

A INTERFERÊNCIA DAS REDES SOCIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS POR JUSTA CAUSA

THE INTERFERENCE OF SOCIAL MEDIA IN CONTRACT TERMINATIONS FOR
JUST CAUSE

LA INJERENCIA DE LAS REDES SOCIALES EN LAS RESCISIONES DE
CONTRATOS POR JUSTA CAUSA

Bianca Vieira de Sousa¹, Bruno Carvalho Pires Leal², Carlos Aluísio de Oliveira Viana³, Frank Aguiar Rodrigues⁴, Júlio César de Moura Luz⁵, Karla Cristiane Pereira Vale⁶, Marcos Alexandre Almeida Vaz⁷, Marcelo de Carvalho Lima⁸, Mayara Alves Melo⁹, Renan Cardoso Viterbo do Nascimento¹⁰

DOI: 10.54899/dcs.v23i88.4871

Recibido: 03/02/2026 | Aceptado: 26/02/2026 | Publicación en línea: 06/03/2026.

RESUMO

O ser humano, enquanto ser social, busca conviver em um ambiente de comunicação e colaboração, utilizando as tecnologias disponíveis em cada fase da história para esse contato. Se faz necessário o intuito de identificar novos pressupostos ao conceito do direito na sociedade contemporânea, uma vez que a atual civilização se forma sob a marcante influência da ciência, tecnologia, e da incidência da virtualização nas relações cotidianas. Com a internet, mudou-se muito a forma de trabalho. As redes sociais se tornaram meios de comunicação e forma de relacionamentos sociais muito ágeis. O uso inadequado da internet pode gerar significativo impacto sobre os negócios e a reputação das empresas, com reflexo direto sobre os clientes, resultados financeiros e, ainda poderá trazer problemas jurídicos para as corporações. Diante dessa realidade e, com o intuito de minimizar problemas dessa natureza, as empresas buscam

¹ Mestre em Direito, Universidade de Marília (UNIMAR), Pedreiras, Maranhão, Brasil.

E-mail: biancaadv@gmail.com

² Doutorando em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), São Luís, Maranhão, Brasil. E-mail: bruno.pires.leal@gmail.com

³ Mestrando em Direito e Instituições do Sistema de Justiça pela Universidade Federal do Maranhão, Imperatriz, Maranhão, Brasil. E-mail: oliveiraadvassociados@hotmail.com

⁴ Doutor em Direito pelo Centro Universitário de Bauru (CEUB), Caxias, Maranhão, Brasil.

E-mail: frankrodrigues@cte.uespi.br Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-1631-7421>

⁵ Mestre em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Federal do Piauí, Picos, Piauí, Brasil.

E-mail: julioluz@cte.uespi.br Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6351-0110>

⁶ Mestra em Direito e Instituições do Sistema de Justiça, Universidade Federal do Maranhão (UFMA), São Luis, Maranhão, Brasil. E-mail: profa.karlavale@gmail.com

⁷ Especialista em Direito Eleitoral, Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), Codó, Maranhão, Brasil.

E-mail: adv.alexandrevazma@gmail.com

⁸ Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, São Luis, Maranhão, Brasil.

E-mail: marcelo.carvalho@ufma.br

⁹ Especialista em Direito Constitucional, GranCursos, Codó, Maranhão, Brasil.

E-mail: mayarameloadvtrabalhista@gmail.com

¹⁰ Especialista em Direito Eleitoral e Público Municipal pela Escola Superior da Advocacia do Piauí (ESA - PI), Codó, Maranhão, Brasil. E-mail: advocaciaviterborc@gmail.com

maneiras de disponibilizar ao público interno orientações mais completas sobre o uso das Redes Sociais Digitais, devidamente explicitadas em um Manual de Conduta e Ética. As orientações devem estar adequadas à cultura organizacional, com destaque para a preservação da imagem da organização perante seus diversos públicos, o que, certamente, poderá amenizar o cenário atual de demissões e crises empresariais. O presente estudo tornou-se viável devido ao engajamento em analisar várias pesquisas de autores como Martins, (2012), Carneiro e seus colaboradores, (2016), Campos, (2024) Vieira Filho, (2012), dentre outros.

Palavras-chave: Direito. Redes Sociais. Trabalhador. Rescisão.

ABSTRACT

The human being, as a social being, seeks to live in an environment of communication and collaboration, using the technologies available at each stage of history for this contact. It is necessary to identify new presuppositions to the concept of law in contemporary society, since the current civilization forms under the marked influence of science, technology, and the incidence of virtualization in everyday relationships. With the internet, the way of work has changed a lot. Social networks have become very agile means of communication and form of social relationships. Inappropriate use of the Internet can have a significant impact on business and corporate reputation, with a direct impact on customers, financial results and may still bring legal problems for corporations. Faced with this reality and, in order to minimize problems of this nature, companies are looking for ways to make available to the internal public more complete guidelines on the use of Digital Social Networks, duly explained in a Manual of Conduct and Ethics. The guidelines should be appropriate to the organizational culture, with particular emphasis on preserving the organization's image vis-à-vis its various audiences, which can certainly soften the current scenario of layoffs and corporate crises. The present study became feasible due to the engagement in analyzing several researches of authors such as Martins, (2012), Carneiro and his collaborators, (2016), Campos, (2024), Vieira Filho, (2012), among others.

Keywords: Right. Social networks. Worker. Termination.

