

LIVRE EXPRESSÃO DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS *ONLINE* FRENTE AO PODER PATRONAL: UMA ANÁLISE DA EXPOSIÇÃO CRÍTICA EM FACE DO EMPREGADOR¹

FREE SPEECH OF THE EMPLOYEE IN ONLINE SOCIAL NETWORKS TOWARDS EMPLOYER POWER: AN ANALYSIS OF A CRITICAL EXPOSURE AGAINST THE EMPLOYER

Andressa de Bittencourt Siqueira da Silva²
Gilberto Stürmer³

RESUMO

Perante o cenário de diluição dos âmbitos público e privado, como também dos âmbitos laboral e extralaboral, frente aos avanços tecnológicos, surge o seguinte problema: de que forma o poder patronal poderá limitar a livre expressão do empregado nas redes sociais frente ao contrato de trabalho, primordialmente quando desta deriva uma crítica contra empregador? Para analisar o problema, parte-se de uma abordagem dedutiva para que o exposto possa ser aplicado concretamente, enquanto que o método de interpretação centra-se no sistemático-teleológico, porquanto considera-se o ordenamento jurídico como um conjunto de normas organizadas a satisfazer determinados fins. Como técnica de pesquisa, analisa-se o corpo doutrinário, bem como o arcabouço legislativo, primordialmente centrado na CLT, além dos preceitos constitucionais e da jurisprudência brasileira, por sua vez, centrada em análise de julgados do Tribunal Regional da 4ª Região, cujo corte temporal é de 01.06.2010 a 01.06.2019. Percebe-se que o empregado, ainda que se submeta a um contrato de trabalho, não perde a autonomia, nem os direitos fundamentais dos quais seja titular. Em síntese, os direitos fundamentais não são exercidos da mesma maneira, dentro e fora do ambiente de trabalho, sendo necessária, nas redes, maior cautela do empregado. Noutros termos, o empregado não perde o seu direito de crítica em face do empregador, observados os limites dos crimes contra a honra, em cujas hipóteses poderá haver dispensa por justa causa. Ainda assim, demonstra-se a importância de manter-se o vínculo empregatício por meio de canais de comunicação empregado-empregador, visando ao cultivo de um ambiente laboral saudável.

¹ Artigo submetido em 17-11-2019 e aprovado em 03-12-2019.

² Mestranda (com bolsa integral CAPES/PROEX) no Programa de Pós-Graduação em Direito da PUCRS (2019-actual). Graduada em Direito pela Escola de Direito da referida instituição (2018). Endereço eletrônico: andressadebittencourt@gmail.com.

³ Advogado e Parecerista. Doutor em Direito do Trabalho pela UFSC (2005) e Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha) (2014). Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação - Especialização em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Escola de Direito da PUCRS. Coordenador do Núcleo de Direito Público e Social da Escola de Direito da PUCRS. Professor Titular de Direito do Trabalho nos Cursos de Graduação e Pós-Graduação (Especialização, Mestrado e Doutorado) na mesma Escola. Endereço eletrônico: gilberto.sturmer@puers.br



PALAVRAS-CHAVE: Liberdade de expressão. Liberdade de expressão do empregado. Contrato de trabalho. Crítica ao empregador. Redes sociais.

ABSTRACT

With the dilution of the public and private spheres, as well as the labor and extra-labor spheres, due to technological advances, the following problem arises: how can the employer's power limit the employee's freedom of expression on social networks in the light of the employment contract, primarily when it contains a criticism about the employer? In order to analyse the problem, a deductive approach is used so that the described can be applied in practice, while the method of interpretation focuses on the systematic-teleological, since the legal system is considered as a set of rules organized to satisfy certain purposes. As a research technique, the doctrinal body is analyzed, as well as the legislative framework, primarily centered on the CLT, in addition to the constitutional precepts and the Brazilian jurisprudence, in turn, focused on the analysis of decisions of the Regional Court of the 4th Region, whose temporal cut is from 06.01.2010 to 06.01.2019. The employee, even if he or she submits to an employment contract, does not lose the autonomy or the fundamental rights he or she holds. In short, fundamental rights are not exercised in the same way, inside and outside the work environment, being necessary, in online social networks, greater caution of the employee. In other words, the employee does not lose his or her right to criticize the employer, observing the limits of law of tort related to honor and reputation, in which there may be a fair dismissal. Even so, it is demonstrated the need to maintain the employment bond through employee-employer communication channels, aiming a healthy work environment.

