



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000968-03.2025.5.05.0612**

Relator: FERNANDA CARVALHO AZEVEDO FORMIGHIERI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/04/2026

Valor da causa: R\$ 72.832,09

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE PEREIRA LIMA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: Danilo Santana Brandão

ADVOGADO: ANA KARLA MACEDO PIRES BRANDAO

PERITO: -----

PERITO: -----

CUSTOS LEGIS: MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000968-03.2025.5.05.0612 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR(A): FERNANDA CARVALHO AZEVEDO FORMIGHIERI

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. FATOS EXTRALABORAIS. QUEBRA DA FIDÚCIA. DANO MORAL. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. DESPROVIMENTO.

I. CASO EM EXAME

Recurso ordinário interposto pelo reclamante em face da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reversão da justa causa, pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada, indenização por dano moral e litigância de má-fé.

II. QUESTÕES EM DISCUSSÃO

Há três questões em discussão:

- (i) definir se a justa causa aplicada ao reclamante, com fundamento em mau procedimento, deve ser revertida;
- (ii) estabelecer se a dispensa por justa causa e a juntada de documentos oriundos de ação criminal ensejam reparação por dano moral;
- (iii) verificar se há litigância de má-fé de alguma das partes.

III. RAZÕES DE DECIDIR

A justa causa, por constituir a penalidade mais grave no contrato de trabalho, exige prova clara e suficiente da falta grave imputada ao empregado. Embora a prisão preventiva não equivalha a condenação criminal definitiva, os documentos constantes dos autos, submetidos ao contraditório trabalhista, revelam elementos suficientemente graves para demonstrar a quebra da fidúcia contratual. A conduta extralaboral, quando dotada de gravidade bastante para comprometer a confiança necessária à manutenção do vínculo de emprego, pode caracterizar mau procedimento, nos termos do art. 482, "b", da CLT. A manutenção da justa causa afasta o pedido de verbas próprias da dispensa imotivada e não autoriza, por si só, indenização por dano moral. A juntada de documentos relacionados à ação criminal, quando destinada ao exercício do direito de defesa e sem prova de divulgação indevida ou abuso processual, não configura dano



moral indenizável. Não comprovada atuação processual dolosa, maliciosa ou enquadrável nas hipóteses do art. 80 do CPC, é indevida a condenação de qualquer das partes por litigância de má-fé.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: A conduta extralaboral de gravidade suficiente para comprometer a fidúcia contratual pode caracterizar mau procedimento e autorizar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, "b", da CLT, sem que isso represente juízo definitivo de culpa penal. Mantida a justa causa, não são devidas as verbas próprias da dispensa imotivada nem indenização por dano moral, ausente prova de abuso patronal ou exposição indevida.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, X e LVII; CLT, arts. 482, "b", e 818, II; CC, arts. 186 e 927; CPC, art. 80.

----- nos autos de n.º 0000968-03.2025.5.05.0612, em que litiga com -----
inconformado com a sentença de ID. 5e17793, que julgou improcedente a ação, interpõe **RECURSO ORDINÁRIO**, pelos motivos expendidos no ID. 2c5b4b1. Contrarrazões apresentadas sob o ID. 0bfd6e2. O Ministério Público do Trabalho exarou parecer no ID aff99c0. Preenchidos os pressupostos de admissibilidade do apelo (tempestividade: em conformidade com a aba expediente do PJE; representação processual: ID. 70326be).

É o relatório//m

VOTO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. ART. 482, "B", DA CLT. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. FATOS EXTRALABORAIS. QUEBRA DA FIDÚCIA. PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA. PRISÃO PREVENTIVA. SUSPENSÃO CONTRATUAL

Não se conforma o reclamante com a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa que lhe foi aplicada.



Aduz que a conduta imputada não se amolda tecnicamente às hipóteses de incontinência de conduta ou mau procedimento, ainda que os fatos narrados venham a ser considerados verdadeiros.

Sustenta que a configuração do mau procedimento, quando fundada em atos da vida privada do empregado, exige demonstração inequívoca de nexos direto e relevante entre a conduta extralaboral e o contrato de trabalho, o que, segundo afirma, não teria ocorrido no caso concreto.

Defende que a reclamada não demonstrou impacto nas atividades empresariais, no ambiente de trabalho ou nas relações interpessoais. Acrescenta que os fatos imputados teriam ocorrido integralmente em sua esfera privada, fora das dependências da empregadora, sem prova de prejuízo à imagem institucional da empresa ou de abalo à dinâmica laboral.

