

REDES SOCIAIS E O EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR TRABALHISTA: REFLEXOS NA CESSAÇÃO MOTIVADA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

*Social Media and the exercise of
Labor Disciplinary Power:
Implications for termination for cause
in the employment relationship*

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves¹

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMO: Baseado na doutrina e em decisões dos Tribunais, o presente artigo dedica-se a analisar, no âmbito da relação de emprego, o uso indiscriminado das redes sociais pelos trabalhadores, o que pode culminar, dentre outras consequências, na cessação motivada do contrato de trabalho pelo empregador, como decorrência do poder disciplinar trabalhista.

PALAVRAS-chave: Direito do Trabalho — Emprego — Redes Sociais

ABSTRACT: This article examines, through legal doctrine and judicial precedents, the implications of workers' indiscriminate use of social media within the employment relationship. It highlights how such conduct may, among other consequences, justify termination for cause, grounded in the employer's disciplinary authority under labor law.

¹ Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST. Mestre em Direito.
Email: gmfg@tst.jus.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7097405568982532>

KEYWORDS: Labor Law — Employment relationship — Social media

SUMÁRIO: Introdução. I — O poder disciplinar trabalhista. II — A cessação do contrato de trabalho por falta do empregado: caracterização e critérios para sua aplicação. III — As publicações em redes sociais e as mensagens por aplicativo de celular: “*o print que publiciza*”. Conclusão. Referências Bibliográficas

Esse tempo não tem rédea
Vem nas asas do vento
O momento da tragédia
Chico Ferreira e Bento
Só souberam na hora do destino apresentar
Ê volta do mundo, camará
Ê, ê, mundo dá volta, camará
(Gilberto Gil, Parabolicamará, 1991)

INTRODUÇÃO

Segundo o IBGE, no Brasil, 88% (oitenta e oito por cento) das pessoas com 10 (dez) anos ou mais de idade utilizaram a Internet, em 2023; algo em torno de 164,5 (cento e sessenta e quatro vírgula cinco) milhões de habitantes. Dentre esses, 94,6% (noventa e quatro vírgula seis por cento) acessaram a Internet para conversar por chamadas de voz ou vídeo e 83,5% (oitenta e três vírgula cinco por cento) para usar as redes sociais².

Ainda, de acordo com as estatísticas, os brasileiros passam 3h46min (três horas e quarenta e seis minutos) nas redes sociais, tempo diário superior à média global de 2h31min (duas horas e trinta e um minutos), colocando nosso país no segundo lugar no ranking mundial, atrás somente das Filipinas³. Isto representa que,

² Nery, 2024.

³ Rodrigues, 2024

ao longo do dia, os brasileiros dedicam em torno de 15,7% (quinze vírgula sete por cento) de seu tempo à interação nas redes sociais.

Nesta sociedade hiperconectada, onde as pessoas permanecem em interação frequente por meio de dispositivos e redes sociais, não escapa a relação de emprego, sobretudo, dos impactos decorrentes do mal ou abusivo uso pelo empregado, capazes de causarem prejuízos à prestação de serviços ou aos bens da empresa.

Este artigo dedica-se a tratar sobre o poder empregatício, em especial, à sua faceta disciplinar, e demonstrar como a doutrina e jurisprudência trabalhista tratam de situações nas quais o empregado comete um ato faltoso por meio das redes sociais ou aplicativo de mensagens.

1. O PODER DISCIPLINAR TRABALHISTA

“Pedra de toque” da relação empregatícia, a subordinação manifesta-se, principalmente, pelo exercício regular do *“poder empregatício”*. Por meio das faculdades decorrentes do contrato de trabalho, o trabalho subordinado é administrado pelo empregador para melhor proveito do empreendimento e em estrita observância dos limites legais e regulamentares.

Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador.⁴

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a denominação mais adequada, atualmente, para esse complexo legal de prerrogativas, em geral, conferidas ao empregador no contexto da relação de emprego, é *“poder empregatício”*; em vez da superada expressão

⁴ Martins, 2025, p. 162.

“poder hierárquico”, considerada pelo doutrinador como um “rescaldo do velho corporativismo”. “Tal expressão, afinal, carrega-se de rigidez incompatível com qualquer processo de democratização do fenômeno intraempresarial de poder”⁵.

Outros autores adotam nomenclaturas mais objetivas, como *“poder de comando”*⁶, *“poder de direção”*⁷ ou *“poder diretivo”*⁸, para designar esse conjunto de faculdades confiadas por lei ao empregador; porém, sem deixarem de retratar isso como exercício de poder no âmbito da relação de emprego, o que jamais pode ser confundido com a ideia de *“propriedade”*: “o poder de direção é exercido em relação ao serviço do empregado e não em relação à pessoa do empregado. Do contrário, o empregado seria um escravo ou servo”⁹.

Ainda na esteira das lições de Maurício Godinho Delgado, *“a priori”*, o poder empregatício se revela em duas específicas dimensões: como *“poder diretivo”*, também chamado de *“organizativo”* ou, ainda, *“de comando”*; e como *“poder disciplinar”*. Ressalva, entretanto, que o poder diretivo se desdobra em outras duas modalidades específicas: *“regulamentar”* e *“fiscalizatório”* ou *“de controle”*¹⁰. A par dos conceitos, possível esquematizar a proposta de classificação da seguinte forma:

Há um mito, no âmbito trabalhista, em torno da ausência de previsão legal dos deveres do empregado. Lamentavelmente, muitos ainda insistem em dizer: “ — *Empregado só tem direitos, não tem deveres!*”.

No entanto, não é essa a realidade. O empregado tem uma série de deveres, que podem ser catalogados em três ordens: obediência, diligência e probidade.

⁵ Delgado, 2023, p. 765.

⁶ Maior, 2008, p. 129.

⁷ Martins, 2025, p. 263.

⁸ Maior, 2008, p. 129. Também, Coutinho, 1999, p. 52.

⁹ Martins, 2025 p. 264.

¹⁰ Delgado, 2023, p. 765

Por obediência, segundo Aldacy Rachid Coutinho, “o empregado tem *deveres jurídicos* e deve obediência, conduzindo-se sempre conforme o esperado”¹¹. Assevera, entretanto, que esse dever não se reduz às obrigações contratuais:

[...] A obediência do empregado diz respeito a um comportamento compatível com o bom andamento da empresa, que vai além do cumprimento da obrigação principal, de colocar sua força de trabalho à disposição do empregador, imiscuindo-se numa genérica e ampla *conduta omissiva*, consubstanciada em não praticar quaisquer atos faltosos que afetem os interesses da empresa, respeitando a autoridade. [...]

[...] A obediência é indicada não somente como o resultado de uma negociação ou objeto de um acordo bilateral de vontade das partes contratantes — *uma espécie de contrato social do trabalho, no estilo hobbesiano* —, visto que alguns deveres do empregado ultrapassam o conteúdo do contrato de trabalho e chegam a atingir a vida privada dos trabalhadores.¹²

Acerca da diligência, cabe ao empregado dedicar-se ao cumprimento eficaz do objeto do contrato de trabalho. Considerado o preceito de razoabilidade, espera-se dele um comportamento médio no desempenho de suas atividades habituais, ou seja, que, em similar condição, realize sua função tal qual outro trabalhador bem faria, sem procrastinação ou displicência, por exemplo, e com atenção ao devido preceito de cautela. Em sua clássica obra, Alice Monteiro de Barros assevera que:

A avaliação da diligência pressupõe graus, de acordo com a posição hierárquica do empregado na empresa, ou consoante sua atividade profissional, exigindo-se grau mais apurado de um alto empregado, cujos atos e omissões terão maior repercussão na vida empresarial, do que um trabalhador não especializado.¹³

¹¹ Coutinho, 1999, p. 28, grifos originais.

