



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

Ação Trabalhista - Rito Ordinário

0000181-44.2025.5.19.0010

Tramitação Preferencial
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/02/2025

Valor da causa: R\$ 128.645,79

Partes:

AUTOR: JANAINA DA SILVA ARAUJO

ADVOGADO: RIURY ALVES BARBOSA VIEIRA

RÉU: SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO DO ESTADO DE ALAGOAS

AO JUÍZO DA ___ VARA DO TRABALHO DE MACEIÓ/AL

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero: Requer seja aplicado ao caso a Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, que recomenda e determina que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero seja aplicado em todo o Poder Judiciário.

Janaina da Silva Araujo, brasileira, pernambucana, divorciada, titular do RG nº 2000001231698 SESP/AL, inscrita no CPF sob o nº 069.761.934-64, residente e domiciliada na Rua Benedito Calaça Loureiro, 16, Qd. 0048, Village Campestre II, Cid. Universitária, Maceió/AL, CEP: 57073-510, por seus advogados que esta subscrevem, vem, com fulcro no art. 840, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, propor

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

em face de **Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado de Alagoas**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 12.158.176/0001-55, sediada na Avenida Walter Ananias, N° 1138, Poço, Maceió/AL, CEP: 57.025-510, telefone: (82) 3223-6561, pelos fatos e fundamentos jurídicos a seguir expostos.

DO JUÍZO 100% DIGITAL

A parte reclamante requer que o processo tramite sob a modalidade do Juízo 100% digital, com a ressalva de que as notificações sejam enviadas via sistema e diário de justiça eletrônico.

FATOS

A reclamante foi **admitida em 10/06/2022**, mas só teve sua CTPS assinada em 01/02/2023, para exercer a **função de Recepcionista Administrativa**, percebendo o salário de R\$ 1.350,00 (um mil, trezentos e cinquenta reais) em 2023, de R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais) em 2024.

MÉRITO

AUSÊNCIA DE REGISTRO EM CTPS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO INICIAL.

Entre 10/06/2022 e 31/01/2023, a reclamante laborou clandestinamente, isto é, sem registro em CTPS, pois este apenas foi efetuado no dia 01/02/2023 (*doc. 04*), inclusive somente após a obreira ter procurado auxílio médico e necessitar de afastamento previdenciário.

Não há que se falar em mera prestação de serviços para a reclamada, pois desde o início a reclamante sempre trabalhou com pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, cumprindo todas as exigências do art. 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim sendo, faz jus a autora à retificação da anotação na CTPS para constar a correta data de admissão, a saber, 10/06/2022, bem como o pagamento de todos os reflexos nas verbas prejudicadas pelo período suprimido, tanto contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) quanto rescisórias.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 29, *caput* e § 3º, dispõe acerca da obrigatoriedade da anotação da CTPS do empregado por parte do empregador, determinando lavratura de auto de infração em caso de descumprimento:

Art. 29

O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

[...]

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

Desse modo, requer a reclamante a condenação da reclamada a proceder às anotações do período contratual a partir de 10/06/2022 em sua CTPS, no prazo de 48 horas, sob pena de multa diária a ser arbitrada por este d. Juízo.

Pugna, ainda, pelo recolhimento das contribuições previdenciárias relativas ao período não anotado e ainda pela expedição de ofício ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), órgão competente, a fim de que seja lavrado o respectivo auto de infração.

Assim sendo, requer-se, também, a integração do salário pago no período suprimido, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).

HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho da reclamante era da seguinte forma: de Segunda-feira a Sexta-feira, das 8h às 16h, sem intervalo, sem bater ponto.

Ocorre que, no mês das eleições sindicais de 2023, a reclamante saía do sindicato e ia ao escritório do Dr. Ítalo Cezar Cavalcante, que atua pelo sindicato réu como advogado/consultor, para organizar documentos e outros materiais, trabalhando até às 21h.

