



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020782-97.2025.5.04.0104

Relator: ROGER BALLEJO VILLARINHO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/01/2026

Valor da causa: R\$ 65.516,00

Partes:

RECORRENTE: CAMILA TIMM RODRIGUES

ADVOGADO: ANDIARA PORTANTIOLO CONCEICAO

ADVOGADO: AMANDA PORCIUNCULA KONRAD

RECORRIDO: HOSPITAL CLINICANP LTDA

ADVOGADO: JOSE ANTONIO DE SOUZA GUEDES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020782-97.2025.5.04.0104 (ROT)
RECORRENTE: CAMILA TIMM RODRIGUES
RECORRIDO: HOSPITAL CLINICANP LTDA
RELATOR: ROGER BALLEJO VILLARINHO

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário da reclamante contra sentença que manteve a justa causa aplicada, sob alegação de desídia no desempenho das funções, com a tese de que as penalidades foram desproporcionais e aplicadas em contexto de perseguição e sobrecarga de trabalho.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a dispensa por justa causa aplicada à reclamante, enfermeira, por suposta desídia, com base em episódios de ausência e descumprimento de deveres, é válida e proporcional.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A prova testemunhal e documental comprovou o comportamento desidioso da reclamante, caracterizado por repouso em período superior ao intervalo legal e abandono de posto.

4. A gravidade da conduta, somada às penalidades disciplinares anteriores, justifica a quebra de confiança e a aplicação da justa causa.

5. A imediatidade na aplicação da justa causa foi observada, considerando o prazo razoável entre o fato e a dispensa, bem como as punições anteriores.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário desprovido.



Tese de julgamento: A desídia no desempenho das funções, caracterizada pela negligência e desinteresse no trabalho, com reiteração de condutas reprováveis e prejuízo à assistência aos pacientes, configura justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, nos termos do art. 482, "e", da CLT.

Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, LV; CLT, art. 482, e; Decreto nº 57.155/1965, art. 7º.

Jurisprudência relevante citada: TST, Súmula nº 212; TST, Súmula nº 171.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.**

Intime-se.

Porto Alegre, 15 de abril de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

A reclamante interpõe recurso ordinário em face da sentença de improcedência, proferida pelo Juiz Ednilson Ordoque Amaral (ID. 248b586).

Busca a reforma com relação às seguintes matérias: 1) reversão da justa causa; 2) dano moral (ID. 1b3a002).

Há contrarrazões (ID. a9dfdf9).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA



A reclamante pretende a reforma da sentença para reverter a justa causa aplicada pelo reclamado.

Alega que: a) a justa causa deve ser comprovada de forma robusta, inequívoca e indene de dúvidas, exigindo proporcionalidade, gradação e razoabilidade, requisitos ausentes no caso; b) não há registro de conduta faltosa nos 11 anos anteriores ao primeiro episódio, e a concentração de advertências entre outubro/2024 e junho/2025 evidencia ruptura da normalidade, não padrão de desídia; c) as penalidades foram aplicadas por fatos não atribuíveis à recorrente, como o erro de protocolo causado pela escriturária e a ausência no setor devido a remanejamento para auxiliar outra área; d) houve ausência de imediatidade e de contraditório nas apurações internas, violando o art. 5º, LV, da CF, a Súmula 212 do TST e o princípio da proteção da dignidade profissional; e) há provas documentais de perseguição hierárquica, como remanejamentos constantes, falta de pessoal, tentativas de ajuste de escalas, sobrecarga generalizada da equipe e ambiente tenso com falas de cobrança e ausência de suporte institucional; f) a concentração atípica de punições após dez anos de serviço revela desvio de finalidade e abuso do poder disciplinar; g) não houve dolo ou culpa grave, pois os fatos ocorreram em contexto de sobrecarga, com a recorrente como única enfermeira em alguns turnos, sem prejuízo ao paciente e com busca ativa da funcionária em cumprir sua função (ID. 1b3a002 - Págs. 2-4).

