

TRT-18 mantém justa causa de empregado que fez vídeo de colega

Por considerar que houve falta grave na situação que motivou o fim do contrato de trabalho, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) negou seguimento ao recurso ordinário ajuizado por um trabalhador que alegou ter sido vítima de dispensa discriminatória por parte de uma empresa de fertilizantes.

Anatoliy Sizov/istock



Vídeo divulgado no aplicativo Tik Tok motivou demissão por justa causa
Anatoliy Sizov/istock

De acordo com a ação, o empregado foi demitido por justa causa após divulgar, no aplicativo Tik Tok, um vídeo contendo imagens de um colega de trabalho e um áudio — retirado do programa de TV *Profissão Repórter*, da Rede Globo — que diz "como está quase sempre sob o efeito da droga, ele não tem forças para trabalhar. E o pouco que ganha, vira fumaça".

À Justiça, o trabalhador alegou que a dispensa ocorreu após "criar e divulgar vídeo desrespeitoso e difamador envolvendo um colega, nas dependências da empresa". Ele argumentou, porém, ter sido o único punido com dispensa com justa causa mesmo sendo rotineira a brincadeira entre colegas, o que configuraria demissão discriminatória e desproporcional. Disse, ainda, que era detentor da estabilidade provisória cipeira.

Relator do caso, o desembargador Gentil Pio reconheceu que o profissional, de fato, era integrante da Cipa e supostamente teria estabilidade até um ano após o final de seu mandato. Todavia, o magistrado explicou que a modalidade de dispensa por justa causa pode ocorrer em casos graves, nos quais o ato faltoso do empregado faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável a relação empregatícia.

Em contrapartida, o desembargador explicou que a medida é extrema e deve ser comprovada nos autos, uma vez que acarreta inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do trabalhador. "O ônus de provar a justa causa é do empregador, já que a relação de trabalho tende a se prolongar no tempo, bem como pela presunção de boa-fé e inocência, além de ser fato impeditivo do direito do trabalhador."

Em seguida, contudo, o magistrado lembrou que o caso está relacionado a vídeo que mancha a honra de



um outro colega de trabalho, que sequer sabia que estava sendo gravado. Assim, mesmo que não houvesse a divulgação do vídeo, o ato lesivo à honra estaria consumado e seria apto a configurar a justa causa aplicada. "Até mesmo porque a divulgação apenas agrava a situação, mas não retira a responsabilidade do reclamante, tendo em vista que somente a produção do vídeo já configura a desonra do colega de trabalho."

O relator destacou também a existência na empresa de uma política que veda o uso das mídias sociais pelos empregados de maneira que prejudique colegas, gerentes, clientes, a empresa ou qualquer outra pessoa. "Dessa forma, não vislumbro que houve desproporcionalidade na aplicação da dispensa por justa causa ao funcionário."

Sobre a estabilidade dada ao cipeiro, o magistrado salientou que essa garantia não se presta a dar guarida a condutas lesivas à honra de outro empregado, muito menos a permitir a insubordinação ou a indisciplina. Por fim, quanto à alegação de que não houve tratamento isonômico entre os empregados envolvidos no fato, o relator registrou que o julgamento era sobre o contexto fático que envolveu a conduta do trabalhador, e não sobre as condutas dos colegas, nem da empresa em relação a eles. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-18.*

Processo 0011164-66.2021.5.18-0141

Date Created

30/09/2022