RESUMEN

Los seres humanos, como seres sociales, buscan coexistir en un entorno de comunicación y colaboración, utilizando las tecnologías disponibles en cada etapa de la historia para este contacto. Es necesario identificar nuevos supuestos sobre el concepto de derecho en la sociedad contemporánea, ya que la civilización actual se forma bajo la significativa influencia de la ciencia, la tecnología y la incidencia de la virtualización en las relaciones cotidianas. Con internet, nuestra forma de trabajar ha cambiado significativamente. Las redes sociales se han convertido en medios de comunicación y formas de relación social muy ágiles. El uso inadecuado de internet puede generar un impacto significativo en los negocios y la reputación de las empresas, con un impacto directo en los clientes, los resultados financieros e incluso puede acarrear problemas legales. Ante esta realidad, y con el objetivo de minimizar problemas de esta naturaleza, las empresas buscan maneras de proporcionar a su público interno directrices más completas sobre el uso de las redes sociales digitales, debidamente explicadas en un Código de Conducta y Manual de Ética. Las directrices deben adaptarse a la cultura organizacional, con especial énfasis en preservar la imagen de la organización ante sus diversos grupos de interés, lo que sin duda mitigará el escenario actual de despidos y crisis empresariales. Este estudio fue posible gracias al análisis de

diversas investigaciones de autores como Martins (2012), Carneiro y colegas (2016), Campos (2024), Vieira Filho (2012), entre otros.

Palabras clave: Derecho. Redes sociales. Trabajador. Despido.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUÇÃO

O ser humano, enquanto ser social, busca conviver em um ambiente de comunicação e colaboração, utilizando as tecnologias disponíveis em cada fase da história para esse contato. Com os avanços dos recursos tecnológicos, em especial das tecnologias da informação e comunicação, passou-se a utilizá-los em suas atividades profissionais, de lazer, de aprendizado e de contato inter-pessoal.

Diante disso, os relacionamentos passam a ocorrer também através da internet e assim surgem as redes sociais digitais. Através das redes sociais disponibilizadas pela internet, foi possível a realização da troca de informações, compartilhamento de experiências, colaboração com projetos, participação no aprendizado coletivo fortalecendo os laços entre seus membros e aumentando o poder de decisão do grupo. Tais redes não são limitadas a uma estrutura hierárquica ou meio e podem estar na escola, na música, na política, na família e até mesmo no trabalho.

O ambiente de trabalho é um local onde se requer comprometimento, concentração e produtividade, e a internet, além de seus vários benefícios pode possibilitar distrações durante o período de trabalho, principalmente pelo seu mau uso.

No que se refere às distrações que as redes sociais podem causar destaca-se o baixo desempenho de um funcionário. As mídias são muito atrativas e desviam o foco do trabalho. Os profissionais devem ficar atentos para que o uso das redes sociais não prejudique sua produtividade. Nesse caso, o bom senso do trabalhador, quando a empresa permite o acesso às redes, é fundamental para manter a harmonia da relação empregador e empregado.

Uso inadequado da internet pode gerar significativo impacto sobre os negócios e a reputação das empresas, com reflexo direto sobre os clientes, resultados financeiros e, ainda poderá trazer problemas jurídicos para as corporações. Um dos motivos que também leva ao bloqueio do acesso às redes sociais é o temor pela saída de informações sigilosas, desencadeando

uma advertência verbal e até mesmo uma demissão (inclusive por justa causa). Como não há legislação específica para de redes sociais na legislação trabalhista (CLT), o que empresas tem feito são regimentos e/ou cartilhas internas.

Pretende-se esclarecer que as mídias sociais, no âmbito empresarial, devem ser adequadas para a cultura, identidade e públicos da empresa que, através dessas tecnologias online, influenciam e são influenciados na medida em que se estabelece um diálogo entre empresa e seus públicos. Deve-se compreender a comunidade como um elemento importante para entender a sociabilidade na internet; essa afirmativa encaixa-se quando se fala na importância de conhecer o público com quem se vai interagir nesse ambiente, uma vez que dessa forma, o processo de estreitamento da comunicação com seu público é facilitado, tornando-se mais coeso.

No entanto, existem empresas que acreditam que ter acesso a mídias sociais pode tirar a atenção dos empregados de outras prioridades, diminuindo o rendimento dos trabalhadores; ou ainda, ex-funcionários podem falar mal da empresa, prejudicando a imagem da mesma. Essa situação é comum no Brasil onde 55% das empresas apresentam política de controle em relação a essa nova tecnologia o que implicará dificuldades e estranhamento numa possível utilização de mídias sociais pela empresa.

Diante do que foi exposto, este trabalho tem como objetivo identificar e verificar a realidade brasileira no que concerne à incidência de demissões por justa causa causadas pelo uso inadequado das redes sociais digitais por parte do público interno das empresas. Justifica-se a escolha do tema das inúmeras notícias veiculadas na mídia, sobre o cenário de demissões, ofensas e mau comportamento nas Redes Sociais.

O presente estudo tornou-se viável devido ao engajamento em analisar várias pesquisas de autores como Martins, (2012), Carneiro e seus colaboradores, (2016), Vieira Filho, (2012), dentre outros. Para alcançar esse objetivo, esse estudo trata-se de uma revisão bibliográfica narrativa utilizando artigos selecionados datados dos últimos 10 anos (janeiro de 2008 a setembro de 2018), encontrados nas principais bases de dados, Google acadêmico, Literatura da América Latina e Caribe – LILACS, Scientific Electronic Library Online – SCIELO, foram consultados também dissertações e teses. Foram utilizadas na pesquisa, por meio de análise de publicações científicas, associações contemplando o tema “A influência das redes sociais nas demissões por justa causa do empregado”.

