



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001135-47.2025.5.12.0055 (RORSum)

RECORRENTE: LARISSA SANTOS DA CONCEICAO DE JESUS

RECORRIDA: IBRAP INDUSTRIA BRASILEIRA DE ALUMINIO E PLASTICOS SA

RELATOR: NIVALDO STANKIEWICZ

Ementa dispensada, nos termos do art. 895, §1º, IV, da CLT.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 3º Vara do Trabalho de Criciúma, SC, sendo Recorrente **LARISSA SANTOS DA CONCEICAO DE JESUS** e Recorrida **IBRAP INDUSTRIA BRASILEIRA DE ALUMINIO E PLASTICOS SA**.

Dispensado o relatório, em se tratando de rito sumaríssimo.

V O T O

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do Recurso Ordinário e das Contrarrazões.

M É R I T O

Reversão da Justa Causa

A autora pugna pela reversão da justa causa e condenação da empresa ao pagamento integral das verbas rescisórias, bem como ao pagamento de indenização por danos morais em razão da referida dispensa. Sustenta que não houve advertência, suspensão ou qualquer comunicação formal sobre irregularidades em sua conduta. Menciona que não havia histórico de uso indevido do celular ou qualquer outra conduta negligente. Aponta que os vídeos consistiam em filmagens informais e sem menção à empresa, e que não houve provas de prejuízo.

Consta da sentença:

"No caso dos autos, a notificação de despedida por justa



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/41a8c586844b8ef4ecf2e1869d439d5ce27e0cf0>

Extraído em: 02/07/2026 20:43:08.

causa juntada nos autos apresenta as seguintes informações:

(...)

A ré também juntou aos autos os vídeos acima mencionados, conforme id 07f36a7, os quais comprovam a realização das filmagens por meio do celular da reclamante e o conteúdo dos vídeos por ela produzidos.

A reclamante não nega que realizou as filmagens no ambiente de trabalho. Ela apenas entende que a aplicação da justa causa foi uma medida desproporcional por parte da reclamada, tendo em vista seu histórico sem advertências, suspensões ou qualquer outra mácula em seu registro funcional.

Ela também controverte quanto ao que foi por ela dito no primeiro vídeo. Alega que a frase por ela proferida foi "filando no trabalho", o que, segundo ela, significa "vadiando", "enrolando" ou "descanso em horário de serviço", e não "fumando no trabalho".

Ocorre que, independentemente da palavra proferida pela reclamante na primeira filmagem em que ela aparece com uma colega de trabalho no banheiro da empresa (se "filando" ou "fumando"), a própria autora reconhece, na inicial, que era proibido o uso de celular no ambiente de trabalho sem autorização, e, ainda assim, fez a filmagem no banheiro da empresa juntamente com uma colega, rindo e com um tom de deboche em sua fala.

A segunda filmagem, também realizada no ambiente de trabalho, mostra a reclamante supostamente trabalhando (aparece a mão dela mexendo em objetos de alumínio).

As duas filmagens foram posteriormente publicadas pela autora em sua rede social (Instagram), sendo a segunda delas (a filmagem da autora trabalhando) com uma música de fundo com cunho sexual.

O fato de as publicações dos vídeos na rede social da autora terem sido realizadas fora do horário de serviço é irrelevante, já que é fato incontroverso que as filmagens foram feitas em ambiente e horário de trabalho.

Destaco que as publicações dos vídeos na rede social da reclamante repercutiu no ambiente de trabalho. Segundo a testemunha Rafael, ouvida a convite da ré, outros funcionários da empresa viram a publicação da autora e fizeram comentários, dizendo que era indecente.

A conduta da reclamante não só caracteriza ato de indisciplina pelo uso de celular no ambiente de trabalho, mas também mau procedimento, desídia e ato lesivo ao empregador, tendo em vista que expôs em rede social imagens do trabalho e de ambiente da empresa com



música de cunho sexual e em tom de deboche.

A sentença deve ser mantida por seus próprios e jurídicos fundamentos.

A rescisão contratual por justa causa, que autoriza o término do pacto laboral sem ônus para o empregador, pressupõe a violação de obrigação legal ou contratual pelo trabalhador, gravosa o suficiente para levar o empregador ao exercício da prerrogativa punitiva ao limite extremo.

Trata-se da maior penalidade aplicável ao trabalhador, sendo autorizada a sua incidência apenas nas situações em que o empregado comete falta capaz de quebrar a fidúcia necessária à manutenção do vínculo de emprego, conforme art. 482 da CLT.

Para que a dispensa por justa causa seja considerada válida é indispensável a observância de certos requisitos, dentre eles a gravidade do fato, a graduação e a proporcionalidade da pena, a imediatidade e a inexistência de dupla punição.

No caso em tela, é da ré o ônus da prova, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor às verbas rescisórias (art. 818, inc. II, da CLT), ônus do qual se desincumbiu.

Analisando os autos, observa-se que a recorrente foi demitida com base nas alíneas "b", "e", "h" e "k" (mau procedimento, desídia no desempenho das funções, ato de indisciplina ou de insubordinação, e ato lesivo da honra ou boa fama contra o empregador) do art. 482, da CLT, pelas seguintes razões (ID. bc8df7c - Comunicado de dispensa por justa causa):

"... Por atos que caracterizam mau procedimento, desídia, indisciplina e ato lesivo da honra do empregador [...], pois, no dia de hoje, tomamos conhecimento que você, juntamente com sua colega (Tatiane Silva da Conceição), também funcionária da empresa, produziram conteúdo para as redes sociais (instagram). Referido vídeo foi feito dentro do ambiente de trabalho, com frase "Olha aqui, galera! Oh...(risos) a Tatiane está fumando no trabalho... no banheiro da empresa...(risos)", bem como, continha música de cunha sexual e depreciativo.