O Magistrado da origem julgou improcedente o pedido, fundamentando que o reclamado se desincumbiu satisfatoriamente do ônus de comprovar o comportamento desidioso da reclamante (ID. 248b586 - Págs. 2-6).

Analiso.

A reclamante foi admitida em 18.11.2013, no cargo de "Técnico em Enfermagem", passando a ocupar o cargo de "Enfermeira" durante a contratualidade (CTPS - ID. b05740d). Foi dispensada por justa causa em 09.06.2025 (TRCT - ID. b816985).

A despedida por justa causa, prevista no art. 482 da CLT, é a penalidade máxima que pode ser aplicada ao empregado que pratica falta grave capaz de inviabilizar a continuidade da relação de emprego. Por essa razão, deve-se observar a gravidade e a atualidade da falta, a imediatidade da punição e a proporcionalidade da penalidade aplicada.

Na petição inicial, a reclamante narrou (ID. 9b1408b - Págs. 1-2):

"Durante mais de 11 anos de serviços prestados à Reclamada, a Reclamante jamais recebeu qualquer advertência ou penalidade disciplinar. Seu histórico funcional sempre foi ilibado e marcado pelo comprometimento com os pacientes e com o hospital.

Entretanto, a partir de outubro de 2024, menos de um ano antes da dispensa, a Reclamante passou a ser alvo de sucessivas penalidades disciplinares, concentradas em um curto espaço de tempo, culminando em sua dispensa por justa causa em 09/06/2025.



*As penalidades impostas não observam os princípios da **razoabilidade, proporcionalidade e gradação da pena disciplinar.***"

O reclamado, em defesa, sustentou (ID. f6ab4d6 - Pág. 2):

"A reclamante laborou por longos anos para o reclamado. Neste período progrediu em sua formação, logrou grau em enfermagem e foi recepcionada nesta função, a qual desenvolveu até a extinção de seu vínculo.

De fato, nos últimos meses que antecederam sua demissão, mudou sua postura e passou a incorrer em falhas funcionais que representaram riscos efetivos à prestação da assistência hospitalar desenvolvida pelo Hospital reclamado.

A justa causa se fundou no fato descrito na mesma e nas condutas recentes que a antecederam, de modo que cumpre efetuar os seguintes registros: (...)"

(sublinhei)

Foram juntados nos autos a advertência recebida pela autora no dia 10.10.2024 (ID. c60ca26), a notificação de suspensão no dia 27.02.2025 (ID. 6b5e27a) e a notificação de demissão por justa causa no dia 09.06.2025 (ID. 58bd384).

Na citada notificação de demissão consta (ID. 58bd384):

"Hospital Clinicamp Ltda. vem, por meio de sua Coordenadora de RH Vanessa Zancanaro Bolzan, aplicar-lhe a penalidade de demissão com justa causa, nos termos da legislação trabalhista. Esta demissão se dá devido ao fato grave de a Senhora ter infringido reiteradamente obrigações precípua oriundas de seu contrato de trabalho e colocado em risco a saúde de seus sob sua responsabilidade.

No dia 30/09/2024 houve reunião entre a Senhora e os seus superiores sobre algumas falhas que foram detectadas na condução de suas tarefas, momento em que foi solicitada mais atenção e comprometimento nos protocolos assistenciais de rotina.

*Em **10/10/2024** a Senhora foi advertida formalmente por deixar de cumprir com as suas funções relacionadas a assistência ao cumprimento dos protocolos relacionados aos processos burocráticos.*

*Na data de **27 de fevereiro** do corrente a Senhora recebeu suspensão disciplinar pelo fato de ter deixado de efetuar atendimento presencial a uma urgência, se limitando a efetuar orientações à distância à técnica de enfermagem que estava com a paciente que necessitava de atendimento. E após o ocorrido foi constatado que na oportunidade a Senhora estava deitada em uma poltrona dentro da UTI.*

*Por derradeiro, na data de **03/06/2025** a Senhora foi oralmente advertida por não respeitar as regras do Regimento Interno em relação a sua apresentação.*

Enfim, o fato que se repete pela segunda vez e que somado as questões acima referidas que motiva a aplicação da demissão com justa causa, diz respeito à situação da Senhora novamente deixar suas relevantes responsabilidades profissionais para repousar durante o seu horário de trabalho.



