PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO TRT/SP: 1002145-84.2025.5.02.0606 11ª Turma
RECURSO ORDINÁRIO
ORIGEM: 12ª VARA TRABALHISTA DE SÃO PAULO - ZONA SUL
MAGISTRADA SENTENCIANTE: RENATA PRADO DE OLIVEIRA
RECORRENTE: ----------
RECORRIDA: ----------

> "JUSTA CAUSA E ÔNUS PROBATÓRIO RESPECTIVO: Compulsando o conjunto probatório demonstrativo do quadro fático dos presentes autos, mister a manutenção da justa causa aplicada ao empregada. Certo é que o julgador está atrelado ao conjunto probatório, cabendo, assim, à empregadora, a quem se atribui o ônus da prova, a iniciativa de produzir prova robusta e convincente, o que de fato ocorreu. Recurso ordinário do trabalhador improvido pelo Colegiado Julgador."

Adoto o relatório da r. sentença (ID. 93b040c), que julgou a ação improcedente.

Recorre ordinariamente o trabalhador (ID. 0a68dbb), postulando a reforma da r. Setença "a quo", argumentando que que exercia paralelamente a atividade de "blogueiro", contando com cerca de 3.000 seguidores. Assevera que a gravação de vídeos bem-humorados, danças e brincadeiras de uniforme no interior da loja e no estoque era uma prática comum, usual e plenamente tolerada entre os funcionários. Aduz que as próprias lideranças da loja, inclusive o gerente, incentivavam tais publicações, pois o público-alvo da reclamada é composto por jovens, e os vídeos geravam engajamento comercial para o estabelecimento. Afirma que o gerente solicitava a gravação de conteúdos em reuniões mensais, orientando o autor a trazer o celular para filmar as vestimentas da equipe ("nossos looks"). Aponta que os vídeos juntados (D. c374da4 e bb78618) demonstram funcionários de uniforme realizando dancinhas com músicas que continham palavras de baixo calão. Cita, como exemplo pedagógico, o vídeo (ID. 8329811) (postado em 24/06/2025, dias antes da demissão), no qual o autor aparece customizando uma camiseta do Corinthians no estoque, com fundo musical de funk de "baixo

calão". Destaca que em depoimento pessoal (ID. fa0377a), a preposta da ré validou tal vídeo e confirmou que a empresa tinha ciência de que o autor realizava essas gravações e nunca o havia punido. Argumenta que ambas as testemunhas ouvidas em juízo confirmaram a permissão e a tolerância da gerência para as gravações, restando incontroverso que nunca existiu uma diretriz ou código de conduta prévio da reclamada regulando o que poderia ou não ser postado nas redes pessoais dos colaboradores. Salienta que durante todo o pacto laboral jamais sofreu qualquer advertência verbal, advertência escrita ou suspensão disciplinar, sendo um funcionário primário e de conduta funcional ilibada. Defende que a aplicação direta da justa causa do contrato de trabalho por um comportamento que era tolerado e que, no máximo, ensejaria uma sanção de caráter pedagógico e preventivo, configura manifesto abuso de direito do empregador. Invoca a afronta aos princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e função social do contrato, destacando a imperativa necessidade de observância da gradação das penas. Aponta que a preposta confessou que a empresa teve ciência do vídeo no dia 21 de junho de 2025, contudo, a dispensa apenas foi levada a efeito em 27 de junho de 2025. Alega que a inércia por 6 (seis) dias sem a instauração de qualquer sindicância formal ou oitiva do trabalhador atrai a figura do perdão tácito. Combate a sentença que presumiu prejuízo institucional à ré. Afirma que não houve demonstração de qualquer dano concreto, perda de clientes, reclamações de consumidores, repercussão negativa na imprensa ou prejuízos comerciais decorrentes do vídeo. Adiciona que, no vídeo motivador da dispensa, o autor sequer utilizava o uniforme da empresa (fato admitido pela preposta), portando apenas o crachá funcional em um "Casual Day"; Insurge-se contra o desconto efetuado nas verbas rescisórias sob rubrica salarial. Aduz que a reclamada não comprovou qualquer adiantamento ou autorização expressa do obreiro, tampouco a existência de dano causado por dolo ou culpa, violando o princípio da intangibilidade salarial esculpido no artigo 462 da CLT. Sustenta a ilegalidade do desconto a título de vale-transporte creditado e supostamente não utilizado. Argumenta que a legislação de regência (Lei nº 7.418/85 e Decreto nº 95.247/87) limita o desconto máximo a 6% do salário básico do trabalhador, o que equivaleria a R$ 127,00 diante de sua remuneração. O desconto de R$ 421,60 revela-se flagrantemente abusivo e desprovido de base legal; Pugna pelo deferimento de indenização por danos morais, sustentando que a imputação leviana de justa causa por mau procedimento atinge diretamente a honra objetiva e subjetiva do trabalhador, gerando um estigma profissional que dificulta sua reinserção no mercado de trabalho. Defende tratar-se de dano in re ipsa e requer a fixação do quantum com amparo nos critérios do artigo 223-G da CLT; Insurge-se contra o indeferimento das horas extraordinárias. Argumenta que as fichas financeiras (ID. a9a6477) registram o pagamento habitual de horas extras com adicionais de 100%, o que corrobora a extrapolação rotineira da jornada. Afirma ser excessivo exigir do trabalhador a amostragem de diferenças matemáticas exatas na fase de conhecimento, devendo a apuração contábil ser remetida à regular liquidação de sentença; por fim, diante da reforma pretendida, requer a inversão total do ônus da sucumbência, isentando o obreiro do pagamento de honorários advocatícios e condenando a reclamada ao adimplemento de verba honorária em favor do patrono do