Logo, evidencia-se que, durante o mês das eleições de 2023, a reclamante excedia o limite de trabalho constitucional de 8 (oito) horas diárias, laborando 5 (cinco) horas extras diárias.

Importante contextualizar que o Dr. Ítalo Cezar Cavalcante, é filho de Izac da CUT, cuja trajetória profissional se deu em defesa dos direitos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente em Alagoas, o que demonstra ser um contrassenso praticar ou consentir com práticas que prejudiquem o direito da reclamante, trabalhadora, tendo que se socorrer ao Judiciário para garantir direito social fundamental que deveria ser defendido pelo Sindicato e os membros da Diretoria, advogados e consultores.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, incisos XIII e XVI, assegura aos trabalhadores duração do trabalho normal não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, ratifica o referido adicional de hora extra, em seu art. 59, parágrafo 1º, *in verbis*:

Art. 59 [...] § 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Ressalta-se, pelo princípio da eventualidade, que não havia compensação das horas extras prestadas e que qualquer acordo de compensação de horas extras deve ser julgado inválido, posto que, diante da habitual prestação de horas extras, descaracteriza-se o acordo firmado, nos termos do entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula do TST COMPENSAÇÃO DE JORNADA.
Nº 85 [...] IV - A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Assim sendo, requer a reclamante a condenação das reclamadas ao pagamento das horas extras trabalhadas e não compensadas, calculadas no

percentual de 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando que a obreira, durante o mês das eleições de 2023, laborava 5 (cinco) horas extras diárias, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso Prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).

INTERVALO INTRAJORNADA

Consoante previamente explanado, embora a jornada de trabalho da reclamante excedesse 6 (seis) horas diárias, a obreira não gozava de intervalo intrajornada.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 71, *caput*, parágrafo 1º e parágrafo 4º, assim estabelece:

Art. 71

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[...]

§4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

In casu, não foi observado o intervalo intrajornada e tampouco a reclamante recebeu a devida contrapartida financeira pela supressão de 1 (uma) hora diária a esse título.

Desse modo, **requer a reclamante a condenação das reclamadas à indenização do intervalo intrajornada suprimido, como hora-extra, aplicando-se o percentual de 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando a supressão de 1 (uma) hora diária a esse título, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso Prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).**

FÉRIAS

Durante todo período de trabalho, em que pese devesse ter usufruído de 2 (dois) períodos de férias, quais sejam, referentes aos períodos 2022/2023 e 2023/2024, e por essas recebido, a reclamante não usufruiu das férias devidas tampouco recebeu por elas.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XVII, assegura aos trabalhadores o direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, em seu art. 129, ratifica o direito às férias:

Art. 129 Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Outrossim, em seu art. 134, caput, o referido diploma legal regulamenta o instituto, enquanto o art. 145, caput, disciplina o pagamento:

Art. 134 As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 145 O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

to do disposto acima, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece ainda uma sanção direcionada ao empregador, disposta em seu art. 137, *caput*:

Art. 137 Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Considerando que é do empregador o ônus da prova da regularidade das férias concedidas ao empregado, requer-se que as reclamadas juntem aos autos provas documentais de pagamento e de gozo dentro dos períodos legais de concessão das férias.

Desse modo, **requer a reclamante a condenação da reclamada ao pagamento das férias em dobro referentes ao período 2022/2023 e das férias simples relativas ao período de 2023/2024, acrescidas do terço constitucional, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso Prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).**

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

Durante o período laboral, além do salário de R\$ 1.350,00 (um mil, trezentos e cinquenta reais) em 2023, e de R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze reais) em 2024, a obreira também recebia uma importância de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), em dinheiro, diretamente na conta da autora, a título de auxílio alimentação.

Logo, nos termos do Art. 457, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, quando pago em dinheiro, o auxílio alimentação tem natureza

salarial, devendo integrar a remuneração da obreira para todos os efeitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico trabalhista:

Art. 457

[...]

