

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO



8ª VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA

ATOrd 0000274-33.2026.5.17.0008

RECLAMANTE: -----

RECLAMADO: -----

SENTENÇA

RELATÓRIO

----- ajuizou Reclamação Trabalhista em face
de ----- e do -----

alegando que foi admitida pela primeira reclamada em 05/05/2024 para exercer as funções de técnica de enfermagem, com remuneração de R\$ 3.024,05, tendo prestado serviços no Hospital Estadual Dr. Jayme dos Santos Neves e no Hospital Estadual Dr. Dório Silva. Sustenta que foi dispensada por justa causa em 12/12/2025 de maneira arbitrária e desproporcional. Postula a reversão da justa causa para dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias devidas nessa modalidade de extinção contratual, além de danos morais e demais verbas elencadas no rol de pedidos.

Com a inicial vieram documentos.

A primeira reclamada apresentou contestação arguindo, em sede preliminar, a impugnação à concessão dos benefícios da justiça gratuita. No mérito, defende a legitimidade e a legalidade da dispensa por justa causa aplicada em 12/12/2025, sustentando que a reclamante cometeu falta grave capitulada no artigo 482, alíneas "b", "e", "h" e "k", da CLT. Argumenta que a reclamante participou ativamente de uma confraternização festiva clandestina (churrasco) realizada no dia 07/09/2025 no interior da Clínica Médica 3, área assistencial de alta sensibilidade do Hospital Estadual Dr. Dório Silva. Destaca que a conduta violou gravemente as normas de biossegurança descritas na NR-32, que proíbem o consumo de alimentos em postos de assistência, além de expor pacientes vulneráveis a graves riscos sanitários de contaminação cruzada. Requer a improcedência dos pedidos.

O segundo reclamado apresentou contestação arguindo as preliminares de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aaf4139e8753e960f3aba99f75c7febf21543025>

Extraído em: 15/07/2026 14:32:08.

ilegitimidade passiva para figurar no polo passivo e a inaplicabilidade da responsabilidade subsidiária, sob o argumento de que celebrou convênio de gestão hospitalar com a primeira reclamada, caracterizando parceria de fomento e fomento público, e não contrato típico de terceirização de mão de obra. No mérito, pugna pela ausência de responsabilidade e pela inexistência de culpa na fiscalização do convênio de gestão.

Com as defesas vieram documentos.

Alçada fixada pelo valor da inicial.

A reclamante apresentou impugnação às contestações rebatendo os argumentos defensivos e reiterando os pedidos constantes da exordial.

Na audiência de instrução realizada em 01/07/2026 (ata ID 510303e) foram colhidos os depoimentos pessoais da reclamante e do preposto da primeira reclamada, bem como inquirida uma testemunha indicada pela ré.

Sem outras provas a produzir, a instrução processual foi encerrada.

Em razões finais, as partes reportaram-se aos elementos dos autos, permanecendo infrutíferas as propostas conciliatórias.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DO ESTADO

O ----- argui a sua ilegitimidade passiva *ad causam*, sob o argumento de que celebrou convênio de gestão hospitalar com a primeira reclamada, não figurando como tomador direto de serviços da reclamante por meio de contrato de terceirização.

Ocorre que a legitimidade para figurar no polo passivo da relação processual deve ser aferida de forma abstrata, segundo a teoria da asserção (*in status assertionis*), bastando que a parte autora indique o reclamado como responsável pelas obrigações decorrentes do pacto laboral para que se configure o liame processual. Se o ente público possui ou não responsabilidade subsidiária ou solidária pelas verbas postuladas, trata-se de matéria afeta ao mérito da demanda e com ele será oportunamente analisada.

Rejeito a preliminar de ilegitimidade passiva.

IMPUGNAÇÃO AO PEDIDO DE GRATUIDADE DE JUSTIÇA



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/aaf4139e8753e960f3aba99f75c7feb21543025>

Extraído em: 15/07/2026 14:32:08.

