



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 07ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001391-03.2025.5.07.0031 (RORSum)

RECORRENTE: VULCABRAS AZALEIA - CE, CALCADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS S/A

RECORRIDO: EVANIA NOROES DA SILVA

RELATOR: FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMARÍSSIMO. JUSTA CAUSA. INDISCIPLINA. VIOLAÇÃO DE NORMA INTERNA. USO DE CELULAR. AUSÊNCIA DE GRADAÇÃO DE PENALIDADES. DESPROPORCIONALIDADE. RECURSO NÃO PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

Recurso Ordinário interposto pela Reclamada contra sentença que reverteu a dispensa por justa causa aplicada à obreira, convertendo-a em dispensa imotivada e condenando a empresa ao pagamento das verbas rescisórias. A Recorrente sustenta a validade da punição máxima, alegando que a empregada cometeu ato de indisciplina grave ao realizar filmagens dentro da área produtiva, em violação direta a norma interna de segurança e sigilo industrial.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão em discussão consiste em definir se a conduta da trabalhadora (uso de celular e filmagem em setor produtivo), em desrespeito a norma interna da empresa, reveste-se de gravidade suficiente para autorizar a ruptura contratual por justa causa de forma imediata, dispensando a gradação pedagógica de penalidades.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A justa causa, penalidade máxima no âmbito trabalhista, exige para sua configuração a comprovação robusta da gravidade da falta, devendo o empregador observar os requisitos da atualidade, imediatidade e, fundamentalmente, a proporcionalidade entre o ato faltoso e a sanção aplicada. Conquanto a violação de norma interna que proíbe o uso de celulares e filmagens configure ato de indisciplina, a ausência de comprovação de prejuízo material efetivo, de vazamento de segredo industrial ou de repercussão externa danosa, aliada à inexistência de punições anteriores no histórico funcional da obreira, impõe a necessidade de gradação da pena (advertência ou suspensão prévias). A aplicação direta da justa causa em tal contexto revela-se medida de rigor excessivo, autorizando a intervenção judicial para reverter a dispensa para a modalidade sem justa causa, garantindo-se o pagamento das verbas rescisórias devidas.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso Ordinário não provido.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "h".



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-](https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/eef88b1f0dad5bfc3d5c163740e625a4ae78f9fb)

[nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/eef88b1f0dad5bfc3d5c163740e625a4ae78f9fb](https://jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/eef88b1f0dad5bfc3d5c163740e625a4ae78f9fb)

Extraído em: 28/07/2026 11:32:35.

RELATÓRIO

Trata-se de Recurso Ordinário interposto por **VULCABRAS - CE, CALÇADOS E ARTIGOS ESPORTIVOS**, inconformada com a r. sentença (ID. 23d2b5e), proferida pelo Juízo da Vara Única do Trabalho de Pacajus - CE, nos autos da reclamação trabalhista nº 0001391-03.2025.5.07.0031 (rito sumaríssimo), que julgou parcialmente procedentes os pedidos da exordial, bem como parcialmente procedentes os pedidos da ação de consignação em pagamento em apenso. A decisão recorrida reverteu a justa causa aplicada à obreira para dispensa imotivada, condenando a Reclamada ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, multa de 40% do FGTS e liberação de guias, indeferindo, contudo, o pleito de danos morais e multas dos arts. 467 e 477 da CLT.

Em suas razões recursais (ID. 813363a), a Reclamada postula a reforma da r. sentença para que seja mantida a justa causa aplicada com fulcro no art. 482, "h", da CLT (ato de indisciplina/insubordinação). Argumenta, em síntese: **a)** que houve quebra frontal de norma interna expressa (Manual do Colaborador e avisos visuais) que proíbe o uso de celular e filmagens na área produtiva por razões de segurança e sigilo industrial; **b)** que a sentença se equivocou ao afastar a justa causa por desproporcionalidade, pois a conduta não foi apenas o vídeo do "beijo" (valorado na sentença), mas sim a existência de um **segundo vídeo** gravado e publicado pela autora no Instagram, expondo o layout da fábrica, maquinário e terceiro colega de trabalho, fato que alega não ter sido enfrentado pelo Juízo *a quo*; **c)** que a gravidade da conduta (exposição de segredo industrial e quebra de *compliance*) rompe a fidúcia imediatamente, dispensando a gradação de penalidades. Subsidiariamente, impugna os cálculos de liquidação, requerendo a retificação da base de cálculo das verbas rescisórias para o salário efetivamente pago (R\$ 1.543,00) conforme recibos, e não o valor da inicial.

A parte Reclamante apresentou contrarrazões (ID. 45c22a4), pugnando pela manutenção da sentença. Defende que a reversão da justa causa foi correta, dada a ausência de gravidade suficiente para a pena máxima e a falta de gradação pedagógica (advertência/suspensão). Alega que não houve dolo ou prejuízo material/moral à empresa e que sua participação foi circunstancial, inexistindo má-fé.