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Nesse sentido, a jurisprudência deste Egrégio Tribunal:

TRT-19

RO: 00004933920195190007
0000493-39.2019.5.19.0007,
Relator: Marcelo Vieira,
Data de Publicação: 14/05/2020

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO PAGO EM DINHEIRO. NATUREZA JURÍDICA. A CIRCUNSTÂNCIA DE O AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO TER SIDO PAGO EM DINHEIRO AO TRABALHADOR FAZ COM QUE O MONTANTE INTEGRE A REMUNERAÇÃO, POSSUINDO, ASSIM, NATUREZA SALARIAL. INTELIGÊNCIA DO ART. 457, § 2º, DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017. APELO IMPROVIDO. II.

Requer a reclamante que a reclamada junte aos autos provas documentais de que os valores a esse título não foram pagos em dinheiro, sob pena de aplicação do art. 400 do CPC.

Requer-se, ainda, a integração dos valores pagos a título de auxílio alimentação à remuneração da reclamante, com reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).

DESVIO/ACÚMULO DE FUNÇÃO

A reclamante foi contratada pelo sindicato réu sem que houvesse qualquer funcionário designado especificamente para serviços gerais. Inicialmente, cada setor era responsável pela própria limpeza. Contudo, aproximadamente um mês após sua admissão, foi imposta exclusivamente à reclamante a responsabilidade de realizar a higienização de todo o imóvel, em manifesta desvirtuação de suas funções e abuso por parte do empregador.

Para executar tais tarefas, a reclamante manuseava produtos químicos agressivos, como água sanitária, desinfetante, detergente e cloro, sem que lhe fosse fornecido qualquer Equipamento de Proteção Individual (EPI). Não havia luvas, botas ou qualquer outro item de segurança para minimizar os riscos ocupacionais inerentes à atividade.

Ademais, a reclamante era responsável por limpar todos os banheiros do sindicato, inclusive aqueles destinados ao público. Diariamente, esses sanitários eram utilizados por uma média de 35 pessoas, entre funcionários, diretores e visitantes.

O fluxo de pessoas crescia exponencialmente nos meses de fevereiro e março devido a uma prática abusiva imposta pelo Presidente do sindicato, que

exigia a presença física dos trabalhadores para manifestarem oposição à contribuição assistencial. Tal exigência, além de ser ilegal por violar o princípio constitucional da liberdade de associação (artigo 5º, inciso XVII, da Constituição Federal), gerava grandes tumultos e aglomerações dentro do sindicato.

Importante ressaltar que, para dificultar ainda mais a manifestação de oposição, o réu impunha que tal ato só poderia ser realizado presencialmente durante o horário comercial, ou seja, exatamente no período em que a reclamante iniciava suas atividades. Isso resultava na formação de longas filas, sobrecarregando ainda mais sua jornada de trabalho e comprometendo suas condições laborais, já precárias diante das tarefas que lhe foram impostas de forma unilateral e abusiva.

Tal prática adotada pelo sindicato réu é combatida pelo Ministério Público do Trabalho que, inclusive, está sendo objeto de questionamento e aguardando julgamento do IRDR, Processo paradigma: 1000154-39.2024.5.00.0000, Tema n. 2 no TST¹.

Diante dos fatos expostos, é evidente a existência de condutas ilegais e abusivas por parte do sindicato, que não só impôs à reclamante tarefas além das compatíveis com sua função, como também negligenciou sua segurança e dignidade no ambiente de trabalho. É imperativo que seja reconhecida a violação dos direitos trabalhistas da reclamante e concedidas as devidas reparações, garantindo-se a devida proteção à sua saúde, segurança e dignidade profissional.

In casu, foi imposto à parte reclamante o exercício de funções extras habituais, sendo alheias às atribuições originárias do cargo para o qual foi admitido, gerando um desequilíbrio entre as funções previamente pactuadas entre as reclamadas e o obreiro.

