

Postagem em redes sociais e justa causa: análise de casos

Posting on social networks and just cause: case analysis

Rodolpho César Aquilino Bacchi*

Submissão: 16 out. 2022
Aprovação: 12. jan. 2023

Resumo: O presente artigo pretende investigar quando a postagem em redes sociais pode ensejar a dispensa por justa causa. Para tanto, inicialmente, analisaremos o instituto da justa causa e o seu enquadramento legal. Em seguida, faremos análise da jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho, especialmente, os Tribunais da 2ª, 6ª e 18ª Regiões. Após a análise realizada concluímos que caso a postagem em rede social represente afronta à imagem do empregador, colegas de trabalho ou terceiros poderá haver a incidência do art. 482, "j" e "k" da CLT, ou, se a mesma se pretender a divulgar informação amparada por sigilo, seja decorrente de regulamento empresarial ou código de ética, seja decorrente da Lei Geral de Proteção de Dados, a dispensa por justa causa se funda no art. 482, "g" da CLT. Impende ressaltar que em sendo a postagem na rede social realizada como forma de veicular a simples manifestação do pensamento não há que se falar em dispensa por justa causa, e sim exercício da liberdade de expressão, cabendo ao Poder Judiciário analisar em cada caso a conduta perpetrada pelo empregado.

Palavras-chave: justa causa; aplicação; redes sociais; liberdade de expressão.

Abstract: *This article intends to investigate when posting on social networks can lead to dismissal for just cause. To do so, initially, we will analyze the institute of just cause and its legal framework. Next, we will analyze the jurisprudence of Regional Labor Courts, especially the Courts of the 2nd, 6th and 18th Regions. After the analysis carried out, we concluded that if the post on the social network represents an affront to the image of the employer, co-workers or third parties, art. 482, "j" and "k" of the CLT, or, if it intends to disclose information*

* Advogado no escritório Cassar Advocacia. Ex-assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ). Mestrando em Direito na Universidade Estácio de Sá (UNESA-RJ).

supported by secrecy, whether arising from business regulations or code of ethics, or arising from the General Data Protection Law, the waiver for fair cause is based on art. 482, "g" of the CLT. It is important to emphasize that, since the posting on the social network was carried out as a way of conveying the simple expression of thought, there is no need to talk about dismissal for just cause, but the exercise of freedom of expression, and it is up to the Judiciary to analyze the conduct in each case perpetrated by the employee.

Keywords: *just cause; application; social networks; freedom of speech.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Justa causa e postagens em redes sociais | 3 Análise Jurisprudencial | 3.1 Recurso Ordinário n. 5078.36.2010.5.06.0000 | 3.2 Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315 | 3.3 Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141 | 4 Conclusão

1 Introdução

É cediço que a população mundial cada dia mais se encontra conectada às redes sociais, não apenas com o objetivo de interação social, mas também uma forma pela qual as pessoas vêm expressando seus sentimentos como tristeza, alegria, angústia etc.

Segundo estudo realizado recentemente, até o final de 2021 o Brasil somava cerca de 159 milhões de pessoas acessando as mídias sociais diariamente, sendo que a previsão é de que até o final de 2026 o Brasil pode alcançar em média 184,76 milhões de pessoas – com um aumento, de pelo menos 16,18% de usuários conectados nos próximos 5 anos, o que equivale a 87,09% da nossa população (NO BRASIL..., 2022).

Ainda de acordo com a mesma pesquisa, as redes sociais mais utilizadas pelos brasileiros são YouTube (89%), Instagram (85%), Facebook (84%), TikTok (49%), Pinterest (37%), Twitter (36%), LinkedIn (35%), Snapchat (15%), Twitch (9%), Reddit (6%), Tumblr (5%), Hello (3%), Flickr (2%), Quora (2%), WeChat (2%), MeWe (1%), outros (7%) (NO BRASIL..., 2022).

Por outro lado, o uso das redes sociais pelo trabalhador, inclusive as postagens em redes sociais, pode repercutir nos contratos de emprego, podendo dar azo à discussão acerca da aplicação da dispensa por justa causa pelo empregador.