Alega violação ao art. 5º, LVII, da Constituição Federal, ao argumento de que a sentença teria atribuído valor probatório absoluto a elementos de investigação criminal em curso, sem contraditório judicial efetivo e sem sentença penal condenatória transitada em julgado. Sustenta que a Justiça do Trabalho não pode substituir o Juízo Criminal para declarar a culpa do recorrente.

Argumenta que o traslado de peças de investigação policial não confere natureza de prova judicial plena, pois inquérito policial e medidas cautelares possuem caráter indiciário, inquisitivo e desprovido de contraditório integral.

Assevera que os depoimentos colhidos em fase investigativa não se submeteram à ampla defesa e que a decretação de prisão preventiva não representa juízo definitivo de culpabilidade.

Defende, ainda, ser inaplicável ao caso o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, sob o argumento de que tal instrumento não autoriza a dispensa dos requisitos do devido processo legal, nem legitima a antecipação de juízo de culpa.

Pondera que a reclamada teria apresentado versões conflitantes sobre o motivo da dispensa, inicialmente alegando abandono de emprego e, posteriormente, mau procedimento, nos termos do art. 482, "b", da CLT. Sustenta, ainda, que a dispensa teria sido fundada em boatos.

Alega que não houve apuração interna formal, procedimento disciplinar ou oitiva do empregado, nem o aguardo do desfecho da ação penal. Afirma, por isso, que a dispensa ocorrida enquanto estava preso configurou punição sumária, extrajudicial e sem contraditório.



Menciona que não recebeu comunicação formal da dispensa nem o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Destaca que a impossibilidade de comunicação não autorizaria a aplicação unilateral da justa causa, cabendo à reclamada aguardar sua ciência inequívoca para assegurar o direito de defesa.

Alega, por fim, que a prisão preventiva configura hipótese de suspensão contratual, e não de ruptura motivada, por se tratar de medida cautelar provisória, sem caráter sancionatório definitivo.

Requer o reconhecimento da suspensão do contrato de trabalho e da ilicitude da dispensa por justa causa, com a conversão da rescisão em dispensa imotivada e o pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

A reclamada, em contrarrazões, sustenta que, após a prisão do trabalhador e diante da gravidade das acusações formuladas na ação penal, especialmente em razão dos relatos da ex-esposa e do filho maior do casal, houve quebra da fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício.

Afirma que procedeu ao desligamento do reclamante por incontinência de conduta ou mau procedimento, com fundamento no art. 482, "b", da CLT, destacando ser seu dever social colaborar com a erradicação de todas as formas de violência contra a mulher.

Aduz que recebeu comunicação acerca da prisão do reclamante e teve acesso à íntegra da ação criminal em curso. Acrescenta que o trabalhador não teria negado, de forma específica, a prática dos atos de violência doméstica imputados, nem impugnado o conteúdo das provas anexadas aos autos, como depoimentos e conversas, o que, em sua compreensão, seria suficiente para caracterizar a quebra da fidúcia.

Assevera, ainda, que a alegação de dispensa por abandono de emprego não possui respaldo probatório.

O Juízo de primeiro grau assim decidiu:

1.1. DO JUSTO MOTIVO AO DESLINDE CONTRATUAL

O reclamante alegou que foi contratado pela reclamada em 14.04.2021, para exercer a função de auxiliar de produção, com promoção a operador de produção trainee e despedida por justa causa em 06.01.2025. A reclamada, em sua defesa, não contesta a data de admissão e despedida, tornando os fatos incontroversos.

A reclamada, por sua vez, alega justa causa obreira pela tipificação da alínea "b" do art. 482 da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento), considerando-se que a Reclamada repudia atos de violência contra a mulher e adota o protocolo de análise e



avaliação da conduta dos seus empregados com perspectiva de gênero, na forma adotada pelo CNJ e demais órgãos de justiça, contestando que a tipificação tenha sido por abandono de emprego ou sentença condenatória transitada em julgado.

Face ao Princípio da Continuidade da Relação de emprego, o qual enuncia o interesse do empregado na manutenção do vínculo empregatício, porque dele retira os subsídios à sua manutenção e de sua família, a justa causa há de ser provada pelo empregador, incumbindo-lhe o onus probandi, nos termos do Art. 818 da CLT c/c Art. 333, II do CPC. A rescisão do contrato por justo motivo é a pena trabalhista mais severa e deve ser provada pelo empregador de tal modo a não restar dúvidas com relação ao caráter reprovável da conduta da obreira, ônus da prova da reclamada que se desincumbiu satisfatoriamente.

