



## Empresa não pode demitir trabalhador por postagem política, mas há exceções

**Demissão por opinião política é considerada discriminatória no Brasil**



**Homem segura foto de Charlie Kirk durante vigília em frente à Embaixada dos Estados Unidos em Berlim, Alemanha 11/09/2025 (Foto: REUTERS/Annegret Hilse)**

As empresas brasileiras não podem dispensar um funcionário apenas por causa de opiniões políticas expressas em redes sociais ou em outros ambientes, explica reportagem da Folha de S.Paulo, que destacou que a prática é considerada dispensa discriminatória, vedada pela lei 9.029/1995.

De acordo com a legislação, quem for afastado nessas circunstâncias pode

buscar na Justiça do Trabalho medidas como reintegração ao cargo, indenização por danos morais e multa equivalente ao dobro da remuneração do período de afastamento, acrescida de juros e correção. O tema ganhou força nas redes sociais após o assassinato do ativista pró-Donald Trump, Charlie Kirk, em uma universidade dos Estados Unidos, episódio que impulsionou campanhas virtuais pela demissão de supostos extremistas.

## **O impacto nas empresas e a polarização política**

Nos EUA, empresas já afastaram funcionários por postagens consideradas ofensivas sobre o caso. No Brasil, o deputado Nikolas Ferreira (PL-MG) incentivou a prática, apoiado por empresários como Tallis Gomes, do grupo G4 Educação. Ele admitiu ter solicitado ao setor de recursos humanos que revisasse o histórico de publicações de 400 colaboradores. “Não quero criminoso trabalhando comigo”, disse.

A reação contrária veio de setores da esquerda, que passaram a divulgar mensagens lembrando que demissões motivadas por opiniões políticas configuram crime trabalhista. Especialistas, no entanto, esclarecem que não se trata de crime, mas de prática discriminatória passível de condenação judicial.

## **O que dizem os especialistas em direito trabalhista**

A advogada Carla Felgueiras, do escritório Montenegro Castelo Advogados Associados, destacou que “o simples fato de um funcionário expressar opinião política de forma razoável e respeitosa não pode ser usado como justificativa para dispensa”. Segundo ela, situações que envolvam dano à imagem da empresa ou associação indevida entre a marca e a posição do trabalhador podem, porém, justificar uma demissão por má conduta.

Já a advogada Vivian De Camilis, do Tilkian Marinelli Marrey Advogados, frisou que a liberdade de expressão deve ser exercida fora do ambiente corporativo. Postagens feitas no horário de trabalho, em canais oficiais ou relacionadas à atividade da empresa podem gerar advertências ou até demissão, especialmente quando há código interno de conduta.

## **A dificuldade em comprovar a dispensa discriminatória**

Para que a Justiça reconheça uma demissão discriminatória, é preciso apresentar provas. Documentos, registros e testemunhas são fundamentais para que o trabalhador consiga reintegração ou indenização. A advogada Érica Coutinho, do Mauro Menezes & Advogados, ressalta que a lei 9.029 “foi pensada para proteger os trabalhadores de intimidação perpetrada por seus empregadores quando há dissonância de posição política”.

Priscila Kirchhoff, sócia do Trench Rossi Watanabe, lembrou que o artigo 5º da Constituição garante a liberdade de expressão, mas estabelece limites. “A liberdade de expressão é um direito fundamental, mas não é absoluto, devendo ser exercido com responsabilidade e sem prejudicar a honra, a privacidade, os direitos alheios ou a atividade empresarial”, disse.

## **O papel dos sindicatos**

Clemente Ganz Lúcio, presidente do Fórum das Centrais Sindicais, afirmou que os sindicatos acompanham a situação e defendem cautela diante de casos isolados. “Nenhum trabalhador pode ser demitido por posicionamento político, seja por apoiar determinado candidato, ser filiado a um partido ou ser membro de sindicato”, afirmou. Ele ressaltou, no entanto, que atos que comprometam a imagem da empresa ou possam ser enquadrados como crime podem justificar a dispensa, inclusive por justa causa.

Fonte: 247 - Guilherme Levorato

# REFLEXÕES TRABALHISTAS

## Dispensa coletiva na era digital e os limites do monitoramento de empregados



A notícia da demissão em massa de mil trabalhadores em regime híbrido e remoto pelo banco Itaú, no começo desta semana, levantou a discussão sobre os critérios utilizados para a dispensa, a fiscalização eletrônica dos trabalhadores e o direito à privacidade.

O banco justificou as dispensas pela baixa produtividade identificada por meio de monitoramento eletrônico e a interpretação algorítmica dos dados da atividade digital.