Observando as notícias veiculadas na mídia, o que se vê é um cenário de demissões, inúmeras vezes por justa causa, em relação ao uso indiscriminado de redes sociais durante o

expediente. E, diante dessa realidade, empresas deveriam monitorar e acompanhar o que está sendo dito/escrito por seu público interno, sobre a organização e o comportamento em relação a pronunciamentos de ordem geral/ética/social que podem, de certa forma, prejudicar a imagem da empresa. Para as organizações este contexto de comportamento inadequado em Mídias Sociais, representa a necessidade gritante de reavaliar processos comunicacionais, conduta e ética empresarial, bem como também adequações a ações e comportamentos do público interno das empresa em relação às Redes Sociais.

História das Redes Sociais

Antes de desenvolver o tema proposto, se faz necessário um breve histórico sobre o advento da Internet, este, teve para a humanidade peso semelhante ao da descoberta da tipografia por Gutenberg, que marcou a invenção da imprensa no século

XV. No entanto, a revolução tecnológica atual, sem dúvidas, ocorre num ritmo mais veloz. Os avanços das tecnologias digitais refletem nos diversos campos da vida cotidiana, alterando não só a maneira de o ser humano se comunicar, como também interferindo em noções cruciais como as de identidade, cultura, autoria e democracia, as quais se redefinem juntamente com o surgimento de novas mídias. Corroborando com as ideias de Touche.

A Internet é o primeiro veículo capaz de oferecer aos indivíduos de todo o mundo a chance de se comunicar com suas próprias vozes a uma audiência de milhões de pessoas, tornando suas possibilidades técnicas ilimitadas. A Internet não apareceu mais como um meio de produção de “poucos para muitos” (como o jornal, rádio e televisão) e sim como um meio de “muitos para muitos”, descentralizando o poder possibilitando circular ideias (TOUCHE, 2010, p.12).

A internet surgiu nos Estados Unidos para fins militares com alternativa descentralizada de comunicação e armazenamento de dados, que continuasse ativamente mesmo que partes dela fossem dizimadas. Com essa finalidade, foi criada em 1958, a *Advanced Research Projects Agency* e uma década depois aconteceu a primeira demonstração do que se pode chamar de precursora da internet, denominada *ARPANET*, um passo importante para o futuro como se conhece nos tempos atuais.

Tal sistema de rede de computadores estreou no Brasil somente em 1988, quando o Laboratório Nacional de Computação Científica conseguiu acesso à *Bitnet* com a Universidade de Maryland. Logo após, outros institutos e universidades também conseguiram estabelecer

conexões via internet com instituições estrangeiras. Até o ano de 1992, a internet ficou restrita ao âmbito acadêmico. Neste mesmo ano surgiu o *Alternex*, que consistia em um serviço internacional de mensagens e conferências eletrônicas. Possibilitando a troca de mensagens com pessoas de diferentes partes do mundo. Portanto, pode-se dizer que o *Alternex* foi o primeiro serviço brasileiro de acesso à internet fora da academia.

No decorrer dos anos, o número de usuários em todo mundo e também de brasileiros cresceu de forma substancial. Diante disso, os relacionamentos passaram a ocorrer também através da internet e assim surgiram as redes sociais digitais. Através das ferramentas tecnológicas disponibilizadas pela internet, as pessoas conseguiram trocar informações, compartilhar experiências, colaborar com projetos, participar no aprendizado coletivo, fortalecer os laços entre seus membros e aumentar o poder de decisão do grupo.

As redes sociais digitais são ambientes dinâmicos, com participação na produção e veiculação de informação, de incentivo a participação e assim como em ambientes não virtuais tais redes também podem ter momentos de conflitos e lutas de interesse. São sistemas abertos, e em construção permanente possuindo como característica principal a grande capacidade de transmissão de informação. Estar em rede, “online”, significa ser capaz de fazer uso da capacidade de ser sujeito (ativo e responsável), sugerir mudanças, administrar complexidades e incentivar a articulação, o fortalecimento e, se necessário, a (re)construção contínua das redes (CARNEIRO et al., 2016, p. 43).

Convém destacar que as primeiras redes digitais surgiram com o desenvolvimento em 1997 do *Sinddegrees*, ou seja, um site que permitia a criação de perfil virtual combinado com registro e publicação de contatos. Este site, embora tenha sido pioneiro, foi descontinuado 3 anos depois, por falta de recursos financeiros. A partir de 2000, surgiram vários serviços de redes sociais, entre eles o *Friendster*, lançado em 2002, que teve muita aceitação e por esse mesmo motivo, não suportou o crescimento, passando a limitar as funcionalidades do serviço, resultando no desapontamento de seus usuários. As redes sociais da forma como hoje se conhece, surgiu em 2003, e foi nesta época que surgiu o *Myspace*. A partir daí, muitas redes prosperaram como o QQ (China), *Orkut* (Brasil e Índia) e a *Live Space* (México e Europa).

De maneira geral, as redes sociais podem ser identificadas de 3 formas: redes de propósito geral, de massas ou megacomunidade, que possui como exemplares o *Facebook*, o *MySpace* e o *Twitter*; redes abertas, para compartilhar arquivos, sendo elas o *YouTube*, o *SlideShare*, o *Snips* e o *Flirck*, e por fim, redes temáticas ou microcomunidades que possuam interesse específico, como o *Ning*, *Elgg*, *GROU.PS*, *Google Groups*, e etc.