¹² Coutinho, 1999, p. 28-29

¹³ Barros, 2017, p. 406.

Quanto à probidade, em pauta está a boa-fé, pela qual toda forma de contratação deve se guiar, e a manutenção da ética¹⁴ nas relações intraempresariais. A fidúcia, em especial, nas relações de emprego é mais estreita, em virtude da carga de confiança¹⁵ depositada pelo empregador no empregado e vice-versa. Além disso, deve o trabalhador respeitar o empregador, colegas de trabalho, pessoas e quem mais se relaciona com a empresa, com urbanidade e probidade¹⁶, dentro ou fora do estabelecimento. “Esse dever é a conduta humana honrada, que pressupõe o agir com retidão, em virtude não só do interesse do emprego como também da harmonia que deverá existir na organização do trabalho que ele integra”¹⁷.

O descumprimento desses deveres pelo empregado resulta em ilícitos trabalhistas, elencados em um rol taxativo, principalmente, no art. 482 da CLT. Esclarece Maurício Godinho Delgado ter o Direito do Trabalho incorporado “o princípio penal clássico de que não há infração sem previsão legal anterior expressa”¹⁸, embora não de maneira tão rigorosa. “A infração corresponde a um tipo legal estabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista

¹⁴ “O coletivo delibera sobre situações inéditas e cogita sobre as melhores condutas, sempre entre muitas possibilidades. A ética é essa busca intersubjetiva da melhor convivência. [...] A ética só se traduz em problema quando pretensões particulares colocam em risco a convivência. Condutas e estratégias que supostamente trarão vantagens para um ou outro dos integrantes daquela sociedade acabam prejudicando o convívio de todos.” (Barros Filho & Pompeu, 2015, p. 167)

¹⁵ “A verdade é que a confiança é uma certeza que se impõe à nossa vontade e não resulta dela, diferentemente da fidelidade. Esta, sim, é objeto da nossa escolha, referência que podemos usar para a nossa vida ou não. Afinal de contas, ser fiel ou infiel está nas suas mãos. Confiar ou desconfiar está nas mãos de quem é digno ou não desta confiança.” (Barros Filho & Pompeu, 2015, p. 154).

¹⁶ Amado, 2014, p. 373-374

¹⁷ Barros, 2017, p. 407

¹⁸ Delgado, 2023, p. 791, grifos originais.

pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a construída no Direito Penal.”¹⁹

Além dos tipos enumerados pelo art. 482 da CLT, ainda convém destacar os principais ilícitos trabalhistas previstos na legislação laboral:

- Art. 158 da CLT (cumprimento das normas de Saúde e Segurança do Trabalho — SST e não utilização dos Equipamentos de Proteção Individual — EPI’s);
- Art. 433, incs. I e III da CLT (faltas do aprendiz);
- Art. 240, parágrafo único da CLT (ferroviário que se recusa a fazer horas extras nos casos de urgência e acidente);
- Art. 7º, § 3º, do Dec. 95.247/87 (declaração falsa ou uso indevido de vale transporte)

Aldacy Rachid Coutinho admite a possibilidade de as sanções estarem previstas também em regulamento de empresa, contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Referindo-se às lições de Di Pietro, sustenta prevalecer, também no Direito do Trabalho, o princípio da atipicidade, peculiar ao Direito Administrativo, “eis que poucas as infrações estão descritas em lei, estando a maioria sujeita à discricionariedade do superior hierárquico”²⁰.

Em que pesem tais considerações, prevalece a compreensão acerca das características de legalidade e taxatividade das infrações trabalhistas.

Contudo, diante da possibilidade do poder regulamentar estabelecer regras e obrigações ao empregado para a execução do trabalho, ainda para assegurar a urbanidade nas relações intraempresariais, descumprida uma dessas cláusulas, pode o empregado estar sujeito à sanção disciplinar pelo empregador²¹.

¹⁹ Delgado, 2023, p. 791-792.

²⁰ Di Pietro, 1996, p. 401-2 *apud* Coutinho, 1999, p. 153.

²¹ Verifica-se que, na hipótese, a entrega jurisdicional foi completa, clara e

O regulamento não pode, entretanto, criar infração trabalhista além daqueles tipos já previstos no ordenamento jurídico. Condutas e comportamentos podem ser exigidos ou vedados pelo diploma em decorrência da execução do contrato de trabalho, sem que os citados limites ao poder empregatício sejam ultrapassados, sobretudo, os direitos humanos e fundamentais, tais como os inerentes à personalidade, intimidade, proteção dos dados pessoais e à liberdade, por exemplo.

As formas de sanção disciplinar autorizadas pelo ordenamento jurídico trabalhista são: advertência, verbal ou escrita²²; suspensão do contrato de trabalho, popularmente conhecido como “balão”, por até 30 (trinta) dias; e a cessação do contrato de trabalho por ato faltoso do empregado, denominada por muitos somente por “justa causa”.

Aldacy Rachid Coutinho difere a sanção trabalhista da penal e da civil, por se tratar de medidas de ordem interior tomadas pelo empregador com o intuito de administrar e ordenar as atividades no trabalho que podem resultar em prejuízo ao empregado. Ainda, segundo a autora, embora as sanções trabalhistas e penais guardem certa similaridade, sobretudo, por conta da natureza repressiva e punitiva de ambas, representam preocupações com bens jurídicos distintos:

motivada, ainda que de maneira contrária aos interesses da parte autora, se atendo o julgador às questões efetivamente relevantes ao deslinde da controvérsia. 2. Confirma-se a decisão agravada, porquanto não constatada a transcendência da causa do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo. O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, reconheceu a validade da dispensa por justa causa, uma vez que a não observância da proibição da filmagem e do irregular utilização de celular e postagem de imagens da linha de produção da empresa nas redes sociais, pelo demandante, configura falta grave de acordo com o regulamento da empresa. Nesse contexto, revela-se inviável a admissibilidade do recurso, ante a incidência da Súmula n.º 126 do TST. Agravo a que se nega provimento. (TST, Ag-AIRR-500-89.2018.5.14.0141, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 18/02/2022 — grifamos)

²² A advertência, em que se engloba a censura, a repreensão e a admoestação, como enumerado por Aldacy Rachid Coutinho (1999, p. 146), não está prevista expressamente na legislação trabalhista. Sua adoção decorre da aplicação de outras fontes formais ou supletivas, como os costumes. Contudo, não há insurgência acerca de sua utilização com sanção disciplinar.

[...] Se no direito penal a sanção é da violação de deveres para com a sociedade e Estado e por tal mantenha uma natureza pública, no âmbito trabalhista a repressão é ao desatendimento a deveres para com a empresa, considerada com um grupo restrito, uma instituição privada, uma sociedade *im-perfeita* ou *sui generis*, uma sociedade de menor âmbito.²³

Por sua vez, outras formas de punição disciplinar são proibidas no âmbito trabalhista, a citar: suspensão do contrato de trabalho por período superior a 30 (trinta) dias, transferência punitiva, rebaixamento punitivo, redução ou desconto salariais, multa pecuniária²⁴ e demais medidas indignas, constrangedoras e degradantes.

A seguir, ao tratar especialmente da cessação motivada do contrato de trabalho como a mais gravosa sanção disciplinar, serão delinheados os requisitos para sua caracterização e os critérios sugeridos aos magistrados trabalhistas acerca do juízo de regularidade da aplicação dessa punição ao empregado, cujas orientações cabíveis, em quase totalidade, orientam também as demais sanções trabalhistas.