A partir disso, surge a nossa pergunta de pesquisa, qual seja, quando

a postagem em redes sociais pode ensejar a aplicação da dispensa por justa causa?

A metodologia utilizada será a de análise de decisões, nos quais serão analisados os acórdãos no âmbito dos Tribunais Regionais em sede de Turmas.

Desenvolveremos o presente estudo realizando uma breve análise do instituto jurídico da Justa Causa e, posteriormente, faremos a análise dos julgados dos TRT's decorrentes das ações trabalhistas envolvendo a aplicação da justa causa em decorrência da postagem em redes sociais. Por último, apresentaremos nossas ponderações e conclusões acerca dos argumentos utilizados pela jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

2 Justa causa e postagens em redes sociais

A justa causa, por consistir mácula na vida laboral do obreiro, deve ser robustamente comprovada pelo empregador (arts. 818, inciso II da CLT, e 373, inciso II, do CPC).

Nesse sentido, na aplicação desta penalidade trabalhista máxima, devem ser observados os requisitos da tipicidade e da gravidade, da culpabilidade do empregado, do nexo de causalidade entre a falta e a sanção, da adequação e da proporcionalidade entre a falta e a sanção, da imediatidade da punição, da ausência de perdão tácito, da inalteração da punição, da ausência de discriminação, da singularidade da sanção (*non bis in idem*) e, de acordo com a natureza e a gravidade da falta, do caráter pedagógico da gradação das penas (VILLELA, 2012).

Além disso, as condutas ensejadoras da dispensa por justa causa, em geral, estão descritas no art. 482 da CLT¹.

1 Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas

No que tange à aplicação da justa causa, entendemos que a postagem em redes sociais representa por si só a manifestação da liberdade de expressão, amparada no texto constitucional (art. 5º, IV).

Contudo, o exercício da liberdade de expressão, assim como os outros direitos fundamentais, não se afigura em direito absoluto, podendo a manifestação do pensamento através da postagem em redes sociais pelo trabalhador ensejar na sanção da dispensa por justa causa acaso o seu conteúdo afronte a honra, imagem, integridade, tanto de pessoas físicas ou pessoas jurídicas², conforme dispõe o art. 5º, V e X da CF/1988.

Nessa contextura, em relação ao contrato de emprego, o conteúdo das postagens em redes sociais pode ensejar a dispensa por justa causa, enquadrando-se a conduta no previsto no art. 482, “j” e “k” da CLT. Senão vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) 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. (BRASIL, 1943).

As mencionadas alíneas do art. 482 da CLT trazem que o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço se traduz na conduta do empregado atentatória aos direitos de personalidade referentes à imagem e à moral de qualquer pessoa (“j”) e contra o empregador ou superior hierárquico (“k”), ressalvadas legítima defesa

físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) 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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (BRASIL, 1943).

2 “Art. 5º [...]”

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;”. (BRASIL, 1988).

própria ou de outrem (art. 25 do Código Penal), desde que exercida dentro dos limites norteados pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Por outro lado, o conteúdo da postagem em rede social pode acarretar aplicação da dispensa por justa causa ante a aplicação do art. 482, "g" da CLT, acaso a mesma envolva veiculação da dinâmica do empreendimento, informação esta protegida pelo dever de sigilo, seja em virtude de norma decorrente do código de ética ou regulamento da empresa, seja por envolver dado sensível previsto na Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018).

Em artigo específico,³ tivemos a oportunidade de propor alguns parâmetros para a verificação da ocorrência de justa causa quando da divulgação de fotos pelos empregados em sites de relacionamento, no qual destacamos à época que o conteúdo da postagem em redes sociais pode ensejar violação à imagem, honra do empregador, podendo-se atrair, inclusive, a incidência da conduta de "mau procedimento" prevista no art. 482, "b" da CLT.