Isso pode ser comprovado pelos vídeos que nos foi enviado, e anexado a seu registro, onde pode ser confirmado que o vídeo foi feito no ambiente de trabalho,



durante o expediente, sem autorização e tendo circulado em redes sociais (intagram).

De efeito, a produção e publicação de conteúdo para mídias sociais no setor de trabalho e no horário de trabalho, sem autorização, com falar, expressões e mensagens com inquestionável tom de deboche e caráter de menosprezo ao trabalho, possibilitando, inclusive, a identificação da empresa mediante ao local na qual foi filmado e postado nas postagens, caracteriza quebra de fidúcia e impossibilidade de continuidade da relação de emprego, configurando falta grave que justifica a dispensa por justa causa, nos moldes das alíneas "b", "e", "h" e "k" do artigo 482 da CLT."

Com efeito, os vídeos apresentados pela ré corroboram de forma inequívoca a prática da conduta que foi imputada à autora(id. 07f36a7).

A tese da demandada centrada na alegada desproporcionalidade da medida ante seu histórico funcional e na controvérsia terminológica ("filando" ou "fumando"), não se sustenta frente às provas coligidas. A própria recorrente não refuta a realização das filmagens no ambiente de trabalho. Ademais, como bem pontuou a sentença de origem, cujos fundamentos ora se acolhem e ratificam, a discussão sobre a exata terminologia utilizada ("filando" ou "fumando") mostra-se irrelevante. Prevalece o fato incontroverso de que a demandante, em sua própria peça inicial, reconhece a proibição do uso de celular no ambiente de trabalho sem autorização. Ainda assim, procedeu à filmagem no banheiro da empresa, em conjunto com uma colega, com tom de deboche, evidenciando conduta flagrantemente desrespeitosa às normas internas. A segunda filmagem, igualmente realizada no ambiente de trabalho e veiculada em rede social com música de cunho sexual, corrobora a persistência na conduta inadequada.

Não se pode olvidar que o conhecimento da autora sobre as regras internas da empresa era inquestionável. A proibição do uso de celular no ambiente de trabalho era notória, como admitido pela própria em sua petição inicial e comprovado pelos avisos afixados na empresa (IDs. 635d61e, 8b58183; fls. 10, 100-2). Mais contundente ainda é a prova de que a autora foi formalmente instruída sobre a proibição expressa de produzir e publicar conteúdo em mídias sociais durante o expediente ou nas dependências da empresa sem autorização prévia, informação detalhada no Manual de Integração entregue no ato de sua admissão, conforme documento de ID. 83da4ed e link disponibilizado na contestação (fl. 65). Ignorar tais diretrizes, de forma reiterada e com a gravidade verificada, expondo em redes



sociais o seu local de trabalho no primeiro vídeo com falas em tom de deboche e, no segundo, com música de cunho sexual, ampara a justa causa aplicada.

Ademais, a repercussão das publicações em rede social extrapolou o âmbito estritamente privado da empregada, atingindo o próprio ambiente de trabalho. Pois, conforme se denota da sentença acerca da prova testemunhal, funcionários da empresa visualizaram as postagens e teceram comentários desabonadores, classificando-as como "indecentes". Este fato agrava sobremaneira a conduta da autora, pois demonstra que suas ações não apenas violaram as normas internas de conduta, mas também geraram um ambiente de desassossego, perturbaram a ordem laboral e, potencialmente, macularam a imagem da empresa perante seus próprios colaboradores e terceiros.

A gravidade da conduta da demandante, ao expor indevidamente o ambiente de trabalho, desrespeitar normas expressas e comprometer a imagem da empregadora com atos de indisciplina, mau procedimento e ato lesivo à honra, implica na irrefutável quebra da fidúcia que se exige na relação de emprego.

Assim, em razão da gravidade intrínseca à conduta da autora, que resultou na ruptura irreparável da fidúcia indispensável à prossecução do vínculo empregatício, mostra-se prescindível a observância do critério de gradação das penalidades, o que, por conseguinte, legitima plenamente a extinção do contrato por justa causa nos exatos moldes efetivados pela empregadora.

Corolário da manutenção da justa causa corretamente aplicada, não há falar no deferimento das verbas consectárias, tampouco indenização por danos morais.

Pelo exposto, mantenho a sentença no particular.

Nego provimento.

ACORDAM os membros da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO DE RITO SUMARÍSSIMO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Custas mantidas. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 06 de maio de 2026, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Nivaldo Stankiewicz, os Desembargadores do



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/41a8c586844b8ef4ecf2e1869d439d5ce27e0cf0>

Extraído em: 02/07/2026 20:43:08.

Trabalho Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira e Roberto Basilone Leite. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Silvia Maria Zimmermann. Sustentou oralmente o(a) advogado(a) Lucas Ruas (telepresencial) procurador(a) de Larissa Santos da Conceicao de Jesus.

NIVALDO STANKIEWICZ
Relator



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/41a8c586844b8ef4ecf2e1869d439d5ce27e0cf0>

Extraído em: 02/07/2026 20:43:08.