recorrente na base de 15% sobre o valor bruto de liquidação, tudo pelos fundamentos do apelo. Requer o provimento.

Recurso tempestivo (ID. c93c9a6).

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (ID. 22ae181).

É o relatório.

V O T O

Conheço do apelo, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade previstos pelas normas jurídicas (imperativas autorizantes) em vigor no ordenamento jurídico pátrio.

a) Reversão da justa causa. Verbas rescisórias. Indenização por danos morais

Postula o obreiro a reforma da r. Sentença "a quo", argumentando que que exercia paralelamente a atividade de "blogueiro", contando com cerca de 3.000 seguidores. Assevera que a gravação de vídeos bem-humorados, danças e brincadeiras de uniforme no interior da loja e no estoque era uma prática comum, usual e plenamente tolerada entre os funcionários. Aduz que as próprias lideranças da loja, inclusive o gerente, incentivavam tais publicações, pois o público-alvo da reclamada é composto por jovens, e os vídeos geravam engajamento comercial para o estabelecimento. Afirma que o gerente solicitava a gravação de conteúdos em reuniões mensais, orientando o autor a trazer o celular para filmar as vestimentas da equipe ("nossos looks"). Aponta que os vídeos juntados (D. c374da4 e bb78618) demonstram funcionários de uniforme realizando dancinhas com músicas que continham palavras de baixo calão. Cita, como exemplo pedagógico, o vídeo (ID. 8329811) (postado em 24/06 /2025, dias antes da demissão), no qual o autor aparece customizando uma camiseta do Corinthians no

