



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0001792-47.2025.5.18.0014

Relator: MARCELO NOGUEIRA PEDRA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 06/03/2026

Valor da causa: R\$ 16.634,39

Partes:

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: MATHEUS MANSO DE FIGUEIREDO

RECORRIDO: _____



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: BRUNO BORGES ALBANEZI
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - RORSum-0001792-47.2025.5.18.0014

RELATOR : DESEMBARGADOR MARCELO NOGUEIRA PEDRA

RECORRENTE(S) : _____

ADVOGADO(S) : MATHEUS MANSO DE FIGUEIREDO

RECORRIDO(S) : _____

ADVOGADO(S) : BRUNO BORGES ALBANEZI

ORIGEM : 14ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : GLENDA MARIA COELHO RIBEIRO

EMENTA

JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE E/OU MAU PROCEDIMENTO. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO COM AFASTAMENTO LABORAL GENÉRICO. EXERCÍCIO CONCOMITANTE DA MESMA FUNÇÃO EM OUTRO ESTABELECIMENTO HOSPITALAR. OMISSÃO DELIBERADA DA INFORMAÇÃO. QUEBRA DA FIDÚCIA. Compete ao empregador o ônus de comprovar a falta grave ensejadora da despedida motivada, nos termos dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. Demonstrado nos autos, por prova documental e confissão da empregada, haver esta apresentado atestado médico com indicação de incapacidade laboral sem qualquer ressalva e, no mesmo período, exercido regularmente a mesma função de técnica de enfermagem em outro hospital, sem comunicar tal circunstância à empregadora, tem-se por caracterizada conduta incompatível com os deveres de probidade e boa-fé, sustentáculos da fidúcia inerente ao contrato de trabalho. A alegação de incapacidade seletiva vinculada apenas ao ambiente da reclamada, não encontra amparo nas provas produzidas nos autos. Tem-se por confirmada a prática pela reclamante de ato de improbidade ou, ao menos, mau procedimento, na forma do art. 482, alíneas "a" e "b", da CLT.

ID. 4e2bb8d - Pág. 1

RELATÓRIO

Dispensado, nos termos do art. 852-I, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

VOTO**ADMISSIBILIDADE**

Assinado eletronicamente por: MARCELO NOGUEIRA PEDRA - 22/04/2026 13:34:21 - 4e2bb8d
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26031709150278200000033005168>
Número do processo: 0001792-47.2025.5.18.0014
Número do documento: 26031709150278200000033005168



Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conhece-se do recurso da reclamada, assim como das contrarrazões da reclamante.

MÉRITO

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE E/OU MAU PROCEDIMENTO.

Eis o teor da r. sentença, no que interessa (fls. 134/143, ID a2be825):

"A reclamante postulou a nulidade da dispensa por justa causa, sustentando que a penalidade foi arbitrária e desproporcional. Argumentou que o atestado médico apresentado no período de 15 a 20/07/2025 decorreu de crise de pânico desencadeada pelo ambiente de trabalho da reclamada, após presenciar o óbito de um paciente na UTI onde laborava. Sustentou que a incapacidade laboral era específica para o ambiente da ré, o que justificaria o exercício de suas funções em outro estabelecimento hospitalar durante o período de afastamento.

A reclamada, por seu turno, defendeu a legitimidade da dispensa motivada, fundamentada no art. 482, alíneas "a" (improbidade) e "b" (mau procedimento) da CLT. Alegou que a reclamante apresentou atestado médico com indicação de incapacidade laboral (CID F41/F43), porém trabalhou normalmente em outro hospital (HEAPA) no mesmo período, em função idêntica - técnica de enfermagem. Sustentou que tal conduta configura quebra de fidedignidade, além de invocar o histórico disciplinar da obreira, que já possuía advertências anteriores.

ID. 4e2bb8d - Pág. 2

Examino.