2. A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FALTA DO EMPREGADO: CARACTERIZAÇÃO E CRITÉRIOS PARA SUA APLICAÇÃO

Souto Maior vale-se da expressão “cessação da relação de emprego”, também utilizada por Evaristo de Moraes Filho e Octávio Bueno Magno, para se referir às hipóteses nas quais a relação de

²³ Coutinho, 1999, p. 140-141.

²⁴ Em 2011, a hipótese de multa pecuniária ao atleta profissional de futebol foi extinta pela Lei nº 12.395/2011, que alterou o art. 28 *caput* da Lei nº 9.615/1998. A possibilidade de aplicação desta sanção em caso de descumprimento unilateral do contrato de trabalho foi excluída pela lei vigente, permanecendo somente as circunstâncias de rompimento e rescisão unilateral da avença pelo atleta quando estipulada cláusula penal no instrumento. Esclarece não confundir a sanção disciplinar trabalhista com cláusula penal, “uma vez que não se trata de uma soma pecuniária imposta ao inadimplente ou seus herdeiros” (Coutinho, 1999, p. 139).

emprego deixa de existir no mundo fático. Embora reconheça o uso frequente de outras nomenclaturas para tanto, sua preferência por esse termo justifica-se porque as demais nomenclaturas popularmente difundidas “traduzem ideias discriminatórias, reflexo cultural de um país que conviveu quase 400 anos de sua história com o regime de escravidão”²⁵.

Ora, quando o empregador cessa o vínculo por sua vontade, diz-se que houve uma “dispensa” do empregado, denotando a ideia de “jogar fora”, de excluir, que se incorporou na expressão popular, “mandar embora”. Por outro lado, quando o vínculo é cessado pelo empregado, refere-se ao fenômeno como uma expressão menos grave. Denomina-se a hipótese de “pedido de demissão”, como se a cessação do vínculo dependesse de um “pedido” do empregado seguido da “aceitação” pelo empregador. Assim, o empregado não consegue “dispensar” o empregador, pois a cessação só se dá porque o empregador aceitou o pedido, complementando, assim o seu ato de “favor” quando “admitiu” o empregado.

Além disso, quando o empregado comete alguma falta, o empregador, segundo a lei, pode “dispensar” o empregado por “justa causa” (art. 482 e seu parágrafo único), enquanto que se a falta for cometida pelo empregador o empregado deve considerar “rescindido indiretamente o contrato de trabalho” (art. 483). Desse modo, a falta do empregado faz com que a “dispensa” (o ato de “mandar embora”), promovida pelo empregador, se dê com um (des)qualificador, que na realidade social funciona como uma forma de desmoralização do empregado, já que não fora “somente” dispensado, fora “dispensado por justa causa”. Esta noção de desmoralização pessoal do empregado ainda mais se reforça pela análise dos próprios motivos enumerados pela lei para tal “justa causa”, que envolvem até mesmo uma inserção meritória na vida privada do empregado.

[...] Diante do ordenamento jurídico constitucional, que preservou como fundamentais os direitos de personalidade e dos direitos sociais, não se pode mais considerar que estes preconceitos culturais tenham respaldo do Direito.²⁶

²⁵ Souto Maior, 2008, p. 432.

²⁶ Souto Maior, 2008, p. 432-433.

Dentre as hipóteses de cessação do vínculo por iniciativa do empregador, Souto Maior elenca aquela por ato faltoso ou falta do empregado, em vez de utilizar a expressão justa causa, “por ter ela adquirido ao longo dos tempos essa conotação de reprimenda moral sobre a pessoa do empregado a partir de um discutível padrão de moralidade”²⁷

Considerada uma sanção disciplinar, Aldacy Rachid Coutinho refere-se ao “ato de expulsão da instituição ou como a perda do emprego pela prática de uma falta considerada grave ou gravíssima”²⁸ como rescisão contratual por justa causa ou despedida disciplinar.

Maurício Godinho Delgado atenta para a distinção conceitual entre “justa causa” e “falta grave”. Embora para muitos signifiquem a mesma coisa, a lei trabalhista menciona essas expressões em diferentes circunstâncias²⁹: o art. 482 da CLT especifica as infrações trabalhistas como “justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador”; enquanto os artigos 493 e 543, § 2º, ambos da CLT, referem-se à falta grave como “a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”³⁰, motivo pelo qual o contrato de trabalho do empregado em gozo de estabilidade decenal ou do dirigente sindical que incorrer em tais condições poderá ser extinto.

A respeito desses conceitos, conclui Maurício Godinho Delgado que a distinção entre eles se dá somente em virtude da noção de intensidade: “pretende a ordem jurídica que a justa causa apta a resolver, culposamente, o contrato de trabalho do empregado es-

²⁷ Souto Maior, 2008, p. 492.

²⁸ Coutinho, 1999, p. 152

²⁹ Delgado, 2023, p. 1359-1360

³⁰ CLT, art. 493. Da mesma forma, o art. 8º, VIII da CRFB/1988: “é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer *falta grave* nos termos da lei”.

tável ou do dirigente sindical, seja *intensamente* grave, quer por sua natureza, quer por sua repetição”³¹.

A par dessas lições, no uso do poder disciplinar, o empregador poderá, de maneira unilateral, cessar o contrato de trabalho, quando comprovadamente o empregado cometer ato tipificado como infração trabalhista considerada grave o suficiente para tanto.

A caracterização dessa “pena capital” do Direito do Trabalho respalda-se em parâmetros, assim como alguns critérios devem ser observados pelo Juízo Trabalhista quando isso for objeto de ação.

Em primeiro lugar, é necessário informar o trabalhador acerca das condutas que, realizadas no decorrer da prestação de serviço, poderão ser consideradas ilícitos trabalhistas e, por conseguinte, autorizar a cessação do contrato de trabalho motivada, assim como de outras regras relativas ao poder empregatício. Tal providência decorre do princípio da boa-fé, cuja presença é indispensável em todos os pactos, sobretudo, os de natureza trabalhista. O empregador tem o dever de informar o empregado, de maneira clara e objetiva, além de transparente, a respeito do cumprimento das obrigações e do comportamento esperado nas relações intraempresariais, como explica Geraldo Magela Melo, com destaque para as redes sociais:

Vale mencionar o princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do Código Civil Brasileiro (BRASIL, 2002) que impõe ao empregador, por decorrência lógica do valor jurídico boa-fé contratual, o dever de elaborar normas claras, objetivas, acessíveis à linguagem dos trabalhadores e disponíveis para manuseio sempre que necessário.

[....]

Deve-se criar a possibilidade de esclarecimentos aos obreiros de forma ampla, por meio de cartazes, avisos e treinamentos funcionais, bem como, e cumulativamente, de forma individual, para elucidação de eventuais dúvidas específicas.

Há de se observar o princípio da transparência, que significa o prévio conhecimento pelos trabalhadores acerca da vigilância sobre perfis nas redes sociais, informando-lhes os meios e o modo como ocorrerá essa análise, bem como,

³¹ Delgado, 2023, p. 1360.

com clareza, especificar quais modalidades de perfis o trabalhador está autorizado a acessar e em qual momento (MOREIRA, 2016, p. 170). Vigilância secreta não pode ser admitida, em regra.³²

Embora todos tenham o dever de conhecer a lei e se eventual desconhecimento não justificar o seu descumprimento³³, cabe ao empregador desincumbir-se do dever de informação³⁴, inclusive sobre as regras erigidas nos regulamentos e demais diplomas elaborados pela empresa (poder regulamentar).