KEYWORDS: Freedom of speech. Employee's freedom of expression. Employment contract. Criticism about the employer. Social networks.

INTRODUÇÃO

O sinal característico da liberdade de expressão do empregado é normalmente traçado, em âmbito trabalhista, em representações e em negociações coletivas. Nada obstante, a presente pesquisa visa a analisar os contornos da livre expressão do empregado, na era das redes sociais, na medida em que desta possa derivar um direito de crítica em face do empregador.

A pesquisa se justifica na medida em que as relações humanas são permeadas pela relação de trabalho, tanto o quanto o é pela tecnologia, a qual garantiu sua onipresença, a partir do seu paulatino desenvolvimento, não apenas para criar novas



formas de exercer o trabalho (*home office* etc.), mas também para criar novos espaços de comunicação fora do âmbito laboral, os quais acabam por impactar, em variável medida, na relação empregatícia. Frente a esse panorama, estabelece-se o seguinte problema de pesquisa: de que forma o poder patronal poderá limitar a livre expressão do empregado nas redes sociais frente ao contrato de trabalho, primordialmente quando desta deriva uma crítica contra empregador?

Para mais bem estudar o problema, parte-se do método de abordagem dedutivo para que o aqui exposto possa ser aplicado em casos concretos, enquanto que o método de interpretação centra-se no sistemático-teleológico, porquanto considera-se o ordenamento jurídico como um conjunto de normas organizadas a satisfazer determinados fins. Como técnica de pesquisa, analisa-se o corpo doutrinário, bem como o arcabouço legislativo, primordialmente centrado na CLT, com foco no art. 482, além dos preceitos constitucionais e jurisprudência brasileira, por sua vez, centrada em análise de julgados do Tribunal Regional da 4ª Região, cujo corte temporal é de 01.06.2010 a 01.06.2019, que é de tal forma delimitado em razão do exponencial uso de dispositivos digitais ter seu incremento no início dos anos 2010.

Num primeiro momento, analisa-se o desenvolvimento dos novos suportes digitais para o exercício da liberdade de expressão, bem como alguns aprofundamentos, ainda que em apertada síntese, sobre o referido direito fundamental, ao passo que se analisará nuances pormenorizadas sobre o poder patronal, o qual é detido pelo empregador, e ao qual o empregado se submete, perquirindo de que modo esse poder viabiliza a diferença de exercício da liberdade de expressão, dentro e para além dos limites do ambiente de trabalho. Por fim, conduz-se uma análise do direito de crítica do empregado em face do empregador, ainda que esse seja detentor de um poder de direção ao qual o empregado tenha se subordinado, bem como do alcance que tal crítica pode abranger.

Cabe pontuar, sendo assim, que a presente pesquisa tem a pretensão de trazer alguns aportes ao tratamento do problema, não sendo seu objetivo, de modo algum, o esgotamento da temática, uma vez que se compreende a complexidade e a sensibilidade do problema ora proposto.



1. A LIBERDADE DE EXPRESSÃO NO MUNDO DIGITAL

A liberdade de expressão, de uma perspectiva conceitual, consiste na “faculdade de manifestar livremente o próprio pensamento, ideias e opiniões através da palavra, escrito, imagem ou qualquer outro meio de difusão, bem como direito de comunicar ou receber informação verdadeira, sem impedimentos ou discriminação”⁴. Os direitos comunicativos, nessa linha, consistem na prerrogativa dos indivíduos de emitir opiniões, ideias e juízos de valores, nas mais variadas matérias⁵, como é a liberdade de expressão, referenciada não raras as vezes como direito-mãe (*Mutterrecht*) ou *cluster-right*⁶, para além de outros direitos comunicativos como a liberdade de utilização da informática, o direito de acesso à informação e o livre e igual acesso à rede de comunicação⁷.