A despedida por justa causa, por configurar a pena máxima aplicável ao empregado, deve decorrer de infração grave, robusta e inequivocamente provada, notadamente no que diz respeito ao fato e respectiva autoria.

Ademais, na aplicação da justa causa trabalhista deve ser observada a proporcionalidade entre o ato praticado e a sanção imposta. Para sua caracterização devem concorrer os seguintes requisitos: a gravidade do ato; o nexo causal entre a falta e a penalidade; a



adequação entre a falta e a pena aplicada; a proporcionalidade entre elas; a imediatidade da punição; a ausência de perdão tácito e a singularidade da punição (princípio do non bis in idem).

É cediço que, sendo a alegação de dispensa por justa causa fato extintivo do direito do autor, compete à reclamada prová-la, nos termos do art. 818, II, da CLT/c/c o art. 373, II, do CPC.

Pois bem.

São fatos incontroversos nos autos: (i) a reclamante apresentou atestado médico à reclamada com CID F41 (transtorno de ansiedade) e F43 (reação ao estresse grave e transtorno de adaptação), abrangendo o período de 15 a 20/07/2025; (ii) durante o período de afastamento, a reclamante efetivamente trabalhou em outro estabelecimento hospitalar (HEAPA), exercendo a mesma função de técnica de enfermagem; (iii) houve o falecimento de um paciente na UTI da reclamada, setor onde a reclamante desempenhava suas atividades; e (iv) a própria autora admitiu em depoimento pessoal que não comunicou à reclamada que trabalharia em outro hospital durante o período do atestado médico.

Estabelecidos os fatos incontroversos, cumpre analisar se a conduta da reclamante efetivamente configura ato de improbidade ou mau procedimento aptos a ensejar a dispensa por justa causa.

Em que pese a reclamante ter trabalhado normalmente em outro estabelecimento durante o período de afastamento por atestado médico, tal circunstância, por si só, não conduz necessariamente à conclusão de que tenha agido com má-fé, configurando ato de desídia ou de improbidade.

A questão central do presente litígio reside na natureza peculiar dos transtornos psiquiátricos e sua relação com o ambiente de trabalho. Os transtornos de ansiedade e as reações ao estresse grave (CID F41 e F43) possuem características específicas que os distinguem de outras patologias: podem estar diretamente vinculados a um ambiente, situação ou contexto particular, sem necessariamente incapacitar o indivíduo para todas as atividades laborais.

ID. 4e2bb8d - Pág. 3

O relatório médico apresentado pela reclamante, subscrito pela Dra. Luciana C. C. Carvalho, consigna expressamente que a reclamante teve quadro depressivo no ano de 2022 em razão do falecimento de sua mãe e que o quadro de ansiedade e pânico da obreira teve início após presenciar o falecimento de um paciente em 22/05/2025 nas dependências



da reclamada. Consta, ainda, do documento, a necessidade de afastamento da reclamante pelo prazo de 30 dias de suas atividades laborais a partir de 29/07/2025, com início de tratamento medicamentoso (ID 1c80f53).

No caso dos autos, a reclamante exercia suas funções na UTI da reclamada - ambiente de alta complexidade e tensão emocional -, onde presenciou o óbito de um paciente. A experiência traumática vivenciada naquele ambiente específico pode, legitimamente, ter gerado incapacidade laboral restrita àquele contexto, sem que isso implique, necessariamente, incapacidade para o exercício da mesma profissão em outro estabelecimento, onde não estão presentes os elementos desencadeadores do trauma.

O ato de improbidade, previsto no art. 482, alínea "a", da CLT, pressupõe conduta desonesta do empregado, com elemento subjetivo caracterizado pelo dolo - a intenção deliberada de prejudicar o empregador ou obter vantagem indevida mediante fraude. Não se verifica tal elemento no caso concreto.

A reclamante não ocultou sua condição de saúde. Ao contrário, apresentou atestado médico subscrito por profissional habilitado, com indicação expressa do CID correspondente aos transtornos diagnosticados.

