

Falar mal da empresa nas redes sociais pode levar a demissão por justa causa

Na internet, muitas pessoas tem uma sensação de falsa impunidade, mas a depender do grau ofensivo do comentário publicado, a conduta poderá ser enquadrada como um ato lesivo à honra ou boa fama do empregador



Empregados precisam se lembrar que fazer qualquer tipo de comentário ou endossar críticas pode caracterizar uma falta grave

Atualmente, muitas pessoas se sentem livres para compartilhar suas vidas, expressar

suas opiniões e até mesmo desabafar sobre suas profissões nas [redes sociais](#).

No entanto, existe um limite para essa liberdade e funcionários que falam mal da empresa em que trabalham publicamente podem ser demitidos por justa causa.

Segundo o advogado e sócio da área trabalhista do escritório Mattos Filho, Domingos Fortunato, é importante lembrar que, pela internet não ser um ambiente altamente regulado, muitas pessoas tem uma sensação de falsa impunidade.

No entanto, 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 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.

Ele cita como exemplo um caso que ocorreu nos [Estados Unidos](#), em 2018, em que uma funcionara 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 isso, muitas empresas definem regras de conduta e**

certos limites aos empregados nas interações em redes sociais que envolvam seu nome, marca e produtos.

Porém, o advogado da área trabalhista do escritório Demarest Advogados, 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 [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.

Além disso, o advogado esclarece que demitir um empregado que critica seu emprego publicamente não consistiria em violação ao direito de expressão, **mas 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 de 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.

É importante 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.

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

https://www.cnnbrasil.com.br/economia/falar-mal-da-empresa-nas-redes-sociais-pode-levar-a-demissao-por-justa-causa-entenda/?utm_smid=10635170-1-1