Aliás, as redes sociais *online* permitem novas formas de interação entre os usuários. Das mais diversas maneiras segundo as quais essas novas plataformas podem ser conceituadas, segue-se a linha de BOYD & ELLISON que estabelecem um conceito para as redes sociais a partir de três prerrogativas que elas fornecem ao usuário, porquanto consistem em redes que permitem “(i) a construção de um perfil, público ou parcialmente, dentro de um sistema delimitado, (ii) a articulação de uma lista de outros usuários com os quais estabelecem-se conexões, e (iii) a visualização das próprias conexões além das dos demais usuários do sistema”⁸. Nota-se, portanto, que o envolvimento do indivíduo com a tecnologia influencia na formação da sua identidade.⁹

⁴ FARIAS, Edilson Pereira de Farias. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1996. p. 131

⁵ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direitos comunicativos como direitos humanos: abrangência, limites, acesso à internet e direito ao esquecimento. *Revista dos Tribunais*. São Paulo, v. 960, p. 249-267, out/2015. p. 220-221.

⁶ MACHADO, Jónatas E. M. *Liberdade de expressão: dimensões constitucionais da esfera pública no sistema social*. Coimbra: Coimbra Ed., 2002. p. 105.

⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; VALE, André Rufino do. Art. 5º, caput. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 439.

⁸ Traduziu-se. BOYD, Danah M.; ELLISON, Nicole B. Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, [S.l.], n. 13, p. 210–230, 2007. p. 211. No mesmo sentido, RECUERO, Raquel. *Redes sociais na internet*. Porto Alegre: Sulina, 2009. p. 102.

⁹ RODOTÀ, Stefano. Hombres y máquinas. In: RODOTÀ, Stefano. *El derecho a tener derechos*. Madrid: Trotta, 2014. p. 289.



Vale sublinhar que a utilização de redes sociais, ou qualquer outro suporte informacional, está de acordo com a dimensão instrumental da liberdade de expressão, segundo a qual há a prerrogativa de utilizar o meio que o interlocutor desejar para a comunicação de suas ideias¹⁰. Dito de outro modo, “cabe somente ao titular do direito escolher a forma da expressão, entendida como tal não somente o medium de expressão (escrita, oral, simbólica etc.)”¹¹. Em verdade, quando se fala em redes sociais, faz-se automaticamente alusão à sociedade em rede, uma vez que as redes sociais viabilizam “a forma, o intercâmbio e a organização do processamento de informação”¹².

Nesse quadrante, sublinha-se que tais plataformas sociais funcionam, para além disso, como um mecanismo de desibinição, a partir do qual possa ser feito um uso imprudente da rede. Em outras palavras, não raro as redes sociais são utilizadas para um espaço de críticas, opiniões ácidas e sátiras, as quais normalmente não seriam elaboradas se não fosse o contexto digital, que fornece ao usuário uma pseudo-sensação de afastamento do real¹³. Logo, o empregado, em face de percalços e dificuldades no ambiente laboral, pode vir a fazer uso das redes sociais como uma válvula de escape para os problemas no trabalho, ou seja, o empregado pode vir a comentar e a exprimir-se com franqueza sobre algum superior colega de trabalho, ou, in casu, sobre seu empregador.

2. O PODER PATRONAL DO EMPREGADOR E OS LIMITES DA LIVRE EXPRESSÃO DO EMPREGADO

É digna de nota, nessa senda, a conexão entre a vida laboral e a vida pessoal, tal qual o é a onipresença do mundo digital em uma pluralidade de âmbitos da vida¹⁴; dentre eles, o do trabalho. Com efeito, nesse ambiente, o empregado está submetido ao poder

¹⁰ MACHADO, Jónatas E. M. *Liberdade de expressão: dimensões constitucionais da esfera pública no sistema social*. Coimbra: Coimbra Ed., 2002.p. 417; DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. São Paulo: RT, 2006. p. 312.

¹¹ DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. São Paulo: RT, 2006. p. 249.

¹² SARLET, Ingo Wolfgang; MOLINARO, Carlos Alberto. Liberdade de expressão! [Superando os limites do “politicamente (in)correto”]. Revista da AJURIS, Porto Alegre, a. 39, n. 126, jun. 2012. p. 66.

¹³ LÉVY, Pierre. *O que é virtual?* Trad. Paulo Neves. São Paulo: Editora 34, 2011. p. 5-12. Pierre Lévy aponta, nessa linha, que o virtual não se opõe ao real, mas, sim, ao atual.