Não houve oposição de Embargos de Declaração.

A matéria versada no presente recurso dispensa a obrigatoriedade de parecer prévio do Ministério Público do Trabalho (art. 116, II, do Regimento Interno).



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

O Recurso Ordinário é tempestivo (ciência da sentença em 17/10/2025 e interposição em 29/10/2025), a representação processual é regular (advogados signatários indicados na peça) e o preparo foi satisfeito (a Recorrente informou a juntada de apólice de Seguro Garantia Judicial para o depósito recursal e comprovante de recolhimento das custas). A matéria foi devidamente delimitada.

Restam, portanto, preenchidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, razão pela qual merece conhecimento o apelo.

DO MÉRITO

1. DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA (ART. 482, "H", DA CLT)

A Reclamada insurge-se contra a sentença que reverteu a justa causa aplicada, argumentando que a conduta da autora - consistente em realizar filmagens no interior da fábrica e publicá-las em rede social, violando norma interna expressa de segurança e sigilo - reveste-se de gravidade extrema, apta a romper a fidúcia imediatamente.

Sem razão, contudo.

Em que pese o reconhecimento da existência de norma interna proibitiva do uso de celulares e a confirmação de que a Reclamante participou das gravações em ambiente fabril (fato incontroverso), a manutenção da justa causa esbarra no princípio da proporcionalidade. A pena máxima, para ser validada, exige prova robusta de falta grave que inviabilize a continuidade do vínculo, o que não se verifica *in casu*.

Conforme bem pontuado pelo Juízo de origem, a conduta da obreira enquadra-se como ato de indisciplina, mas não atingiu grau de lesividade que justificasse a supressão da gradação pedagógica das penas (advertência e suspensão). Não restou comprovado nos autos prejuízo material à empresa, tampouco o vazamento efetivo de segredos industriais específicos que comprometessem a competitividade do negócio. Tratou-se de conduta imprudente, mas desprovida de



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/eeef88b1f0dad5bfc3d5c163740e625a4ae78f9fb>

Extraído em: 28/07/2026 11:32:35.

dolo de prejudicar a empregadora.

A jurisprudência trabalhista é firme no sentido de que, para trabalhadores sem histórico de punições anteriores - como é o caso da Reclamante -, o empregador deve exercer seu poder disciplinar de forma pedagógica e gradativa. A aplicação direta da pena capital, ignorando-se a vida pregressa funcional da empregada e a ausência de reincidência, revela-se medida de rigor excessivo e desproporcional.

Portanto, correta a sentença que, sopesando a falta cometida e a sanção aplicada, concluiu pela inadequação da justa causa, revertendo-a para dispensa imotivada e deferindo as verbas rescisórias decorrentes.

2. DOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO

Subsidiariamente, a Recorrente impugna a base de cálculo utilizada na sentença líquida, afirmando que deveria ser considerado o salário de R\$ 1.543,00 (conforme recibos) e não o valor da inicial.

Não merece provimento.

A sentença de origem fixou os parâmetros de condenação com base no conjunto probatório dos autos. A alegação recursal de discrepância de valores não foi acompanhada de demonstração cabal de equívoco aritmético ou de violação à evolução salarial da obreira que justificasse a reforma do julgado neste momento processual. Os cálculos elaborados pelo Juízo *a quo* presumem-se em conformidade com os elementos constantes dos autos, devendo ser mantidos.

PREQUESTIONAMENTO

Para fins de prequestionamento, ressalta-se que a presente decisão não viola os dispositivos legais e constitucionais invocados no recurso, notadamente o art. 482, "h", da CLT, e os arts. 5º, X, XXII, XXIX e 7º, XXII, da Constituição Federal, tendo havido a devida subsunção dos fatos às normas de regência, com observância ao livre convencimento motivado.

CONCLUSÃO DO VOTO

Conhecer do Recurso Ordinário e, no mérito, **negar-lhe provimento**, mantendo-se a sentença recorrida por seus próprios e jurídicos fundamentos.



DISPOSITIVO

ACORDAM OS INTEGRANTES DA 2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário e, no mérito, **negar-lhe provimento**, mantendo-se a sentença recorrida por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Presidiu a sessão o Exmo. Sr. Desembargador Paulo Régis Machado Botelho. Participaram do presente julgamento os Exmos. Srs. Desembargadores Francisco José Gomes da Silva (Relator), Emmanuel Teófilo Furtado e Paulo Régis Machado Botelho. Presente ainda o(a) Exmo(a). Sr(a). membro do Ministério Público do Trabalho.

Fortaleza, 26 de janeiro de 2026.

FRANCISCO JOSÉ GOMES DA SILVA
Relator

VOTOS