estoque, com fundo musical de funk de "baixo calão". Destaca que em depoimento pessoal, a preposta da ré validou tal vídeo e confirmou que a empresa tinha ciência de que o autor realizava essas gravações e nunca o havia punido. Argumenta que ambas as testemunhas ouvidas em juízo confirmaram a permissão e a tolerância da gerência para as gravações, restando incontroverso que nunca existiu uma diretriz ou código de conduta prévio da reclamada regulando o que poderia ou não ser postado nas redes pessoais dos colaboradores. Salienta que durante todo o pacto laboral jamais sofreu qualquer advertência verbal, advertência escrita ou suspensão disciplinar, sendo um funcionário primário e de conduta funcional ilibada. Defende que a aplicação direta da justa causa do contrato de trabalho por um comportamento que era tolerado e que, no máximo, ensejaria uma sanção de caráter pedagógico e preventivo, configura manifesto abuso de direito do empregador. Invoca a afronta aos princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e função social do contrato, destacando a imperativa necessidade de observância da gradação das penas. Aponta que a preposta confessou que a empresa teve ciência do vídeo no dia 21 de junho de 2025, contudo, a dispensa apenas foi levada a efeito em 27 de junho de 2025. Alega que a inércia por 6 (seis) dias sem a instauração de qualquer sindicância formal ou oitiva do trabalhador atrai a figura do perdão tácito. Combate a sentença que presumiu prejuízo institucional à ré. Afirma que não houve demonstração de qualquer dano concreto, perda de clientes, reclamações de consumidores, repercussão negativa na imprensa ou prejuízos comerciais decorrentes do vídeo. Adiciona que, no vídeo motivador da dispensa, o autor sequer utilizava o uniforme da empresa (fato admitido pela preposta), portando apenas o crachá funcional em um "Casual Day"; Pugna pelo deferimento de indenização por danos morais, sustentando que a imputação leviana de justa causa por mau procedimento atinge diretamente a honra objetiva e subjetiva do trabalhador, gerando um estigma profissional que dificulta sua reinserção no mercado de trabalho. Defende tratar-se de dano in re ipsa e requer a fixação do quantum com amparo nos critérios do artigo 223-G da CLT.

Sem razão, contudo.

Rememoro que a confiança entre patrão e empregado é um dos pilares da relação de emprego. Sob essa ótica, dar emprego seria confiar a terceiro o seu patrimônio, para que este produza mais riquezas e seja remunerado por isso. Portanto, se não há confiança, não pode haver a relação de emprego.

Pois bem. Ao invocar a justa causa como motivação para o encerramento da relação de emprego, a parte reclamada atraiu para si o ônus de provar de forma plena sua ocorrência, em face do que determina o artigo 818, II, da CLT, e, sobretudo, em razão do princípio segundo o qual a continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212 do Colendo TST).

Ressalto que o mau procedimento se refere à prática de atos por parte do empregado que importe em uma atitude desrespeitosa, irregular, incorreta, dele trabalhador com regras previstas no contrato de trabalho ou que violem as regras internas da empresa. Improbidade é justa causa, que deve ser entendida como a ação ou omissão do empregado que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições do empregador. Desídia é falta de diligência do empregado em relação à execução dos serviços que lhe estão afetos e possui dois componentes objetivos (o descumprimento de uma obrigação e um prejuízo) e um componente subjetivo (a intenção de eliminar ou diminuir o esforço).

Nos presentes autos, entendo correto o direcionamento dado na origem, visto que a reclamada demonstrou, em efetivo, a conduta imputada à reclamante, incidindo nas alíneas "a" e "b" do artigo 482 da CLT.

Consta dos autos, vídeo de 56 segundos de duração (ID. c9ab1c1) cuja autenticidade é incontroversa - que mostra o reclamante e outros três empregados no interior do estoque da loja, portando crachás corporativos, realizando gestos obscenos e dançando ao som de música com termos de baixo calão. A postagem ostenta a legenda explicativa "A loja lotada", apta a transmitir ao público a ideia de que a equipe negligenciava o atendimento aos consumidores.

Em depoimento pessoal (ID. a1aaaf6), o autor admitiu que se encontrava em plena jornada laboral no momento da gravação, que portava crachá e rádio corporativos da empresa e que o cenário de fundo correspondia ao estoque da ré. Confessou que detinha cerca de 3.000 seguidores em seu perfil público, onde divulgou o conteúdo. Admitiu que a legenda transmitia a percepção de que os empregados brincavam e ignoravam os clientes. Embora tenha qualificado a conduta como "sarcasmo" e mera reprodução de "trend" do TikTok, a declaração confirma a materialidade do ato indisciplinado, caracterizando ainda mau procedimento.