3 Análise jurisprudencial

Analisaremos a seguir julgados de Tribunais Regionais do Trabalho envolvendo a aplicação da justa causa em decorrência da postagem em redes sociais, os quais reputamos corretos diante do anteriormente defendido nesta pesquisa.

3 Para tanto, propomos (BACCHI, 2012) como parâmetros para a verificação da ocorrência de justa causa quando da divulgação de fotos pelos empregados em sites de relacionamento:

- a) Caso as fotos divulgadas contenham imagens ofensivas a marca, diretores da empresa, poderá haver a tipificação do mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "b", "k", CLT;
- b) Caso as fotos divulgadas contenham imagens, sem autorização, de colegas de trabalho poderá haver a tipificação do mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "b", "j", CLT;
- c) Caso as fotos divulgadas contenham imagens que veiculem a dinâmica do empreendimento poderá haver a violação do segredo de empresa, conduta esta ensejadora da demissão por justa causa, nos termos do art. 482, "g", CLT;
- d) Caso as fotos divulgadas contenham imagens que não se enquadrem nas referidas hipóteses, mas que apresentem comentários quando de sua postagem que ofendam diretores da empresa, colegas de trabalho, poderá haver ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço, nos termos do art. 482, "j", "k", CLT.

3.1 Recurso Ordinário n. 5078.36.2010.5.06.0000

O primeiro caso que analisaremos é o Recurso Ordinário 0005500-27.2009.5.06.0103, envolvendo uma reclamação trabalhista proposta por uma enfermeira na qual a mesma narra ter trabalhado durante um ano e nove meses até ser demitida em razão da divulgação, no site de relacionamento Orkut, de fotos suas e de seus colegas com o fardamento do hospital, então empregador.

Em síntese, sustentou a trabalhadora que a referida conduta do hospital se demonstrava discriminatória, pois a postagem de fotos no Orkut era prática comum entre os empregados, e somente ela teria sido demitida, enquanto que os demais obreiros não teriam sofrido qualquer tipo de punição.

Além disso, afirmou a obreira que o empregador teria se recusado a fornecer carta de recomendação, o que dificultaria a sua reinserção no mercado de trabalho.

A 3ª Vara do Trabalho entendeu no sentido de afastar a ocorrência da justa causa, por entender que não teriam sido atendidos os requisitos da tipificação e proporcionalidade, bem como condenou a empregadora ao pagamento das verbas decorrentes da reversão da justa causa, além de indenização por danos morais⁴.

Diante disso, a empregadora interpôs recurso ordinário com o objetivo de reformar a sentença, tendo afirmado que a obreira teria

4 Nesse sentido, é o seguinte trecho da sentença:

“A justa causa se revela pela ação do empregado contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego. No presente caso não vislumbro qualquer ato que denuncie a violação de dever, boa-fé, fidedignidade etc., mas tão somente a prática de ato de descontração da empregada.

As fotos em nenhum momento revelam mau procedimento, ou desídia no que pertence ao tratamento dos pacientes ou desempenho da atividade médico-clínica. Pelo contrário, demonstra o espírito de confraternização, de amizade, união e carinho entre os funcionários; sentimentos estes, inclusive que só depõem em favor do *marketing social* de uma empresa, em total sintonia com a função social da atividade econômica, a teor do que promana os arts. 5º, XXIII; 170, III; 173, § 1º, I; 182, § 2º; 184, *caput*; 185, parágrafo único da nossa Carta Magna.

Saliento que os sentimentos de confraternização, de amizade, de união e de carinho, são expressões reveladoras de um sentimento maior, qual seja: O AMOR: amor pela vida, amor por si próprio e amor pelas pessoas, sentimento este que considero essencial para o tratamento de doentes, sobretudo quanto àqueles que se encontram em estágio terminal, onde a desesperança e o amargor encontram solo fértil. Em tais situações, quando muitas vezes os medicamentos já não conseguem dar respostas satisfatórias, é no afago do toque, no sorriso amigo e no brilho do olhar dos profissionais da área de saúde que os pacientes encontram abrigo e esperança. Por sinal, não raras vezes um clima de alegria e de graça se apresenta como elemento significativo no processo de cura.