Diante de toda essa exposição, é perceptível que a ideia de um sistema onde as sociedades

pudessem se aproximar e gerar relacionamento iniciou há muitos anos atrás, com pesquisas de antropólogos e sociólogos sobre o tema em questão. Os estudos iniciais visavam à compreensão do comportamento e do pensamento do indivíduo que integrasse ao sistema, analisando aspectos positivos e negativos que seriam refletidos na sociedade, como as questões de inclusão social, popularidade e a valorização do ‘eu’ neste ambiente social.

No que se refere ao comportamento social dos internautas nas redes sociais, fica visível que o processo de contribuição das pessoas, tanto na produção de conteúdo como na ativação de contatos, por exemplo, são fundamentais para a existência desse tipo de relacionamento. Sem a participação contínua das pessoas alimentando, atualizando com novas informações, adicionando opiniões, textos, fotos, comentários, vídeos, procurando novos amigos, as redes sociais digitais não teriam relevância e utilidade como ferramenta de comunicação.

As diversas maneiras que o ser humano encontra de sociabilizar e se relacionar com outros indivíduos passam por um momento de transformação. A Internet e as redes sociais online continuam em crescimento, cada vez mais acelerado, integrando-se ao cotidiano de seus usuários como formas cultural e social (CARNEIRO et al., 2016, p. 32).

Diante desse novo fenômeno, as empresas estão aprendendo a conviver com as redes sociais na internet e aprendendo a melhor maneira de explorá-las. Muitos perfis disponíveis nas mídias sociais são vasculhados por patrões e empresas de gestão de pessoas, e isso pode mudar o destino das carreiras profissionais desses usuários, de forma benéfica ou maléfica.

A história da rede permite identificar que essa é uma tendência que ainda não se estabilizou, apontando para um crescimento sistemático e sem limites. A plataforma na qual a Internet tem sua origem facilita ainda essa ampliação, pois permite a convergência de várias mídias nela mesma. As redes sociais digitais, por sua vez, vêm incorporando as diversas possibilidades de junção midiática, levando à audiência toda uma gama de informações reunida a partir das mais diferentes fontes, confiáveis ou não.

A Dignidade da Pessoa Humana no Âmbito Digital

Atualmente, a dignidade é tida, pela maioria da doutrina, como uma qualidade inata a todo e qualquer ser humano. É importante lembrar, no entanto, que esta concepção é nova na história da humanidade, tendo sido admitida a partir do século XVIII, com o desenvolvimento das ideias iluministas e da concepção individualista de sociedade. Com isso, quer-se chamar a atenção para

o fato de que a ideia segundo a qual a dignidade é uma qualidade inerente a todo e qualquer ser humano tem um sentido cultural, não constituindo uma realidade de fundamentação absoluta.

Uma das formulações de Kant (2003) é sobre as ações e seus fins. Em sua escrita,

“[...] um fim é um objeto de livre escolha, cuja representação o determina para uma ação (pela qual o objeto é instaurado)”; sua argumentação é que a toda ação corresponde um fim, e a escolhadesse fim, seja qual for, “constitui um ato de liberdade da parte do sujeito”. Conforme o autor, “trata-se de um imperativo categórico de pura razão prática e, portanto, um imperativo que liga um conceito de dever aquele de um fim em geral” (KANT, 2003, p. 228).

Diante disso, o ato determinante de escolha de um fim “é um princípio prático que prescreve o fim ele mesmo (e assim prescreve incondicionalmente), e não o meio (por conseguinte, não condicionalmente)” (p. 228). Este mesmo autor pontua, em sua obra, algumas nuances do que se poderia considerar como uma aproximação ao conceito de dignidade da pessoa humana. Sua argumentação começa na percepção de que todo ser humano tem um direito legítimo ao respeito de seus semelhantes e está, por sua vez, obrigado a respeitar todos os demais. A noção de respeito se entrelaça com a obrigação citada por ele, que todos teriam.

Dessa forma, fica ressaltada a ligação entre a dignidade e a sociedade ao pontuar:

“A humanidade ela mesma é uma dignidade, pois um ser humano não pode ser usado meramente como um meio por qualquer ser humano (quer por outros, quer, inclusive, por si mesmo), mas deve sempre ser usado ao mesmo tempo como um fim” (KANT, 2003, p. 306).

Ou seja, a dignidade estaria vinculada à ideia de o ser humano não ser usado ou usar outro ser humano como meio, mas sempre como um fim. É justamente por conta disso não poder usar um ser humano como meio, que ele se eleva acima dos outros seres do mundo. Isso constitui a consistência da dignidade do ser, na qual descreve que é precisamente nisso que sua dignidade (personalidade) consiste pelo que ele se eleva acima de todos os outros seres do mundo que não são seres humanos, e, no entanto, podem ser usados e, assim, sobre todas as coisas.

Também observa que, por conta de o ser humano não poder ceder a si mesmo por preço algum (o que entraria em conflito com seu dever de auto-estima), tampouco poderia agir em oposição à igualmente necessária auto-estima dos outros, como seres humanos. Isso significa que o ser humano se encontra na obrigação de reconhecer, de um modo prático, a dignidade da humanidade em todo ser humano. Por conseguinte, cabe-lhe um dever relativo ao respeito que deve ser demonstrado a todo outro ser humano.

Assim, a concepção segundo a qual todos os homens nascem livres e iguais em dignidade é uma criação do homem moderno e sua importância fundamental se baseia na consecução de uma ética universalizável, mas não é uma qualidade natural do ser humano. Apesar de todas as evidências, no entanto, a doutrina pátria ainda parece muito tímida no que diz respeito à aceitação desta realidade.