A legislação trabalhista não prevê requisitos para caracterização da justa causa, tampouco procedimentos, salvo nos casos de estabilidade decenal e outras formas de proteção ao emprego.

Pelo padrão normativo atual, o empregador avalia, unilateralmente, a conduta obreira e atribui pena ao trabalhador, sem necessidade de observância de um mínimo procedimento que assegure a defesa do apenado e sem necessidade de consulta a um órgão coletivo obreiro interno à empresa (que, na verdade, raramente existe no cotidiano empresarial do País).³⁵

³² Melo, 2018, p. 86-87

³³ Decreto-Lei nº 4.657/1942, art. 3º. Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece.

³⁴ O dever de informação está disciplinado no art. 46 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990): Os contratos que regulam as relações de consumo não obrigarão os consumidores, se não lhes for dada a oportunidade de tomar conhecimento prévio de seu conteúdo, ou se os respectivos instrumentos forem redigidos de modo a dificultar a compreensão de seu sentido e alcance". Sérgio Pinto Martins estabelece como critério de validade do regulamento a publicidade. "Assim como a lei, para ter validade, deve ser publicada, o mesmo ocorre com o regulamento de empresa. Para que o regulamento de empresa se torne público, deve o empregador afixá-lo em local visível no estabelecimento, seja no quadro de avisos dos empregados, no grêmio dos trabalhadores, seja em qualquer outro lugar, de modo que os obreiros dele tomem conhecimento. É comum que o empregado, ao ser admitido, ou se o regulamento é instituído no curso do contrato de trabalho, a empresa se encarregue de fornecer um exemplar para cada trabalhador. Assim, para que o regulamento de empresa possa ter validade, basta haver o conhecimento por parte do empregado." (2025, p. 274)

³⁵ Delgado, 2023, p. 1361

Coube, então, à doutrina e à jurisprudência estabelecerem condições para a caracterização da justa causa.

Não há unanimidade em torno do padrão, mas é possível verificar consenso acerca da essencialidade de determinados requisitos.

Antes de aplicar qualquer sanção disciplinar, especialmente, esta mais grave, Aldacy Rachid Coutinho atenta para a necessidade de o empregador verificar as condições *in concreto*, assim como a circunstância pessoal do infrator, “para evitar que seja aplicada uma pena disciplinar grave, que determine a *morte do contrato*, sem qualquer motivo ou, ainda, quando da prática de um ato não grave”³⁶.

Em se tratando da ocorrência de infrações trabalhistas pelo empregado por meio das redes sociais ou de maneira virtual, a circunstância da relação de causalidade entre o ato e o efeito merece mais considerações.

Para Sérgio Pinto Martins, a prática da justa causa pode ocorrer em qualquer local, dentro ou fora da empresa³⁷. Da mesma forma, para Maurício Godinho Delgado, a quem basta que a infração afete francamente o contrato ou o ambiente laborativo³⁸. Ainda, a respeito disso, enfatizam os autores Júlio César de Paula Guimarães Baía e Antônio Raimundo de Castro Queiroz Júnior, em artigo sobre as redes sociais e o Direito do Trabalho: “importante alertar que não importa o local ou meio pelo qual realizado o ato: se no ambiente de trabalho ou fora dele, pelo uso de instrumentos laborais ou particulares, durante o horário de trabalho ou nos intervalos, no mundo real ou na ‘Matrix’”³⁹.

Para Geraldo Magela Melo, o uso do poder empregatício, inclusive, no tocante às comunicações *online*, deve estar relacionado diretamente com o trabalho; afinal de contas, o trabalhador é um

³⁶ Coutinho, 1999, p. 158, grifos originais.

³⁷ Martins, 2025, p. 465.

³⁸ Delgado, 1999, p. 1363.

³⁹ Baía & Castro Queiroz, 2021.

cidadão, sujeito e destinatário de direitos, e não deixa de sê-lo somente por estar em um vínculo laboral:

Compreende-se, assim, que o trabalhador não pode ser apenado em razão da vida festiva ou comportamentos particulares e externos ao trabalho disponibilizados em redes de relacionamento virtual. No entanto, a punição passa a ser viável se a atividade cibernética desenvolvida implicar lapsos no desempenho das atividades de que está encarregado, ou seja, se os erros ou prejuízos ao trabalho decorrerem de seus excessos virtuais extra ou intramuros empresariais.⁴⁰

É claro que o prejuízo decorrente do ato faltoso capaz de autorizar a cessação do contrato de trabalho do empregado também pode ser de ordem extrapatrimonial. De maneira expressa e não exaustiva, a “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017) introduziu o art. 223-D à CLT pelo qual evidencia-se a tutela jurídica dos bens imateriais do empregador: “a imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica”.

Portanto, a verificação do nexo de causa e efeito para determinar a aplicação da justa causa não se limita ao objeto do contrato de trabalho e a obediência às regras laborais, mas também pode ser percebido o ato faltoso quando causado prejuízos extrapatrimoniais ou patrimoniais ao empregador de tal modo que a continuidade do vínculo empregatício se torna inviável, porque não mais existe fidúcia entre as partes.

Preconiza Jorge Luiz Souto Maior não ser qualquer falta suficiente para motivar a cessação do contrato de trabalho, “até porque é da própria natureza humana que os homens não sejam perfeitos e que cometam falhas”. A avaliação dos motivos deve respeitar a proporcionalidade entre a falta e a iniciativa tomada pelo empregador:

Não é de meras falhas naturalmente humanas que se cuida e sim de fatos extremamente graves, cometidos fora de um padrão médio de conduta, que quebram o vínculo de confiança.

⁴⁰ Melo, 2018, p. 105.

Nessa avaliação, ainda, devem ser verificadas as circunstâncias em que o ato foi cometido, ou seja, é preciso ponderar se há alguma atenuante para a conduta do empregado, tais como o estado de necessidade e a violenta emoção que, se não justificam sua atitude, a tornam, pelo menos, compreensível, justificando que se lhe conceda, como ocorre na esfera penal, o perdão judicial.⁴¹

A questão da proporcionalidade e razoabilidade é abordada por Maurício Godinho Delgado, ao tratar sobre o requisito circunstancial da adequação entre a falta e a penalidade. “Por tal critério, quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e a extensão da falta cometida e a dimensão e a extensão da punição perpetrada”⁴²

Alice Monteiro de Barros anota haver faltas que, de imediato, não autorizam a cessação do contrato de trabalho unilateralmente pelo empregador, o que só ocorreria quando crônicas, ou seja, quando se repetem. “Quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exatidão funcional.”⁴³

Para Aldacy Rachid Coutinho é indispensável, para avaliação da justa causa a harmonia entre a gravidade da falta e a gravidade da sanção como efeito causal, já que “a aplicação de penas não é uma carta em branco para o empregador, senão a possibilidade de exercer um poder para atingir determinada finalidade, interligada a um interesse social e não exclusivamente individual”⁴⁴.

O caráter pedagógico ínsito nesse critério é ressaltado por Alice Monteiro de Barros. De acordo com a saudosa professora, o objetivo do poder disciplinar é resguardar a boa ordem no organismo empresarial. “As sanções disciplinares, no Direito do Trabalho, têm uma finalidade punitiva e corretiva, o que se deduz da sua natureza

⁴¹ Souto Maior, 2008, p. 495

⁴² Delgado, 2023, p. 1365.

⁴³ Barros, 2017, p. 581.