A primeira reclamada impugna a pretensão da parte reclamante à concessão dos benefícios da justiça gratuita, argumentando que a autora não comprovou de forma inequívoca a sua condição de hipossuficiência econômica. Entretanto, a impugnação não merece acolhimento, visto que o artigo 790, parágrafo terceiro, da CLT estabelece que o benefício da justiça gratuita será concedido àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Conforme se extrai das fichas financeiras acostadas aos autos, o último salário-base da reclamante era de R\$ 2.864,91, patamar que se insere perfeitamente no limite legal de presunção de hipossuficiência. Ademais, consta dos autos declaração de hipossuficiência firmada pela própria autora (ID 29a6a5df), documento que goza de presunção de veracidade e que não foi elidido por prova em contrário pela reclamada.

Diante do exposto, rejeito a preliminar arguida e deferio o benefício da justiça gratuita à reclamante.

MÉRITO

JUSTA CAUSA

A reclamante pretende a reversão da dispensa por justa causa aplicada em 12/12/2025 para dispensa sem justa causa, alegando que a penalidade foi abusiva, arbitrária e desproporcional. Argumenta que sua conduta se limitou a participar de um lanche coletivo (confraternização) na copa do hospital no dia 07/09/2025, de forma passiva, sem organizar ou preparar os alimentos. Sustenta que as reclamadas não comprovaram que a autora havia recebido o treinamento formal exigido pela NR-32 para compreender que tal conduta seria vedada, de modo que a ausência de capacitação prévia afasta a sua culpabilidade funcional.

As reclamadas, por seu turno, asseveram que a dispensa por justa causa foi legítima e fundamentada na prática de atos graves capitulados no artigo 482, alíneas "b" (mau procedimento), "e" (desídia), "h" (indisciplina) e "k" (ato lesivo da honra ou da boa fama) da CLT. Sustentam que a reclamante participou ativamente de um churrasco clandestino realizado na cozinha da Clínica Médica 3 do Hospital Estadual Dr. Dório Silva, durante seu horário de plantão em pleno feriado de 7 de setembro de 2025. Destacam que o evento introduziu riscos biológicos graves em área assistencial restrita destinada ao cuidado de pacientes internados sob alta fragilidade clínica, quebrando de forma irremediável a confiança contratual.

A justa causa, por constituir a penalidade máxima aplicável ao trabalhador e acarretar graves máculas à sua vida profissional e pessoal, exige prova robusta, clara e inequívoca de sua autoria e gravidade, cabendo ao empregador o ônus processual de demonstrar de forma cabal o



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/aaf4139e8753e960f3aba99f75c7febf21543025>

Extraído em: 15/07/2026 14:32:08.

cometimento da infração ensejadora da dispensa motivada, nos termos do artigo 818, inciso II, da CLT e do artigo 373, inciso II, do CPC.

Analisando os elementos dos autos, verifica-se que a ocorrência do evento festivo (churrasco) nas dependências da Clínica Médica 3 no dia 07/09/2025 restou plenamente comprovada pela farta prova documental colhida no Processo Administrativo Disciplinar (PAD) nº 2025-0CM5C (ID 928b7f1). O PAD reuniu vídeos e fotografias que demonstram a preparação e manipulação de alimentos (churrasco em aparelho elétrico) por colaboradores do hospital em pleno horário de trabalho, no interior de uma área assistencial restrita destinada a pacientes.

A participação da própria reclamante restou incontroversa no feito, tendo sido confirmada por seu depoimento pessoal, oportunidade na qual confessou expressamente que participou sim do evento, dirigindo-se à copa para se alimentar. A obreira declarou, outrossim, que todos os funcionários da Clínica Médica 3 participaram da confraternização e que tinha conhecimento de que outras pessoas também foram demitidas por justa causa em decorrência do mesmo fato. Nas suas declarações em sede administrativa, a autora admitiu que contribuiu financeiramente com o valor de R\$ 20,00 para a aquisição dos alimentos consumidos no evento, o que corrobora a sua adesão voluntária e o financiamento da conduta irregular.