Por outro lado, há quem aponte para o fato de que a dignidade da pessoa não deve ser considerada exclusivamente como algo inerente à natureza humana (no sentido de uma qualidade inata pura e simplesmente), isto na medida em que a dignidade possui também um sentido cultural, sendo fruto do trabalho de diversas gerações e da humanidade em seu todo, razão pela qual as dimensões natural e cultural da dignidade da pessoa se complementam e interagem mutuamente (ARANHA, 2010, p. 54).

É possível perceber que os autores citados argumentam basicamente um mesmo ponto: a dignidade é o pilar que ergue os direitos fundamentais, ela concede unidade. Mesmo quando é chamada de valor, princípio unificador, núcleo essencial, Sarlet (2012) pontua que ao se ter uma ideia do que significa a dignidade e qual é seu conteúdo,

“a conceituação clara do que efetivamente seja esta dignidade, inclusive para efeitos de definição do seu âmbito de proteção como norma jurídica fundamental, revela-se no mínimo difícil de ser obtida”. Aliás, questiona-se a “viabilidade de se alcançar um conceito satisfatório do que, afinal de contas, é e significa a dignidade da pessoa humana hoje” (SARLET, 2012. p. 49-50).

Dadas todas as implicações envolvidas na ideia da dignidade e levando em consideração a ambiência multicultural das sociedades contemporâneas, deve-se questionar sobre qual o critério mais seguro para uma definição do âmbito de incidência ou de proteção do princípio da dignidade da pessoa humana, uma vez que este foi elevado à categoria de norma jurídica pela Constituição de 1988.

Entende-se que o critério mais correto e seguro, na determinação do espaço de incidência desta norma constitucional, é a já mencionada máxima kantiana: “ages de forma tal que tome o ser humano sempre como um fim e não como um meio”. Desse modo, a dignidade da pessoa humana poderá ser considerada atingida sempre que determinada pessoa for descaracterizada ou desconsiderada como sujeito de direitos (ARANHA, 2010).

Assim, de acordo com o pensamento constitucional contemporâneo, entende-se que a dignidade da pessoa humana é garantida, quando a ela é assegurada um mínimo existencial, não se permitindo, desse modo, que o ser humano sofra qualquer tipo de violação, ou seja, superado

em seu valor por parte do Estado, dos próprios particulares ou por parte de alguma outra espécie de instituição. Neste sentido, a dignidade da pessoa humana é o centro primordial dos direitos fundamentais.

A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. Não tem sido singelo, todavia, o esforço para permitir que o princípio transite de uma dimensão ética e abstrata para as motivações racionais e fundamentadas das decisões judiciais. Partindo da premissa anteriormente estabelecida de que os princípios, a despeito de sua indeterminação a partir de um certo ponto, possuem um núcleo no qual operam como regras, tem-se sustentado que no tocante ao princípio da dignidade da pessoa humana esse núcleo é representado pelo mínimo existencial. “Embora existam visões mais ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça” (ARAÚJO; ZILBER, 2016, p. 217).

Se faz necessário o intuito de identificar novos pressupostos ao conceito do direito na sociedade contemporânea, uma vez que a atual civilização se forma sob a marcante influência da ciência, tecnologia, e da incidência da virtualização nas relações cotidianas. Esta transformação nas dependências entre os vínculos sociais desde o início do século XXI, em sua essência decorre das interações humanas realizadas por meio de artefatos tecnológicos digitais, com poder sobre a realidade política das sociedades.

No Brasil, os aspectos jurídicos envolvidos no acesso às informações públicas, por meio das tecnologias da comunicação e informação, corroboram com os princípios constitucionais dos direitos fundamentais. A Internet está inserida no contexto da globalização e acesso às informações, atualmente, com o objetivo primordial de

possibilitar, por meio da transmissão de informações, pesquisas, análises fáticas da sociedade e, principalmente, permitir a troca de experiências entre indivíduos, empresas, instituições e governos. É diante de tal conjuntura que pode se identificar novos entendimentos do direito numa sociedade marcada pelas interações em meios digitais (VIERA FILHO, 2010).

A legislação brasileira sobre o marco de regulamentação da Internet é subsidiada pelos valores das liberdades inerentes aos direitos fundamentais constitucionais. Alguns pontos importantes desta regulamentação permeiam as questões relacionadas ao monitoramento dos passos cibernéticos, a noção de privacidade e autoria no direito, o âmbito da propriedade imaterial, o entendimento da virtualização das relações patrimoniais nas transações financeiras online, o acesso a bens de consumo mediante plataformas e empresas virtuais, todas estas indagações fazem parte desta nova sociedade interativa.

Diante disso, o desafio do direito é se relacionar com estes desafios da sociedade contemporânea, inserida numa evolução tecnológica sem precedentes, a Sociedade Pós-Industrial dá origem a Sociedade da Informação, culminando na Sociedade do Conhecimento.

As discussões sobre o assunto originaram o Projeto de Lei 2.126/2011, de autoria do Poder Executivo, cuja ementa "Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil". Como resultado desta iniciativa acontece a promulgação da Lei 12.527 de 18 de novembro de 2011, a chamada Lei de Acesso à Informação, destinada a regulamentar as obrigações e procedimentos à obtenção de informações de caráter público. Com a entrada em vigor da Lei 12.527 os órgãos e entidades públicas dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, nas esferas municipais, estaduais e federal, se comprometeram a realizar as diretrizes estabelecidas ao acesso das informações públicas (BRITO; FREITAS, 2016).