⁴⁴ Coutinho, 1999, p.

progressiva. Não possuem característica ressarcitória, como ocorre em outras disciplinas”⁴⁵.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado esclarece, ainda, não ser o objetivo principal do poder punitivo a exclusão do trabalhador do emprego, mas criar condições para a ressocialização obreira na empresa. Destaca ser exceptiva a ruptura contratual em decorrência do ato faltoso do empregado, porém ressalva: “é possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham a ensejar a gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho”⁴⁶.

Cumprе destacar estar pacificado o entendimento no TST acerca da dispensa da gradação na aplicação das sanções disciplinares quando a falta cometida, por si só, apresentar gravidade suficiente para a quebra da fидúcia entre empregador e empregado⁴⁷.

Ainda que objetivamente, vale mencionar outros requisitos a serem considerados na caracterização desta modalidade de cessação do contrato de trabalho: a) a proibição de duplicidade de sanções para uma mesma infração decorrente da regra “non bis in idem”; b) a atualidade ou imediatidade da exteriorização do ato faltoso, admitindo-se o prazo de 30 (trinta) dias entre o instante do conhecimento dos fatos pelo empregador e a data de aplicação da sanção⁴⁸, regra que, uma vez ignorada, pode resultar em renúncia

⁴⁵ Barros, 2017, p. 581.

⁴⁶ Delgado, 2023, p. 1367.

⁴⁷ Na evolução do TST para se tornar uma Corte de Precedentes em matéria trabalhista, houve a afetação do recurso de revista representativo da seguinte controvérsia: “É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fидúcia entre empregado e empregador?” (Tema 196, RR 0000227-95.2024.5.11.0008)

⁴⁸ A justa causa precisa da concorrência de dois elementos, um objetivo e outro subjetivo, para caracterizar-se como tal. Há a necessidade da existência real do ato faltoso e a vontade do empregado em produzi-lo. Também a atualidade ou imediatidade é elemento essencial para que seja justificada a dissolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador devendo, entretanto, ser lembrado que necessário se

ou perdão tácito em favor do empregado; c) a punição não pode ser aplicada com objetivos – ou com efeitos – discriminatórios⁴⁹.

Como consequência da cessação do contrato de trabalho por infração trabalhista cometida pelo empregado, alguns direitos rescisórios deixam de serem devidos, como aviso prévio, multa fundiária⁵⁰, levantamento do saldo dos depósitos do FGTS e concessão do seguro-desemprego. Acerca das verbas proporcionais do 13º salário e férias, não obstante o que dispõem o art. 3º da Lei nº 4.090/1962 e o entendimento cristalizado na Súmula nº 71 do TST, encontra-se atualmente, em trâmite incidente de recursos de revista repetitivos, no âmbito da Corte superior trabalhista, a fim

faz a existência de proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição imposta, guardando sempre conexidade com o serviço desempenhado. Por se tratar de medida extrema, a despedida por justa causa deve ser imputada ao trabalhador somente quando há provas inequívocas acerca da prática do ato faltoso. Segundo o princípio da imediatidade, a punição do empregado pela prática de falta grave deve se dar logo após tal prática, sob pena de perder-se no tempo o nexo de relação entre a falta grave e a correspondente punição, evitando-se, assim, que o empregador aja com arbítrio indiscriminado. O Regional constatou que a reclamada despediu o autor por justa causa em razão do excesso de velocidade que o reclamante imprimia no caminhão em que trabalhava, relativamente a registros de tacógrafos de cerca de um ano e quatro meses a contar da data da admissão, sendo que sempre houve o monitoramento de tais registros ao longo de todo o contrato de trabalho. Assim, concluiu que a justa causa aplicada não observou a imediatidade. Também constatou não ter sido observada a proporcionalidade entre a falta praticada e a despedida por justa causa, seja porque o limite de 80km/h era ultrapassado em cerca de 10%, seja porque nunca foi aplicada outra penalidade ao autor, de modo a demonstrar a graduação das penas e a reincidência do trabalhador na falta já sinalizada pelo empregador. Daí se conclui que a reclamada efetivamente deixou de observar a necessária proximidade temporal entre a falta grave imputada ao empregado e a sua atitude de despedi-lo por justa causa. [...] Agravo de instrumento não provido. (TST, AIRR-325-14.2012.5.06.0211, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Francisco Rossal de Araujo, DEJT 23/10/2015)

⁴⁹ Delgado, 2023, p. 1366

⁵⁰ Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/1990. Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

de dirimir a seguinte questão jurídica: “O empregado, dispensado por justa causa, tem direito ao pagamento de décimo terceiro salário e férias proporcionais?”, sob a relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte (Tema nº 96, IncJulgRREmbRep — 0020072-95.2023.5.04.0541).

Em caso de intervenção do Poder Judiciário Trabalhista, provocada para declaração de regularidade da cessação do contrato de trabalho por ato faltoso do empregado, Alice Monteiro de Barros recomenda os seguintes critérios aos magistrados, para apreciação:

[...] A avaliação da justa causa deverá ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados na avaliação da justa causa, entre os quais o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos da mesma natureza praticados em circunstâncias semelhantes. A esses aspectos, deverão ser também acrescentados outros, de ordem objetiva, como a função exercida pelo empregado na empresa e o ambiente de trabalho. Assim, o empregado pedreiro que se utiliza de palavrão em uma obra de construção civil, entre homens habituados a essa prática, comete falta de pouca relevância, se confrontada com o mesmo ato praticado por empregado em um ambiente de cortesia habitual. Daí se infere que, na avaliação da justa causa, o intérprete não deverá se ater a uma medida-padrão abstrata de comportamento.

Da mesma forma, Jorge Luiz Souto Maior indica a necessidade de serem levadas em consideração as condições pessoais do empregado, seus dados profissionais e as circunstâncias de sua vida privada na avaliação de sua conduta. “Não são totalmente desprezíveis as razões que conduziram o empregado à prática do ato considerado pela lei como motivador da cessação por iniciativa do empregador com base em falta cometida pelo empregado”⁵¹.

⁵¹ Souto Maior, 2008, p. 495

Em especial, relativamente ao comportamento dos trabalhadores por meio das redes sociais, Geraldo Magela Melo acresce ainda a importância de considerar a característica típica do povo brasileiro de ser alegre e realizar divertimento até com as adversidades da vida. “Isso distingue o Brasil como nação ao redor do mundo”⁵².

4. AS PUBLICAÇÕES EM REDES SOCIAIS E AS MENSAGENS POR APLICATIVO DE CELULAR: “O PRINT QUE PUBLICIZA”

A par dessas linhas gerais sobre o exercício do poder empregatício, em particular, do poder disciplinar, resta analisar a possibilidade de punição, pelo empregador, de atos faltosos realizados pelo empregado por meio de publicações em redes sociais e de mensagens instantâneas veiculadas por aplicativos de celular, como, por exemplo, o WhatsApp.

Em obra que aborda os principais impactos da interação virtual no Direito do Trabalho, Geraldo Magela Melo adverte sobre a imprescindível adequação do universo jurídico a esta nova realidade cibernética:

As redes sociais se tornaram um inovador instrumento de comunicação na sociedade informacional. A exposição de fatos cotidianos como alegrias, as tristezas e o trabalho estão migrando para as plataformas sociais. Os aplicadores do Direito precisam interpretar a legislação à luz desta nova realidade cibernética, que não pode permitir a ocorrência de cibervigilância intrusiva ou excessivamente abusiva nas comunicações *online* dos operários.

