

RESPONSABILIDADE JURÍDICA DO EMPRESÁRIO POR CONDUTAS DE SEUS FUNCIONÁRIOS NAS REDES SOCIAIS

LEGAL RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER FOR THE CONDUCT OF ITS EMPLOYEES ON SOCIAL MEDIA

Roberto Lucas Araujo da Silva

Graduanda em Direito, Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil

E-mail: robertolucasaraujo59@gmail.com

Jakeline Martins Silva Rocha

Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Maranhão (1996). Advogada. Mediadora Judicial habilitada pelo TJES. Especialista em Direito Empresarial e em Educação pela FVC. Mestra em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Regional pela FVC. Professora efetiva do bloco de direito privado da FACELI - Faculdade de Ensino Superior de Linhares/ES. Professora de direito privado no Centro Universitário Vale do Cricaré - UNIVC (São Mateus/ES). Conselheira 12^a Subseção OAB/ES (2022 a 2024), Brasil
E-mail: jakeline.rocha@faceli.edu.br

Resumo

O presente artigo analisa a responsabilidade jurídica do empresário pelas condutas de seus funcionários nas redes sociais, considerando os impactos que manifestações pessoais podem gerar sobre a imagem institucional da empresa. A pesquisa adota o método dedutivo, fundamentando-se em revisão bibliográfica, análise documental e casos jurisprudenciais, a fim de compreender os limites entre a liberdade de expressão do trabalhador e os deveres de lealdade e boa-fé que regem a relação empregatícia. Discute-se a responsabilidade civil do empregador à luz do Código Civil, da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição Federal, verificando em que medida é possível responsabilizar o empresário por condutas realizadas fora do ambiente laboral. O estudo busca contribuir para a delimitação jurídica dessas situações e para o desenvolvimento de estratégias preventivas que conciliem direitos fundamentais do trabalhador e a proteção da reputação empresarial.

Palavras-chave: Responsabilidade empresarial; Redes sociais; Liberdade de expressão; Direito do Trabalho; Imagem institucional.

Abstract

This article analyzes employers' legal liability for their employees' conduct on social media, considering the impacts that personal statements can have on the company's institutional image. The research adopts a deductive method, based on a literature review, document analysis, and case law, to understand the boundaries between employees' freedom of expression and the duties of loyalty and good faith that govern the employment relationship. The article discusses employers' civil liability in light of the Civil Code, the Consolidation of Labor Laws, and the Federal Constitution, assessing the extent

to which employers can be held liable for conduct committed outside the workplace. The study seeks to contribute to the legal definition of these situations and the development of preventive strategies that balance employees' fundamental rights with the protection of corporate trust.

Keywords: Corporate Responsibility; Social Media; Freedom of Expression; Labor Law; Institutional Image.

1. Introdução

O crescimento exponencial do uso das redes sociais transformou a comunicação contemporânea, ampliando o alcance das manifestações pessoais e tornando frequentes os casos em que opiniões ou atitudes de trabalhadores ultrapassam a esfera privada, atingindo diretamente a imagem das empresas. Nesse contexto, surge a problemática central: **até que ponto o empresário pode ser responsabilizado juridicamente por condutas de seus funcionários em redes sociais, ainda que realizadas fora do expediente?**

A questão envolve a colisão entre dois valores fundamentais: de um lado, a liberdade de expressão do trabalhador, direito fundamental garantido pela Constituição Federal; de outro, os deveres de lealdade, boa-fé e preservação da imagem empresarial, que estruturam as relações empregatícias e contratuais. O desafio reside em equilibrar tais interesses, evitando abusos tanto por parte do empregado quanto do empregador.

O objetivo geral deste estudo é analisar a responsabilidade civil do empresário por atos de seus empregados nas redes sociais, identificando os limites jurídicos aplicáveis e os reflexos dessas condutas na esfera trabalhista e empresarial. A metodologia utilizada é o método dedutivo, com base em revisão bibliográfica, análise documental e estudo de casos jurisprudenciais, a fim de contextualizar o tema e verificar como os tribunais têm se posicionado diante da matéria.

A relevância da pesquisa está na atualidade do tema, especialmente em uma sociedade marcada pela cultura da superexposição digital e pelo fenômeno do “cancelamento”, em que manifestações pessoais podem repercutir em prejuízos econômicos e reputacionais significativos para empresas. Ao investigar esse cenário, pretende-se oferecer subsídios teóricos e práticos para a delimitação da

responsabilidade do empresário e para a formulação de políticas preventivas no ambiente de trabalho.