A circunstância de a reclamante ter exercido atividades laborais em outro hospital durante o afastamento não configura, por si só, fraude ou má-fé. Considerando a natureza específica dos transtornos psiquiátricos diagnosticados e a vinculação expressa entre o ambiente da reclamada e o desencadeamento dos sintomas, mostra-se plausível - e até mesmo recomendável do ponto de vista terapêutico - que a trabalhadora pudesse manter suas atividades em ambiente diverso daquele que lhe causava sofrimento.

No que tange ao histórico de atestados médicos anteriores apresentados pela reclamante ao longo do contrato, tal circunstância não justifica a aplicação da justa causa. O exercício do direito de apresentar atestados médicos quando acometido por enfermidades constitui prerrogativa legítima do trabalhador, assegurada pelo ordenamento jurídico. A mera quantidade de atestados apresentados, desacompanhada de prova de fraude ou abuso, não pode ser utilizada como fundamento para a dispensa motivada.

Igualmente, as advertências disciplinares anteriores (02/01/2025 e 16/05/2025) referem-se a fatos distintos - discussões e alegada insubordinação - e não guardam relação com a conduta que ensejou a dispensa por justa causa. Não se pode invocar penalidades pretéritas, já aplicadas e consumadas, como elemento de agravamento de falta posterior, sob pena de violação ao princípio do non bis in idem.

Nessas circunstâncias, não se verifica a gravidade necessária para a aplicação da penalidade máxima. A conduta da reclamante, analisada à luz das peculiaridades dos transtornos psiquiátricos e da prova documental que vincula o ambiente da reclamada ao sofrimento mental da obreira, não configura ato de improbidade nem mau procedimento aptos a ensejar a dispensa por justa causa.



Ante o exposto, reputo não verificada prática de falta grave por parte da autora, de modo que declaro nula a justa causa aplicada, convertendo-a em dispensa imotivada".

Inconformada, a reclamada recorre alegando que (fls. 158/166, ID f77c034):

"A r. sentença, ao afastar a justa causa aplicada, conferiu especial relevo ao relatório médico que menciona episódio depressivo ocorrido no ano de 2022, decorrente do falecimento da genitora da reclamante, utilizando tal histórico como elemento de contextualização da alegada fragilidade psíquica da obreira.

Contudo, com a devida vênia, tal fundamento mostra-se juridicamente impertinente para a solução da controvérsia.

A controvérsia central não reside na existência de transtorno psiquiátrico, tampouco na legitimidade do atestado médico apresentado, mas sim no comportamento objetivo da empregada:

- a. apresentou atestado de afastamento por incapacidade laboral;
- b. deixou de prestar serviços exclusivamente à recorrente;
- c. manteve, no mesmo período, o exercício regular da mesma função (técnica de enfermagem) em outro hospital. Conforme expressamente consignado na sentença, são fatos incontroversos que a reclamante trabalhou normalmente no HEAPA durante o período de afastamento. O episódio de 2022 não guarda qualquer nexo causal com os fatos ocorridos em julho de 2025, que ensejaram a dispensa motivada. Trata-se de situação remota, superada no curso do contrato, sem qualquer correlação com a conduta faltosa ora analisada.

A própria sentença registra que a autora admitiu não ter comunicado à reclamada que trabalharia em outro hospital durante o afastamento.

Tal circunstância revela quebra objetiva da fidejussão.

Não se trata de análise sobre a validade do diagnóstico médico, mas sobre a incompatibilidade lógica entre:

- a. incapacidade para exercer a função de técnica de enfermagem na recorrente; e
- b. plena aptidão para exercer a mesma função, nas mesmas atribuições e grau de complexidade, em outro hospital.

(...)

O vínculo empregatício é estruturado sobre a fidejussão. Quando o empregado opta por cumprir seletivamente suas obrigações contratuais, privilegiando um empregador em detrimento de outro, instaura-se situação incompatível com a continuidade da relação de emprego.