A liberdade de expressão é uma garantia constitucional. A exposição de ambientes de trabalho e as manifestações que nele ocorrem fazem parte da referida prerrogativa republicana, obviamente dentro dos limites ponderáveis da ética e da boa-fé contratual. O Direito precisa acompanhar a sociedade de seu tempo, que esta ultraconectada em rede e hiperativa nas plataformas de relacionamento.

A exposição exacerbada nos perfis pessoais torna-se prati-

⁵² Melo, 2018, p. 138.

camente inevitável, especialmente, em relação aos trabalhadores *millennials*, ou nativos digitais, que nasceram após o surgimento da Internet. Necessária se faz uma regulamentação eficiente e dialética das relações laborais que transpassam para o ambiente virtual.

É preciso construir uma convivência harmônica e proveitosa no ciberespaço para todos os agentes do enlace trabalhista, com a conscientização sobre os riscos das plataformas, mas também das qualidades e vantagens em prol da cibercultura, da ciberdemocracia e da possibilidade do acréscimo do conhecimento coletivo e, eventualmente, melhoria dos relacionamentos sociais virtuais.⁵³

Nas palavras de José Eduardo de Resende Chaves Junior, “a rede mais enreda do que liberta”. Por *enredamento*, refere-se à potência virtual da sociedade em rede, reflexo deste tempo de transição para o capitalismo do compartilhamento “no qual a acumulação é baseada na captura do produto da cooperação social como resultado do incremento da socialização da produção, principalmente pela atividade produzida nas redes sociais e plataformas econômicas”⁵⁴.

Ainda, segundo ele, presenciamos uma reconstrução das subjetividades do trabalhador, inclusive no poder empregatício, em que os indivíduos se tornam divisíveis, “dividuais”, passíveis de replicação virtual, resumidos a amostras e banco de dados. “O poder empregatício descola-se da disciplina corporal e do tempo de trabalho para o controle da alma e do *marketing*”⁵⁵.

Contudo, o autor acredita não ser necessária uma reforma integral da doutrina e da legislação laboral, mas sim uma adaptação à “realidade-virtual”, a exemplo do princípio da primazia da realidade sobre a forma que, neste recente contexto, propõe ser ajustado para o princípio da “primazia da realidade-virtual”:

Com esses cuidados é que se pretende sustentar, aqui, a

⁵³ Melo, 2018, p. 139.

⁵⁴ Chaves Júnior, 2020.

⁵⁵ Chaves Júnior, 2020.

prevalência da realidade virtual sobre a forma tradicional dos atos jurídicos, no mundo do capitalismo tecnológico, de modo a configurar um novo contrato-realidade virtual, no qual o decisivo, para se aferir o estrato fático da relação de trabalho, quando dirigido pelas novas tecnologias de comunicação e informação, é a realidade que emerge do conjunto de fatores que promove a integração de várias soluções de comunicações, tecnologias de identificação e rastreamento, redes de sensores e atuadores com e sem fio, protocolos de comunicação avançadas e inteligência distribuída para objetos inteligentes.

A primazia da realidade-virtual, portanto, dá-se como um parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de trabalho, com ênfase na prevalência do sistema, do software, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo da empresa sobre disposições abstratas.

É importante notar que as mudanças no Direito não acontecem somente no plano formal, mas também em esferas menos visíveis. E uma delas é a dos princípios⁵⁶.

Em meio a tantas transformações das relações sociais e laborais, a jurisprudência trabalhista esforça-se em dar respostas eficazes e imediatas aos conflitos, com prestígio à lógica tuitiva do Direito do Trabalho, atenta aos limites do poder empregatício e ao resguardo da livre-iniciativa. Como exemplo, os julgados abaixo sobre as consequências de postagens em redes sociais e de mensagens em aplicativos e a análise da contrapartida do poder disciplinar, especialmente, dos critérios de caracterização e aplicação — ou não — da cessação do contrato de trabalho por ato faltoso do empregado:

Constatada a omissão no acórdão quanto à indicação de ofensa a dispositivo de lei, há de se acolher os embargos de declaração, sem a concessão de efeito modificativo, tendo em vista o quadro fático delineado pelo acórdão regional, que revela mau procedimento da reclamante, ao compartilhar em sua página em rede social (Facebook) a publicação feita por outro colega de documento interno da empresa, em que

⁵⁶ Viana, 2007.

se informava sobre políticas de contenções de gastos que seriam implantadas, acrescida de dizeres que corroboraram com a atitude de denegrir a imagem da reclamada, havendo quebra de fidúcia suficiente a autorizar a caracterização da justa causa. Embargos de declaração acolhidos, sem efeito modificativo. (TST, ED-Ag-AIRR-1237-23.2013.5.09.0007, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 02/09/2016 — grifamos).

O Tribunal Regional do Trabalho, com base nas circunstâncias fático-probatórias, concluiu que não houve ilegalidade na aplicação da pena de dispensa por justa causa. Destacou a Corte Regional que “... a reclamante, utilizando-se da rede social denominada FACEBOOK, cometeu atos contrários à ética que se espera de todo empregado.” e que “... a autora postou em seu perfil no FACEBOOK mensagens ofensivas, utilizando palavras de baixo calão, denegrindo a imagem da reclamada, e não se limitando aí, mas ofendendo até mesmo os clientes da drogaria.”. Destacou, ainda, que , em sendo grave o ato praticado pela Reclamante, a aplicação direta da pena de dispensa foi conduta razoável e escoreta . Assim, para se acolher a principal pretensão recursal da Agravante — no sentido de que a justa causa foi aplicada de forma indevida, sem a comprovação dos fatos ensejadores e sem observância à gradatividade na aplicação das penas — , necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância recursal, conforme a diretriz consubstanciada na Súmula 126/TST . As demais pretensões recursais (integração do vale-alimentação ao período de aviso prévio indenizado e condenação em razão do suposto dano moral) ficam com a análise comprometida em razão da prejudicialidade. Agravo de instrumento não provido” (TST, AIRR-1649-53.2012.5.03.0007, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 19/12/2016 — grifamos). O Tribunal Regional, acostado no acervo probatório delineado nos autos de forma robusta e contundente, reputou válida a dispensa por justa causa do reclamante por mau procedimento, decorrente de postagem ofensivas no Facebook à empresa e ao superior hierárquico. Está configurada a falta grave ensejadora da justa causa por mau procedimento prevista no art. 482, “b”, da CLT, tendo em vista que o conteúdo probatório delineado nos autos não deixa dúvida quanto à conduta praticada pelo reclamante. Agravo de instrumento a

que se nega provimento. (TST, AIRR-423-90.2015.5.12.0028, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 09/06/2017 — grifamos).