O humor sadio também contribui decisivamente para a saúde mental do empregado.”

sido dispensada por justa causa em decorrência de prática de mau procedimento, eis que as fotos relatavam intimidades dos integrantes da equipe, expondo a mesma a imagem da empresa vindicada e de alguns de seus colaboradores a brincadeiras de baixo nível, não condizentes com o local onde as mesmas foram batidas, no qual encontravam-se pacientes sedados, em flagrante desrespeito àqueles doentes.

Em sede recursal, a Desembargadora do Trabalho Josélia Moraes, redatora do acórdão do recurso ordinário na 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, entendeu que restou evidenciada a ocorrência da conduta inculpada no art. 482, "b" da CLT, que teria contrariado os deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego⁵.

No que tange à indenização por dano moral, a referida mencionou que a obreira não se teria desincumbido do ônus que lhe cabia, de comprovar abuso no ato da dispensa, passível de denegrir a sua honra e imagem, e o art. 482 da CLT assegura ao empregador o exercício do direito potestativo de resolução contratual por justa causa quando entender que o empregado praticou ato doloso ou culposo que impeça a continuidade do vínculo empregatício. Tal direito, caso seja exercido nos limites da proporcionalidade e razoabilidade, como o caso, configura o exercício regular de um direito (art. 188, I, CC/2002) e, conseqüentemente, uma excludente da ilicitude, mesmo que não haja o reconhecimento judicial da falta grave atribuída ao trabalhador.

Desta feita, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, em sua

5 Senão vejamos, um trecho do referido voto:

"De fato, comprovou-se nos autos que a reclamante postou, no *site* de relacionamento "Orkut", fotos que registram seu ambiente de trabalho e pessoas com quem convivia no seu dia a dia (fls. 136/150). As fotografias foram feitas durante o expediente, as quais podiam ser livremente acessadas no referido sítio da internet, expondo a imagem da recorrente e de outros funcionários, eis que visível no fardamento dos empregados a logomarca do hospital, sem qualquer consentimento ou conhecimento por parte do empregador.

Nas referidas fotos, a reclamante mostra a equipe da UTI em ambiente de brincadeiras nitidamente inadequadas àquele recinto, conforme se verifica à fl. 145, fotografia que mostra uma das enfermeiras dançando semi-agachada e uma mão supostamente tentando "apalpá-la", em uma postura nada condizente com a seriedade de uma Unidade de Terapia Intensiva, onde os pacientes se encontram em estado grave, necessitando de cuidados extremos diuturnamente. Evidente que tal divulgação macula a imagem daqueles que compõem o quadro funcional do hospital, quando expõe a conhecimento público que, durante o horário de trabalho, as enfermeiras da UTI ficavam brincando e posando para fotos impróprias, ao invés de estar observando os pacientes em estado grave. Caracterizada se encontra a quebra da fidúcia que deve nortear o contrato de trabalho, dando azo à dispensa por justa causa da autora, por mau procedimento.

Portanto o reclamado desincumbiu-se do seu ônus probatório, razão pela qual deve ser reformado o *decisum*, que reconheceu que a dispensa da obreira foi imotivada." (BRASIL, 2010).

2ª Turma, por maioria, conheceu do presente recurso e, no mérito, por igual votação, deu provimento ao recurso patronal, vencido o Desembargador Relator, para julgar improcedente a ação.

Diante disso, a trabalhadora interpôs recurso de revista sob n. 0005078-36.2010.5.06.0000 e, ante o seu não conhecimento, agravo de instrumento em recurso de revista. No Tribunal Superior do Trabalho, a 2ª Turma, seguindo o voto do Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, negou provimento ao agravo de instrumento.

3.2 Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315

Outro caso que teceremos análise é o Recurso Ordinário n. 1000740-52.2021.5.02.0315 (BRASIL, 2022a), tendo a demanda sido julgada, inicialmente, pela 5ª Vara do Trabalho de Guarulhos que rejeitou o pedido de rescisão indireta e manteve a dispensa por justa causa aplicada pela empresa em decorrência de postagem na rede social Facebook.