¹⁴ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. *E-book*. p. 74.



patronal do empregador¹⁵, o qual é permeado pelo poder de instrução, organização e fiscalização. O direito de direção, por sua vez, albergado pelo poder patronal e conferido ao empregador através do contrato de trabalho, o qual detém obrigações recíprocas entre as partes¹⁶, coloca “o trabalhador à disposição”, isto é, utiliza-se a força de trabalho deste do modo que melhor convenha aos interesses da empresa¹⁷. No entanto, na esfera laboral, não se concretizam apenas os direitos fundamentais atinentes ao empregado, mas, também, os direitos que viabilizem a plena expressão da personalidade do indivíduo¹⁸, o qual é indissociável da pessoa do empregado.

Ainda assim, percebe-se que os direitos fundamentais não são exercidos da mesma forma tanto dentro, como para além do ambiente de trabalho¹⁹, na medida em que “na vida profissional, a liberdade do empregado encontra limites nos poderes do empregador”²⁰. Todavia, estabelecer uma oposição bem definida entre vida profissional, vida privada e vida pública é, ao mesmo tempo, ignorar que os avanços das tecnologias diluem essas esferas, não sendo mais possível identificá-las separadamente.

Nessa altura da apreciação, cumpre ressaltar que a liberdade de expressão possui albergue constitucional (art. 5º, *caput*, inciso IX, CF88). Com efeito, sua proteção não é absoluta, sendo, em verdade, resguardada de modo concomitante com demais direitos fundamentais²¹, dentre os quais aqueles detidos pelo empregador²². Cabe dizer, portanto, que o empregador está vinculado aos direitos fundamentais dos quais o empregado seja titular, aplicando-se aqui a eficácia privada dos direitos fundamentais, segundo a qual os

¹⁵ SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2002. p. 160.

¹⁶ STÜRMER, Gilberto. Direitos dos Trabalhadores. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 40.

¹⁷ SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2002. p. 159.

¹⁸ MELLO, Cristiane. A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 40, n. 157, p. 13-36, maio/jun. 2014.

¹⁹ ROMITA, Aryon Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 246.

²⁰ ROMITA, Aryon Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 245.

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 71.

²² A palavra “empregador” é aqui tanto utilizada num sentido de pessoa física, como de pessoa jurídica. Cf. Art. 52/CC. “Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.



tais direitos não são apenas oponíveis frente ao Estado, mas, também, frente a particulares. Pontua-se, para fins de completude, que parte da doutrina compreende a eficácia dos direitos fundamentais do empregado em face do empregador como uma eficácia diagonal, uma vez que se está em um meio termo entre eficácia privada e eficácia vertical²³.

Nessa linha, a relação de emprego, ainda que esta tenha como característica a subordinação, não aniquila os direitos fundamentais do empregado, isto é, este não perde a sua autonomia enquanto pessoa. Deve haver uma compatibilização entre subordinação e liberdade²⁴, na qual o empregado não abdica da sua vontade individual em face do empregador. Limitando-se, assim, o alcance exacerbado do seu poder patronal. Em vista disso, somente pode-se falar em limitação à expressão do empregado quando esta impede o pleno cumprimento do contrato de trabalho²⁵.

3. OS LIMITES DA LIVRE EXPRESSÃO CRÍTICA DO EMPREGADO NAS REDES SOCIAIS EM FACE DE SEU EMPREGADOR

Em que pese haja uma limitação ao poder patronal, o desenvolvimento tecnológico permitiu ao empregador novas formas de controle e observação dos empregados, tanto no meio laboral, como fora dele²⁶. Dito de outro modo, a “internet pode ser uma ferramenta sem precedentes de libertação e de democratização e, ao mesmo tempo, um facilitador da fiscalização maciça, indiscriminada, de longo alcance e quase impenetrável”²⁷. Logo, age com acentuada arbitrariedade o empregador que fiscaliza páginas pessoais dos seus empregados nas redes, buscando pontos sensíveis de suas

²³ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. From the horizontal to the diagonal effect of fundamental rights within the employment contract: a Latin American perspective. *Latin American Legal Studies*, [S.l.], v. 3, p. 163-192, 2018. p. 186.

²⁴ SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2002. p. 145-146.