Conforme apurado, na noite de quinta-feira dia **05/06/2025** (cinco de junho de dois mil e vinte e cinco), diante da necessidade de acompanhamento a dois pacientes que necessitaram permanecer em recuperação pós-cirúrgica, a Senhora restou com a responsabilidade de permanecer junto aos mesmos para monitorar o restabelecimento pós-anestésico. Para tanto, a enfermeira Francesca ficou no monitoramento da UTL. Ocorre que, a Senhora chamou um técnico de enfermagem para ficar em seu lugar no monitoramento dos pacientes em recuperação e não foi mais encontrada, sendo localizada somente às 6h20 da manhã, dormindo no quarto de descanso. O horário em que a Sra. deixou a sala de recuperação do centro cirúrgico foi próximo das quatro horas da madrugada e o horário em que a enf. Francesca a encontrou foi às seis horas e vinte minutos. Tal postura é de extrema gravidade e risco, pois deixou o hospital sem a devida assistência de enfermeiro, ao passo que os pacientes que estavam sob observação na sala de recuperação ficaram todo esse período (das 4h às 6h20) sob o cuidado de apenas um técnico e, finalmente, por gozar de intervalo além do estabelecido, toda a assistência restou sob a responsabilidade de outra enfermeira, que sequer sabia que estava sozinha no atendimento. E isto por aproximadamente duas horas e meia.

A sua negligência além de se constituir em falta grave ao seu contrato de trabalho, também se constitui em falta ética perante o seu Conselho Profissional.

Pelo exposto, em virtude da gravidade dos atos indicados, a Senhora será demitida por justa causa nos termos do disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 482. Art 482 - Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

(...)

A Senhora já recebeu advertência oral, escrita e suspensão, sendo esta por motivo análogo, contudo, segue faltando com sua principal função que é cuidar, auxiliar e assistir aos pacientes de modo a empenhar todos os esforços para a promoção da recuperação e reabilitação da saúde dos mesmos.

Portanto, como sua conduta passou a colocar em risco a saúde dos pacientes que se encontram sob a responsabilidade deste Hospital, como medida de garantir a segurança da assistência prestada, não resta alternativa que romper o vínculo contratual de trabalho existente com a Senhora na forma da demissão com justa causa."

(destaquei)

Foi realizada prova testemunhal nos autos.

A primeira testemunha convidada pela reclamante, A.M.B., disse (ID. 7f85ed8 - Págs. 1-2):

"que a reclamante trabalhava nas mesmas noites em que a depoente trabalhava e era a enfermeira imediata da depoente; que a reclamante tinha postura adequada com todos os pacientes, pelo que via eram bem atendidos e nunca viu nenhum paciente se queixar do atendimento da reclamante; que acredita que a reclamante não tinha histórico de advertências e punições no período em que trabalharam juntas; que "a dona do hospital que a gente conhece é Ana Carla"; que o comportamento de Ana Carla era inadequado; que em uma oportunidade Ana Carla humilhou a depoente, disse que a depoente era



obrigada a cumprir regras, mas a depoente nunca descumpriu regras; que Ana Carla a "colocou embaixo do chinelo"; que Ana Carla é extremamente grossa, arrogante e prepotente; que a depoente somente se reportava à reclamante e nunca teve problemas com ela; que os colegas recebiam várias advertências, até sobre as unhas; que havia sobrecarga de serviço, na UTI há seis leitos e havia duas técnicas e um enfermeiro para todo o hospital e nas férias ficam sozinhas; que é comum o enfermeiro ser chamado para atender a mais de um setor ao mesmo tempo; que Ana Carla dava instruções sobre as unhas, cabelos, uniforme; que recorda de uma advertência em outubro de 2024, refere que o hospital estava lotado, e lembra que a reclamante tomou uma advertência."

