



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000763-10.2025.5.05.0018**

Relator: LUIS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 19/02/2026

Valor da causa: R\$ 41.995,70

Partes:

RECORRENTE: ATENTO BRASIL S/A

ADVOGADO: DANIEL BATTIPAGLIA SGAJ

RECORRIDO: DRIELLE SANTOS DE SANTANA

ADVOGADO: LADSSON PIMENTEL NOGUEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO
18ª VARA DO TRABALHO DE SALVADOR
ATSum 0000763-10.2025.5.05.0018
RECLAMANTE: DRIELLE SANTOS DE SANTANA
RECLAMADO: ATENTO BRASIL S/A

SENTENÇA.

Vistos etc.

RELATÓRIO.

Dispensado por força do art. 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO.

IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA.

O valor da causa deve ser a expressão econômica do que pretendido pela parte autora, conforme a inicial, não se relacionando com o sucesso ou o insucesso da demanda, assim como não há de ser apenas um valor que permita o duplo grau de jurisdição, distanciado da realidade apresentada pela exordial.

A empresa Atento não logrou provar que o valor lançado à causa se encontrasse divorciado do potencial econômico contido na exordial, pelo que rejeito a impugnação deduzida na defesa da 1ª parte Reclamada.

LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALOR DA CAUSA.

Pugna a parte Reclamada pela limitação de eventual condenação ao valor atribuído à causa.

Considerando que a ação foi ajuizada em data anterior 07.11.2025 (STF - Julgamento da ADI 6.002/DF) e que o Reclamante apresentou apenas valores estimativos dos pedidos deduzidos na inicial, tais valores não podem servir como teto da condenação, consoante entendimento consagrado pelo TST (ARR - 1000987-73.2018.5.02.0271, DEJT 16/10/2020).

Por consequência, eventual condenação *in casu* será limitada aos estritos limites dos pedidos, mas não aos valores dos pedidos.

GRATUIDADE DA JUSTIÇA X ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA GRATUITA.

Inicialmente, convém salientar que os institutos da assistência judiciária gratuita e da gratuidade da justiça são distintos entre si.

De fato, conforme dispõe o art. 14, caput, e respectivo § 1º, da Lei nº 5.584/70, a assistência judiciária trabalhista é prestada por intermédio do sindicato profissional a que pertencer ao trabalhador, e a ela faz jus todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, sendo assegurado igual benefício ao trabalhador de maior remuneração, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

Já a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça, pode ser deferida, de ofício ou a requerimento (art. 790, § 3º, CLT), aos empregados que desde que atendidos os requisitos legais, independentemente de estar, ou não, assistido por

advogado particular, ou pela entidade sindical de sua categoria, sendo certo que a hipótese de representação pelo procurador constituído pela livre escolha da Reclamante não importa em renúncia tácita a esse direito específico.

Assevero, ainda, que o CPC, em seu art. 99, parágrafo 3º, do CPC assim prevê: "presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural", sendo certo que neste caso não foi infirmada por qualquer outro meio.

Assim, como no caso em tela, a parte Reclamante recebia remuneração inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência, na forma prevista no §3º do art. 790 da CLT, concedo-lhe os benefícios da justiça gratuita.

DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

As provas dos autos atestam que a parte Reclamante firmou contrato de trabalho com a Reclamada Atento no período de 17.03.2025 a 11.09.2025.

MOTIVO DO ROMPIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. REVERSÃO.

Pugna a parte Reclamante pela reversão da justa causa, afirmando ter sido dispensada em 11 de setembro de 2025, sem apresentação, no entanto, de qualquer motivo concreto que justificasse a aplicação da referida penalidade.

Relata que a "(...) ausência de esclarecimento por parte da Reclamada impossibilitou, inclusive, que a Reclamante compreendesse a razão pela

qual fora punida de forma tão severa, sobretudo porque jamais incorreu em conduta que pudesse configurar falta grave (...)", destacando que a dispensa na modalidade em que se deu, constitui gravosa penalidade, razão porque somente deve ser aplicada em hipóteses excepcionais, o que no seu entender não aconteceu.