Demissão por Justa Causa Diante das Redes Sociais

Toda empresa, independentemente do nicho de mercado, possui uma cultura organizacional que reflete suas crenças, rituais, cerimônias, histórias, normas e valores — uns mais evidentes que outros. Com a evolução tecnológica e a crescente digitalização das relações sociais e de trabalho, torna-se inevitável a adaptação dessa cultura para preservar e reforçar os princípios que norteiam a organização.

Nesse cenário, a imprescindível tecnologia eletrônica contemporânea, embora traga inúmeras facilidades e vantagens, também permite, com relativa facilidade, práticas como a quebra de sigilos, a pirataria, a falsificação de mensagens organizacionais, bem como a divulgação indevida de informações internas (FREITAS, 2010, p. 28). Tais condutas podem comprometer diretamente a imagem da empresa e, em casos graves, configurar faltas passíveis de punição extrema.

Com o advento da internet e a popularização das redes sociais digitais, transformou-se radicalmente a forma de comunicação entre indivíduos, empresas e clientes. Essas plataformas se tornaram canais instantâneos de informação e relacionamento, acessíveis a partir de computadores, tablets e, principalmente, smartphones — inclusive dentro do ambiente laboral. É cada vez mais comum que empregadores, ao acessar informações publicadas por seus empregados, identifiquem condutas incompatíveis com a função desempenhada ou prejudiciais à imagem empresarial.

O fenômeno da superexposição da vida pessoal nas redes sociais amplia o alcance e a repercussão das condutas dos trabalhadores, mesmo fora do expediente. Comentários depreciativos, divulgação de informações confidenciais, manifestações ofensivas a superiores hierárquicos ou à própria empresa podem rapidamente se tornar públicos e viralizar, causando danos à reputação corporativa e, conseqüentemente, ensejando a aplicação da justa causa.

A Justa Causa e o Art. 482 da CLT no Contexto das Redes Sociais

O art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elenca hipóteses específicas que autorizam a rescisão do contrato por justa causa. Muitas dessas hipóteses podem ser aplicadas a condutas praticadas por meio de redes sociais, tanto durante o expediente quanto fora dele. Entre as mais recorrentes nesse contexto, destacam-se:

- **Alínea “b” – Incontinência de conduta ou mau procedimento:** comentários de cunho sexual, discriminatório, ofensivo ou desrespeitoso publicados em redes sociais, sobretudo quando envolvem colegas, clientes ou superiores, podem configurar mau procedimento.
- **Alínea “e” – Desídia no desempenho das funções:** uso excessivo e não autorizado das redes sociais durante o horário de trabalho, prejudicando a produtividade e a qualidade das tarefas.
- **Alínea “h” – Ato de indisciplina ou insubordinação:** descumprimento reiterado de normas internas que restringem ou regulam o uso de redes sociais e dispositivos móveis no ambiente de trabalho.
- **Alínea “g” – Violação de segredo da empresa:** divulgação, em redes sociais ou grupos de mensagens, de informações sigilosas, estratégias comerciais, dados de clientes ou processos internos.
- **Alínea “k” – Ato lesivo da honra ou da boa fama:** ofensas, difamação ou calúnia contra colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou contra a própria empresa, ainda que fora do expediente.
- **Alínea “l” – Ofensas físicas:** embora mais rara no âmbito digital, a incitação à violência ou ameaças diretas via redes sociais contra membros da empresa pode configurar justa causa.

A aplicação dessas hipóteses exige análise criteriosa, observando-se a proporcionalidade da medida, a gravidade da conduta, a presença de dolo ou culpa grave, a repercussão para a

empresa e, sempre que possível, a gradação das penalidades (advertência, suspensão e, em último caso, a justa causa).

A Liberdade de Expressão e Seus Limites nas Redes Sociais

A liberdade de expressão, prevista no art. 5º, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, constitui um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Trata-se de garantia fundamental que assegura a todos o direito de manifestar livremente opiniões, ideias e pensamentos, sem censura prévia. Contudo, como assevera Alexandre de Moraes (2022, p. 157), “não há direitos fundamentais absolutos no ordenamento jurídico brasileiro, sendo todos eles suscetíveis de relativização quando em confronto com outros direitos igualmente tutelados pela Constituição”.

Nesse sentido, a própria Carta Magna, em seu art. 5º, inciso X, consagra como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Isso significa que a liberdade de expressão encontra limites no respeito a esses outros direitos, especialmente quando se está diante de relações contratuais de trabalho, em que se espera lealdade, respeito mútuo e observância de deveres anexos ao contrato, como o dever de fidúcia.

No âmbito das redes sociais, essa limitação ganha contornos mais complexos, dado o caráter massivo e instantâneo da comunicação digital. Conforme leciona Ana Frazão (2019, p. 212), “a internet e, em especial, as redes sociais, potencializam o alcance das manifestações individuais, fazendo com que o impacto de uma opinião seja significativamente ampliado, tanto em termos de público alcançado quanto de permanência no tempo”. Assim, uma declaração ofensiva proferida por um empregado, ainda que publicada fora do expediente e em perfil pessoal, pode alcançar milhares de pessoas, inclusive clientes, parceiros e concorrentes da empresa, gerando repercussões diretas na sua imagem institucional.