A segunda testemunha convidada pela reclamante, L.E.A., referiu (ID. 7f85ed8 - Págs. 2-3):

"que trabalhou para a reclamada de março de 2024 a agosto de 2025, no cargo de auxiliar administrativo, e trabalhava na recepção; que trabalhava das 19h às 07h, em escala 12x36; que trabalhava nas mesmas noites em que a reclamante trabalhava; que nunca teve reclamação sobre a reclamante; que a reclamante tinha bom relacionamento com os colegas de trabalho; que a responsável pela direção do hospital era Ana Carla; que Ana Carla era muitas vezes grosseira com os funcionários; que no final de 2024 (setembro ou outubro) ouviu que a reclamante estava sendo visada, que havia certa perseguição à reclamante; que havia dois técnicos de enfermagem (Leandro e Fabiano) que comentavam isso, que eram amigos íntimos da coordenação da enfermagem (Carol) que reclamavam bastante da reclamante; que a depoente fazia o intervalo junto com Tânia, que era técnica de enfermagem, que também se queixava da reclamante; que o ambiente de trabalho não era saudável, que eram vigiados por câmeras e tinham medo de advertências e havia bastante pressão; que escutava a respeito de sobrecarga na enfermagem; que era comum os funcionários receberem várias advertências em curto espaço de tempo, salientando que recebeu uma advertência por bater o ponto um minuto antes na volta do intervalo; que só um enfermeiro trabalha no turno da noite em todo o hospital, e trabalham seis técnicos de enfermagem; que havia uma regra que tinham que andar com as unhas pintadas de vermelho ou cores claras nudes e curtas, inclusive o pessoal da enfermagem; que às vezes mais de um técnico chamava a reclamante ao mesmo tempo e a reclamante não poderia estar em dois lugares ao mesmo tempo, salientando novamente que a reclamante era a única enfermeira no turno; que a depoente recebeu uma advertência por estar dormindo na área de espera dos pacientes; que não havia naquele momento local para a depoente repousar; que não recorda se estava com o ponto batido no momento em que estava dormindo na ocasião; que o repouso foi dentro do tempo permitido; que Tânia reclamava do fluxo, que eram muitos pacientes para atender, que muitas vezes ficava sozinha no posto; que, reinqüirida, diz que Tânia não se queixava da reclamante, mas do serviço."

A primeira testemunha indicada pelo reclamado, C.K.C., declarou (ID. 7f85ed8 - Págs. 3-4):

"que trabalha na reclamada desde setembro de 2024, no cargo de enfermeira; que trabalha das 08h às 18h, com uma hora de intervalo de uma hora, de segunda a quinta, sendo que na sexta-feira a depoente sai às 17h; que ocupa o cargo de responsável técnica desde a admissão e tinha contato com a reclamante por telefone e em reuniões e esporadicamente em trocas de plantões; que a reclamante foi desligada porque dormiu mais do que o tempo permitido no intervalo e deixou a outra enfermeira trabalhando sozinha; que a outra enfermeira era Francesca; que anteriormente era uma enfermeira no turno da reclamante e depois passaram a ser duas, o que passou a ocorrer uns dois plantões antes; que esse era o segundo plantão da enfermeira Francesca junto com a reclamante; que estava presente nas advertências que foram dadas à reclamante após a depoente ter sido admitida; que as advertências têm intuito educativo; que em 25/02/2025 a depoente recebeu um áudio da reclamante, dizendo que receberia reclamações