Incontroverso nos autos que a parte autora, pela documentação acostada, praticou violência doméstica contra a sua mulher, com agressões, ameaças de morte a ela e a seus filhos, conforme farta documentação anexada nos autos.

A prática de violência doméstica revela comportamento incompatível com os valores mínimos de convivência social e de respeito à dignidade da pessoa humana, princípios estruturantes do ordenamento jurídico brasileiro.

Cumprir destacar que o Poder Judiciário Brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça, tem desenvolvido políticas institucionais voltadas ao enfrentamento da violência doméstica e familiar, reconhecendo a gravidade social dessa conduta e incentivando a atuação responsável das instituições públicas na sua prevenção e repressão.

No mesmo sentido, a Justiça do Trabalho tem adotado protocolos institucionais de julgamento com perspectiva de direitos humanos e de proteção contra a violência, reafirmando o compromisso do sistema judicial com a promoção da dignidade e da integridade física e psicológica das pessoas.

A conduta atribuída ao reclamante, consistente em agressões reiteradas contra integrantes de sua própria família, revela grave desvio comportamental, incompatível com o padrão mínimo de confiança exigido para a manutenção da relação de emprego.

Ainda que os fatos tenham ocorrido no âmbito da vida privada, a jurisprudência trabalhista admite a caracterização de justa causa quando a conduta do empregado possui gravidade suficiente para afetar a fides contratual ou a imagem institucional da empregadora, sobretudo quando envolve atos de violência extrema.

A CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), adotada pela ONU em 1979, é o principal tratado internacional de direitos humanos dedicado a mulheres e meninas e o art. 5, letra "a" dispõe sobre mudança de padrões sociais e culturais.

Se a violência contra a mulher é reconhecida pelo Brasil como algo extremamente grave; Se é justa a indulgência e tolerância social em relação aos casos de violência contra a mulher que tem determinado a continuidade e agravamento dos casos de agressão e feminicídio; Se a ideia de mau procedimento compreende a possibilidade de rompimento do contrato por atos cometidos fora do ambiente de trabalho; Se a noção de dever de integridade corporativa está intrinsecamente ligada à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos; conclui-se que faz parte da transformação cultural da sociedade o reconhecimento da gravidade da violência com impactos na esfera trabalhista em relação ao agressor.

Um padrão cultural estruturado na inferioridade da mulher e na ideia de posse do homem só pode ser modificado com alterações de práticas em diversas dimensões da vida dos sujeitos, vítima e agressor.

Veja que se o agressor receber esse benefício de não ser responsabilizado por seus atos, manterá o padrão imoral e criminoso. Ser penalizado e responsabilizado por ser atos em todas as esferas de sua vida, dará o exemplo para que o autor reflita sobre seus atos e deem como exemplos aos demais paradigmas da sociedade, já que esta conduta não é caso isolado.



Por todos esses fundamentos, não pode a Justiça do Trabalho corroborar com nenhum tipo de violência contra a mulher, seja física, verbal ou práticas discriminatórias, principalmente com a gravidade demonstrada dos autos.

A atitude do autor tornou insustentável a manutenção do contrato de trabalho, não sendo verificado qualquer excesso ou perseguição ao empregado, sendo legalmente aplicada.

Diante da prova documental existente nos autos, reconheço a justa causa aplicada pela reclamada nos termos da alínea "b" do art. 482 da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento) e indefiro os seguintes pedidos: aviso prévio indenizado; liberação das guias do seguro desemprego; multa de 40% do FGTS; férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional.

Indefiro o pagamento da multa prevista no artigo 477, da CLT, já que comprovada a tempestividade da sua quitação.

Quanto à multa do artigo 467, da CLT, instituída pela Lei nº 10.272/2002, que atribuiu nova redação ao dispositivo, impõe-se seu acolhimento apenas sobre as verbas de natureza rescisória, que deverão ser pagas com acréscimo de 50%. Indefiro o pedido já que as parcelas rescisórias incontroversas foram corretamente quitadas.

Restou demonstrado o recolhimento do FGTS do período, pelo que indefiro o pagamento correspondente e a sua liberação, já que reconhecida a justa causa.