A jurisprudência trabalhista tem consolidado o entendimento de que críticas genéricas ou manifestações de insatisfação — desde que não configuradoras de ofensa, difamação ou injúria — não ensejam justa causa, pois fazem parte do exercício regular do direito à liberdade de expressão. Todavia, quando o conteúdo da manifestação ultrapassa os limites do razoável, acarretando prejuízo efetivo ou potencial à reputação do empregador, é juridicamente admissível a rescisão contratual por justa causa, com fundamento no art. 482, alíneas “k” e “l” da CLT.

Nesse contexto, Delgado (2022, p. 1247) ressalta que “a justa causa, como penalidade

máxima no Direito do Trabalho, exige prova robusta e inequívoca da conduta lesiva e de sua gravidade, sendo imprescindível a demonstração do nexos causal entre o ato do empregado e o prejuízo sofrido pelo empregador”. Isso significa que não basta alegar que houve uma postagem ofensiva: é necessário comprovar que tal manifestação efetivamente violou a honra ou a imagem da empresa ou de seus representantes, ou que gerou impacto negativo concreto nas suas relações comerciais.

Outro ponto relevante diz respeito à chamada “teoria da mitigação do dano”, aplicada por alguns julgados trabalhistas. Essa teoria, segundo a qual a parte lesada tem o dever de adotar medidas razoáveis para evitar ou minimizar o prejuízo, implica que a empresa, ao tomar conhecimento de uma postagem ofensiva, deve agir prontamente, buscando sua retirada ou contestação, antes de impor penalidades extremas.

Assim, o equilíbrio entre a liberdade de expressão e a proteção à imagem empresarial exige análise casuística e ponderada, considerando: a) o conteúdo da manifestação; b) o contexto em que foi proferida; c) o alcance e repercussão da publicação; d) a existência de dolo ou má-fé; e) eventual reincidência do empregado.

Portanto, a aplicação da justa causa nesse cenário deve observar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, evitando-se interpretações restritivas e autoritárias que inibam indevidamente a livre manifestação do pensamento, mas garantindo que o exercício desse direito não se converta em abuso, conforme ensina José Afonso da Silva (2020, p. 211), ao afirmar que “o abuso de direito não é protegido pela ordem jurídica, devendo o seu titular responder pelos excessos que comete”.

Prevenção e Políticas Internas

A prevenção de conflitos decorrentes do uso inadequado das redes sociais por empregados é tema que tem despertado crescente atenção na doutrina trabalhista e na gestão empresarial contemporânea. Em um contexto no qual a comunicação digital transcende barreiras de tempo e espaço, a implementação de políticas internas claras e bem estruturadas torna-se não apenas recomendável, mas estratégica para preservar a integridade da imagem corporativa e assegurar um ambiente de trabalho produtivo e harmonioso.

A adoção de **Manuais de Conduta e Ética** representa, segundo Delgado (2022, p. 1284), “instrumento essencial de gestão de pessoas, pois confere segurança jurídica ao empregador e

orienta o empregado sobre padrões de comportamento esperados, reduzindo ambiguidades interpretativas quanto a deveres e obrigações contratuais”. Tais manuais, quando abrangem especificamente o uso das redes sociais, estabelecem parâmetros objetivos sobre a forma e o conteúdo de manifestações públicas de empregados, inclusive fora do expediente, prevenindo condutas que possam comprometer a imagem institucional.

É recomendável que esses regulamentos internos contenham, de maneira expressa e inequívoca: a) definição de uso aceitável e não aceitável das redes sociais, tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, quando houver potencial de vinculação à empresa; b) hipóteses de divulgação de informações internas, com proibição de compartilhamento de dados sigilosos, estratégicos ou de clientes; c) orientações sobre postura e linguagem adequadas em manifestações públicas; d) gradação das penalidades aplicáveis, com base na proporcionalidade e razoabilidade; e) esclarecimento sobre a aplicação das hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da CLT.

A eficácia de tais instrumentos, contudo, não se limita à sua elaboração formal. É imprescindível que haja ampla divulgação e ciência inequívoca por parte dos empregados, preferencialmente mediante assinatura de termo de compromisso. Nesse sentido, Martins (2021, p. 654) enfatiza que “a mera existência de um código de conduta não é suficiente para a responsabilização disciplinar; é necessário que ele seja efetivamente comunicado, compreendido e observado no cotidiano laboral”.

Por outro lado, a inexistência de regulamentação interna não exime o trabalhador de responsabilidade por condutas ilícitas, como ofensas à honra ou divulgação de segredos da empresa. No entanto, essa lacuna normativa pode fragilizar a posição do empregador em eventual demanda trabalhista, sobretudo quanto à demonstração da proporcionalidade e razoabilidade da penalidade aplicada.

De acordo com Saraiva (2020, p. 312), “a ausência de políticas claras sobre redes sociais pode levar à insegurança jurídica e ao aumento de litígios, pois os limites entre a vida privada e a vida profissional do empregado tendem a se tornar nebulosos”. Esse risco é ainda maior no cenário contemporâneo, no qual a hiperconectividade favorece a exposição contínua da vida profissional e pessoal.

Por essa razão, recomenda-se que as empresas promovam treinamentos periódicos, esclarecendo aos empregados sobre os riscos e responsabilidades decorrentes de suas manifestações nas redes sociais. A prevenção, nesse aspecto, não se restringe à imposição de regras, mas envolve a formação de uma cultura organizacional orientada pela ética digital, pelo

respeito mútuo e pela consciência das consequências jurídicas e reputacionais dos atos praticados no ambiente virtual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim como os computadores e a internet, as mídias sociais vieram para ficar. Elas já fazem parte da vida das pessoas, que estão diversificando cada vez mais a forma de usá-las.