2. Contextualização: Empresário, Funcionário, Redes Sociais e Responsabilidade Civil

A compreensão da responsabilidade jurídica do empresário diante das condutas de seus funcionários nas redes sociais exige, inicialmente, a análise dos elementos fundamentais que compõem essa relação. O primeiro deles é a figura do empresário, definida pelo artigo 966 do Código Civil como aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Segundo Fábio Ulhoa Coelho, o empresário é o sujeito central do direito empresarial e responde pelos riscos do empreendimento, inclusive quando decorrentes da atuação de seus prepostos no exercício da atividade.

Essa responsabilização está diretamente ligada à forma como o vínculo empregatício é construído juridicamente. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe ao empregado não apenas o cumprimento de suas funções técnicas, mas também deveres de conduta ética, boa-fé e lealdade para com o empregador. Tais deveres, embora nem sempre expressos de forma direta nos contratos de trabalho, são reconhecidos tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência como princípios norteadores da relação laboral.

Com o avanço da tecnologia e a popularização das redes sociais, os limites entre a esfera pessoal e profissional tornaram-se mais difusos. Publicações realizadas em perfis pessoais, mesmo fora do horário de expediente, têm repercutido diretamente na imagem das empresas, sobretudo quando o funcionário é identificado como integrante da organização. Em alguns casos, o próprio colaborador torna-se o “rosto” da empresa nas redes, seja por estratégia de marketing institucional, seja por iniciativa própria, o que amplia os riscos de vinculação direta entre suas atitudes e a reputação da marca.

Nesse contexto, surge o debate sobre a responsabilidade civil do empresário, fundamentada nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam do dever de reparar o dano causado por ato ilícito, bem como na responsabilidade objetiva prevista no artigo 932, inciso III, que impõe ao empregador a reparação por atos de seus empregados no exercício do trabalho ou em razão dele. Autores como Carlos Roberto Gonçalves e Pablo Stolze reforçam que a responsabilidade pode ser imputada ao empregador mesmo sem comprovação de culpa direta, desde que presentes o dano, o nexo causal e a atuação do empregado vinculada à empresa.

Além disso, com a ascensão das redes sociais como meio de influência e geração de renda, tornou-se comum que funcionários utilizem suas funções e ambientes de trabalho para obter visibilidade e engajamento online. Essa prática levanta questionamentos sobre os limites da vinculação entre imagem pessoal e imagem institucional, sobretudo quando o colaborador não possui autorização formal para representar a empresa. Casos de funcionários de grandes redes de fast-food, como McDonald's, Burger King e outras, que publicam conteúdos mostrando sua rotina de trabalho, ilustram como essa exposição pode gerar benefícios à marca, mas também representar risco quando associada a comportamentos inadequados ou opiniões polêmicas.

Portanto, torna-se essencial refletir sobre a responsabilidade empresarial diante dessas novas formas de exposição digital, compreendendo os desafios impostos por uma realidade em que a figura do funcionário, muitas vezes, ultrapassa os limites da atividade laboral para ocupar o papel de influenciador informal da empresa.

3. Limites Entre Liberdade De Expressão E Dever De Lealdade

A liberdade de expressão é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal de 1988, nos incisos IV e IX do artigo 5º, assegurando a todos os cidadãos o direito de se manifestar livremente por meio de palavras, imagens ou pensamentos. No entanto, no contexto das relações de trabalho, esse direito encontra limites quando

entra em conflito com os deveres contratuais, como os da lealdade e da boa-fé, que regem o vínculo empregatício.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 482, prevê como hipótese de justa causa para rescisão do contrato o cometimento de ato lesivo à honra ou à boa fama do empregador. Dessa forma, ainda que o funcionário não atue com dolo, sua conduta pode ser passível de punição caso associe indevidamente sua imagem à da empresa e cause prejuízos à reputação desta, especialmente quando o vínculo entre o conteúdo divulgado e a atividade empresarial for evidente.

Um caso recente que evidencia o conflito entre liberdade de expressão e as consequências jurídicas no âmbito trabalhista envolveu a demissão de uma funcionária após a publicação de um post pessoal relacionado ao conflito entre Israel e Palestina. A colaboradora foi dispensada por justa causa sob a alegação de que sua manifestação, ainda que fora do ambiente de trabalho, repercutiu negativamente na imagem da empresa. No entanto, ao analisar o caso, a Justiça do Trabalho considerou que a publicação não teve relação direta com a atividade empresarial, tampouco configurou conduta grave o suficiente para justificar a penalidade aplicada, determinando, assim, a reintegração da funcionária e o pagamento de indenização por danos morais.