A parte Ré, em sede de defesa, alega que a rescisão do contrato de trabalho com a parte Reclamante se deu por justa causa, fundada em conduta gravíssima, pois que ela se utilizou de atestado médico para fins de lazer, deixando patente o mau procedimento, bem como a quebra de fidúcia, já que no dia 09/09, quando ainda estava afastada de suas atividades laborais, participou de um churrasco em comemoração a um aniversário, atividade incompatível com a condição de saúde alegada e atestada, o que levou a parte Ré a efetuar a rescisão do contrato de trabalho com fundamento no artigo 482 da CLT.

Destaca que o atestado médico é um documento que visa proteger o trabalhador enfermo, razão porque utilizá-lo para fins de lazer ou de forma diversa de sua finalidade constitui fraude e má-fé, o que causa prejuízo à empresa.

Analiso.

A dispensa por justa causa é pena máxima que o empregador aplica ao empregado em decorrência da prática de ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a fidúcia inerente ao liame empregatício. Em se tratando de falta gravíssima, prevista no artigo 482 , b, da CLT , que implica quebra de elementos essenciais à subsistência do contrato de trabalho, quais sejam, a fidúcia e o respeito entre as partes, não se exige a habitualidade do comportamento do empregado ou mesmo a gradação da pena para a dispensa por justa causa.

Por outro lado, tratando-se a justa causa da penalidade mais severa imputável a um empregado, eis que mancha a sua reputação, dificultando a sua recolocação no mercado de trabalho, é mister a prova incontestada da prática do fato ensejador da ruptura contratual, sendo que tal ônus incumbe ao empregador, a quem

a forma de dissolução aproveita, considerando-se, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (Súmula 212/TST), consoante jurisprudência pátria.

Pois bem.

Da análise acurada das provas produzidas nos autos, entende este Juízo que restou comprovada a tese patronal, isso porque ao analisar todo o teor das provas juntadas aos autos não resta a menor dúvida de que embora o atestado tenha sido apresentado pela parte Reclamante objetivando o afastamento de suas atividades laborais por dois dias a partir do dia 08.09.2025, em 09.09.2025, ou seja, dia em que ainda estava afastada para cuidar de sua saúde, ela estava participando de uma festa em comemoração ao aniversário de seu primo.

Observo que muito embora a parte Reclamante tenha declarado em depoimento que o "(...) aniversário do seu primo, Ícaro, foi no dia 7 de setembro e que postou as fotos do aniversário do primo na terça-feira, por volta das 19h30 (...)", a Reclamante confessou que o teor do comentário residente da foto de f. 482, onde ela afirma "terçou de aniver do primo (...)" foi feito por ela, deixando mais que patente que o aniversário foi comemorado, efetivamente, no dia 09.09.2025, ou seja, na terça-feira, quando ela ainda se encontrava respaldada pelo atestado médico, o que acaba por quebrar a confiança entre as partes.

Vale destacar que a jurisprudência predominante entende ser plenamente possível que uma única conduta do trabalhador seja grave o suficiente para resultar na quebra da confiança e tornar inviável a continuidade da relação de emprego, por fazer desaparecer a fidúcia mínima necessária à manutenção do contrato de trabalho. Em tal situação, torna-se irrelevante o tempo de serviço do empregado na empresa, pois continuará existindo para o empregador a sensação de que não mais poderá depositar confiança naquele empregado que cometeu a falta grave.

Ante tal panorama, vê-se que restou inconteste a prática do fato ensejador da ruptura contratual, com a quebra da fidúcia que é esperada em um

empregado, sendo motivo suficiente para o rompimento do vínculo, pois que não é justo e razoável exigir que a parte Empregadora continue com empregado que agiu desta forma.

No que tange à imediatidade, assevero ser desnecessária a gradação das penalidades ante o ato grave que foi perpetrado contra a empresa.

Desta forma, os fatos comprovados enquadram-se no art. 482, b, da CLT, razão pela qual não há razões para a reversão da dispensa por justa causa e consequentes pagamentos das verbas constantes da inicial.

Indefiro os pedidos de aviso prévio proporcional; multa de 40% sobre o FGTS; 13º salário proporcional; férias proporcionais mais 1/3; liberação das guias para saque do FGTS e habilitação ao seguro desemprego.

Ante o tempo de serviço da parte Reclamante, resta improcedente, ainda, o pedido de pagamento das férias vencidas mais 1/3.

DANOS MORAIS.

O dever de indenizar pressupõe não só a conduta lesiva por parte do agente (ato ilícito), mas ainda a efetivação do dano à vítima e, também, a existência do nexo causal entre a conduta praticada e o resultado obtido.

