



Redes sociais: falar mal da empresa na internet pode levar a demissão por justa causa

Dependendo do grau ofensivo do comentário publicado, a conduta poderá ser enquadrada como um ato lesivo à honra do empregador.

20/06/2023

Nos dias de hoje, muitas pessoas sentem-se livres para compartilhar suas vidas, expressar suas opiniões e até mesmo desabafar sobre suas profissões nas redes sociais. Apesar disso, existe um limite para essa liberdade, e funcionários que falam mal da empresa em que trabalham publicamente podem ser demitidos por justa causa.

De acordo com o advogado e sócio da área trabalhista, Domingos Fortunato, é importante lembrar que, pela internet não ser um ambiente altamente regulado, muitas pessoas têm uma sensação de falsa impunidade.

Porém, os empregados precisam ter consciência que fazer qualquer tipo de comentário ou endossar críticas pode caracterizar uma falta grave.

“A relação de trabalho é uma relação de confiança entre o empregado e o empregador. Com ela, pressupõe-se uma harmonia entre as partes. Ao mencionar ou falar mal do empregador em redes sociais há quebra dessa confiança”, diz Fortunato.

O advogado cita como exemplo um caso que ocorreu nos Estados Unidos, no ano de 2018, em que uma funcionária da empresa Akima LLC, que trabalha para o governo americano, foi fotografada fazendo um sinal ofensivo para comitiva de Donald Trump. Na época, a foto viralizou e a mulher compartilhou a imagem em suas redes sociais. Pouco tempo depois, ela foi demitida por justa causa.

No Brasil, não existe uma regulamentação legal a respeito dos limites para postagens, declarações ou comentários sobre o empregador em redes sociais e ambientes na internet.

Até por esse motivo, muitas empresas definem regras de conduta e certos limites aos empregados nas interações em redes sociais que envolvam seu nome, marca e produtos. No entanto, o advogado da área trabalhista, Celso Báez do Carmo Filho, explica que a depender do grau ofensivo do comentário publicado, a conduta poderá ser enquadrada como um ato lesivo à honra ou boa fama do empregador e, com isso, caracterizar falta grave passível de demissão por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“Como regra geral, qualquer manifestação por parte de um indivíduo que acarrete danos ou ofensas a terceiros acarretará sua responsabilização nos âmbitos civil e penal. A lógica é a mesma na relação de trabalho, cabendo ainda a aplicação de eventuais sanções disciplinares nos termos da lei”, afirma Filho

Além disso, o advogado esclarece que demitir um empregado que critica seu emprego publicamente não consistiria em violação ao direito de expressão, porém em direito potestativo do próprio empregador, inclusive em virtude da quebra de confiança.

“Ainda que o direito à liberdade de expressão seja garantido, esse direito não é ilimitado. Como em qualquer circunstância, ofensas verbais a qualquer pessoa física ou jurídica pode acarretar a responsabilização do ofensor. Essa lógica não é diferente na relação de emprego”, comenta.

A lei também vale tanto para o empregado quanto para o empregador.

“Se uma das partes cometer um ilícito, isso gera direito a uma reação jurídica. No caso do empregador rescindir o contrato por justa causa e no caso do empregado de pedir danos e uma eventual indenização por danos morais, caso a empresa publique ou torne pública essa situação”, diz Fortunato.

Vale lembrar que a lei não é limitada apenas ao âmbito digital, o que temos agora é, na verdade, que os fatos que aconteciam no presencial passam a ocorrer virtualmente.

Assim, a legislação regula uma conduta que pode ocorrer em ambos os lugares.

Fonte: CNN Brasil

Publicado por

LÍVIA MACARIO