Esse episódio demonstra a complexidade da relação entre liberdade de expressão do empregado e os limites da atuação do empregador diante de manifestações individuais. Embora o trabalhador esteja vinculado à empresa por deveres de lealdade e boa-fé, nem toda manifestação pessoal deve ser interpretada como ofensiva ou lesiva à imagem corporativa. O uso indiscriminado da justa causa, sobretudo em casos de opinião pessoal desvinculada do exercício da função, pode configurar abuso de poder diretivo por parte do empregador.

Portanto, nem toda postagem que gere repercussão negativa para a empresa é juridicamente suficiente para ensejar a dispensa motivada do funcionário. Fica evidente que a análise dessas situações exige uma avaliação criteriosa, capaz de diferenciar manifestações protegidas pelo direito à liberdade de expressão daquelas

que, de fato, configuram violação aos deveres contratuais e afetam a imagem ou o funcionamento da empresa.

4. Casos Práticos e Jurisprudência

Diante da crescente exposição digital dos trabalhadores e da repercussão de suas manifestações nas redes sociais, diversos casos têm sido levados ao Poder Judiciário, envolvendo a responsabilização das empresas por condutas atribuídas a seus funcionários. As decisões judiciais nesses casos variam conforme o conteúdo da manifestação, o vínculo entre o empregado e a empresa e a repercussão gerada na esfera pública ou comercial.

Essas situações têm resultado, muitas vezes, no chamado “cancelamento” dos empresários, um tipo de boicote digital motivado pela manifestação de opinião de um funcionário que, embora não exerça função institucional de representação, acaba por vincular sua imagem à da empresa. A consequência disso é que o público pode interpretar aquela manifestação como refletindo os valores da organização, o que gera efeitos diretos à reputação da marca.

À luz do Código Civil, não há legislação específica para esses casos, mas há dispositivos que permitem interpretação extensiva. O artigo 186 prevê a obrigação de reparar o dano decorrente de ato ilícito, enquanto o artigo 927 impõe o dever de indenizar sempre que houver nexo entre a conduta e o prejuízo. Já o artigo 932, inciso III, trata da responsabilidade objetiva do empregador, determinando que este responda pelos atos de seus empregados praticados no exercício do trabalho ou em razão dele.

Um exemplo relevante pode ser observado em decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho, envolvendo um operador de terminal químico que foi demitido por justa causa após publicar comentários ofensivos ao presidente da empresa em uma rede social interna. Mesmo após a exclusão da publicação, o funcionário voltou a postar o conteúdo, alegando estar em um ambiente de “livre opinião”. O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região reconheceram a

gravidade da conduta e validaram a dispensa, fundamentando-se na quebra de confiança e no prejuízo ao ambiente profissional. A Quinta Turma do TST não conheceu o recurso do trabalhador, consolidando o entendimento de que manifestações ofensivas em ambiente digital, ainda que interno, podem configurar justa causa e justificar medidas disciplinares em defesa da imagem institucional da empresa.

Esse julgamento demonstra que, mesmo quando as declarações não ocorrem em redes sociais públicas, a conduta do empregado pode repercutir diretamente no ambiente de trabalho e na reputação do empregador. A Justiça do Trabalho tem considerado, em alguns casos, que o simples vínculo contratual e a associação direta à imagem empresarial são suficientes para fundamentar decisões favoráveis à proteção da empresa, especialmente quando há prejuízo à hierarquia ou ao ambiente interno.

5. Considerações finais

O estudo permitiu constatar que a responsabilidade jurídica do empresário pelas condutas de seus funcionários nas redes sociais apresenta contornos complexos, exigindo ponderação entre direitos fundamentais e interesses empresariais. Verificou-se que, embora a responsabilidade civil do empregador encontre fundamento nos artigos 186, 927 e 932 do Código Civil, sua aplicação depende da comprovação de nexo causal entre a manifestação do trabalhador e o prejuízo à empresa.