A tese defensiva da reclamante de que a justa causa seria nula em decorrência da ausência de capacitação formal específica nos termos da NR-32 não merece prosperar. Embora o artigo 157 da CLT e a NR-32 estabeleçam o dever do empregador de fornecer instruções e treinamentos de biossegurança e higiene do trabalho, existem deveres gerais de conduta e bom senso que independem de qualquer treinamento específico ou formal de integração empresarial.

A reclamante confessou em depoimento pessoal que exerce a profissão de técnica de enfermagem há mais de 15 anos. Diante de tão expressiva experiência profissional e da natureza de sua formação técnica regulada pelo respectivo conselho de classe, revela-se insustentável a alegação de que necessitaria de treinamento formal para compreender que é terminantemente proibido realizar um churrasco (com a manipulação de carne crua e a utilização de equipamentos de aquecimento alheios à estrutura oficial) na cozinha ou na copa de apoio de uma ala de internação assistencial de um hospital público. O bom senso, a ética e a assepsia básica intrínsecos à enfermagem impõem o dever de cautela e a vedação absoluta à introdução de agentes biológicos e patogênicos externos em áreas destinadas ao restabelecimento de doentes vulneráveis.

A gravidade da conduta resta patente sob a ótica da biossegurança e da segurança do paciente. O parecer técnico emitido pelo Serviço de Controle de Infecção Hospitalar (SCIH) acostado aos autos sob o nº 2025-L6LP94 (ID 928b7f1 – sétima e oitava páginas) atesta que a preparação de alimentos em cozinha assistencial hospitalar rompe as barreiras sanitárias e gera riscos inaceitáveis de contaminação cruzada e infecção relacionada à assistência à saúde (IRAS). A conduta da reclamante e de



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdf/InteiroTeor/validacao/aaf4139e8753e960f3aba99f75c7febf21543025>

Extraído em: 15/07/2026 14:32:08.

seus colegas de plantão transformou uma ala hospitalar em área de lazer e churrasco, em flagrante desprezo pelos protocolos básicos de biossegurança de um estabelecimento de saúde.

No que tange à tese de desproporcionalidade da pena e de necessidade de gradação prévia (advertências ou suspensões), entendo que a falta cometida foi de tamanha gravidade que rompeu de imediato a confiança e a fidúcia indispensáveis à manutenção do liame empregatício. A gravidade extrema da violação aos deveres de assepsia hospitalar e ética profissional dispensa a aplicação de sanções pedagógicas prévias. Permitir que uma técnica de enfermagem permaneça no quadro assistencial de um hospital após participar ativamente do financiamento e consumo de um churrasco clandestino em ala clínica implicaria anuência com o risco sanitário e com a impunidade, comprometendo a credibilidade da instituição de saúde perante a coletividade e os familiares dos pacientes.

Sustenta, ainda, a reclamante a tese de falta de imediatidade e perdão tácito, sob o argumento de que o fato ocorreu em 07/09/2025 e a dispensa por justa causa só foi aplicada em 12/12/2025, decorridos mais de 90 dias da ocorrência. Ocorre que o lapso temporal restou plenamente justificado pela necessidade de regular instauração, condução e encerramento do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) nº 2025-0CM5C. A ré demonstrou que notificou formalmente a reclamante para apresentar defesa por escrito, assegurando-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa (ID e4efc3a), o que culminou na apresentação de sua versão dos fatos (ID 4fa2c8c). O procedimento seguiu com as manifestações técnicas e o parecer técnico jurídico nº 529-2025/INOVA/ASSJUR exarado em 25/09/2025 (ID a2867c5), além do despacho jurídico conclusivo nº 239/2025 em 29/12/2025 (ID c2e8b29).