1. Verifica-se que, na hipótese, a entrega jurisdicional foi completa, clara e motivada, ainda que de maneira contrária aos interesses da parte autora, se atendo o julgador às questões efetivamente relevantes ao deslinde da controvérsia. 2. Confirma-se a decisão agravada, porquanto não constatada a transcendência da causa do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico que ultrapassem os interesses subjetivos do processo. O Tribunal Regional, valorando fatos e provas, reconheceu a validade da dispensa por justa causa, uma vez que a não observância da proibição da filmagem e da irregular utilização de celular e postagem de imagens da linha de produção da empresa nas redes sociais, pelo demandante, configura falta grave de acordo com o regulamento da empresa. Nesse contexto, revela-se inviável a admissibilidade do recurso, ante a incidência da Súmula n.º 126 do TST. Agravo a que se nega provimento. (TST, Ag-AIRR-500-89.2018.5.14.0141, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 18/02/2022 — grifamos)

A resolução contratual é a hipótese de extinção do vínculo de emprego em que um dos contratantes, em virtude do cometimento de falta grave pela parte adversa, decide pôr fim ao contrato de trabalho. No que tange, especificamente, à resolução por falta grave do empregado, o artigo 482 da CLT elenca os tipos de infrações por ele cometidas que poderão dar ensejo a tal modalidade de extinção contratual. Em sua alínea “k”, o dispositivo mencionado dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o cometimento pelo empregado de “ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”. Outrossim, é cediço que para efetivação do exercício disciplinar do empregador e consequente aplicação da justa causa no contrato de trabalho, além da tipicidade da conduta (requisito objetivo), deverão ser levados em conta alguns outros requisitos (de ordem subjetiva ou circunstancial) para aferição da validade da penalidade imposta, estando entre eles, o dolo ou culpa do empregado; o nexo existente entre a falta e a penalidade; a adequação e proporcionalidade desta; gradação da pena; bem

como a ausência de perdão tácito ou expresso do empregador. Logo, não basta a tipicidade da conduta para que o exercício do poder disciplinar do empregador seja considerado regular e responsável. Deverão ser atendidos outros requisitos, a exemplo dos demais aqui apresentados, sempre com o cuidado e observância das peculiaridades impostas ao caso. Na hipótese, é incontroverso o fato de que a reclamante publicou em seu perfil nas redes sociais a seguinte frase: “Escrava na empresa Correios”. Sabe-se que a liberdade de expressão é preceito fundamental assegurado a todos os indivíduos, que encontra guarida na Constituição Federal, especialmente, no seu artigo 5º, IV. Não obstante, como qualquer garantia constitucional, o seu exercício possui limites que devem ser observados, de modo que a livre manifestação do pensamento ou opinião nunca poderá se sobrepor à esfera jurídica de outrem, sob pena de configuração do uso abusivo de tal liberdade. Essa afirmação ganha contornos ainda mais delicados nos dias atuais, tendo em vista o alcance disponibilizado pela internet e a visibilidade fornecida pelas denominadas “redes sociais”, as quais permitem a disseminação de mensagens em velocidade e extensão nunca antes imaginadas. Assim, a utilização de tais meios pelo empregado, inclusive em contexto externo ao seu ambiente laboral, requer o cuidado de observância do dever de preservação de imagem da empresa, obrigação inerente a todo o contrato de trabalho, como forma de garantir a inviolabilidade da norma prevista no artigo 5º, X, da CF/88. A publicação realizada pela empregada, por óbvio, extrapola os limites da razoabilidade. Embora se trate de expressão utilizada comumente pela população para indicar, de forma jocosa, o labor em jornada mais extensa, deve ser devidamente repudiada, por fazer alusão e pretensamente normalizar um dos crimes mais bárbaros cometidos contra a humanidade que, infelizmente, até hoje encontra espaço em nossa sociedade, como noticiado corriqueiramente pelos veículos de comunicação. É necessário advertir, portanto, que não se compactua com a atitude dispensada pela obreira. Contudo, de modo objetivo, tem-se que a referida conduta, por si só, não serve como justo motivo para o término do contrato de trabalho, uma vez que, ao contrário do disposto no acórdão regional, não possui o condão de ofender a honra e imagem da ré em gravidade se permita a aplicação direta da pena máxima à empregada, considerando o já mencionado sentido coloquial emprestado

à expressão, que afasta, inclusive, a subsunção exata à proibição prevista em norma interna da empresa. Ou seja, embora se trate de ato reprovável, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa, esclarecendo-se que deveria a empresa se utilizar da gradação das penalidades para, só assim, imputar à empregada a maior punição prevista na relação de emprego. Inobservado tal procedimento, torna-se inválida a dispensa realizada. Recurso de revista conhecido e provido . [...]” (TST, RR-1000864-41.2018.5.02.0444, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 23/06/2023 — grifamos).

1. A Corte de origem negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, mantendo, com isso, a sentença que declarou, “ para todos os efeitos que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa “. 2. No caso, o reclamante valeu-se de seu aplicativo de mensagens para externar seu sentimento de insatisfação com o suposto atraso do pagamento da parcela do 13º salário — a qual, em realidade, foi quitada tempestivamente. 3. Conquanto a linguagem empregada denote agressividade e suscite repúdio, configurando, portanto, uma conduta reprovável, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa, sobretudo quando considerado que o reclamante prestou serviços por oito anos sem ter cometido infração disciplinar e que a publicação foi retirada em poucos minutos. 4. Não há, pois, como concluir que após oito anos de vínculo empregatício, a publicação, mantida por poucos minutos, contendo uma reclamação acerca do atraso de uma das parcelas legais implique na quebra absoluta da fidúcia imprescindível à relação empregatícia. 5. Portanto, não havendo infração revestida de tal gravidade a atrair a aplicação imediata da justa causa, deveria a empresa ter observado o princípio da gradação das penas. 6. Sendo assim, analisando-se as premissas fáticas narradas no acórdão regional sob o norte dos princípios da continuidade da relação de emprego bem como do direito constitucional ao trabalho (arts. 5º, XIII, e 6º, *caput*), tem-se que o enquadramento jurídico emprestado pela Corte de origem foi o mais acertado, não merecendo reparos o acórdão regional impugnado. [...] Recurso de revista conhecido e provido” (TST, RR-11752-15.2020.5.18.0010, 1ª Turma, Redator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 15/04/2024 — grifamos).

A postagem em redes sociais de informação possível de denegrir a imagem do empregador caracteriza ato lesivo da honra e da boa fama, passível de punição com demissão por justa causa. (TRT da 18ª Região; Processo: 0010608-92.2018.5.18.0004; Data de assinatura: 27-09-2019; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso — 1ª TURMA; Relator(a): Aldon do Vale Alves Taglialegna)

Não se nega à reclamante o direito de expressar seus sentimentos, mas a mesma deve arcar com as consequências de suas manifestações. Em nome do direito à liberdade de expressão não se pode ofender ou denegrir a imagem de pessoas física e jurídicas. Ao fazer a postagem “Hoje me sentindo num Tribunal julgada a prisão perpétua no MOPC liberdade nunca canta”, a reclamante comparou a reclamada a um tribunal que lhe atribuiu injustamente a pena máxima de prisão perpétua, privando-a da liberdade, somente porque a empresa não concordou em demiti-la. Provimento negado. (TRT 2ª Região, processo n. 1000445-41.2019.502.0038, publicado no DEJT em 17/08/2020 — destaquei)

Por sua vez, não poderão ser reprimidas as liberdades de expressão e de manifestação dos trabalhadores, erigidas à condição de direitos humanos pela Declaração de Direitos do Homem e Cidadão de 1789⁵⁷, e fundamentais pela Constituição de 1988 (art. 5º, IV e IX), as quais, entretanto, assim como qualquer outro direito, não são absolutas, o empregado não pode, dessarte, ser alvo de irregular poder disciplinar por postar em redes sociais ou trocar mensagens que expressam sua opinião, até mesmo, sua indignação, de maneira lícita e ética, como endossam os seguintes julgados do TST:

⁵⁷ Art. 4.º — A liberdade consiste em poder fazer tudo o que não prejudique o próximo: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites só podem ser determinados pela lei. [...]

Art. 10.º — Ninguém pode ser molestado por suas opiniões, incluindo opiniões religiosas, desde que sua manifestação não perturbe a ordem pública estabelecida pela lei.

Art. 11.º — A livre comunicação das ideias e das opiniões é um dos mais preciosos direitos do homem; todo cidadão pode, portanto, falar, escrever, imprimir livremente, respondendo, todavia, pelos abusos dessa liberdade nos termos previstos na lei.