²⁵ TAVARES DOS REIS, Raquel. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. *Gestão e Desenvolvimento*, [S.l.], n. 10, p. 95-127, 2001. p. 103.

²⁶ ROMITA, Aryon Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 243-244. No mesmo sentido, de abertura de novos caminhos a partir da tecnologia, ressalvados outros aspectos, v. ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos fundamentais do trabalho. In: ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*. Individual, coletivo e processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 183.

²⁷ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. E-book. p. 66.



vidas²⁸. Compreende-se que o empregado representa a empresa, por exemplo, à qual está vinculado, mas isso não pode limitar direitos fundamentais primordiais para uma convivência em uma sociedade, ainda que estes possam ter limitações específicas no âmbito trabalhista, quais sejam, exemplificativamente, no que tange à crítica em face do empregador, sua honra e fama²⁹.

Conforme o art. 482, alínea “k”, da CLT, constitui-se justa causa para que possa ocorrer a dispensa do empregado o “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” (art. 482, alínea “k”, CLT)³⁰. Cumpre reafirmar, nesse andar, que o superior hierárquico “não é aquele que tem o poder de mando, mas aquele que ocupa uma posição mais elevada, com relação vertical a seus subordinados”³¹. Logo, macular a imagem do empregador ou dos colegas de trabalho é um limite³²⁻³³ à liberdade de expressão do empregado.

Ainda assim, o direito do trabalho protege o empregado na sua hipossuficiência, em regra, frente ao empregador³⁴ e a dispensa precisa ter a sua justa causa devidamente fundamentada, separando-a de uma mera crítica, porquanto constitui parte do núcleo essencial do direito ao trabalho a proteção do empregado contra despedida arbitrária³⁵. Casos de despedida abusiva, exemplificativamente, são aqueles que têm como base a

²⁸ SILVA, Cláudia Leticia de Sousa; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Limites aos poderes de gestão do empregador. Invasão à vida privada do trabalhador nas redes sociais. In: ARAÚJO, Ana Paula Maria *et al.* *Dialogando com o Direito*. Erechim: Deviant, 2018. p. 203.

²⁹ YAZIGI, Cintia. *Direitos e ações do empregador*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 43-ss.

³⁰ Na jurisprudência, exemplificativamente, TRT4, Proc. 0000203-56.2014.5.04.0382 RO, 10. T., rel. des. Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo, j. 19.03.2015.

³¹ YAZIGI, Cintia. *Direitos e ações do empregador*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 14.

³² SILVA, Cláudia Leticia de Sousa; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Limites aos poderes de gestão do empregador. Invasão à vida privada do trabalhador nas redes sociais. In: ARAÚJO, Ana Paula Maria *et al.* *Dialogando com o Direito*. Erechim: Deviant, 2018. p. 205.

³³ Em caso concreto, analisado pela 10ª Turma do TRT4, houve violação à honra do empregador, uma vez que o empregado criticando as condições de trabalho com obrigatoriedade de vestimenta inadequada frente ao calor excessivo do verão, ultrapassou os limites do direito de crítica ao empregar palavras de baixo calão. TRT4, Proc. 0020503-70.2014.5.04.0404 RO, 10. T., rel. des. Rejane Souza Pedra, j. 12.06.2015.

³⁴ STÜRMER, Gilberto. *Direitos dos Trabalhadores*. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 41.

³⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. Art. 7º, I. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; *et al.* (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018. p 1085.



opinião pública do empregado³⁶: opções política, orientação sexual, associação sindical, hábitos pessoais, e outros dados sensíveis lastreados na liberdade de expressão, os quais são capazes de gerar atitudes discriminatórias³⁷.

Há quem fale, também, na impossibilidade de o empregado criticar seu empregador livremente em razão da lealdade que perpassa a relação, mas, tal juízo de valor – lealdade – está mais atrelado a uma relação afetiva e conjugal, do que propriamente a uma relação de trabalho³⁸⁻³⁹. Não se pode impedir o direito de crítica do empregado em face do seu empregador, o qual mostra-se plenamente fundamentado na medida em que possam existir condições precárias de trabalho, que possam vir a solapar sua saúde, higiene e segurança⁴⁰.