A justa causa aplicada não decorreu da existência de doença, mas da conduta contraditória e desleal praticada em 2025.



(...)

ID. 4e2bb8d - Pág. 5

Ao relativizar tais elementos e afastar a gravidade da conduta, o juízo a quo dissociou a fundamentação jurídica da prova dos autos, contrariando o princípio da persuasão racional e o disposto nos arts. 818 da CLT e 373, II, do CPC.

(...)

Nesse contexto, admitir que a empregada declare incapacidade laboral para um empregador e, simultaneamente, desempenhe atividade idêntica para outro, revela comportamento contraditório incompatível com os deveres de lealdade, honestidade e cooperação que regem o contrato de trabalho.

(...)

A sentença construiu premissa jurídica absolutamente excepcional ao admitir a possibilidade de incapacidade laboral restrita ao ambiente da reclamada, sob o argumento de que transtornos psiquiátricos poderiam permitir o exercício da mesma função em outro estabelecimento hospitalar. (...) O atestado médico é instrumento de afastamento laboral que pressupõe incapacidade para o exercício da atividade profissional, e não autorização para seleção subjetiva de vínculos empregatícios conforme conveniência do trabalhador.

No caso concreto, a própria decisão reconhece que a reclamante exerceu a mesma função de técnica de enfermagem em outro hospital durante o período do afastamento, o que afasta a presunção de incapacidade e demonstra coerência funcional incompatível com a alegação de impossibilidade laboral.

(...)

Sob a perspectiva da boa-fé objetiva, prevista nos arts. 113 e 422 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente ao Direito do Trabalho, não se admite comportamento contraditório do empregado que se declara inapto para uma relação de emprego e simultaneamente apto para outra, em idêntica função e ambiente profissional. Tal conduta caracteriza violação ao dever de lealdade contratual e configura hipótese típica de mau procedimento e ato de improbidade, nos termos do art. 482, alíneas "a" e "b", da CLT, sobretudo quando inexistente qualquer comunicação prévia ao empregador acerca da alegada limitação funcional".

Ao final, requer a "reforma integral da sentença para reconhecer a validade da justa causa aplicada" (fl. 166, ID f77c034).

A dispensa por justa causa é modalidade de resolução contratual decorrente de conduta ilícita do empregado, fazendo-se necessária para sua convalidação a apresentação de evidências, a cargo do empregador, da tipicidade do ato respectivo, conforme rol constante do artigo 482 da CLT, de sua gravidade e do nexo entre a punição e a falta apontada.

Conforme constou da r. sentença, o "*histórico de atestados médicos anteriores*

Assinado eletronicamente por: MARCELO NOGUEIRA PEDRA - 22/04/2026 13:34:21 - 4e2bb8d

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26031709150278200000033005168>

Número do processo: 0001792-47.2025.5.18.0014

Número do documento: 26031709150278200000033005168



apresentados pela reclamante ao longo do contrato(...) não justifica a aplicação da justa causa. O exercício do direito de apresentar atestados médicos quando acometido por enfermidades constitui prerrogativa legítima do trabalhador, assegurada pelo ordenamento jurídico. A mera quantidade de atestados apresentados, desacompanhada de prova de fraude ou abuso, não pode ser utilizada como fundamento para a dispensa motivada".

ID. 4e2bb8d - Pág. 6

Por outro ângulo, como bem apontado pela d. magistrada sentenciante, são fatos incontroversos nos autos: "(i) a reclamante apresentou atestado médico à reclamada com CID F41 (transtorno de ansiedade) e F43 (reação ao estresse grave e transtorno de adaptação), abrangendo o período de 15 a 20/07/2025; (ii) durante o período de afastamento, a reclamante efetivamente trabalhou em outro estabelecimento hospitalar (HEAPA), exercendo a mesma função de técnica de enfermagem; (iii) houve o falecimento de um paciente na UTI da reclamada, setor onde a reclamante desempenhava suas atividades; e (iv) a própria autora admitiu em depoimento pessoal que não comunicou à reclamada que trabalharia em outro hospital durante o período do atestado médico".