A testemunha patronal, ouvida em audiência (ID. a1aaaf6), declarou que as gravações anteriores promovidas pelo autor possuíam caráter puramente educativo ou promocional (divulgando materiais e tecnologias da marca), de modo que o elemento distintivo do vídeo causador da dispensa residiu justamente na inserção de gesticulações inadequadas e de música com palavras de baixo calão. Confirmou que os empregados sabiam do limite do senso pessoal, que havia informativo proibindo filmagens sem autorização e que tal conduta feria a imagem do estabelecimento. A testemunha obreira - Sra. ----------, embora tenha afirmado que a gerência detinha ciência de que o autor postava vídeos, tal declaração não ampara a tese de perdão tácito.

Ademais, tenho que a conduta apurada se reveste de gravidade suficiente para fundamentar a justa causa aplicada. O interregno para a apuração da conduta, culminando com a dispensa (6 dias), é razoável, diante da complexidade envolvida da sensibilidade dos dados manejados e apuração de prejuízos a imagem da reclamada.

Assim, o quadro fático delineado nos autos revela, diversamente do que tenta fazer crer o reclamante, que ele adotou conduta irregular, incidindo no propalado mau procedimento e improbidade.

A jurisprudência consolidada afasta a obrigatoriedade de aplicação prévia de advertências ou suspensões quando a conduta cometida reveste-se de gravidade tamanha que destrói imediatamente o elemento indispensável da relação de emprego: a fidúcia mútua. Não há, na legislação trabalhista vigente, determinação impositiva de gradação prévia para faltas gravíssimas, como no caso dos autos.

Portanto, correta a r. sentença, que manteve a justa causa aplicada ao trabalhador, julgando improcedentes os pedidos de pagamento das verbas rescisórias correlatas à modalidade da dispensa.

Nada a reparar também no tocante ao pedido de condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais, vez que o reclamante não logrou mesmo êxito em comprovar a prática de qualquer ato ilícito por parte da parte reclamada, notadamente se consideramos que tal prova lhe incumbia a teor da regra descrita artigo 818, I, da CLT.

Nada a rever.

b) Descontos em TRCT

Insurge-se contra o desconto efetuado nas verbas rescisórias sob rubrica salarial. Aduz que a reclamada não comprovou qualquer adiantamento ou autorização expressa do obreiro, tampouco a existência de dano causado por dolo ou culpa, violando o princípio da intangibilidade salarial esculpido no artigo 462 da CLT. Sustenta a ilegalidade do desconto a título de vale-transporte creditado e supostamente não utilizado. Argumenta que a legislação de regência (Lei

7.418/85 e Decreto 95.247/87) limita o desconto máximo a 6% do salário básico do trabalhador, o que equivaleria a R$ 127,00 diante de sua remuneração. O desconto de R$ 421,60 revela-se flagrantemente abusivo e desprovido de base legal.

Analiso.

Através do cotejo entre o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (ID. 6bba0d7) e o correspondente comprovante de transferência bancária (ID. f12e393), restou cabalmente provado o tempestivo e correto adimplemento das parcelas devidas sob tal modalidade rescisória, totalizando o valor líquido de R$ 4.303,14. Esse montante englobou: i) 27 dias de saldo de salário do mês de junho de 2025; ii) Férias integrais, de forma simples, referentes ao período aquisitivo de 2024/2025, acrescidas do terço constitucional.

O reclamante insurgiu-se contra os descontos salariais e de vale-transporte efetuados no TRCT (objeto do item "7" do rol de pedidos). Todavia, com amparo no demonstrativo financeiros e cartões de ponto (ID. a9a6477), evidenciou-se que a reclamada havia antecipado valores a título de salário e de vale-transporte antes da rescisão contratual. Como esses créditos adiantados não foram integralmente utilizados pelo trabalhador antes do desligamento, mostram-se legítimos os abatimentos, sob pena de chancelar o enriquecimento sem causa do obreiro/recorrente.

