

# TST mantém anulação de justa causa de auxiliar demitido por postar vídeos no TikTok

Conforme determina a Súmula 126 do [Tribunal Superior do Trabalho](#), não é possível, em recurso de revista, reexaminar provas para alterar a conclusão do tribunal de segundo grau sobre a gravidade da conduta de um empregado demitido por justa causa.

A partir desse entendimento, a 5ª Turma do TST manteve a invalidade da demissão de um auxiliar de estoque de uma farmacêutica que publicou no TikTok vídeos gravados dentro da empresa, uniformizado, com comentários irônicos sobre colegas e críticas à companhia.

Para o TST, mudar a conclusão de que as postagens não foram graves o bastante para justificar a penalidade máxima exigiria novo exame do conjunto probatório, o que é vedado nessa fase recursal, razão pela qual a empresa deverá pagar as verbas referentes à dispensa sem justa causa.

Conforme o processo, o empregado foi contratado em setembro de 2020. Em março de 2023, foi demitido por justa causa em razão da publicação dos vídeos. Depois, ajuizou ação para obter a anulação da demissão.

A empresa, em sua defesa, juntou links e prints das postagens e sustentou que, nos vídeos, ele ofendia colegas e debochava de suas características físicas e psicológicas.

Uma das publicações mencionava nominalmente uma empregada em situação pessoal delicada. De acordo com a farmacêutica, esse comportamento violou o código interno de conduta e causou danos aos empregados e à imagem da empresa.

## Dano não foi comprovado

O juízo de primeiro grau considerou as postagens indevidas, mas entendeu que a penalidade foi desproporcional. A sentença reconheceu que o trabalhador não tinha histórico de punições, mantinha boa produtividade e não houve prejuízo à empresa.

A representante da companhia confirmou em audiência que o código de conduta não previa regras sobre redes sociais e que as publicações não geraram repercussão negativa.

O [Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região \(RS\)](#) manteve a sentença ao concluir que os vídeos tratavam de situações genéricas de trabalho. Para o colegiado, a conduta, embora reprovável, não foi grave o suficiente para motivar a justa causa. A empresa, então, recorreu ao TST.

O relator do recurso, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que o TRT-4 já havia analisado as provas e concluído que não houve dano relevante à empresa e que, para concluir de maneira oposita, seria necessário reexaminar as provas dos autos.

Mas, conforme a Súmula 126, o TST não reexamina provas nessa fase do processo porque o recurso de revista se destina apenas a verificar se a lei foi corretamente aplicada. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler a decisão**  
**Processo 0020158-40.2023.5.04.0291**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jan-22/tst-mantem-reversao-de-justa-causa-a-auxiliar-demitido-por-postar-videos-no-tiktok-2/>

