

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

3ª VARA DO TRABALHO DE CRICIÚMA



ATSum 0001135-47.2025.5.12.0055

RECLAMANTE: LARISSA SANTOS DA CONCEICAO DE JESUS

RECLAMADO: IBRAP INDUSTRIA BRASILEIRA DE ALUMINIO E PLASTICOS SA

SENTENÇA

I- RELATÓRIO

Dispensado, na forma do artigo 852-I da CLT.

II- FUNDAMENTAÇÃO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. VERBAS DECORRENTES. MULTAS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante requer a reversão da despedida por justa causa em despedida sem justa causa, o pagamento das verbas rescisórias decorrentes e das multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT, bem como a retificação de sua CTPS e o pagamento de indenização por danos morais, alegando que a punição aplicada pela ré foi desproporcional, infundada e desprovida de prova da gravidade necessária para ensejar a mais drástica das punições.



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/bbc413a8a1f8873eeb3224b490e77a0ae31d0578>

Extraído em: 02/07/2026 20:47:01.

A defesa, por sua vez, argumenta que o contrato de trabalho foi rescindido por falta grave praticada pela reclamante no dia 13.08.2025, ocasião em que, ao realizar suas atividades laborais, incorreu em mau procedimento, desídia, indisciplina e ato lesivo da honra do empregador, conforme art. 482, “b”, “e”, “h” e “k”, da CLT.

Justa causa é a conduta típica que autoriza o rompimento do contrato de trabalho por culpa do empregado. Para a sua configuração, são necessários os seguintes requisitos: tipicidade, gravidade, culpa ou dolo, nexos causal, imediatidade, ausência de perdão tácito, singularidade da punição, ausência de discriminação.

É do empregador o ônus de demonstrar a ocorrência da justa causa, pois se trata de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818 da CLT e art. 333, II, do CPC).

O mau procedimento (art. 482, “b”, da CLT) é a conduta faltosa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral (excluído o sexual), prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.

Desídia é a conduta faltosa do empregado que se caracteriza pela negligência, desatenção, desinteresse, em geral, reiterados (art. 482, “e”, da CLT). Registra-se, entretanto, que um único ato faltoso, desde que grave, pode caracterizar desídia.

Ato de indisciplina é conduta faltosa do empregado consistente no descumprimento de regras ou ordens gerais emanadas do empregador (art. 482, “h”, da CLT).

O ato lesivo da honra e da boa-fama praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos é conduta faltosa do empregado que configura justa causa (art. 482, “k”, da CLT). Podem ocorrer no ambiente de trabalho ou em outro local.

No caso dos autos, a notificação de despedida por justa causa juntada nos autos apresenta as seguintes informações:

... 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.

...

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.

Embora não tenha a ré utilizado o critério de gradação das penalidades (que é desejável, e não obrigatório), tenho que a quebra da confiança é de relevante gravidade.

Caracterizada, portanto, a justa causa.

Consequentemente, são indevidas as verbas postuladas na inicial. De igual modo, não faz jus a reclamante ao levantamento do FGTS nem à habilitação no seguro-desemprego.

As verbas rescisórias decorrentes da despedida por justa causa foram pagas, conforme o TRCT e comprovante juntados nos ids [e368fb1](#) e [e8adbb8](#).

Outrossim, como a despedida por justa causa foi regular, não praticou a reclamada ato ilícito que gere a obrigação de pagar indenização por danos morais.

Por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos da inicial, inclusive os pedidos de pagamento das multas dos arts. 467 e 477, §8º, da CLT.

DO BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA

Considerando a declaração de hipossuficiência firmada pela trabalhadora e o entendimento do TST no IncJulgRREmbRep nº 0000277-83.2020.5.09.0084, concedo à reclamante o benefício da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, §4º, da CLT.



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/bbc413a8a1f8873eeb3224b490e77a0ae31d0578>

Extraído em: 02/07/2026 20:47:01.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Julgados improcedentes os pedidos, não há falar em honorários advocatícios a serem pagos pela reclamada.

Por outro lado, são devidos honorários de sucumbência pela reclamante ao patrono da reclamada, com base no disposto no art. 791-A, §2º, da CLT, fixados em 5%, calculados sobre o valor atribuído à causa, cuja exigibilidade é suspensa em razão da concessão do benefício da justiça gratuita e da declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5766.

III – DISPOSITIVO

ANTE O EXPOSTO, julgo **IMPROCEDENTE** a ação proposta por **LARISSA SANTOS DA CONCEICAO DE JESUS** em face de **IBRAP INDÚSTRIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO E PLÁSTICO S.A.**, nos termos da fundamentação.

Concedo à reclamante o benefício da justiça gratuita.

São devidos honorários de sucumbência pela reclamante ao patrono da reclamada, com base no disposto no art. 791-A, §2º, da CLT, fixados em 5%, calculados sobre o valor atribuído à causa, cuja exigibilidade é suspensa em razão da concessão do benefício da justiça gratuita e da declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A, §4º, da CLT pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº 5766.

Custas pela reclamante, de R\$ 494,37, calculadas sobre o valor atribuído à causa, cuja exigibilidade é suspensa, em razão da gratuidade de justiça concedida.

Transitada em julgado, arquivem-se os autos.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

CRICIUMA/SC, 25 de fevereiro de 2026.

VINICIUS HESPANHOL PORTELLA



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/bbc413a8a1f8873eeb3224b490e77a0ae31d0578>

Extraído em: 02/07/2026 20:47:01.

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



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/bbc413a8a1f8873eeb3224b490e77a0ae31d0578>

Extraído em: 02/07/2026 20:47:01.