sobre ela; que quando chegou no hospital os familiares disseram que o atendimento do técnico de enfermagem foi adequado, mas se queixaram da reclamante, que teria sido chamada várias vezes e não apareceu para prestar depoimento; que pelas câmeras foi possível ver que por três vezes Tânia se dirigiu à reclamante; que também foi visto que a reclamante foi repousar; que a reclamante foi chamada as três vezes quando estava deitada; que tudo isso ocorreu antes do período de descanso da reclamante; que a paciente estava debilitada e durante o turno ficou sudorética e com abdômen estendido, permanecia vomitando em jatos; que a técnica ligou para a reclamante informando que a medicação não tinha sido eficiente; que mais uma vez a técnica ligou para a reclamante; que em determinado momento a reclamante disse que estava tudo feito e não tinha mais o que fazer; que próximo do fim do plantão a técnica ligou novamente pedindo que a reclamante fosse ao local pois a paciente estava com insuficiência respiratória e só então a reclamante compareceu às pressas e a paciente acabou sendo entubada; que a paciente em questão faleceu alguns dias depois; que de acordo com o registro das câmeras é possível ter certeza de que a reclamante repousou fora do seu período de descanso, assim como do momento em que a técnica entrou em contato com a reclamante por telefone; que na UTI ficam sempre dois técnicos, mesmo quando um deles está em férias, pois é substituído por um ferista; que era possível a reclamante sair imediatamente para atender intercorrências, salientando que há um médico presente na UTI; que na ocasião do desligamento, a reclamante disse que ela ficaria na recuperação; que pela manhã Francesca disse que o plantão foi caótico; que Francesca disse que por duas vezes chamou a reclamante no repouso; que a reclamante entregou o celular para o técnico e disse que iria embora e que não iria passar o plantão; que não houve queixa de paciente sobre esse plantão, somente teve queixa da equipe; que a reclamante recebeu uma advertência em outubro de 2024, referente a um procedimento cirúrgico feito em um paciente, pois a reclamante não informou a recepção sobre o procedimento, para a devida inclusão no mapa cirúrgico, e tampouco foi realizada a descrição do ato cirúrgico pelo médico; que isso gera prejuízo financeiro ao hospital e prejuízo ao paciente; que exibido o print da conversa feito na petição inicial, a depoente esclarece que trata de um episódio diferente do ocorrido com a reclamante e que a depoente disse que por tratar-se de funcionária da área administrativa a depoente não poderia tomar nenhuma atitude e que isso caberia a Ana Carla; que a reclamante estava questionando por que ela tomou advertência e a outra funcionária não e então a depoente deu a explicação mencionada; que inicialmente havia só um enfermeiro no turno da noite e depois a equipe foi adequada com dois enfermeiros; que por vezes existia sobrecarga no atendimento aos pacientes e outras vezes não, de acordo com a ocupação; que quando um funcionário entra em férias, sempre há substituição; que o intervalo dos enfermeiros e dos técnicos do turno da noite com Ana Carla era de uma hora e meia "que depois ela tirou"; que existem dois lugares de conforto para usufruir o intervalo e o funcionário utiliza um ou outro; que o enfermeiro é a referência da equipe e o técnico de enfermagem tem que saber onde ele está, caso haja alguma intercorrência; que o celular da enfermagem é um só para duas enfermeiras; que a depoente não presenciou os fatos que levaram às punições da reclamante, mas após as queixas a depoente averiguou de acordo com as gravações das câmeras; que as câmeras não possuem áudio, apenas possuem imagens; que há o relato do filho da paciente, o relato da técnica de enfermagem e as imagens das câmeras, em relação ao caso da paciente que veio a falecer; que também há o relato da médica da UTI, que foi atender o caso; que o COREN orienta que sejam utilizadas unhas curtas; que o regimento interno da reclamada determina que usem unhas curtas e pintadas com esmalte íntegro na cor vermelha, cores claras e nude."