A Desembargadora Relatora Susete Mendes Barbosa de Azevedo, integrante da 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, iniciou o voto do recurso ordinário interposto pelo obreiro afirmando que a justa causa teve como fundamento “mau procedimento/ato lesivo da honra ou da boa fama praticado contra o empregador”. Após a apuração, foi constatado que o trabalhador realizou postagem que deprecia a imagem do seu empregador na sua página pessoal da rede social Facebook.

Além disso, o trabalhador, recorrente, confessou a realização das postagens nas quais menciona que “Mano, essa foi feita para quem trabalha na [...], além de trabalhar em péssimas condições remuneradas, acabamos com o psicológico fudido, tanto pelos funcionários como pelos clientes...” (BRASIL, 2022a), além de marcar a empresa em outra postagem a respeito de exaustão mental.

Ainda segundo a relatora, as menções em redes sociais excederam a liberdade de opinião do trabalhador, uma vez que atinge o contrato de trabalho, devendo este assumir suas responsabilidades sobre sua atitude.

Ponderou que as insatisfações com suas condições de trabalho não justificam a depreciação da empregadora publicamente no ambiente das redes sociais, sendo certo que, no mais, a alínea “k” do art. 482 da CLT é expressa ao preceituar que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato lesivo da

honra ou da boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos.

Dessa forma, os Desembargadores da 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região resolveram conhecer do recurso e, no mérito, negar provimento ao recurso.

3.3 Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141

O terceiro caso que analisaremos é o Recurso Ordinário n. 0011164-66.2021.5.18.0141 (BRASIL, 2022b). Trata-se de processo recentemente julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Em síntese, no caso do processo, o empregado havia sido demitido por justa causa após postar, no aplicativo Tik Tok, um vídeo contendo imagens de um colega de trabalho e um áudio — retirado do programa de TV Profissão Repórter, da Rede Globo, narrado pelo repórter Caco Barcelos relatando sobre pessoas viciadas em crack — que dizia “Como está quase sempre sob o efeito da droga, ele não tem forças para trabalhar. E o pouco que ganha, vira fumaça”.

A sentença, prolatada pela Vara do Trabalho de Catalão, afirmou que a controvérsia gravitava em torno da produção de um vídeo que denigre a honra do colega de trabalho e ato de insubordinação/indisciplina (alínea “h” e “j” do art. 482 da CLT), uma vez que a empresa alega tais fatos como geradores da dispensa por justo motivo. E ainda que a prova digital seja contundente, consubstanciada no vídeo apresentado com a defesa, do qual constatou-se que a filmagem foi feita nas dependências da empresa, contendo imagens nítidas de alguns funcionários e do Sr. Valdemar (alvo da atitude desonrosa), todos com o uniforme da empresa.

Acrescentou ainda que o conjunto probatório acima evidencia que o reclamante manteve conduta inadequada em um ambiente de trabalho, o que prejudica substancialmente a harmonia necessária à obtenção do máximo rendimento de todos os trabalhadores, inclusive do ofendido, motivo pelo qual manteve a justa causa aplicada pela empresa.

Em face da aludida decisão interpôs o trabalhador recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, sustentando, em síntese, que teria sido o único a ser dispensado por justa causa, mesmo sendo rotineira a realização de brincadeiras entre colegas de trabalho, sendo a dispensa discriminatória.

Inicialmente, o Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira afirmou que, malgrado o trabalhador fosse representante dos

empregados na CIPA, a dispensa por justa causa poderia ter sido aplicada ao caso diante da conduta do obreiro que teria quebrado a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando insustentável a relação empregatícia.

Mencionou ainda que o vídeo teria causado ofensa à honra do colega de trabalho e que mesmo que não tivesse havido a divulgação do vídeo o ato lesivo à honra já estaria consumado e daria azo, em teoria, à aplicação da dispensa por justa causa.