As análises de casos práticos e jurisprudenciais revelaram que nem toda opinião ou postagem negativa gera, por si só, responsabilidade para o empresário. Em muitos contextos, prevalece a proteção constitucional à liberdade de expressão do empregado. Entretanto, quando a manifestação ultrapassa os limites da boa-fé e da lealdade contratual, vinculando a imagem do funcionário diretamente à da empresa e causando dano à reputação institucional, o empregador pode ser responsabilizado, inclusive objetivamente.

Diante disso, evidencia-se a necessidade de políticas internas claras sobre o uso das redes sociais, que orientem os colaboradores e previnam conflitos. Além disso, recomenda-se que a jurisprudência avance na construção de critérios objetivos que distingam manifestações pessoais protegidas por direitos fundamentais daquelas que caracterizam abuso e ensejam responsabilização.

Conclui-se, portanto, que a responsabilização do empresário por condutas digitais de seus funcionários deve ser analisada caso a caso, com base em critérios de proporcionalidade e razoabilidade. O tema permanece aberto a novas reflexões, sobretudo diante das rápidas transformações tecnológicas e sociais, exigindo contínuo diálogo entre doutrina, jurisprudência e práticas empresariais para alcançar maior segurança jurídica e equilíbrio nas relações de trabalho.

6. Referências bibliográficas

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 11 jan. 2002.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 9 maio 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. *Diário Oficial [da] União*, Brasília, 5 out. 1988.

CMT ADVOGADOS. Limites da responsabilidade sobre o uso das redes sociais pelos empregados. Disponível em: <https://cmtadv.com.br/pt/limites-da-responsabilidade-sobre-o-uso-das-redes-sociais-pelos-empregados/>. Acesso em: 8 set. 2025.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial: volume único. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

FERRETTY. Como os empregadores monitoram legalmente as mídias sociais dos funcionários. Disponível em: <https://www.ferretly.com/pt/blog/how-do-employers-legally-monitor-employees-social-media>. Acesso em: 8 set. 2025.

GC MAIS. A responsabilidade empresarial diante das publicações de empregados nas redes sociais. Disponível em: <https://gcmais.com.br/mais-emprego/2025/03/13/a-responsabilidade-empresarial-diante-das-publicacoes-de-empregados-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 8 set. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

HUBER, R. Operador é dispensado por justa causa por ofender presidente da empresa em rede social interna. *Lex.com.br*. Disponível em: <https://www.lex.com.br/operador-e-dispensado-por-justa-causa-por-ofender-presidente-da-empresa-em-rede-social-interna/>. Acesso em: 8 set. 2025.

LAWLETTER. Demissão por post sobre Israel: Justiça manda empresa indenizar funcionária. Disponível em: <https://www.lawletter.com.br/p/guerra-no-orient-treta-no-brasil>. Acesso em: 26 ago. 2025.

MALVESE, Consultoria Jurídica. Responsabilidade Jurídica em Publicações de Funcionários. Disponível em: <https://malvese.com.br/index.php/2025/05/16/responsabilidade-juridica-funcionarios-redes-sociais/>. Acesso em: 8 set. 2025.

MOISESFREIRE.COM.BR. Segundo o TST, comentários publicados em rede social interna de uma empresa podem resultar em dispensa por justa causa. Disponível em: <https://moisesfreire.com.br/segundo-o-tst-comentarios-publicados-em-rede-social-interna-de-uma-empresa-podem-resultado-em-dispensa-por-justa-causa/>. Acesso em: 8 set. 2025.

OLIVEIRA, P. B. M. de. A exposição do empregado nas redes sociais da empresa. *Foco Publicações*, 2025. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/download/8549/6026>. Acesso em: 8 set. 2025.

SILVA, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

TOURINHO NETO, F. C. Dano ambiental. *Consulex*, Brasília, DF, ano 1, n. 1, p. 18-23, fev. 1997.

TST. Operador é dispensado por justa causa por ofender presidente da empresa em rede social interna. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/operador-%C3%A9-dispensado-por-justa-causa-por-ofender-presidente-em-rede-social-interna%C2%A0>. Acesso em: 8 set. 2025.

UNIVERSIDADE DE CUIABÁ. Uso indevido de redes sociais e aplicativos de mensagens: implicações trabalhistas. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 2017. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/RBPP/article/viewFile/5020/3669>. Acesso em: 8 set. 2025.

VSM ADVOGADOS. Trabalhadores podem ser demitidos por mau comportamento nas redes sociais. Disponível em: <https://vsmadvogados.adv.br/trabalhadores-podem-ser-demitidos-por-mau-comportamento-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 8 set. 2025.