A segunda testemunha indicada pelo reclamado, T.B.V.S., afirmou (ID. 7f85ed8 - Págs. 4-5):



*"que trabalha na reclamada desde início de fevereiro de 2025, no cargo de técnica de enfermagem; **que havia uma paciente internada e a depoente chamou várias vezes a reclamante e ela não compareceu; que a paciente estava vomitando em grande quantidade, estava com o abdômen estendido; que o familiar queria a presença da enfermeira e a depoente também precisava da presença dela; que depois de mais de duas horas chamando a reclamante ela compareceu; que a paciente foi encaminhada para a UTI e depois ela veio a falecer dias depois; que a depoente chamou a reclamante por meio do telefone do posto de enfermagem; que a depoente informou a reclamante sobre a gravidade do quadro da paciente, a qual já estava debilitada anteriormente, o que era de conhecimento da reclamante; que chamou a reclamante mais de três vezes; que a reclamante compareceu quando a depoente disse que a paciente estava bem pior e que o acompanhante (filho) disse que iria mandar chamar a dona da clínica; que a depoente disse à reclamante que a paciente não estava com esforço respiratório mas que ia entrar em esforço respiratório em seguida, porque o quadro dela evoluiu muito rápido; que na última ligação, que era a quarta ligação, a reclamante compareceu; que o familiar falou com a reclamante questionando por que ela não foi antes, se a UTI seria muito longe para a reclamante descer de elevador; que a depoente disse à reclamante que a paciente iria entrar em esforço respiratório e foi aí que a reclamante foi até o local; que a reclamante disse em ligação que já tinha sido feito tudo o que podia ser feito com a paciente."***

A terceira testemunha convidada pelo reclamado, F.V.D., disse (ID. 7f85ed8 - Págs. 5-6):

"que trabalha na reclamada desde 20/02/2025, no cargo de enfermeira; que trabalhou com a reclamante em dois plantões noturnos; que estavam em um plantão atípico, onde havia dois pacientes no bloco cirúrgico; que a reclamante optou por ficar responsável pelos dois pacientes do bloco cirúrgico; que a depoente cedeu o técnico de enfermagem que estava trabalhando com a depoente para que este rendesse o intervalo da reclamante; que passou o período do intervalo da reclamante e o técnico de enfermagem continuava rendendo a reclamante, prestando atendimento aos pacientes do bloco cirúrgico que não podiam ficar desassistidos; que a depoente procurou a reclamante nos andares e no descanso, mas não conseguiu encontrar a reclamante; que alguns minutos depois o técnico de enfermagem voltou com o telefone da enfermagem dizendo que a reclamante lhe havia repassado o telefone e dito que não iria repassar o plantão e iria embora; que a depoente reportou o fato à sua chefia, enfermeira Caroline; que os pacientes que estavam no bloco cirúrgico estavam na sala de recuperação; que a passagem de plantão é imprescindível, pois se não passar o plantão o profissional do plantão seguinte não tem informações sobre os pacientes; que Ana Carla disse que uma das enfermeiras do turno ficaria como enfermeira assistencial, ou seja, prestaria assistência aos pacientes mas também ficaria como responsável; que não sabe dizer por quanto tempo a reclamante ficou além do período do intervalo; que não lembra quantos pacientes havia na UTI na data do acontecimento, mas a recomendação era de um profissional para cada dois pacientes; que o prejuízo de um ou dois minutos é muito na enfermagem."

Depreende-se da prova testemunhal produzida que, de fato, a reclamante deixou de prestar suas atividades laborais e atender os pacientes do hospital para repousar durante o seu horário de trabalho, o que ocorreu mais de uma vez.

Assim, restou comprovado o comportamento desidioso alegado pelo hospital, apto a ensejar a dispensa por justa causa da reclamante.