A legislação pátria hodierna trata do tema nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil, que tratam da reparação dos danos causados por quem cometeu ato ilícito, este definido como ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que viole direito e cause danos (material ou moral) a outrem.

Por dano moral, cumpre salientar, de logo, entende-se, nas palavras do Ministro do STF *Carlos Alberto Menezes Direito*, em *Comentários ao Novo*

Código Civil, v. XIII, 2004, p. 100-101, “à luz da Constituição vigente, nada mais é do que violação do direito à dignidade”. E o direito à dignidade, segundo o mesmo autor, engloba o direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade.

No caso dos autos, a justa causa aplicada restou chancelada por este juízo diante dos elementos de provas existentes nos autos, consoante razões explanadas acima.

Logo, não há que se falar em danos morais in casu.

Indefiro o pedido em tela.

MULTA DO ARTIGO 477, DA CLT.

A multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, por ser norma punitiva, deve ser interpretada restritivamente, sendo certo que somente se pode falar da sua incidência quanto há falta de pagamento das verbas rescisórias, o que não foi o caso dos autos.

Desta forma, improcede o pagamento da multa em questão.

MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT.

O pressuposto para a incidência da sanção jurídica prevista no artigo 467 da CLT é a ausência de controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias devidas na data do comparecimento à Justiça do Trabalho, hipótese não identificada no caso dos autos.

Improcede o pagamento da multa em questão.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS.

Considerando que não houve sucumbência da Reclamada, não se pode cogitar do deferimento de honorários sucumbenciais para o advogado da parte Reclamante. Por tudo isso, indefiro o pedido de pagamento dos honorários de sucumbência formulado na inicial.

Lado outro, sopesando os termos da Lei 13.467/2017, que acrescentou à CLT o art. 791-A, defiro o pedido de honorários advocatícios em favor dos advogados da Reclamada, no montante de 5% sobre o valor dado a causa. No entanto, tendo em conta o julgamento proferido pelo STF na ADI 5.766 que reconheceu a inconstitucionalidade parcial do §4º do art. 791-A da CLT, tal obrigação de pagar ficará sob condição suspensiva de exigibilidade.

REQUERIMENTOS DA PARTE RECLAMADA.

Restam prejudicados ante a improcedência dos pedidos de cunho pecuniário.

CONCLUSÃO.

Posto isso, afasto as preliminares suscitadas, para julgar **improcedentes** os pedidos deduzidos na presente reclamatória por **DRIELLE SANTOS DE SANTANA** em desfavor da **ATENTO BRASIL S/A**, tudo nos termos e limites da fundamentação supra, elemento integrante deste conclusivo como se aqui estivesse literalmente transcrito.

Concedo à parte Reclamante os benefícios da justiça gratuita.

Condeno a parte Reclamante a pagar aos advogados da Reclamada os honorários de sucumbência, tudo nos moldes fixados na fundamentação supra que integra este decisum como se aqui estivesse literalmente transcrita, entretanto, tendo em conta o julgamento proferido pelo STF na ADI 5.766 que reconheceu a inconstitucionalidade parcial do §4º do art. 791-A da CLT, tal obrigação de pagar ficará sob condição suspensiva de exigibilidade nos 2 (dois) anos subsequentes ao trânsito em julgado. Decorrido o prazo de 2 (dois) anos sem que os advogados credores demonstrem que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade, a obrigação ficará automaticamente extinta, independentemente de notificação.

Custas pela parte Reclamante no importe de R\$839,91, calculadas sobre R\$ 41.995,70, valor arbitrado à causa para esse fim, de logo dispensadas em razão da concessão da gratuidade da justiça.

Prazo de lei.

NOTIFIQUEM-SE AS PARTES.

SALVADOR/BA, 28 de janeiro de 2026.

IRAILCE DE QUEIROZ SABA FIGUEIROA
Juíza do Trabalho Titular



Documento assinado eletronicamente por IRAILCE DE QUEIROZ SABA FIGUEIROA, em 28/01/2026, às 13:53:09 - 1d5cd69
Certificado por TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5 A REGIAO:02839639000190
<https://pje.trt5.jus.br/pjekz/validacao/26011923521458300000114869688?instancia=1>
Número do processo: 0000763-10.2025.5.05.0018
Número do documento: 26011923521458300000114869688