Logo, **as reclamadas impuseram à reclamante desvio/acúmulo de função, sendo-lhe devido o acréscimo salarial, com intuito de evitar enriquecimento ilícito do empregador.** Nesse sentido, reitera o posicionamento jurisprudencial:

TRT-19

00007216120185100019 DF,
Data de Julgamento: 25/08/2021,
Data de Publicação: 28/08/2021

EMENTA ACÚMULO DE FUNÇÃO. COMPROVAÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL DEVIDA. NA HIPÓTESE DE ACÚMULO DE FUNÇÕES, CONCOMITANTEMENTE COM O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES ORIGINALMENTE CONTRATADAS, HÁ IMPOSIÇÃO DE NOVAS ATRIBUIÇÕES AO TRABALHADOR, QUE DEMANDAM EFETIVAMENTE A REALIZAÇÃO DE ATIVIDADES QUALITATIVA E QUANTITATIVAMENTE SUPERIORES, ACARRETANDO UM DESEQUILÍBRIO NO CONTRATO DE TRABALHO, O QUE, POR SUA VEZ, GERA O DIREITO AO RECEBIMENTO DE UM PLUS SALARIAL.

TRT-3

ROT: 00105748520215030148 MG
0010574-85.2021.5.03.0148,
Relator: Sebastiao Geraldo de

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O acúmulo de função fica caracterizado quando ocorre manifesto desequilíbrio no caráter sinalagmático do contrato de trabalho, impondo-se ao empregado o exercício de funções adicionais habituais e incompatíveis com as atribuições

Oliveira, Data de Julgamento: <https://www.tst.jus.br/documents/download/10157/0/IRDR02+-+admitido+%281%29.pdf/46dee356-19eb-dd1e-fe6b-10dbda5d560b?t=1714502273489>, Data de Publicação: 06/06/2022.

originárias do cargo exercido. Assim sendo, evidenciado nos autos que as atribuições habituais exercidas pelo Reclamante destoavam da natureza de seu cargo, cabe a pretensão de pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de função.

Desse modo, constatado o desvio/acúmulo de função no presente caso, requer-se a condenação das reclamadas ao pagamento de um *plus salarial*, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário da obreira, a título de contraprestação das tarefas desempenhadas alheias ao cargo dela, a partir de 01/07/2022, acrescidos de reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário, 13º salários vencidos e férias vencidas acrescidas de 1/3).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A presente reclamação trabalhista traz à tona uma flagrante violação dos direitos fundamentais da reclamante, que foi submetida a condições de trabalho insalubres e abusivas pelo sindicato réu.

Como dito, pouco tempo após a admissão da reclamante, foi-lhe imposta, de maneira unilateral e abusiva, a responsabilidade exclusiva pela limpeza de todo o imóvel do sindicato, sobretudo de todos os banheiros, incluindo aqueles utilizados pelo público em geral.

No exercício de sua atividade laboral, a obreira precisava recolher todo tipo de lixo, como absorventes usados, papel higiênico sujo, barbeadores, escova de dentes, e fio dental, estando exposta, assim, a vários tipos de doenças.

Ao se deparar com os banheiros que deveria limpar, a reclamante ficava aturdida com o estado de imundície em que se encontravam, com chãos e ralos completamente emporcalhados e lixeiras transbordando papéis infectados.

Imperioso esclarecer que, em que pese a obreira precise realizar o recolhimento dos lixos dos referidos banheiros e cumprir a limpeza destes, sendo a reclamante exposta ao contato diário com agentes biológicos prejudiciais à saúde, a reclamada não fornecia os devidos Equipamentos de Proteção Individual.

O Anexo nº 14 da Norma Regulamentadora nº 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho dispõe acerca da insalubridade das atividades que envolvem contato com agentes biológicos, e a Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu item II, garante o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo quando o trabalho consiste em higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, como é o caso da obreira, sem que a reclamada, porém, pague-o.

Segue o referido dispositivo sumulado:

Súmula do TST Nº 448

ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS.

[...]