O cerne da controvérsia recursal reside na validade da aplicação da pena de dispensa por justa causa, com fundamento no art. 482, alíneas "a" e "b", da CLT, em razão de a reclamante ter apresentado atestado médico de 05 dias à reclamada, continuando a prestar serviços, no mesmo período, em outro hospital, na mesma função.

Como mencionado, o ônus de provar a justa causa incumbe ao empregador, nos termos dos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC, pois se trata de fato extintivo do direito do autor.

No caso, verifica-se que desse encargo a reclamada se desincumbiu a contento, pois demonstrou, por meio de prova documental e pela própria confissão da reclamante, que esta apresentou atestado médico declarando incapacidade laboral genérica (fl. 97, ID db710b0), exerceu simultaneamente a mesma função em estabelecimento de saúde da mesma natureza, de forma remunerada (fls. 98/99, ID 1885955) e omitiu deliberadamente essa circunstância à recorrente, sem qualquer comunicação ou justificativa.



A prova da conduta objetiva é, portanto, irrefutável, decorrendo da própria narrativa da reclamante, que a confessou tanto na petição inicial quanto em depoimento pessoal (fl. 120, ID 57760b4).

O ato de improbidade, como modalidade de justa causa prevista no art. 482, "a", da CLT, exige a demonstração de conduta desonesta, desleal ou fraudulenta, praticada no contexto da relação de emprego, com a presença do elemento subjetivo, consubstanciado no dolo.

ID. 4e2bb8d - Pág. 7

A sentença recorrida afastou esse elemento sob o argumento de que a reclamante não teria agido com dolo, pois sua incapacidade seria genuína, ainda que restrita ao ambiente da reclamada. Com a devida vênia, esse raciocínio não se sustenta diante dos elementos constantes dos autos.

A juíza da origem acolheu a tese da incapacidade seletiva lastreando-se, exclusivamente, em relatório/laudo médico subscrito por profissional que assiste a própria reclamante, como se vê à fl. 19 (ID 1c80f5).

Ocorre que esse documento é um relatório médico assistencial, elaborado com finalidade terapêutica e sob a perspectiva da médica que trata a paciente, ou seja, trata-se de documento produzido de forma unilateral. O laudo, com a devida vênia, carece da imparcialidade necessária para sustentar, com a segurança que o caso exige, uma conclusão médica de elevada complexidade como a da incapacidade laboral seletiva por ambiente.

Além disso, o atestado médico de 05 (cinco) dias apresentado à reclamada não faz ressalva sobre a natureza ambiental ou circunstancial da incapacidade. O documento declara, de forma genérica e irrestrita, a impossibilidade da reclamante de exercer suas funções (fl. 97, ID db710b0).

Se a limitação fosse, de fato, restrita ao ambiente da recorrente, seria natural e esperado que o atestado fizesse essa distinção expressa, ou que a reclamante, pessoalmente, comunicasse tal particularidade ao empregador. Nenhuma das duas condutas ocorreu.



A tese da incapacidade seletiva alegada na peça inaugural e acolhida na r. sentença, não encontra correspondência nos atos praticados pela reclamante contemporaneamente à conduta, mostrando-se insuficiente para afastar a validade da pena aplicada.

No caso em exame, as circunstâncias são eloquentes e convergem em uma única direção: a reclamante sabia que estava formalmente afastada da reclamada por atestado médico; sabia que, no mesmo período, estaria exercendo a mesma função no HEAPA; sabia que não havia comunicado isso à recorrente; e escolheu, de forma livre e consciente, permanecer em silêncio.