No caso em tela, o demandante alega que ao ser despedido por justa causa, sofreu danos morais. Como restou provado, o ato da empresa despedir o empregado por justa causa, configura o exercício regular de um direito, por si só e desprovido de outros elementos agravantes, não pode acarretar conduta passível de ser relacionada a dano moral. Assim, ainda que a justa causa fosse em tese afastada, não seria devida a indenização pleiteada, já que não há qualquer indício de tentativa da empresa de desonrar o autor.

Situação diversa seria aquela em que as alegações obreiras estivessem acompanhadas de outros elementos fáticos que apontassem um intuito específico de atingir a intimidade, a honra ou a imagem da parte autora, demonstrando uma extrapolação ou um abuso de direito, o que não é o caso dos presentes autos.

Nestes termos, inexistindo a comprovação dos elementos caracterizadores do dano moral (ato ilícito e nexo de causalidade), bem como falecendo suporte fático mínimo às alegações do obreiro, no sentido da configuração de conduta patronal culposa tendente à produção de dano moral, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais.

[...]

Aprecio.

No caso, é incontroverso que o reclamante responde à ação criminal tombada sob o nº 8001347-97.2024.8.05.0155, em trâmite perante a Vara Criminal da Comarca de Macarani/BA, em razão de fatos relacionados ao descumprimento de medidas protetivas, perseguição reiterada à ex-companheira e contexto de violência doméstica e familiar.

Também se extrai dos autos que o reclamante foi preso preventivamente em 05/12/2024, por decisão da Vara Criminal de Macarani/BA, e teve sua soltura determinada em 19/02/2025. A dispensa por justa causa, por sua vez, ocorreu em 06/01/2025, enquanto ainda vigente a prisão preventiva.



De início, registro que a prisão preventiva, por si só, não equivale a condenação criminal definitiva e não autoriza, automaticamente, a conclusão de culpa penal. Também não se desconhece que a presunção de inocência, prevista no art. 5º, LVII, da Constituição Federal, impede que se atribua ao trabalhador responsabilidade criminal definitiva antes do trânsito em julgado da sentença penal condenatória.

Todavia, a controvérsia examinada nesta Justiça Especializada não consiste em declarar a culpa penal do reclamante, mas em verificar se os elementos constantes dos autos são suficientes, sob a ótica trabalhista, para caracterizar falta grave capaz de romper a fidúcia necessária à manutenção do contrato de trabalho.

A justa causa, por representar a sanção mais gravosa no âmbito da relação de emprego, exige prova clara, robusta e suficiente da falta imputada ao empregado, não se admitindo presunções genéricas ou ilações desprovidas de suporte probatório. O ônus da prova incumbe ao empregador, nos termos do art. 818, II, da CLT.

No caso concreto, contudo, entendo que a reclamada se desvencilhou satisfatoriamente desse encargo.

A justa causa foi analisada com fundamento no art. 482, "b", da CLT, especificamente sob a ótica do mau procedimento, não se tratando, portanto, de abandono de emprego nem de punição pela mera ausência ao trabalho decorrente da prisão preventiva.

Com efeito, embora a prisão preventiva possa, em determinadas situações, ocasionar a suspensão do contrato de trabalho enquanto perdurar a impossibilidade de prestação de serviços, essa não foi a razão determinante da ruptura contratual. A dispensa foi fundada na quebra da fidúcia decorrente dos fatos documentados nos autos, e não simplesmente no afastamento do empregado ou em eventual abandono de emprego.

Também não prospera a alegação de que a justa causa teria sido mantida com base em meros boatos. A conclusão não decorre de comentários informais ou de notícia desprovida de lastro, mas de documentos trasladados da ação criminal, especialmente a decisão judicial que decretou a prisão preventiva do reclamante, os depoimentos prestados por sua ex-companheira e o depoimento do filho maior do casal.

Embora tais elementos tenham origem em procedimento criminal ainda em curso, foram juntados ao presente processo e submetidos ao contraditório trabalhista, sem impugnação específica capaz de afastar sua força probatória. Assim, não se trata de atribuir valor absoluto a peças de investigação, mas de reconhecer que, no conjunto probatório dos autos, tais



documentos revelam elementos consistentes e suficientemente graves para a análise da justa causa no âmbito contratual.

Nesse ponto, destaca-se que a ausência de instrução oral nestes autos não impede, por si só, o reconhecimento da falta grave, desde que a prova documental seja idônea e suficiente para demonstrar a conduta imputada e sua repercussão sobre a fidúcia contratual.