No caso dos autos, verifica-se que o fato, por si só, de a empregada emitir opinião pessoal nas redes sociais sobre a qualidade da alimentação fornecida pela empresa, em configuração de privacidade restrita ao seu círculo de amizade, e na condição de consumidora dos serviços hospitalares da demandada, não configura gravidade suficiente a ensejar a dispensa por justa causa, mormente quando não consignadas outras faltas cometidas pela autora em sua grade curricular, nem observada a gradação de penas para legitimar a resolução contratual, que se dera, com efeito, de forma abrupta, em decorrência do único fato referido, que não se demonstra grave o bastante para a dissolução do liame empregatício existente entre as partes — frise-se. Considerando tais premissas fáticas, extrai-se do acórdão regional a ausência de proporcionalidade entre a sanção máxima de dispensa com a falta funcional praticada, tendo em vista que a reclamada agiu com rigor excessivo ao proceder à rescisão contratual por justa causa. O ato praticado pela reclamante não ensejou seu enriquecimento ilícito, nem gravidade suficiente que impossibilitasse a subsistência do vínculo de emprego. Ao contrário, a conduta da reclamante insere-se no exercício do direito de liberdade de expressão de opinião e pensamento, assegurado constitucionalmente no art. 5º, IV, da Carta Política de 1988. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido. (TST, AIRR-2361-81.2015.5.02.0034, 7ª Turma, Rel. Min Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 29/06/2018 — grifamos)

Destacou-se no acórdão que o ato que fundamentou a dispensa por justa causa da reclamante compreendeu uma manifestação da trabalhadora “a uma publicação veiculada na página do jornal Grupo Tribuna, no Facebook, relacionada à notícia de que um ‘Supermercado em Guarujá é multado em R\$ 12 mil por vender alimentos fora da validade’”. Trata-se de “uma reação da autora à notícia publicada, ao clicar no emoji disponibilizado pelo Facebook que indica uma risada (HAHA)”. Com efeito, o dever de lealdade e boa-fé objetiva que baliza o comportamento de empregados e empregadores não se confunde com submissão ou sujeição, tampouco se sobrepõe ao direito humano de livre manifestação do pensamento (arts. 19 da Declaração Universal de Direitos Humanos e 5º, IV, da Constituição Federal). Nesse contexto, o simples endosso da empregada, ainda que em tom de ironia, acerca do conteúdo

de matéria jornalística veiculada em rede social acerca de conduta de sua empregadora, não representa abuso de direito. Trata-se, antes, da exteriorização da liberdade de opinião da trabalhadora no exercício de sua cidadania. Ainda que possa repercutir negativamente na imagem do empreendimento, não se verifica a ilicitude do ato ou seu enquadramento na alínea “k” do art. 482 da CLT. Agravo conhecido e não provido. (TST, AIRR-1000178-85.2021.5.02.0301, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 10/04/2025 — grifamos)

Oportuno citar trecho do discurso do Ministro Alexandre de Moraes, na ocasião de sua última sessão de julgamento como presidente do TSE, como relevante lição sobre a matéria abordada neste artigo:

Não é possível que a sociedade e os Poderes constituídos aceitem essa continuidade sem regulamentação mínima, que garanta o que eu sempre digo e repito: que o que não é possível na realidade não deve ser possível no mundo virtual. [...] Todos têm liberdade para fazer o que bem entender, e todos devem ter coragem para lidar com as responsabilidades dos seus atos.⁵⁸

CONCLUSÃO

Efeito colateral da hiperatividade nas redes sociais, o manto da impunidade descortina-se no mundo real como um mito.

Jamais poderão ser ignoradas as liberdades de expressão e de manifestação, porém não se pode fechar os olhos para as consequências possíveis do abuso desse direito pelo indivíduo, inclusive, no âmbito do pacto laboral, sobretudo, quando causado prejuízo ao empregador ou com quem se relacionar no cenário intraempresarial.

A destacada atuação da Justiça do Trabalho no exame da regularidade do exercício do poder empregatício, especialmente, de sua faceta disciplinar mais rigorosa, é guiada por notáveis preceitos doutrinários e demonstra-se sempre atenta ao inevitável rol de

⁵⁸ Silva, 2025.

limites imposto ao exercício pelo empregador. Deste modo, é prescindível a alteração da legislação trabalhista exclusivamente para tratar sobre esta matéria, sendo o bastante a interpretação jurídica de vanguarda e sensível às transformações das relações entre os indivíduos na sociedade, no mercado, no trabalho e, claro, no campo virtual. “O caminho mais viável para o Direito do Trabalho continua sendo o velho direito protetivo e sua efetivação”⁵⁹.

Aos empregadores, resta a recomendação para estabelecer regras claras e objetivas aos empregados acerca do uso das redes sociais e aplicativos de mensagens para desenvolvimento da prestação de serviços e condução das relações intraempresariais.

Aos empregados, além de cautela e moderação de seu comportamento nas redes sociais e plataformas de mensagens, vale citar a máxima, de desconhecida autoria, que se espalhou pela Internet: “*Você tem a versão da história e eu tenho o ‘print’ de sua conversa*”.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. *Contrato de Trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Coimbra Editora S.A., 2014

BAÍA, Júlio César de Paula Guimarães & CASTRO QUEIROZ, Antônio Raimundo de. As redes sociais e o Direito do Trabalho. In: AFONSO, Rosemary Pires de Oliveira. (coord.) *Di-reito, trabalho e justiça: estudos em homenagem ao professor Antônio Álvares da Silva*. Belo Horizonte: RTM, 2021

BARROS FILHO, Clóvis de & POMPEU, Júlio. *Somos todos canalhas: filosofia para uma sociedade em busca de valores*. 1. ed. – Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2015

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed.

⁵⁹ Gonçalves, 2007, p. 217.

atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O poder empregatício orientado a dados: controle e contrato hiper-realidade. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 77-92, jul./dez. 2020

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: Juspodivm, 2023

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1996, p. 401-2 apud COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999

GIL, Gilberto. 1991. Parabolicamará. In: *Parabolicamará*, São Paulo, WEA.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. 2ª ed. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2007

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 41ª ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025

MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do Direito do Trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 432 apud MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego*, vol. II. São Paulo: LTr, 2008

NERY, Carmem. Em 2023, 88,0% das pessoas com 10 anos ou mais utilizaram a Internet. PNAD Contínua. Estatísticas Sociais. Agência IBGE. Publicado em 16/08/2024. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41026-em-2023-87-2-das-pessoas-com-10-anos-ou-mais-utilizaram-internet>> Acesso em jul. 2025.

RODRIGUES, Jonatan. *95 estatísticas de Redes Sociais para conhecer em 2025*: Além de compartilhar os principais insights da pesquisa realizada com clientes e profissionais da área, listamos as estatísticas de redes sociais que você precisa conhecer para direcionar seus esforços ainda em 2024 – e começar seu planejamento de 2025. RD Station Marketing. Blog. 14/11/2024. Disponível em: <<https://www.rdstation.com/blog/marketing/estatisticas-redes-sociais/>> Acesso em set. 2025

SILVA, Cristiano. *Moraes diz que atuou para romper cultura de impunidade*. O Estado CE. Política. 30 de maio de 2024. Disponível em: <<https://oestadoce.com.br/politica/moraes-diz-que-atuou-pararomper-cultura-de-impunidade/>> Acesso em julho de 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, vol. II*. São Paulo: LTr, 2008

VIANA, Márcio Túlio. Prefácio. In: GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. 2ª ed. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2007.

Submissão: 30.setembro.2025

Aprovação: 28.outubro.2025