O Sindicato dos Bancários, por sua vez, questionou a validade das dispensas alegando a falta de transparência das medidas, o número excessivo de desligamentos, que caracterizaram a dispensa coletiva, além da desproporcionalidade da medida [1].

O avanço tecnológico provocou profundas alterações nas relações de trabalho. Ao eliminar as barreiras de tempo e espaço, as tecnologias modernas transformaram a relação de emprego e consolidaram o trabalho remoto que se fortaleceu com a pandemia de Covid-19 e segue presente em empresas no Brasil e no mundo.

O poder de direção, controle e fiscalização exercido pelo empregador (artigo 2º da CLT) é um direito potestativo e necessário para a organização laboral. Entretanto, não é absoluto e deve respeitar a privacidade, a intimidade e a imagem do empregado.

Essa vigilância, que até então ocorria apenas presencialmente, ultrapassou as barreiras físicas e territoriais, e hoje, pode ser realizada por câmeras de vídeo, escutas telefônicas, monitoramento de e-mail e voz, além da contabilização das teclas digitadas e do tempo que os empregados passam longe de seus computadores ou tablets.

Em princípio, o monitoramento da atividade do empregado em equipamentos corporativos é lícito. Entretanto, para ser válido, deve obedecer a critérios básicos, como a necessidade, utilidade e proporcionalidade. A vigilância deve ser o meio menos invasivo para atingir um fim legítimo, como por exemplo, o controle de jornada. Um monitoramento onipresente e indiscriminado, que mede cliques, tempo de inatividade do mouse ou captura imagens pela webcam de forma contínua e indefinida, excede o razoável e pode configurar uma violação à privacidade, transformando o ambiente de trabalho — mesmo que remoto — em um “panóptico digital” [2].

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), Lei nº 13.709/2018, incide diretamente sobre essa prática. Os dados de produtividade dos empregados podem ser considerados

dados pessoais e, em alguns casos, sensíveis. Seu tratamento pelo empregador deve estar amparado em uma base legal, como o legítimo interesse. No entanto, o princípio da transparência (artigo 6º, VI, da LGPD) exige que o trabalhador seja informado de forma clara sobre quais dados serão coletados, para qual finalidade e como serão utilizados para a tomada de decisão.

### **Dispensa em massa, métricas de produtividade e dever de transparência**

A dispensa simultânea de 1.000 trabalhadores caracteriza, inequivocamente, uma dispensa em massa. A matéria foi objeto de análise pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 638 (RE 999.435), que fixou a seguinte tese de repercussão geral:

“A intervenção sindical prévia é requisito procedimental obrigatório para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou com a celebração de convenção ou acordo coletivo.”

Portanto, a decisão unilateral do banco, sem a participação prévia do sindicato da categoria para negociar os termos, os impactos e as possíveis alternativas (como suspensão de contratos, requalificação ou planos de demissão voluntária), poderá ser discutida judicialmente.

De fato, a decisão do Tema 638 objetivou promover o diálogo social e mitigar o grave impacto socioeconômico que demissões dessa magnitude acarretam, não apenas para os trabalhadores, mas para toda a comunidade.

Outro ponto sensível da dispensa é a utilização de métricas de produtividade analisadas por algoritmos de inteligência artificial (IA). O princípio da boa-fé objetiva, que rege os contratos (artigo 422 do Código Civil), impõe o dever de lealdade e transparência entre as partes [3].

Isso significa que a empresa não apenas deve comunicar previamente a existência do monitoramento, mas também explicar de forma clara e compreensível os critérios utilizados pelo sistema. Afinal, o empregado tem o direito de saber como está sendo avaliado e fiscalizado, sob pena de abuso do poder diretivo. Além disso, a produtividade não pode ser medida apenas por métricas quantitativas de atividade no computador, que ignoram a complexidade, a criatividade e a colaboração inerentes a muitas funções.

Decisões tomadas por análises algorítmicas, que utilizam critérios obscuros e não passíveis de contestação, violam o direito à informação e o contraditório. A LGPD, em seu artigo 20, garante ao titular dos dados o direito de solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses.

Por outro lado, apesar de a dispensa no Brasil ser autorizada sem a apresentação de motivos que a expliquem ou justifiquem (rescisão sem justa causa ou imotivada), quando o Banco informa que a rescisão se deu por determinado motivo (no caso em questão, a baixa produtividade no trabalho realizado de maneira remota), atrai para si o ônus de demonstrar sua veracidade e legitimidade, vinculando a validade das rescisões a essa fundamentação.

Como se não bastasse, tal cenário impõe a observância do contraditório, permitindo que os trabalhadores contestem a fundamentação apresentada, em respeito aos princípios da boa-fé objetiva e da transparência que regem as relações contratuais.