Ademais, o reclamante não se desincumbiu de demonstrar a existência de qualquer diferença pecuniária em seu favor, sequer por simples amostragem, ônus que lhe cabia nos termos dos artigos 818, I da CLT e 373, I do CPC.

Mantenho e prossigo.

c) Horas extraordinárias

Insurge-se contra o indeferimento das horas extraordinárias. Argumenta que as fichas financeiras (ID. a9a6477) registram o pagamento habitual de horas extras com adicionais de 100%, o que corrobora a extrapolação rotineira da jornada. Afirma ser excessivo exigir do trabalhador a amostragem de diferenças matemáticas exatas na fase de conhecimento, devendo a apuração contábil ser remetida à regular liquidação de sentença.

Nada a deferir.

Nos termos do que preceitua o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, é considerada como jornada de trabalho todo o período em que o trabalhador encontra-se à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição expressa em contrário.

Com efeito, o ônus da prova é distribuído de forma equilibrada entre as partes. No caso específico de alegação de jornada em sobrelabor incumbe, em princípio, ao empregado produzir a prova do fato constitutivo do seu direito nos termos dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, de aplicação supletiva nesta Justiça do Trabalho (CLT, artigo 769).

Por não haver discussão quanto ao número de empregados da reclamada (CLT, artigo 74, § 2º), era seu dever apresentar os controles de jornada da reclamante.

No caso em tela, a ré trouxe aos autos os espelhos de ponto do período contratual do obreiro, os quais contam, em sua totalidade, com marcações variáveis dos horários de entrada e saída (ID. 56cae10), válidos, em princípio, como meio de prova, bem como os correspondentes holerites (ID. 74cdf5a), os quais comprovam o pagamento de eventual labor extraordinário com acréscimo legal.

Em audiência instrutória (ID. a1aaaf6), não restou produzida qualquer prova capaz de afastar a presunção de veracidade das anotações indicadas nos cartões de ponto, bem como, o obreiro em suas razões finais não apresentou quaisquer diferenças em seu favor, ônus probatório que lhe cabia nos termos dos artigos 818, I da CLT e 373, I do CPC.

Mantenho.

d) Honorários advocatícios

Por fim, diante da reforma pretendida, requer a inversão total do ônus da sucumbência, isentando o obreiro do pagamento de honorários advocatícios e condenando a reclamada ao adimplemento de verba honorária em favor do patrono do recorrente na base de 15% sobre o valor bruto de liquidação.

Nada a deferir, tendo em vista a manutenção da r. Sentença "a quo" em sua integralidade.

Dou por finalizado este voto, com fulcro nos fundamentos (artigo 93, IX, da CF) que acima alinhavei.

Por derradeiro, à vista dos termos deste voto e pelas razões expostas em cada um de seus itens, entendo inexistir afronta a quaisquer dos dispositivos legais invocados no apelo e nas contrarrazões (do contrário, outras teriam sido as conclusões esposadas). Tenho por atingida a finalidade do prequestionamento, salientando-se, de qualquer sorte, que foram expressamente indicados todos os elementos, constantes dos autos, que alicerçaram o convencimento deste relator.

Posto isto, **ACORDAM** os Magistrados da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: conhecer e **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário do trabalhador, mantida a r. sentença de origem, inclusive no tocante ao valor arbitrado às custas, pelos seus próprios e jurídicos fundamentos.

Votação: **Unânime**

PROCESSO incluído na Sessão PRESENCIAL de Julgamento de **27/10/2026**

Presidiu a sessão o Exmo. Des. VALDIR FLORINDO.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs.: Relator(a) Des. RICARDO VERTA LUDUVICE; 2º votante LÍBIA DE GRAÇA PIRES (cadeira 3); 3º votante MARIA DE FÁTIMA DA SILVA (cadeira 4).

Integrou a sessão presencial o(a) Ilmo(a) representante do Ministério Público do Trabalho.

Sustentação oral: RODRIGO RAMALHO E SILVA

RICARDO VERTA LUDUVICE
Relator

VOTOS