O que se pode concluir, durante a elaboração do estudo, que para as empresas, recomenda-se que cumpram com os direitos trabalhistas dos empregados. Tenham políticas de utilização de redes sociais virtuais, divulguem sua existência e conscientizem os funcionários de sua importância. Antes de demitir, a empresa deve certificar que será possível comprovar o motivo da demissão. No caso de dano à imagem da empresa, será requisito comprovar a extensão do dano. Antes de demitir por apresentação de atestado médico, supostamente falso, certifique-se de datas e do conteúdo do mesmo.

À luz dos argumentos levantados nesse estudo, sugere-se para as organizações o desenvolvimento de políticas abrangentes a respeito do uso de redes sociais virtuais e da conduta on-line. Os trabalhadores novos podem ou não estar cientes da política de seu empregador. Funcionários antigos podem não entender a política. E, outros funcionários podem ter começado antes da adoção de tais políticas. Por isso, recomenda-se amplo treinamento sobre políticas em todos os níveis da organização. Além disso, sugere-se a investigação futura nesta área, no que se refere à eficácia dos métodos de treinamento de conscientização das políticas do uso de redes sociais virtuais e da conduta on-line. Esta pesquisa pode ajudar as organizações a determinar como as políticas são melhor comunicadas e compreendidas pelos funcionários.

Diante disso, estar em rede e fazer parte dessa realidade exige das organizações preparo e transparência, para difundir sua cultura, seus valores éticos e de conduta, almejando do colaborador uma presença consciente nas redes sociais digitais, exercendo, de preferência, o papel voluntário de guardião e defensor dos objetivos e da imagem da organização da qual ele faz parte.

Sugere-se, com base no estudo realizado, que as empresas tenham a sua atenção voltada para os aspectos elencados neste artigo, e que direcionem esforços para a elaboração de um Manual de Conduta e Ética para as Redes Sociais Digitais. Esse instrumento de comunicação dirigida escrita, para ser eficaz, deve contemplar regras, orientações, dicas, informações claras e

objetivas referentes ao uso adequado e comportamento esperado do público interno nas redes sociais. As orientações devem estar adequadas à cultura organizacional, com destaque para a preservação da imagem da organização perante seus diversos públicos, o que, certamente, poderá amenizar o cenário atual de demissões e crises empresariais.

Como é um tema recente, não existe legislação específica em relação ao uso das redes sociais no ambiente de trabalho. Cabendo, as empresas a criação de suas próprias normas ou cartilhas internas, delimitando o horário, a forma de uso e em que momento é oportuno o seu uso.

REFERÊNCIAS

ARANHA, L. **Cartas a um jovem relações públicas: construindo relacionamentos**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

ARAÚJO, J. B.; ZILBER, S. N. **What factors lead companies to adopt social media in their processes: proposal and test of a measurement model**. *Brazilian Business Review*, v. 13, n. 6, p. 260, 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Jean Melville. São Paulo: Martin Claret, 2002.

BRANT, Cássio Augusto Barros. **Marco civil da internet**. 1. ed. Belo Horizonte: D'Plácido, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/DecretoLei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 3 set. 2018.

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

BRITO, F. W. C.; FREITAS, A. A. F. **O mundo por clicks: a influência das redes sociais no consumo de viagens**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 35., 2016. Anais [...]. 2016.

CAMARGO, Pedro. **Comportamento do consumidor: a biologia, anatomia e fisiologia do consumo**. São Paulo: Novo Conceito, 2010.

CAMPOS, Roberta Luna Cerqueira. **A inteligência artificial e o direito**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 26, n. 6598, 25 jul. 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91999>. Acesso em: 30 abr. 2024.

CARNEIRO, M. G. et al. **Redes sociais virtuais sob o prisma acadêmico brasileiro: um levantamento bibliográfico dos últimos 10 anos**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO

NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO (ANPAD), 35., 2016. Anais [...]. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2022.

FRAZÃO, Ana. **Internet, redes sociais e liberdade de expressão**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

FREITAS, M. E. de. **Cultura organizacional: evolução e crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Bauru, SP: Edipro, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 41. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 38. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MOREIRA, Adriano Fernandes. **Direito à vida privada e marketing direto no comércio eletrônico**. Gurupi: Célere, 2013.

NADER, Paulo. **Filosofia do direito**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 36. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 3. ed. São Paulo: Método, 2009.

NOVO, Benigno Núñez. **Direito digital**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 24, n. 5843, 1 jul. 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/74019>. Acesso em: 30 abr. 2024.

RIBEIRO, R. R.; FERNANDES, A. **Redes sociais e repercussões no direito do trabalho**. *Revistas Jurídicas*, v. 1, n. 7, 2015.

SARAIVA, Renato. **Manual de direito do trabalho**. 16. ed. Salvador: JusPodivm, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 46. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.

STROPPIA, Tatiana. **Plataformas digitais e moderação de conteúdos**. 1. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

TOUCHE TOHMATSU, D. **Mídias sociais nas empresas: o relacionamento online com o mercado**. 2010.

VAZ, Wanderson Lago; REIS, Clayton. **Dignidade da pessoa humana**. *Revista Jurídica Cesumar – Mestrado*, v. 7, out. 2007. Disponível em: <http://www.cesumar.br/pesquisa/periodicos/index.php/revjuridica/article/view/522/380>. Acesso em: 29 mar. 2016.

VIEIRA FILHO, G. **Gestão da qualidade total: uma abordagem prática**. Campinas, SP: Alínea, 2010.