No mais, o Juízo *a quo* apreciou com propriedade a matéria, levando em consideração as alegações das partes e o conjunto probatório, de sorte que a sentença deve ser mantida, no aspecto, com a adoção dos mesmos fundamentos como razões de decidir (ID. 248b586 - Págs. 2-6):

"No caso sob apreciação, tenho por inequívoca a ocorrência de falta grave por parte da reclamante, caracterizada por sua desídia.

A desídia caracteriza-se pelo desinteresse e negligência em relação ao trabalho, autorizando a rescisão por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea "e", da CLT.

Ante o teor da defesa, cabia ao reclamado o ônus de comprovar o enquadramento na hipótese legal acima mencionada, do qual se desincumbiu de forma satisfatória, uma vez que a prova oral produzida em audiência comprovou o comportamento desidioso da reclamante.

(...)

Pelos trechos acima transcritos

*[da prova testemunhal], **restou demonstrado o comportamento desidioso da reclamante, em especial no episódio que motivou a aplicação da pena de suspensão em 27/02/2025 e na ocorrência verificada no dia 05/06 /2025, esta inclusive registrada pelas câmeras de monitoramento do reclamado e que culminou com a aplicação da justa causa.** Ainda que se admita, conforme alegado pelas testemunhas indicadas pela reclamante, que em algumas situações a autora era requisitada em dois locais ao mesmo tempo, o que a obrigava a deixar algum paciente temporariamente desassistido ou algum técnico sem a devida orientação, **não foi o que aconteceu nos episódios que provocaram as penalidades aplicadas, uma vez que, em ambas as ocasiões, o conjunto probatório produzido nos autos demonstrou que a reclamante não estava em outro atendimento, conforme alegado na petição inicial, mas sim descansando por período superior ao intervalo legal, não retornando às suas funções mesmo após ser insistentemente chamada pelos colegas.***

*Neste contexto, tendo em vista a natureza da função desempenhada pela reclamante, responsável pelo atendimento clínico de vários pacientes do reclamado, e a existência de penalidades disciplinares anteriores, **não considero se tratar de medida desproporcional, porquanto o comportamento da reclamante efetivamente caracteriza desídia.** A conduta da reclamante, portanto, se revestiu de gravidade suficiente para impor a quebra de fidedelidade, inerente ao contrato de trabalho, sendo desnecessário em situações como essa que o empregado tenha sofrido penalidades anteriores para que possa o empregador aplicar a penalidade máxima. Ademais, como antes mencionado, **houve reiteração de conduta reprovável.***

*No que tange à imediatidade, **o prazo de apenas quatro dias entre o fato determinante e a formalização da dispensa por justa causa se afigura razoável para que a reclamada chegasse à conclusão da medida mais adequada a ser adotada no caso concreto, mormente considerando a existência de penalidades anteriores inclusive uma suspensão aplicada pouco mais de três meses antes.***

Não tendo sido descaracterizada a dispensa por justa causa, rejeito os pedidos de condenação ao pagamento de aviso prévio indenizado e multa indenizatória de 40% sobre o saldo do FGTS, além da liberação dos depósitos existentes em sua conta vinculada e das guias para encaminhamento do seguro desemprego. Por fim, rejeito o



pedido de pagamento de férias proporcionais acrescidas de um terço, ante o que dispõe a Súmula nº 171 do TST, bem como o pagamento de décimo terceiro salário proporcional, nos termos do artigo 7º do Decreto nº 57.155/65.

Rejeito, nestes termos, os pedidos formulados nas letras "a", "b", "c" e "e" da inicial." (destaquei)

Logo, deve ser mantida a justa causa aplicada pelo reclamado.

Via de consequência, resta prejudicado o pedido de condenação ao pagamento de dano moral (ID. 1b3a002 - Pág. 4).

Pelo exposto, nego provimento ao recurso ordinário da reclamante.

ROGER BALLEJO VILLARINHO

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO (RELATOR)

DESEMBARGADOR FABIANO HOLZ BESERRA

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA