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014

Oportuno colacionar recente julgado deste Egrégio Tribunal, o qual reconhece que o deferimento de adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos da Súmula ora mencionada, não está vinculado a laudo pericial, desde que comprovado por outros meios de prova, a exemplo da testemunhal, senão vejamos:

TRT-19

RECURSO ORDINÁRIO (SUMARÍSSIMO):
00007250620235190009,
Relator: Anne Inojosa,
Data de Publicação: 27/06/2024

EMENTA ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA BANHEIROS GRANDE CIRCULAÇÃO. DEVIDO. O JUÍZO NÃO SE ENCONTRE ADSTRITO AO LAUDO PERICIAL PARA DEFERIMENTO OU NÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, PODENDO À LUZ DO PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO E DA DISPOSIÇÃO CONTIDA NO ART. 479 DO CPC, FORMAR SEU CONVENCIMENTO COM BASE EM OUTRAS PROVAS EXISTENTES NOS AUTOS. E ESSE É O CASO, NA MEDIDA EM QUE A PROVA ORAL PRODUZIDA EM AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO CONFIRMOU QUE O RECLAMANTE REALIZAVA A LIMPEZA DE BANHEIROS DE GRANDE CIRCULAÇÃO, PELO QUE FAZ JUS AO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE, NOS TERMOS DO INCISO II DA SÚMULA 448 DO TST.

Acerca do tema, o Tribunal Superior do Trabalho, cotejando os julgados das suas 8 (oito) Turmas, entende ser devido o referido adicional nos casos de utilização do banheiro, em regra, por 30 (trinta) ou mais pessoas, havendo ainda Turmas que indicam o mínimo de 25 (vinte e cinco) pessoas, senão vejamos:

TST

Ag-ED-RR: 0000692-22.2021.5.12.0028,
Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior,
Data de Julgamento: 20/09/2023,
1ª Turma, Data de Publicação:
22/09/2023

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS UTILIZADOS POR MAIS DE 50 PESSOAS. PARÂMETRO RAZOÁVEL PARA A CARACTERIZAÇÃO DO USO COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. ENQUADRAMENTO NO ITEM II DA SÚMULA 448 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Conforme o item II da Súmula n.º 448 do TST, "A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano". 2. Este Tribunal Superior já se manifestou reiteradamente no sentido de que as instalações sanitárias utilizadas por 25 ou mais empregados ou, eventuais visitantes, configura-se como banheiros de uso coletivo e de grande circulação, atraindo a incidência da Súmula nº 448, II, do TST. 3. No caso dos autos, o quadro fático-probatório delineado pelas instâncias ordinárias registra que a autora realizava a limpeza e higienização de instalações sanitárias utilizadas por mais de 50 pessoas. 3. Assim, confirma-se a decisão agravada que, com suporte na jurisprudência uniforme do TST, deu provimento ao recurso de revista interposto pela autora, para julgar procedente o pedido de adicional de insalubridade. Precedente desta Primeira Turma. Agravo a que se nega provimento.

TST

RR: 0000757-83.2022.5.12.0027,
Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho,
Data de Julgamento: 27/03/2024,
6ª Turma, Data de Publicação:
05/04/2024

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. HIGIENIZAÇÃO DE SANITÁRIO DE USO COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. No acórdão recorrido, foi confirmado o indeferimento do adicional de insalubridade, não obstante o labor na limpeza de sanitário de uso coletivo de alta circulação, decidindo de forma contrária à