ID. 4e2bb8d - Pág. 8

Essa sequência de fatos - todos incontroversos - revela a presença do dolo, ao menos na modalidade eventual, na medida em que a demandante assumiu conscientemente o risco ao apresentar atestado de incapacidade genérica enquanto laborava para outro empregador, sem qualquer comunicação que pudesse afastar a aparência de fraude.

Há, ainda, uma contradição objetiva insuperável na conduta da reclamante: perante a reclamada, declarou-se incapacitada para o trabalho por meio de atestado médico genérico; perante o HEAPA, demonstrou plena aptidão laboral ao comparecer e exercer efetivamente as mesmas funções.

Essa contradição configura o que a doutrina denomina *venire contra factum proprium* - comportamento objetivamente contraditório que viola o princípio da boa-fé objetiva consagrado nos arts. 113 e 422 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente às relações de trabalho por força do art. 8º, parágrafo único, da CLT.

Ainda que se entendesse que o ato de improbidade não estaria suficientemente configurado, a conduta da reclamante enquadra-se, com sobra, na hipótese de mau procedimento prevista no art. 482, "b", da CLT.



Essa modalidade de justa causa abrange comportamentos incompatíveis com os padrões éticos e profissionais esperados no contexto da relação de emprego, ainda que não necessariamente fraudulentos, exigindo-se conduta objetivamente contrária aos deveres de lealdade, honestidade e correção que devem nortear o contrato de trabalho.

Apresentar atestado de incapacidade genérica a um empregador e, simultaneamente, exercer idêntica função em outro estabelecimento, sem qualquer comunicação, é comportamento que viola aqueles deveres, independentemente da motivação subjetiva da trabalhadora.

Com efeito, não se ignora que a reclamante apresentou diagnóstico de transtorno de ansiedade e que o evento traumático do falecimento de um paciente é fato lamentável e genuinamente sensível.

ID. 4e2bb8d - Pág. 9

A questão, contudo, não é se a reclamante sofria de algum transtorno de saúde mental. O ponto é que ela exerceu, durante o período coberto por atestado médico, as mesmas funções, em outro hospital, em setor de alta complexidade (emergência).

A distinção entre UTI e emergência mencionada pela parte autora não afasta essa conclusão: ambos os setores impõem demandas emocionais e físicas equivalentes para um técnico de enfermagem.

Se a demandante realmente acreditava que sua limitação envolvia, de forma específica, o ambiente da recorrente, a conduta esperada pela boa-fé objetiva seria comunicar essa circunstância ao empregador. Ao silenciar, a reclamante não apenas adotou comportamento contrário à boa-fé, como assumiu integralmente o risco das consequências jurídicas de sua omissão.

Nesse sentido, já decidiu esta Corte Regional em situações similares:



"JUSTA CAUSA. A apresentação de atestado médico ao empregador indicando a necessidade de afastamento das atividades laborais e a concomitante realização de atividades de lazer, que não se conciliam com o estado de convalescença, implica quebra da fidúcia especial que deve permear as relações empregatícias, autorizando a dispensa por justa causa. Recurso da Autora a que se nega provimento'. (TRT-9 - ROT: 00000285020215090585, Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA, Data de Julgamento: 1º-2-2022, 2ª Turma) (TRT da 18ª Região; Processo: 0011127-41.2023.5.18.0053; Data de assinatura: 23-05-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Daniel Viana Júnior - 2ª TURMA; Relator(a): DANIEL VIANA JUNIOR)".

