a imagem do empregador. Quanto a ser direta ou indireta a crítica ao empregador, ou seja, com referência expressa ou não, bem como a ser a manifestação pública ou dirigida particularmente a um grupo de pessoas, tais aspectos dependem da caracterização dos demais elementos apontados, podendo contribuir, quando verificados, para o agravamento da responsabilização.

Nesse sentido, exsurge a responsabilização quando a manifestação negativa do trabalhador em face de seu empregador ultrapassa o limite – considerando-se o senso comum – de mera crítica ou opinião, com grave potencial, intencional ou não, de macular a credibilidade patronal, precipuamente de seus produtos e serviços.

Por conseguinte, manifestações de trabalhadores pautadas em reivindicação, denúncia ou cooperação, sem excessos ou emprego de termos difamatórios, caluniosos ou injuriosos, mais servem como instrumento de aprimoramento da organização, dos processos, da atividade e da produção do que propriamente como violação de direitos fundamentais, como à honra e à imagem, traduzindo-se, assim, em exercício do direito fundamental à liberdade de expressão. Dessa forma, diante desses parâmetros, conclui-se pela importância em se ponderar a gravidade dos atos que buscam restringir a manifestação de pensamento nas redes sociais, observando-se os limites e deveres de respeito às garantias do cidadão-trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, R. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALMEIDA, V. H. de. *Consumo e Trabalho: impactos no meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador*. Orientador: Otavio Pinto e Silva. 2013. 241 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, V. H. de. Os impactos das novas tecnologias de informação e comunicação no direito e no processo do trabalho. *Pensar - Revista de Ciências Jurídicas*, Fortaleza, v. 21, p. 779-808, 2016.

AMARANTE, A. I. *Responsabilidade por dano à honra*. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1998.

ARAÚJO, L. A. D. *A proteção constitucional da própria imagem: pessoa física, pessoa jurídica e produto*. Belo Horizonte: Del Rey, 1996.

- BIELSCHOWKSY, R. M. *Democracia constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 mar. 2023.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 13 mar. 2023.
- CASSAR, V. B. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.
- CASTELLS, M. *A Era da Informação: economia, sociedade e cultura: A sociedade em rede*. Tradução Roneide Venancio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. 1.
- CHEQUER, C. *A liberdade de expressão como direito fundamental preferencial prima facie: análise crítica e proposta de revisão ao padrão jurisprudencial brasileiro*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.
- CIRIACO, D. ICQ, Orkut e além: uma história das redes sociais. *Canal Tech*, 30 de junho de 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/redes-sociais/dia-das-midias-sociais-historia-e-evolucao-a-servico-da-comunicacao-71615/>. Acesso em: 31 ago. 2023.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. A Justiça em número. Ano-base 2018. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2023.
- DE CUPIS, A. *Os direitos da personalidade*. Tradução de Adriano Vera Jardim e Antônio Miguel Caeiro. Lisboa: Livraria Moraes, 1961.
- DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FACEBOOK PARA EMPRESAS. 102 milhões de brasileiros compartilham seus momentos no Facebook todos os meses. 19 abr. 2016. Disponível em: <https://www.facebook.com/business/news/102-milhes-de-brasileiros-compartilham-seus-momentos-no-facebook-todos-os-meses>. Acesso em: 13 mar. 2023.
- FARIAS, E. P. de. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2008.

FOLHA DE SÃO PAULO. Facebook atinge marca de 2 bilhões de usuários. São Paulo, 27 jun. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2017/06/1896428-facebook-atinge-marca-de-2-bilhoes-de-usuarios-anuncia-zuckerberg.shtml>. Acesso em: 13 mar. 2023.

GOGLIANO, D. *Direitos privados da personalidade*. Orientador: Rubens Limongi França. 1982. 431 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982.

HABERMAS, J. *Direito e democracia: entre facticidade e validade*. Tradução Flávio Beno Siebeneichler. 2. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2012.

MACHADO, J. E. M. *Liberdade de expressão: dimensões constitucionais da esfera pública no sistema social*. Coimbra: Coimbra, 2002.

MELLO, C. M. F. de. *Direito de crítica do empregado nas redes sociais e a repercussão no contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

NERY JUNIOR, N.; NERY, R. M. de A. *Constituição Federal comentada e Legislação Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

RECUERO, R. Curtir, compartilhar, comentar: trabalho de face, conversação e redes sociais no Facebook. *Revista Verso e Reverso (Online)*, v. 28, n. 68, 2014. Disponível em: <http://revistas.unisinos.br/index.php/versoereverso/article/view/ver.2014.28.68.06>. Acesso em: 31 ago. 2023.

RIBEIRO, H. F. Liberdade de expressão do empregado: manifestação de críticas quanto ao empregador nas redes sociais. *Revista LTr Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 11, p. 1395-1404, nov. 2015.

ROJAS RIVERO, G. P. *La libertad de expresión del trabajador*. Madrid: Trotta, 1991.

ROSA, G. A. M. e; SANTOS, B. R. dos. Repercussões das redes sociais na subjetividade de usuários: uma revisão crítica da literatura. *Temas em Psicologia*, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 913-927, dez. 2015. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X201500400010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X201500400010&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 01 set. 2023.

SAMPAIO, J. A. L. *Direito à intimidade e à vida privada: uma visão jurídica da sexualidade, da família, da comunicação e informações pessoais, da vida e da morte*. Belo Horizonte: Del Rey, 1998.

SARLET, I. W. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARMENTO, D. O neoconstitucionalismo no Brasil: riscos e possibilidades. *In: LEITE, G. S.; SARLET, I. W. (Coord). Direitos fundamentais e estado constitucional: estudos em homenagem a J. J Gomes Canotilho. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.*

SILVA, D. P. da. *Poder diretivo do empregador e liberdade de expressão do empregado*. 2013. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.

SOMBRA, T. L. S. *A eficácia dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas: a identificação do contrato como ponto de encontro dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Fabris, 2004.