jurisprudência do TST, consubstanciada na Súmula 448, II, do TST, circunstância apta a demonstrar o indicador de transcendência política. As atividades de limpeza de vasos sanitários em banheiros de uso público ou acessíveis a um grande número de usuários ensejam a percepção do adicional de insalubridade em grau máximo. Aplicável, em tais casos, a regra do Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTE 3.214/78, o qual prevê para a configuração do adicional de insalubridade o trabalho permanente com esgotos (galerias e tanques) e lixo urbano (coleta e industrialização), porquanto o trabalhador fica exposto a agentes biológicos de alta nocividade à saúde. Nesses casos, incide o item II da Súmula 448 do TST (objeto de conversão da Orientação Jurisprudencial 4 da SBDI-1 do TST), o qual contempla o direito para os casos de limpeza de banheiros onde há grande circulação de pessoas. In casu, é incontroverso que a reclamante presta serviços de limpeza e higienização de banheiro utilizado por 34 pessoas por dia, portanto, com a frequência de um grande número de usuários. Transcendência política reconhecida. Recurso de revista conhecido e provido.

Ademais, ressalta-se que, no desempenho de suas funções, a obreira manuseava corriqueiramente produtos químicos, como água sanitária, cloro, e peróxido de hidrogênio, considerados insalubres nos termos da Norma Regulamentadora nº 15, fazendo jus, portanto, ao adicional de insalubridade também por esse motivo, o qual, porém, não é pago pela reclamada.

A negligência do réu, sem entrega de EPI, resultou em um grave acidente de trabalho: ao limpar o teto de PVC com cloro, a substância atingiu seus olhos, causando lesão e a necessidade de atendimento médico na Unidade de Pronto Atendimento (UPA). Em uma demonstração inequívoca de descaso, o sindicato réu não prestou qualquer assistência à funcionária, evidenciando o completo desrespeito à sua segurança e bem-estar.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 189, assim estabelece:

Art. 189

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

O pagamento do adicional de insalubridade está previsto na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXIII, que dispõe *in verbis*:

Art. 7º

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Como dito, a função da reclamante exigia o contato frequente com produtos químicos altamente prejudiciais, sendo certo que a reclamada não adotava medidas nem fornecia equipamentos de segurança suficientes para neutralizar os efeitos danosos, consoante prevê o art. 191, incisos I e II, da CLT, senão vejamos:

Art. 191

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:
I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Em média, tais instalações eram frequentadas diariamente por aproximadamente 35 pessoas, entre funcionários, diretores e visitantes. Em meados de fevereiro e março, esse número aumentava consideravelmente,

para mais de 100 pessoas, devido a uma prática abusiva imposta pelo Presidente do sindicato, que exigia a presença física dos trabalhadores para manifestarem oposição à contribuição assistencial.

Tal exigência, além de ser ilegal por ferir a liberdade de associação garantida pelo artigo 5º, inciso XVII, da Constituição Federal, gerava um aumento exponencial no fluxo de pessoas e conseqüente sobrecarga nas atividades da reclamante.

Entretanto, como conseqüência do descaso e negligência da reclamada, a reclamante sujeita-se a fortes desconfortos, decorrentes da atividade laboral, estando diariamente exposta ao contato direto com agentes biológicos prejudiciais à saúde ao higienizar os banheiros utilizados por 35 a mais de 100 pessoas que circulavam no sindicato empregador.

Desse modo, **requer a reclamante a indenização pelo pagamento do adicional de insalubridade, a partir de 01/07/2022, incidente em grau máximo, nos termos da Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu item II, sendo, portanto, de 40% sobre o salário mínimo, desde a data de admissão, bem como requer a repercussão deste adicional nas verbas contratuais e rescisórias, tais como, saldo de salário, aviso prévio, férias + 1/3 de todo período, 13º salários de todo período, FGTS + 40% e RSR.**

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A Reclamante foi vítima de assédio moral praticado pelo presidente do Sindicato dos Comerciantes de Alagoas (SECEA), Sr. Wagner Tavares, em razão de retaliações sofridas após a identificação de possíveis irregularidades financeiras na entidade sindical.

A Reclamante foi incumbida por Dr. Ítalo Cezar Cavalcante, que é filho de Izac da CUT, cuja trajetória profissional se deu em defesa dos direitos trabalhadores e trabalhadoras, principalmente em Alagoas, atualmente membro da diretoria, advogado ou conselheiro do Sindicato, de elaborar um balanço financeiro desde a gestão do pai dele na presidência do sindicato. Para tanto, foram-lhe encaminhados diversos documentos, incluindo notas fiscais e extratos bancários. Durante a análise, constatou a ausência de várias notas fiscais e transferências financeiras suspeitas. Ainda assim, cumpriu a tarefa e elaborou as planilhas solicitadas. Entretanto, ao deparar-se com um orçamento de fardamentos que a indicava como beneficiária—embora nunca tenha recebido tal uniforme—percebeu que se tratava de uma despesa indevida. Comunicou, então, a situação a Ítalo, por ter sido ele quem lhe solicitou o balanço.

Após essa denúncia interna, o presidente Wagner Tavares iniciou uma série de perseguições contra a Reclamante, buscando desestabilizá-la emocional

■

e profissionalmente. Durante reuniões, cerceava sua palavra, interrompendo-a de forma ríspida e desrespeitosa. Em diversas ocasiões, passou a gritar com a Reclamante na presença de colegas, além de lhe impor cobranças excessivas sem o suporte necessário. Também a repreendia publicamente diante dos filiados que aguardavam atendimento, submetendo-a a constrangimentos frequentes.

A situação agravou-se em 04/05/2023, quando a Reclamante foi coagida pelo presidente Wagner Tavares após atender uma filiada gestante, vítima de assédio moral por sua gerente. A gestante, em estado de crise de pânico, temia a presença da agressora no momento da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT). Sensível à situação, a Reclamante orientou-a a buscar assistência jurídica com o advogado do sindicato, Dr. João. No entanto, Wagner Tavares, que havia prometido intervir junto ao advogado, não o fez, resultando em reiteradas cobranças por parte da filiada.

Ao ser confrontado pela Reclamante sobre seu descumprimento, assim como outros, o presidente Wagner Tavares reagiu de maneira agressiva, afirmando: *"Você pensa que é quem para me contrariar?"* Quando a Reclamante mencionou que reportaria o ocorrido a Ítalo, o presidente desdenhou: *"Ítalo não é ninguém!"* e ameaçou: *"Você vai ver o que eu vou fazer!"*. Diante dessa intimidação, a Reclamante entrou em pânico, saiu correndo do sindicato e, ao chegar ao ponto de ônibus, desabou em prantos, completamente abalada.

Além disso, a reclamante era constantemente vítima de agressões verbais e psicológicas pelo presidente do sindicato réu, na presença de outras pessoas ou quando estavam sozinhos. Conforme consta na denúncia feita à Superintendência de Direitos Humanos da Secretaria de Estado da Mulher e dos Direitos Humanos do Estado de Alagoas, em anexo, todas as vezes que a reclamante detectava um erro pelo presidente este a agredia verbalmente e aos gritos, como por exemplo, quando ele não entregava os documentos dos colaboradores, carteirinhas dos filiados ou faltando algo como café para os filiados que estavam sendo atendidos pelo setor jurídico. Por várias vezes ele batia na mesa aos gritos e perguntava para humilhar: *"Quem é você?"* ou *"O presidente aqui sou eu"* e ainda para diminuir a obreira falava: *"Você é equivocada"*. Não bastasse isso, chegou a ameaçar de demissão como *"Eu sei o que você quer"*.

Ressalta-se que esse tratamento hostil foi direcionado exclusivamente à Reclamante, mulher, enquanto os empregados homens não eram submetidos a tais humilhações.

Relatórios médicos comprovam que a perseguição contra a Reclamante intensificou-se após sua recusa em compactuar com irregularidades financeiras. Entre os episódios denunciados, destaca-se a solicitação do presidente para que a Reclamante realizasse compras para o sindicato, sendo que os produtos

adquiridos não eram integralmente entregues, além de haver divergências entre as notas fiscais e os itens recebidos. Ao perceber tais inconsistências, a Reclamante relatou o ocorrido a Ítalo, o que gerou ainda mais represálias por parte do presidente Wagner Tavares.

