

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA EM RAZÃO DE PUBLICAÇÕES NAS REDES SOCIAIS: UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO EMPREGADO FRENTE AO DIREITO À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR

ACADÊMICA: **Mariana Moreira Carmes**

ORIENTADORA: **Carolina Giovaninni Aragão de Santana**

EXAMINADOR: **Gilmar Cavalieri**

EXAMINADORA: **Patrícia Rodrigues Menezes Castagna**

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar se é admissível a aplicação da justa causa em decorrência de publicações dos empregados nas redes sociais que ferem a honra ou a boa fama do empregador. Para tanto, foi utilizada uma abordagem dedutiva, procedimento monográfico, baseado em uma pesquisa exploratória em material bibliográfico. Constatou-se que como o tema é recente, ainda não há um posicionamento dos doutrinadores sobre a demissão por justa causa em razão de publicações nas redes sociais. Já ao analisar as jurisprudências que tratam de demissão por justa causa em razão de publicação no *Facebook* que feriu a honra ou a boa fama do empregador, também não foi possível aferir sobre a admissibilidade da aplicação desta hipótese de justa-causa. Isso porque, apesar de em 52% dos acórdãos o Tribunal Regional do Trabalho ter revertido a justa causa aplicada pelos empregadores em razão de publicações no *Facebook*, a diferença entre os entendimentos é de apenas 4% em um universo amostral pequeno. Desta forma, após análise dos acórdãos, foi possível concluir que enquanto não houver dispositivos legais que esclareçam quais os aspectos a serem considerados para aplicar as hipóteses de justa causa previstas nas alienas *j* e *k* do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, as empresas e os empregados devem tomar algumas precauções para evitar que publicações nas redes sociais gerem prejuízos a ambos, ao prejudicar a imagem da empresa e gerar justa-causa ao empregado.

PALAVRAS-CHAVE: *Liberdade de Expressão. Redes Sociais. Justa-Causa.*