

Sair durante atestado ou gravar trend no trabalho pode dar justa causa? Entenda os limites

Category: BRASIL, GERAL

escrito por Maria Luiza | 20 de agosto de 2026



Em Goiás, uma técnica de enfermagem foi demitida após gravar e publicar nas redes sociais o vídeo de uma trend dentro de um hospital de Jataí, na região sudoeste do estado.

Já em Blumenau, em Santa Catarina, a Justiça do Trabalho manteve a demissão por justa causa de um funcionário flagrado dançando na Oktoberfest enquanto estava afastado por atestado médico.

□ Afinal, quando uma atitude pode levar à justa causa? O trabalhador de atestado pode sair de casa? E gravar vídeos durante o expediente pode resultar em demissão? A resposta é: depende.

Quando uma conduta pode dar justa causa?

A demissão por justa causa é a punição mais grave que pode ser aplicada ao trabalhador. A CLT prevê uma série de situações que podem levar a esse tipo de desligamento, como abandono de emprego, indisciplina, insubordinação, desídia e atos de

improbidade, além de ofensas físicas ou à honra.

Mas cometer uma irregularidade no trabalho não significa, automaticamente, que o funcionário possa ser demitido por justa causa.

Segundo Ricardo Calcini, professor de Direito do Trabalho do Insper, a empresa precisa analisar a gravidade do comportamento e ter provas do que aconteceu e de quem praticou o ato. Também é preciso avaliar se o episódio tem relação com o trabalho e se a punição é proporcional à falta cometida.

“A empresa precisa comprovar que a conduta foi grave o suficiente para quebrar a relação de confiança com o trabalhador”, explica Calcini.

Na prática, quanto mais grave a falta, mais severa pode ser a punição. Em situações menos graves, a empresa pode recorrer primeiro a medidas como advertência ou suspensão.

Isso não significa, porém, que todo funcionário precise receber uma advertência antes de ser demitido por justa causa. Segundo Calcini, quando a falta é grave o suficiente para romper a confiança entre empregado e empregador, a demissão pode ser aplicada diretamente.

O histórico profissional também pode entrar nessa avaliação. Um funcionário com muitos anos de empresa e sem punições anteriores, por exemplo, pode ter esse fator considerado. Por outro lado, advertências, suspensões e a repetição de comportamentos inadequados podem pesar contra ele.

A advogada trabalhista Zilda Ferreira reforça que uma atitude pode ser considerada irregular e merecer punição sem necessariamente ser grave o suficiente para levar à justa causa. “Não basta provar que o empregado fez algo inadequado”, afirma a advogada trabalhista.

Por isso, segundo os especialistas, cada situação precisa ser

analisada individualmente, levando em conta o que aconteceu, a gravidade do ato, as provas disponíveis e o histórico do funcionário.

Posso sair de casa durante um atestado médico?

Sim. Estar afastado do trabalho por atestado médico não significa que o funcionário seja obrigado a permanecer dentro de casa durante todo o período, explica Calcini. Ir a uma festa, show ou outro evento durante o afastamento não configura, por si só, motivo para justa causa.

Segundo o professor, o atestado afasta o funcionário da obrigação de comparecer ao trabalho, mas não significa que ele tenha de permanecer em casa durante todo o período. O ponto principal é saber se a atividade realizada é compatível com a doença ou lesão que provocou o afastamento e com as recomendações médicas.

O que pode justificar a demissão não é o lazer em si, mas a incompatibilidade entre a atividade exercida e a doença ou lesão atestada.

Zilda explica que também devem ser considerados fatores como o tipo de doença ou lesão, a atividade realizada, sua intensidade e duração e um eventual impacto na recuperação. Além disso, a situação pode ser mais grave se houver indícios de fraude na obtenção ou no uso do atestado.

No caso do funcionário de Santa Catarina, um elemento importante é que, segundo o processo, o atestado determinava repouso absoluto por 90 dias. Seis dias depois do acidente e da fratura no tornozelo, ele foi flagrado dançando na Oktoberfest.

Segundo Calcini, quando há uma orientação expressa de repouso e o funcionário pratica uma atividade incompatível com ela, o

comportamento pode ser considerado grave e, dependendo das circunstâncias, levar à justa causa.

E gravar uma trend no trabalho?

Gravar um vídeo para as redes sociais durante o expediente pode gerar punição e, em situações mais graves, levar à justa causa. Mas tudo depende das circunstâncias.

Segundo Zilda, devem ser considerados o tempo gasto na gravação, a frequência desse comportamento, um eventual prejuízo ao trabalho, as regras internas da empresa e a existência de episódios anteriores.

Um episódio isolado e de pequena gravidade normalmente não sustenta, sozinho, a justa causa.

Calcini acrescenta que a empresa também pode avaliar se havia regras sobre o uso de celular e se a gravação expôs informações confidenciais, clientes, colegas ou o próprio ambiente de trabalho sem autorização.

O local onde o vídeo foi produzido também pode fazer diferença. Em hospitais, por exemplo, há questões relacionadas à privacidade dos pacientes, à ética profissional e às próprias regras da instituição.

Segundo Calcini, o uso do celular para fins particulares, quando não prejudica o trabalho, não é suficiente, por si só, para justificar a demissão por justa causa.

Ou seja: gravar uma trend durante o expediente não leva automaticamente à justa causa. Dependendo da gravidade do caso, a situação pode resultar em uma punição mais leve, como advertência ou suspensão.

O que acontece fora do trabalho pode dar justa causa?

Em regra, a empresa não pode interferir na vida pessoal do funcionário simplesmente porque discorda de seu comportamento fora do expediente. Existem, porém, situações em que uma atitude tomada fora do trabalho pode ter impacto direto na relação profissional e resultar em punição.

Segundo Calcini, isso pode acontecer, por exemplo, quando o comportamento atinge a imagem ou a reputação da empresa, envolve ameaças ou violência contra colegas, superiores ou clientes ou provoca uma quebra de confiança relacionada à função exercida.

E o que é publicado nas redes sociais também pode entrar nessa discussão. Fotos e vídeos publicados pelo próprio funcionário podem ser usados pela empresa como prova, inclusive em um caso envolvendo demissão por justa causa.

“Fotos e vídeos podem ser utilizados como prova, especialmente se publicados pelo próprio empregado”, afirma Zilda.

Segundo a advogada trabalhista, porém, é preciso verificar quem fez a publicação, quando ela foi feita, o contexto em que o conteúdo foi produzido, sua autenticidade e se o material não foi alterado.

Para que um comportamento fora do ambiente profissional tenha consequências no emprego, ele precisa ter uma relação relevante com o trabalho.

Fonte: g1 e Publicado Por: Jornal Folha do Progresso
20/08/2026/07:12:38

O formato de distribuição de notícias do [Jornal Folha do Progresso](#) pelo celular mudou. A partir de agora, as notícias chegarão diretamente pelo formato Comunidades, ou pelo canal

uma das inovações lançadas pelo WhatsApp. Não é preciso ser assinante para receber o serviço. Assim, o internauta pode ter, na palma da mão, matérias verificadas e com credibilidade. Para passar a [receber as notícias](#) do Jornal Folha do Progresso, clique nos links abaixo siga nossas redes sociais:

- [Clique aqui e nos siga no X](#)
- [Clica aqui e siga nosso Instagram](#)
- [Clique aqui e siga nossa página no Facebook](#)
- [Clique aqui e acesse o nosso canal no WhatsApp](#)
- [Clique aqui e acesse a comunidade do Jornal Folha do Progresso](#)

Apenas os administradores do grupo poderão mandar mensagens e saber quem são os integrantes da comunidade. Dessa forma, evitamos qualquer tipo de interação indevida. Sugestão de pauta enviar no e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com.

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp [\(93\) 98404 6835](#)– (93) 98117 7649.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp: [-93- 984046835](#) (Claro)
- Site: www.folhadoprogresso.com.br e-mail: folhadoprogresso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com

[Como uma VPN protege os seus dados numa rede Wi-Fi pública?](#)