Resta claro, portanto, a turbulência social gerada a partir do momento em que o empregador despede determinado empregado em razão da sua liberdade de expressão⁴¹. Mostra-se imperioso, assim sendo, que as ambas as partes interpretem o contrato de trabalho e o executem a partir de “uma conduta condizente aos interesses e à realidade social”⁴². A depender do impacto gerado, cabe mais uma tentativa de manutenção do emprego, a partir de uma notificação ou advertência⁴³, visando à compatibilização do contrato, como também de um canal de comunicação aprimorado para melhor sintonia e

³⁶ WANDELLI, Leonardo Vieira. Art. 7º, I. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; et. al. (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 1088.

³⁷ ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos fundamentais do trabalho. In: ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*. Individual, coletivo e processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 183.

³⁸ RIVERO, Gloria P. *La libertad de expresión del trabajador*. Prólogo de Manuel-Carlos Palomeque. Madrid: Trotta, 2014. p. 55.

³⁹ Em linha diametralmente oposta ao aqui defendido, aplicou-se jurisprudencialmente o dever de confiança por postagem inadequada na internet para dispensa sem justa causa de empregada doméstica v. TRT4, Proc. 0020052-89.2015.5.04.0281 RO, 11. T., rel. des. Desembargador Herbert Paulo Beck, j. 17.06.2016.

⁴⁰ No caso em tela, a funcionária fotografou as dependências do hospital, com base no seu direito de crítica, sendo desproporcional a dispensa por justa causa a ela aplicada, v. TRT4. Proc. 0020879-84.2017.5.04.0102 RO, 4. T., rel. des. George Achutti, j. 23.08.2018.

⁴¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. Art. 7º, I. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; et. al. (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 1087.

⁴² ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos fundamentais do trabalho. In: ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*. Individual, coletivo e processual. São Paulo: LTr, 2011. p. 180.

⁴³ Aplicando-se a advertência, antes de uma dispensa, ao empregado por comentário ofensivo aos superiores hierárquicos em mídias sociais, v. TRT4, Proc. 0020789-29.2014.5.04.0281 RO, 1. T., rel. des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, j. 25.02.2016.



harmonia entre empregado e empregador, evitando-se a resolução do contrato de trabalho por mero dissabor, o qual poderia ter sido evitado com uma melhor comunicação entre as partes.

4. CONCLUSÃO

Em linhas conclusivas, ressalta-se a relevância de analisar a presente temática. A crítica ao empregador, originada da liberdade de expressão do empregado, frente a variada gama de dispositivos tecnológicos com acesso à internet – cujo fluxo informacional demonstra-se capaz de ser imediato –, assomada com o uso acentuado das redes sociais *online*, pode ensejar em uma pluralidade de consequências, a qual se mostra demasiadamente maior quando comparada com a crítica realizada fora do ambiente digital.

O empregado mantém a sua autonomia, ainda que se submeta ao poder patronal, assim como não é privado de seus direitos fundamentais, em que pese figure em uma relação de subordinação. Logo, a pluralidade de expressões do indivíduo – opções política, orientação sexual, associação sindical –, assim como suas ideias, opiniões, e juízos de valor, são albergadas pelo manto da livre expressão do pensamento.

Ainda assim, a forma de exercício de um direito do qual o empregado é titular – *in casu*, a liberdade de expressão – varia quando esta é realizada *no* ambiente de trabalho e *externamente* a ele, enquanto que o ambiente digital dilui as barreiras entre esses dois contextos, fazendo com que condutas realizadas fora do ambiente laboral possam ser do conhecimento do empregador e colegas, influenciando na relação de trabalho.

Em face de tais constatações, cabe afirmar que ainda devem ser observadas os limites da proteção da honra no exercício da liberdade de expressão por parte do empregado. Pontua-se que é possível a dispensa sem justa causa quando for praticado “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” (art. 482, alínea “k”, CLT). Notando-se, também, a possibilidade de o empregado rescindir o contrato unilateralmente, assim como de pleitear indenização, quando “praticar o empregador ou



seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” (art. 483, alínea “e”, CLT).

No entanto, a demissão do empregado não é um mero ato singular, mas, sim, um ato que possui uma pluralidade de consequências. Em se confirmando uma crítica mais ácida em face do empregador, que não beire a impossibilidade de convivência com este e demais colegas, não cabe falar imediatamente em uma dispensa, mas, sim, em uma manutenção do contrato firmado.