Afinal, o futuro do trabalho pode ser remoto, mas não pode ser desumano.

FONTE: CONJUR - Fabíola Marques

# Atuação para esvaziar negociação sindical gera dano moral coletivo



## Sindicato disse que empresa pressionou trabalhadores durante reunião sobre acordo coletivo

A juíza Elizangela Dower, da 5ª Vara do Trabalho de Cuiabá, reconheceu que a Empresa Matogrossense de Pesquisa, Assistência e Extensão Rural (Empaer) praticou conduta antissindical ao tentar pressionar trabalhadores e enfraquecer a atuação do sindicato durante a negociação de acordo coletivo. A decisão determinou o pagamento de R\$ 50 mil por dano moral coletivo.

O processo foi proposto pelo Sindicato dos Trabalhadores da Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Pública de Mato Grosso (Sinterp-MT), que apontou como episódio central uma reunião virtual convocada pela direção da Empaer em 27 de agosto de 2024, com participação de todos os empregados, sindicalizados e não sindicalizados.

Na ocasião, representantes da gestão afirmaram, de forma equivocada, que o acordo firmado em 2022 havia perdido vigência, o que implicaria a suspensão de benefícios, e associaram a situação à recusa do sindicato em assinar a nova proposta patronal.

A empresa rejeitou as alegações e disse que fez o encontro para esclarecer dúvidas e informar sobre o andamento das tratativas.

As negociações para o novo acordo coletivo começaram em abril de 2024, com a entrega de minuta pelo Sinterp-MT. Reuniões ocorreram no Conselho Deliberativo da empresa, mas o trato ficou suspenso diante da solicitação de um estudo de impacto orçamentário sobre o auxílio-alimentação e a progressão vertical, pontos que foram temporariamente retirados da pauta.

Mesmo depois dos sucessivos ofícios do sindicato solicitando audiência para retomar a discussão, a empresa publicou, em 31 de julho de 2024, uma notificação no Diário Oficial do Estado concedendo prazo de cinco dias para assinatura do acordo.

Em assembleias feitas nos dias 6 e 19 de agosto daquele ano, a categoria decidiu não assinar o acordo enquanto as cláusulas reivindicadas não fossem incluídas, mantendo a assembleia “em aberto” até a conclusão das negociações.

### **Live e pressão**

Foi nesse contexto que ocorreu a reunião virtual em que os trabalhadores foram pressionados.

Para a juíza, a live teve o objetivo de “esvaziar a atuação sindical” e contornar a decisão da assembleia, influenciando diretamente a base da categoria. Documentos e depoimentos comprovaram que o acordo de 2022 tinha validade expressa até a assinatura de um novo acordo, entendimento, inclusive, registrado em documentos produzidos pela própria Empaer.

Uma testemunha relatou que “a empresa estava falando que o acordo coletivo não estava vigente e que, por isso, ia perder os direitos, e que todos teriam prejuízo”. Outra afirmou que, ao ser questionada, a gestão insistiu na informação de que o acordo estava vencido, sugerindo que a solução era aceitar a proposta patronal.

A juíza julgou que o conteúdo e o contexto da reunião demonstraram que a empresa buscou influenciar diretamente a base da categoria, atribuindo ao sindicato a responsabilidade pelo atraso nas tratativas e pelo não atendimento de pleitos individuais.

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Geraldo da Silva Cruz

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Anibal Bispo

“A estrutura do discurso aponta repetidamente para os prejuízos concretos da falta de vigência do acordo, fazendo associação direta da responsabilização do sindicato pela paralisação do andamento das demandas”, afirmou na decisão.

A magistrada destacou ainda um e-mail interno enviado por uma das interlocutoras da live à alta gestão da empresa, no qual consta, de forma explícita, a intenção de “forçar uma assinatura por parte do sindicato”, o que, segundo ela, evidencia a motivação real da reunião.

### **Liberdade sindical**

Na sentença, a juíza lembrou que a Constituição Federal garante a liberdade sindical e proíbe interferência na organização dos sindicatos. Ela também citou o artigo 543 da CLT, que tipifica a conduta antissindical e impõe a obrigação de reparar danos causados, além de tratados internacionais ratificadas pelo Brasil, como a Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, que assegura o direito de negociação coletiva livre de pressões externas.

“Ficou suficientemente comprovado que a empresa articulou a live com o objetivo de esvaziar a atuação sindical em sua função precípua de promover e defender os interesses do grupo que representa”, concluiu a magistrada, classificando a conduta como ilícita. Com informações da assessoria de imprensa do TRT-23.

Fonte: CONJUR

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3224-1658

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, Lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF