



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000203-06.2024.5.05.0341

Relator: LUCYENNE AMELIA DE QUADROS VEIGA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 02/04/2025

Valor da causa: R\$ 68.830,26

Partes:

RECORRENTE: BERNADETE LIMA DA SILVA
ADVOGADO: KAMERINO THADEU LINO ARAUJO
ADVOGADO: IURI PEIXOTO LINO ARAUJO
RECORRIDO: EBRAZ-EXPORTADORA LTDA
ADVOGADO: DANIELA MARTINS CALCAGNOLO
ADVOGADO: EDILSON MOREIRA BUENO
ADVOGADO: ANTONIEL FERREIRA AVELINO FILHO
ADVOGADO: WILLIAM DE ANDRADE NEVES
ADVOGADO: TCHELIO OLIVEIRA MAZZI



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
Quarta Turma

cdm

PROCESSO nº 0000203-06.2024.5.05.0341 (ROT)

Recorrente: BERNADETE LIMA DA SILVA

Recorrido: EBRAZ-EXPORTADORA LTDA.

Relatora: Juíza Convocada CRISTINA MARIA OLIVEIRA DE AZEVEDO

JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. Comprovado o mau procedimento e o ato lesivo da boa fama do empregador, condutas previstas no art. 482, "b" e "k", da CLT, reconhece-se a justa causa para a dispensa da empregada, especialmente porque presentes os demais requisitos para aplicação da penalidade. **Recurso ordinário desprovido.**

BERNADETE LIMA DA SILVA, nos autos em que litiga contra **EBRAZ-EXPORTADORA LTDA.**, recorre, tempestivamente, da decisão de ID. 6d7b87b, pelos motivos expendidos no ID. a2feba6. Contrarrazões apresentadas no ID. fd92532, no prazo legal.

É O RELATÓRIO.

VOTO

Insiste a reclamante na tese de que a extinção do vínculo de emprego se deu por dispensa imotivada, insurgindo-se contra a sentença que reconheceu a justa causa e julgou improcedentes todos os pedidos da exordial.

Relata no recurso, igualmente à petição inicial, que, no final da jornada de trabalho do dia 9/2/2024, a autora recebeu uma carta de suspensão disciplinar, "*utilizada para comunicar a rescisão do seu contrato de trabalho por uma suposta falta grave praticada, mencionando isoladamente o art. 482 da CLT, sem apresentar nenhuma tipificação da alegada falta grave utilizada para a dispensa*" (id. a2feba6). Afirma que houve dupla punição e que não houve proporcionalidade na medida e gradação de penalidades.



Aduz que o vídeo por ela gravado, apontado pela empresa como motivo da dispensa, é curto, de apenas 3 minutos, e que não teve muitas visualizações na rede social em que foi postado (*Tik Tok*). Assevera que no aludido vídeo se verifica mero desabafo sobre seu trabalho, sem mencionar o nome da empresa, de funcionários e integrantes da gerência, bem como que ela apagou os vídeos de suas redes sociais assim que recebeu o comunicado de dispensa.

A reclamada alegou, em sua defesa, que *"no dia 09.02.2024, recebeu a denúncia de que a Reclamante gravava, durante o seu horário de trabalho, com o uniforme da empresa, diversos vídeos com telefone celular próprio, para serem publicados em redes sociais, em especial no 'TikTok', rede dedicada à publicação de vídeos curtos, deixando de cumprir as suas tarefas laborais"*. Narrou que, visando apurar os fatos, entrou no perfil da trabalhadora no *TikTok*, cujo acesso é público e onde ela possui aproximadamente 1500 seguidores, e se deparou com os mencionados vídeos, *"todos gravados pela Reclamante uniformizada, no ambiente laboral, durante o horário de trabalho e sem qualquer autorização da empresa"*, além de ter localizado vídeo em que a autora *"fazia críticas levianas e injustificadas à gerência da empresa, dizendo, sem qualquer prova, que esta tratava mal os empregados. A título exemplificativo, a Reclamada aponta o vídeo adiante, no qual a Reclamante afirma, de forma textual, durante o horário de trabalho e utilizando o uniforme da empresa, que: 'eu sinto mal quando vejo um funcionário chegar e falar com o gerente e eles tratam muito mal as pessoas...é duro, é duro, você sai de sua casa às 06h00 da manhã e vem trabalhar e tem muita gente que é maltratada'"* (id. 0ef7400).

Acrescentou a ré que procedeu a uma apuração interna para saber quais as impressões e opiniões acerca dos empregados a respeito do seu gerente, por meio da qual constatou que as colaboradoras ouvidas *"foram uníssonas e taxativas em afirmar que nunca presenciaram o gerente da Reclamada destratando qualquer empregado, sendo ele sempre uma pessoa educada e respeitosa com os funcionários"* (mesmo id). Ouviu também a demandante, que teria reconhecido seu erro em fazer vídeos no horário de trabalho.

Por fim, afirmou que *"não bastasse deixar de realizar as suas atividades laborais e ficar com o seu celular 'criando conteúdo' para as redes sociais, trajada, inclusive, com o uniforme da empresa, com a desnecessária perda de tempo útil de trabalho, sem qualquer prévia autorização patronal, o que, por si só já seria motivo suficiente para a aplicação da justa causa por mau procedimento (alínea "b" do art. 482), a Reclamante ainda fez afirmações levianas e críticas injustificadas sobre a gerência da Reclamada, sem qualquer prova, que não se coadunam com a opinião dos demais empregados, o que agrava ainda mais a sua conduta lesiva à honra e boa fama empresarial (alínea "k" do art. 482)"* (id citado).



Pois bem; inicialmente, cabe ressaltar que o ônus de comprovar a ocorrência de justa causa incumbe ao empregador, enquanto fato impeditivo do direito da trabalhadora, consoante regramento dos arts. 818, II, da CLT e 333, inciso II, do CPC.

Nesta senda, para a configuração da justa causa por infrações praticadas pelo empregado, faz-se necessário que estejam presentes requisitos objetivos (tipicidade e gravidade), subjetivos (dolo ou culpa) e circunstanciais (nexo causal, adequação ou proporcionalidade, imediatidade, *non bis in idem*, não discriminação, caráter pedagógico).

No caso em exame, julgo que os referidos requisitos restaram preenchidos, consoante passo a explicitar.

Analisando os autos, sobretudo, o primeiro vídeo colacionado no id. eb289e7, verifica-se que a autora, de fato, incorreu em ato lesivo da honra e da boa fama da empregadora, pois expôs em rede social aberta vídeo gravado na própria sede da empresa, utilizando uniforme com o nome da EBRAZ, no qual diz textualmente que os empregados eram maltratados pelo gerente.

Não obstante a reclamante alegue que não citou nome da reclamada e seus funcionários, como dito acima, ela aparece no vídeo com uniforme da empresa, onde consta o nome desta de maneira totalmente identificável para os espectadores. Note-se, também, que o documento de id. decf0a1 evidencia que a autora possuía mais de 800 seguidores (número que aumentou para mais de 1.400, conforme id. 937d50b) e que o vídeo citado teve mais de 200 visualizações, não havendo dúvidas de que houve prejuízo à reputação da empregadora, a caracterizar a conduta na hipótese do art. 482, "k", da CLT.

Em outros vídeos constantes do id. eb289e7, constata-se que, no local de trabalho, com uniforme da empresa, a autora utilizava seu horário de trabalho para gravar vídeos aleatórios para postar nas redes sociais, apresentando conduta inadequada, que também pode ser enquadrada como mau procedimento (art. 482, "b", da CLT).

Saliente-se que, embora a autora afirme ter removido os vídeos de suas redes sociais, após a rescisão contratual, tal fato não tem o condão de elidir a conduta já praticada, especialmente porque, como dito, os vídeos já haviam sido assistidos por grande número de pessoas.

É de se observar, ainda, que no vídeo 4 do mesmo id. a autora expõe indignação, aparentemente após ter sido repreendida/dispensada, em razão de ter "agredido a imagem da empresa", dizendo que não citou o nome da empregadora e que "Deus toma providência". Mostra-se irresignada, também, com as testemunhas que teriam assinado os documentos da sindicância (certamente,



aquelas identificadas nos documentos de id. 19d0653). Malgrado esse vídeo, em específico, tenha sido gravado, ao que tudo indica, após a rescisão contratual e não possa servir como motivo para a justa causa, nele se verifica que, mesmo após ter sido punida (com a dispensa), a reclamante continuou utilizando as redes sociais para se manifestar em desfavor da empresa.

Tenho, assim, que as provas constantes dos autos favorecem a tese defensiva, atestando a conduta ensejadora da justa causa, cabendo ressaltar que a apuração dos fatos, com a oitiva da reclamante e de outros empregados, realizou-se pela empregadora em 9/2/2024 (id. cabefca) e a dispensa da autora fora ultimada no mesmo dia, sendo a medida, portanto, tempestiva. Conquanto tenha impugnado os citados documentos, os quais se encontram assinados, a autora não produziu qualquer prova de que não são fidedignos.

Ademais, dadas as circunstâncias fáticas, entendo que houve séria quebra de fidúcia, daí porque a aplicação direta da sanção máxima, na espécie, não se afigurou desproporcional.

Vale destacar que, embora no comunicado de dispensa de id. 45ebc94, firmado por duas testemunhas, conste o título "carta de suspensão disciplinar", no seu conteúdo está explícito que a empresa comunica sua decisão de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, com a indicação do dispositivo legal (art. 482 da CLT), não sendo causa de nulidade a circunstância de não haver apontado a alínea correlata, haja vista que ali está narrado minuciosamente o fato que deu motivo à referida dispensa. Frise-se que a rescisão contratual ocorreu no mesmo dia, de modo que não poderia haver confusão quanto à penalidade efetivamente aplicada, restando claro, também, que não houve dupla punição.

Destarte, está evidente a ocorrência da justa causa por mau procedimento e ato lesivo da boa fama do empregador, na forma prevista no art. 482, "b" e "k", da CLT, motivo pelo qual deve ser mantida a sentença hostilizada.

Reconhecido o justo motivo para a rescisão contratual, não há falar em indenização por dano moral, cujo indeferimento fica mantido, até porque não houve qualquer indício da ocorrência de humilhações ou constrangimentos no ato da dispensa pela empregadora.



Ex positis, NEGÓ PROVIMENTO ao recurso ordinário.

Acordam o(a)s Magistrado(a)s da 4ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO, Excelentíssimo Desembargador AGENOR CALAZANS, Excelentíssima Desembargadora ANGÉLICA DE MELLO FERREIRA, Excelentíssima Desembargadora CRISTINA MARIA OLIVEIRA DE AZEVEDO, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora ELOÍNA MACHADO, que não integrou o quórum de Julgamento, com a presença do(a) Ex.mo(a) representante do d. Ministério Público do Trabalho, na 02ª Sessão Extraordinária Virtual, iniciando-se no dia 23 DE OUTUBRO DO ANO DE 2025, às 9h, e encerrando no dia 30 DE OUTUBRO DO ANO DE 2025, às 9h, cuja pauta foi disponibilizada no Diário Eletrônico do dia 13/10/2025,

à unanimidade, NEGAR PROVIMENTO ao recurso ordinário.

Observação: Recebidos, via sistema, pedidos de sustentação oral registrados pelos advogados das partes, a Presidência desta E. Turma indeferiu os requerimentos, com



fundamento no art. 167 do Regimento Interno desta Corte, uma vez ultrapassada a fase de sustentação oral, tendo, inclusive, comparecido à sessão anterior, por videoconferência, o Ilmo. Dr. Iuri Peixoto Lino Araújo, pela parte autora, e a Ilma. Dra Daniela Martins Calcagnolo, pela parte ré.

CRISTINA MARIA OLIVEIRA DE AZEVEDO
Relatora