Percebe-se, portanto, a premente necessidade de maior adaptação da relação trabalhista a essas nuances tecnológicas que paulatinamente vêm adquirindo espaço entre os indivíduos⁴⁴. Ainda assim, uma alternativa, muito anterior à de regulação jurídica, consiste na criação de canais para melhor comunicação entre empregado e empregador, a fim de que possam ser resolvidos percalços e dificuldades da forma mais profícua possível, isto é, que a partir de uma comunicação aprimorada entre os polos da relação laboral seja possível consertar aspectos da relação que possam ser motivo de inquietação para alguma (ou ambas) das partes.

Em últimas linhas, assim sendo, pretende-se ter evidenciado – ainda que em breve análise – a importância da cooperação entre empregador e empregado para o crescimento do ambiente laboral, porquanto não há o que falar em uma relação hostil entre eles, já que ambos almejam o mesmo objetivo, qual seja, o de cooperação mútua para o desenvolvimento da sociedade.

civitas

⁴⁴ MELLO, Cristiane. A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 40, n. 157, p. 13-36, maio/jun. 2014. p. 15.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOYD, Danah M.; ELLISON, Nicole B. Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, [S.l.], n. 13, p. 210–230, 2007.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. *Teoria geral dos direitos fundamentais*. São Paulo: RT, 2006.

FARIAS, Edilsom Pereira de Farias. *Colisão de direitos: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem versus a liberdade de expressão e informação*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1996.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. From the horizontal to the diagonal effect of fundamental rights within the employment contract: a Latin American perspective. *Latin American Legal Studies*, [S.l.], v. 3, p. 163-192, 2018.

LÉVY, Pierre. *O que é virtual?* Trad. Paulo Neves. São Paulo: Editora 34, 2011.

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

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direitos comunicativos como direitos humanos: abrangência, limites, acesso à internet e direito ao esquecimento. *Revista dos Tribunais*. São Paulo, v. 960, p. 249-267, out/2015.

MELLO, Cristiane. A liberdade de expressão nas redes sociais: direito de crítica do empregado x imagem e honra do empregador. *Revista de direito do trabalho*, São Paulo, SP, v. 40, n. 157, p. 13-36, maio/jun. 2014.

RECUERO, Raquel. *Redes sociais na internet*. Porto Alegre: Sulina, 2009.

RIVERO, Gloria P. *La libertad de expresión del trabajador*. Prólogo de Manuel-Carlos Palomeque. Madrid: Trotta, 2014.

RODOTÀ, Stefano. Hombres y máquinas. In: RODOTÀ, Stefano. *El derecho a tener derechos*. Madrid: Trotta, 2014.

ROMITA, Aryon Sayão. Direitos fundamentais dos trabalhadores. In: ROMITA, Aryon Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; VALE, André Rufino do. Art. 5º, caput. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang *et al.* (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018.



SARLET, Ingo Wolfgang; MOLINARO, Carlos Alberto. Liberdade de expressão! [Superando os limites do “politicamente (in)correto”]. *Revista da AJURIS*, Porto Alegre, a. 39, n. 126, jun. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, Cláudia Leticia de Sousa; ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho. Limites aos poderes de gestão do empregador. Invasão à vida privada do trabalhador nas redes sociais. In: ARAÚJO, Ana Paula Maria *et al.* *Dialogando com o Direito*. Erechim: Deviant, 2018.

STÜRMER, Gilberto. Direitos dos Trabalhadores. In: STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução: António Monteiro Fernandes. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2002.

TAVARES DOS REIS, Raquel. Direitos, liberdades e garantias da pessoa do trabalhador despedido em razão da sua conduta extra-laboral. *Gestão e Desenvolvimento*, [S.l.], n. 10, p. 95-127, 2001.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Art. 7º, I. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; *et. al.* (coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2018.

ZANGRANDO, Carlos. Princípios jurídicos fundamentais do trabalho. In: ZANGRANDO, Carlos. *Princípios jurídicos do direito do trabalho*. Individual, coletivo e processual. São Paulo: LTr, 2011.

YAZIGI, Cintia. *Direitos e ações do empregador*. São Paulo: Atlas, 2015.

AGRADECIMENTOS

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