A instauração de procedimento de apuração interna afasta a alegação de perdão tácito, pois demonstra que o empregador não tolerou o ato faltoso, mas buscou apurá-lo de forma regular e documentada antes de aplicar a penalidade máxima. A imediatidade deve ser avaliada a partir do momento em que a direção toma conhecimento dos fatos de forma individualizada e encerra as apurações necessárias para a convicção punitiva. Logo, resta afastada a alegação de decadência da pretensão punitiva ou perdão tácito.

A conduta da reclamante amolda-se ao disposto no artigo 482, alíneas "b" (mau procedimento) e "h" (indisciplina) da CLT. O mau procedimento caracteriza-se pela conduta irregular que atenta contra a moral, a ética, as regras de decoro e a ordem do ambiente de trabalho. A indisciplina resta configurada pelo descumprimento voluntário de normas gerais de segurança e higiene que devem reger o hospital.

Por conseguinte, reputo válida a dispensa por justa causa aplicada em 12/12/2025.

Como corolário da validade da justa causa, rejeito os pedidos formulados pela parte autora de reversão da modalidade rescisória, bem como os pedidos de aviso prévio proporcional



indenizado e sua projeção, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, guias para habilitação no programa do seguro-desemprego, liberação dos depósitos do FGTS e pagamento da multa rescisória de 40%. Julgo, de igual modo, improcedente a pretensão de aplicação da multa descrita no artigo 477, parágrafo oitavo, da CLT, pois o reconhecimento da validade da justa causa afasta a mora do empregador na quitação de verbas rescisórias típicas da dispensa imotivada.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais sob a alegação de que a dispensa motivada foi arbitrária e lhe causou profundos abalos emocionais e estigma social. Ocorre que, conforme amplamente analisado no tópico precedente, a dispensa por justa causa da autora foi legítima e decorreu de falta grave devidamente provada no bojo de regular procedimento de apuração interna. O empregador atuou no exercício regular de seu direito disciplinar, inexistindo qualquer conduta ilícita ou abusiva imputável às reclamadas que pudesse caracterizar ofensa aos direitos da personalidade ou à dignidade da trabalhadora.

Desse modo, julgo improcedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A reclamante pretende a condenação subsidiária ou solidária do ----- tomador dos serviços, pelo adimplemento das verbas postuladas. No entanto, diante da improcedência total dos pedidos formulados na petição inicial, resta prejudicada a análise do pedido de responsabilidade subsidiária do ente público, porquanto ausente qualquer crédito de natureza trabalhista ou indenizatória a ser adimplido.

Julgo improcedente o pedido de condenação do segundo reclamado.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Nos termos do art. 791-A da CLT, inserido em virtude da Reforma Trabalhista, são devidos honorários de sucumbência entre 5% a 15% do valor da condenação ou do valor da causa, sendo que, nos termos do § 3º do mesmo dispositivo, em caso de procedência parcial, são devidos honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os mesmos.

No caso, há improcedência dos pedidos do autor de forma seriam devidos honorários advocatícios ao patrono da reclamada, com fulcro no art. 791-A da CLT, inserido após a Reforma Trabalhista.



Não obstante, considerando que em outubro de 2021, o Supremo Tribunal Federal em apreciação da Adin n. 5.766, julgou por maioria inconstitucional a obrigação de pagamento de honorários advocatícios e periciais por beneficiário da justiça gratuita na Justiça do Trabalho, conforme disposto nos artigos 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), há que se indeferir o pedido ante o efeitos vinculantes da decisão da Corte Superior brasileira, a teor do art. 102, § 2º, CF e 927, I, do CPC.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, rejeito as preliminares aduzidas e julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados na presente ação ajuizada por ----- em face de ----- e do ----- tudo conforme fundamentação supra que passa a integrar o presente dispositivo.

Deferida a gratuidade da justiça à reclamante.

Custas processuais pela reclamante, fixadas no importe de R\$ 1.348,07, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 67.403,80, de cujo recolhimento fica dispensada por ser beneficiária da justiça gratuita.

Intimem-se as partes.

VITORIA/ES, 07 de julho de 2026.

DENISE ALVES TUMOLI FERREIRA

Juíza do Trabalho Substituta

