**TRABALHISTA**

**Justa causa pode ser aplicada em casos de publicações ofensivas em rede social**

*Decisão de TRT-2 condenou colaboradora que denegriu a empresa empregadora na internet*

A publicação de comentários ofensivos às empresas e ao empregador em uma rede social pode ser motivo para demissão por justa causa, de acordo com a decisão da 9ªturma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo-2 que aceitou pedido de uma empregadora ao demitir por justa causa sua colaboradora que a insultou pela internet. De acordo com os magistrados, as redes sociais têm grande alcance e comentários depreciativos ferem a reputação da empresa perante à sociedade.

Para a especialista em Direito do Trabalho e sócia do NELM Advogados, Fabiana Basso, a demissão por justa causa é bastante delicada e deve ser avaliada caso a caso. “Dentro do direito do trabalho, não existe imposição legal para a gradação na aplicação de penalidades. Por isso, deve- se avaliar se a falta cometida é grave a ponto de tornar a manutenção do contrato laboral insuportável”, afirma.

No caso relatado acima, julgou-se que as publicações que a ex-empregada produziu foram ofensivas e que praticaram ato lesivo à imagem da empresa. Assim, a justa causa (nesse caso específico, prevista no artigo 482, “k”, da CLT), aplicada pela empregadora e mantida na sentença (1ª instância), foi endossada também pela 2ª instância.

As redes sociais não estão mais restritas ao mundo virtual, elas já estão intrínsecas à realidade, por isso a Justiça teve que intervir. Publicações contra a honra de empresas e pessoas são penalizadas. Fabiana Basso alerta que as demissões por justa causa podem ocorrer não somente quando os colaboradores insultam as empresas ou os empregadores, mas quando há qualquer ação que cause prejuízo à empresa. “A exposição de informação confidencial ou estratégia também pode ser julgada como ação indevida e que traz consequências graves à empresa, motivando a justa causa”, explica.

Para a especialista, situações como esta podem ser evitadas quando a empresa desenvolve um termo de compromisso de confidencialidade no momento da contratação e apresenta ao funcionário um manual de regras de conscientização sobre o uso das redes sociais. “Mostrar ao colaborador as consequências e penalidades de ações nas redes sociais é fundamental”, conclui Fabiana Basso.