"(...) o conjunto probatório dos autos corrobora a tese da reclamada de que a reclamante utilizou-se do período de sua licença médica (23.11.20 a 06.12.20 - fl. 87) para a realização de outras atividades, em desrespeito às recomendações de isolamento e restrição de circulação. Acresça-se que a declaração da reclamante, em audiência, no sentido de que fez o exame para a detecção do coronavírus (pago pela reclamada) e não testou positivo para COVID, corrobora a tese patronal de que a autora aproveitou-se do período de atestado médico para fazer outros trabalhos. (...) Nesse contexto, conforme constou da r. decisão de origem

ID. 4e2bb8d - Pág. 10

"A jurisprudência dos Tribunais é firme no sentido de que a utilização indevida de atestado médico pelo trabalhador caracteriza conduta desonesta, de gravidade suficiente para o rompimento do vínculo contratual'. Desse modo, como bem entendeu o d. juízo singular, o comportamento da reclamante configurou ato de improbidade e mau procedimento, ensejando a aplicação da penalidade de justa causa e com gravidade suficiente para prescindir de reiteração de conduta ou de gradação de penalidades. (TRT da 18ª Região; Processo: 001005225.2021.5.18.0121; Data de assinatura: 16-07-2021; Órgão Julgador: Gab. Juiz Convocado Cesar Silveira - 3ª TURMA; Relator(a): CESAR SILVEIRA)".

Diante de todo o exposto, conclui-se que a reclamada se desonerou do ônus probatório que lhe incumbia, bem como que a conduta da reclamante configura, simultaneamente, ato de improbidade e mau procedimento.

Desse modo, considerando que a tese da incapacidade laboral seletiva não se



sustenta e que a justa causa aplicada é proporcional à gravidade da conduta, que rompeu de forma irreversível o liame de fúducia essencial à continuidade da relação de emprego, **reforma-se a r. sentença para manter a pena aplicada à autora e julgar improcedentes os pedidos.**

Por fim, a improcedência total dos pedidos impõe a inversão dos ônus sucumbenciais, com a condenação apenas da reclamante ao pagamento das verbas respectivas.

Assim, condena-se a parte reclamante ao pagamento das custas processuais fixadas em 2% (dois por cento) sobre o valor da causa - R\$16.634,39 -, nos termos do art. 789, II, da Consolidação das Leis do Trabalho, estando dispensada por ser beneficiária da justiça gratuita.

Condena-se, ainda, somente a demandante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais estabelecidos na sentença recorrida no percentual de 7% (sete por cento), mas agora sobre o valor atualizado da causa, consoante previsão do art. 791 -A da CLT, dada sua sucumbência integral. Todavia, mantém-se a suspensão da exigibilidade, nos termos do art. 791-A, §4º, da CLT, vez que a reclamante é beneficiária da justiça gratuita.

ID. 4e2bb8d - Pág. 11

CONCLUSÃO

Recurso ordinário conhecido e ao qual se dá provimento, nos termos da fundamentação.

Custas, pela autora, no valor de R\$332,68 (trezentos e trinta e dois reais e sessenta e oito centavos), arbitradas sobre o valor da causa (R\$16.634,39), de cujo pagamento fica dispensada, na forma da lei.

É o voto.

Assinado eletronicamente por: MARCELO NOGUEIRA PEDRA - 22/04/2026 13:34:21 - 4e2bb8d
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26031709150278200000033005168>
Número do processo: 0001792-47.2025.5.18.0014
Número do documento: 26031709150278200000033005168



ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária virtual hoje realizada, por unanimidade, conhecer do recurso do Reclamado e dar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA (Presidente), ELVECIO MOURA DOS SANTOS e MARCELO NOGUEIRA PEDRA. Presente na assentada de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho. Sessão de julgamento secretariada pela Diretora da Coordenadoria de Apoio à Terceira Turma, Maria Valdete Machado Teles.

Goiânia, 10 de abril de 2026.

Assinatura

MARCELO NOGUEIRA PEDRA

ID. 4e2bb8d - Pág. 12

MARCELO NOGUEIRA PEDRA
Relator



Assinado eletronicamente por: MARCELO NOGUEIRA PEDRA - 22/04/2026 13:34:21 - 4e2bb8d
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26031709150278200000033005168>
Número do processo: 0001792-47.2025.5.18.0014
Número do documento: 26031709150278200000033005168