Faz-se necessário, ainda, observar que a análise da prova, diante da natureza dos fatos discutidos, deve considerar as diretrizes do julgamento com perspectiva de gênero, conforme orientação do Conselho Nacional de Justiça.

A adoção dessa perspectiva, contudo, não dispensa prova, não afasta o contraditório e não autoriza presunção automática de culpa. Trata-se de diretriz interpretativa destinada a evitar a reprodução de estereótipos, a minimização da violência contra a mulher e a desconsideração da gravidade social de condutas praticadas em contexto de violência doméstica e familiar.

Assim, a perspectiva de gênero deve ser compreendida como instrumento de adequada valoração da prova, e não como substitutivo do devido processo legal.

No caso sob exame, os documentos juntados aos autos indicam contexto de extrema gravidade, com relatos de violência doméstica, ameaças e descumprimento de medidas protetivas, elementos que, ainda que relacionados à vida privada do empregado, ultrapassam a esfera meramente íntima e repercutem na confiança mínima exigida para a continuidade da relação de emprego.

É certo que atos praticados fora do ambiente laboral não autorizam, de forma automática, a dispensa por justa causa. Contudo, quando a conduta extralaboral apresenta gravidade suficiente para comprometer a fidúcia contratual, os valores institucionais da empregadora e o padrão ético mínimo exigível na relação de trabalho, admite-se o enquadramento como mau procedimento.

No particular, a prova documental demonstra situação grave, incompatível com a manutenção da fidúcia contratual. A vida funcional anterior do empregado, ainda que sem registros disciplinares relevantes, não é suficiente para afastar a gravidade dos fatos apurados, tampouco para impor à empregadora a continuidade do vínculo diante do rompimento da confiança necessária à relação de emprego.



Ressalto, uma vez mais, que a conclusão ora adotada não representa juízo definitivo acerca da responsabilidade penal do reclamante, matéria reservada ao Juízo Criminal. O que se reconhece é que os elementos constantes dos autos, examinados sob a ótica trabalhista, revelam conduta grave o suficiente para justificar a ruptura motivada do contrato por mau procedimento.

Nesse mesmo sentido é parecer do "Parquet" (ID. aff99c0):

"[...]

Depreende-se das provas juntadas aos autos, a exemplo de cópia de decisão judicial que decreta a prisão do reclamante (fls. 140-141), e, especialmente, os depoimentos prestados pela vítima à fl. 153 e às fls. 179-180, que representam falta grave, por incontinência de conduta ou mau procedimento, e que se mostram mais do que suficientes para ocasionar a quebra da fidúcia que se exige para a manutenção do vínculo empregatício.

Assim, diante das provas colacionadas aos autos, restou caracterizada a falta grave a autorizar aplicação da justa causa no rompimento do contrato de trabalho firmado entre os litigantes.

Pelo desprovimento do recurso, devendo a sentença ser mantida pelos seus próprios fundamentos.."

Desse modo, não há falar em nulidade da justa causa por ausência de condenação criminal definitiva, tampouco em reconhecimento automático de suspensão contratual apta a impedir a ruptura motivada.

Também não se verifica ilicitude pelo simples fato de a dispensa ter ocorrido durante o período de prisão preventiva, pois a penalidade aplicada não decorreu da ausência ao trabalho, mas da gravidade dos fatos documentados e da consequente quebra da fidúcia.

Por conseguinte, mantida a justa causa, não são devidas as parcelas próprias da dispensa imotivada, tais como aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, multa de 40% do FGTS, liberação dos depósitos fundiários e guias do seguro-desemprego.

Pelos mesmos fundamentos, não há suporte para o pedido de indenização por danos morais decorrente da dispensa, pois a aplicação da justa causa, no caso concreto, caracterizou exercício regular do poder disciplinar da empregadora, sem prova de abuso, exposição indevida, perseguição ou intuito de ofensa à honra do trabalhador.



Assim, sem emitir juízo definitivo de culpa penal, concluo que os elementos documentais constantes dos autos demonstram conduta de gravidade suficiente para comprometer a fidúcia contratual, autorizando a ruptura motivada do vínculo por mau procedimento, nos termos do art. 482, "b", da CLT.

Nada a reformar.

DANO MORAL

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto ao pedido de indenização por dano moral, sustentando que a reversão da justa causa implicaria, por si só, o reconhecimento do dano moral, de natureza *in re ipsa*.