Ademais, para o Relator, não merece prosperar a alegação obreira de que o trabalhador não sabia da regra da empresa de proibição de uso de celular e gravação de vídeos no ambiente de trabalho. Ora, além do fato de o autor já ter recebido advertência pelo uso de celular em área não permitida, a testemunha ouvida declarou que os empregados foram informados acerca dessa proibição.

Destacou ainda que teria havido violação da política de mídias sociais e do código de ética da empresa, também afrontando a política social interna de combate a vícios de seus empregados e expõe a imagem da empresa (no vídeo aparecem empregados uniformizados, com a exposição do nome da empresa).

Em virtude disso, o recurso autoral restou conhecido e, no mérito, improvido pela 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

4 Conclusão

A postagem em redes sociais, como se sabe, se tornou um hábito das pessoas, estando inseridas no convívio social.

Infelizmente, temos visto a cada dia mais um abuso na utilização das redes sociais, inclusive com a propagação de discursos de ódio, incluindo ofensas raciais, xenófobas (EM VÍDEO..., 2022).

Nesse quadro, defendemos que a postagem em redes sociais pode ensejar dispensa por justa causa, incumbindo à Justiça do Trabalho diferenciar os casos em que o trabalhador exerce sua manifestação do pensamento, dos casos em que temos postagem na qual há ofensa à imagem da empresa ou de terceiros, como colegas de trabalho ou clientes.

Importante ressaltar, porém, que deve o empregador analisar com cautela se a postagem realizada não representa o simples exercício da liberdade de expressão ou uma exacerbação do aludido direito, sob pena de ter em juízo a pena capital aplicada, afastada pela atuação do Judiciário Trabalhista.

Além disso, a análise da aplicação da justa causa em se considerando a postagem em redes sociais revela uma questão importante: as hipóteses do art. 482 da CLT restaram cunhadas há mais de 70 (setenta) anos, mas ainda se revelam atuais, em sua maioria, diante da hermenêutica jurídica.

Referências

BACCHI, Rodolpho César Aquilino. Fotos publicadas em redes sociais e justa causa. *Decisório Trabalhista*, Curitiba, a. 19, n. 221, p. 7-12, dez. 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.) (18. Turma). *Recurso ordinário em rito sumaríssimo n. 1000740-52.2021.5.02.0315*. Relatora: Susete Mendes Barbosa de Azevedo, 4 de maio de 2022a. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/1000740-52.2021.5.02.0315>. Acesso em: 4 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 6.) (2. Turma). *Recurso ordinário n. 0005500-27.2009.5.06.0103*. Justa causa. Configuração. Relatora: Josélia Moraes, 3 de março de 2010. Disponível em: <https://apps.trt6.jus.br/consultaProcessual/resultInstances.seam?cid=37865441>. Acesso em: 4 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 18.) (1. Turma). *Recurso ordinário n. 0011164-66.2021.5.18-0141*. Justa causa. Ônus da prova. Relator: Gentil Pio de Oliveira, 20 de setembro de 2022b. Disponível em: <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0011164-66.2021.5.18.0141/2#5230745>. Acesso em: 4 out. 2022.

EM VÍDEO, advogada de Uberlândia faz declaração de xenofobia contra nordestinos: 'a gente não vai mais alimentar quem vive de migalhas'. *G1*, [Uberlândia], 5 out. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/triangulo-mineiro/noticia/2022/10/05/em-video-advogada-de-uberlandia-diz-que-nao-vai-alimentar-quem-vive-de-migalhas-em-referencia-aos-moradores-do-nordeste.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2022.

NO BRASIL, 159 milhões usam redes sociais diariamente. YouTube é o campeão. *Convergência Digital*. [S. l.], 4 abr. 2022. Disponível em: <https://www.convergenciadigital.com.br/Internet/No-Brasil%2C-159-milhoes-usam-redes-sociais-diariamente.-YouTube-e-o-campeao-59919.html?UserActiveTemplate=mobile>. Acesso em: 16 out. 2022.

VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Elsevier, 2012.