Alega, ainda, que a reclamada trouxe aos autos documentos oriundos de processo criminal sigiloso, inclusive depoimento de seu filho menor, sem a devida cautela quanto à preservação da intimidade e da confidencialidade. Defende que tal conduta violaria os deveres de lealdade e boa-fé processual, ampliando o constrangimento público e agravando a ilicitude do ato patronal.

Sem razão.

Nos termos do art. 5º, X, da Constituição Federal, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

No âmbito trabalhista, a reparação por dano moral exige a demonstração de conduta ilícita ou abusiva do empregador, dano ou ofensa a direito da personalidade do empregado e nexo causal entre ambos, conforme arts. 186 e 927 do Código Civil.

No caso, contudo, a justa causa foi mantida, nos termos da fundamentação anterior, por ter sido reconhecida a gravidade da conduta imputada ao reclamante e a quebra da fidúcia necessária à continuidade do vínculo de emprego. Assim, não há falar em dano moral decorrente de justa causa indevida.

Também não se verifica, no caso concreto, abuso processual da reclamada pela juntada de documentos extraídos da ação criminal. A documentação foi apresentada com a finalidade de demonstrar a falta grave invocada como fundamento da ruptura contratual, matéria diretamente relacionada ao objeto da controvérsia.



Embora envolvam fatos sensíveis e processo de natureza reservada, os documentos foram utilizados como meio de defesa em juízo, sem prova de divulgação indevida, exposição pública do reclamante ou utilização abusiva com intuito de macular sua honra.

Além disso, eventual necessidade de resguardo do sigilo ou da intimidade das pessoas envolvidas pode ser tratada nos próprios autos por meio das cautelas processuais cabíveis, sem que isso conduza, por si só, ao reconhecimento automático de dano moral indenizável.

Desse modo, ausente prova de ato ilícito patronal, abuso de direito, exposição indevida ou efetiva lesão a direito da personalidade do reclamante, mantém-se a improcedência do pedido de indenização por dano moral.

Nada a reformar.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ (MATÉRIA EM COMUM)

O reclamante pretende a condenação da reclamada por litigância de má-fé, argumentando que "no momento da rescisão contratual, atribuiu ao Recorrente a prática de abandono de emprego, modificando substancialmente sua narrativa apenas em sede de contestação, quando passou a sustentar a ocorrência de "mau procedimento"".

Afirma ainda que a Reclamada violou os deveres de lealdade, boa-fé e cooperação, ao juntar documentos de processo criminal sigiloso, incluindo depoimento de seu filho menor, sem cautela.

De outro turno, a reclamada, ao apresentar contrarrazões, aduz que o Autor é quem altera a verdade dos fatos, razão pela qual pleiteia o pagamento da multa por litigância de má-fé em seu favor.

A pretensão de ambas as partes, contudo, não merece prosperar.

Da análise dos autos, entendo que não há evidência de deslealdade de nenhuma das partes capaz de configurar a litigância de má-fé. Isso porque, tal penalidade somente deve ser aplicada quando a deslealdade processual for patente, naquelas hipóteses de atuação francamente maliciosa, previstas no art. 80 do CPC, o que não restou demonstrado no caso em tela.

Diante do exposto, **INDEFIRO** o pedido de condenação em multa por litigância de má fé.



Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso do Reclamante e **INDEFIRO** o pedido de condenação em multa por litigância de má fé, formulado por ambas as partes.

Acordam o(a)s Magistrado(a)s da 4ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO, Excelentíssima Desembargadora LÉA REIS NUNES e Excelentíssima Juíza Convocada FERNANDA FORMIGHIERI, sob a Presidência em Exercício da Excelentíssima Desembargadora CRISTINA MARIA OLIVEIRA DE AZEVEDO, com a presença do(a) Ex.mo(a) representante do d. Ministério Público do Trabalho, na 20ª Sessão Presencial Ordinária, iniciando-se no dia 08 DE JULHO DO ANO DE 2026, às 9h, cuja pauta foi disponibilizada no Diário Eletrônico do dia 25/06/2026,

À unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso da Reclamante. Ainda, unanimemente, **INDEFERIR** o pedido de condenação em multa por litigância de má fé, formulado por ambas as partes.

Observação: Compareceu à sessão o Ilmo. Dr. Danilo Santana Brandão, pela parte ré.

FERNANDA CARVALHO AZEVEDO FORMIGHIERI
Juíza Convocada Relatora