A conduta abusiva do presidente incluía gritos, batidas na mesa e humilhações públicas, inclusive na presença de outros funcionários, como Júnior, que chegou a intervir em defesa da Reclamante. Em determinado momento, Wagner Tavares manifestou a intenção de demitir Júnior, mas Ítalo intercedeu para mantê-lo no quadro de funcionários.

O ambiente de trabalho tornou-se insustentável para a Reclamante, que passou a desenvolver sintomas graves de transtornos psicológicos, incluindo crises de ansiedade, depressão, tremores, falta de ar ao se dirigir ao trabalho e pensamentos suicidas, em razão do constante sentimento de humilhação e inferiorização.

O quadro se agravou durante o período de férias de Júnior, momentos em que sua fragilidade emocional se intensificou, tornando impossível sua permanência no local de trabalho. Apenas a proximidade do presidente Wagner Tavares já lhe provocava crises severas de tremores.

Na tentativa de afastá-la, o presidente propôs sua demissão, o que foi recusado pela Reclamante. Em seguida, transferiu-a para o Sindicato dos Vigilantes, onde conseguiu permanecer por apenas um dia, dada a sua condição psicológica. Além disso, o sindicato assinou sua CTPS com data retroativa, mas sem abranger todo o período efetivo de labor.

A Reclamante ainda foi alvo de piadas e deboches, sendo questionada sobre sua aptidão para o trabalho após ser vista praticando atividade física—tentativa recomendada como parte de seu tratamento.

Atualmente, encontra-se afastada pelo INSS, em tratamento psiquiátrico e psicológico, enfrentando extrema dificuldade até mesmo para sair da cama. O quadro clínico resultante da perseguição sofrida inclui diversos transtornos mentais graves, motivo pelo qual foi encaminhada ao Hospital Psiquiátrico Portugal Ramalho e, posteriormente, ao CAPS de Bebedouro, onde segue em tratamento.

A Reclamante passou a sofrer episódios de alucinação auditiva, ouvindo vozes, sons de tiros e batidas na porta, sentindo-se constantemente ameaçada. Chegou a acreditar que qualquer pessoa que passasse por ela poderia ter sido enviada pelo presidente Wagner Tavares para persegui-la.

Mesmo ciente de sua condição, o presidente Wagner Tavares passou a telefonar para a Reclamante sob o pretexto de se preocupar com sua saúde

mental, alegando desconhecer os motivos de seu adoecimento, o que reforça sua conduta abusiva e manipuladora.

Diante da gravidade dos fatos narrados e das sequelas psicológicas irreversíveis sofridas pela Reclamante, faz-se necessária a condenação do Reclamado ao pagamento de indenização por danos morais, em razão das perseguições, humilhações e retaliações impostas pela figura do presidente do sindicato, que extrapolaram os limites do poder diretivo e atentaram contra a dignidade da trabalhadora.

À vista disso, é pacífica a posição jurisprudencial trabalhista quanto ao cabimento de indenização por danos morais em função de assédio moral sofrido:

TRT-20

00008453620205200006. Relator:
JORGE ANTONIO ANDRADE CARDOSO.
Data de Publicação: 05/07/2021

ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO - RIGOR EXCESSIVO DA EMPRESA. Do cotejo probatório, se vislumbra a prática, pela reclamada, de conduta abusiva contra a dignidade da obreira, diante da cobrança excessiva de metas, de ameaça de demissão, de rigor excessivo e de tratamento humilhante. Assim, configura-se o dano moral, fazendo jus à reparação postulada.

TRT-11

00004188420225110017.
Relator: JORGE ALVARO
MARQUES GUEDES.
3ª Turma

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. O assédio moral pode ser definido como a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social, caso dos autos. **DANOS MORAIS DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Configurados os pressupostos necessários para a procedência do pedido de reparação por danos morais decorrente de assédio moral, quais sejam, a conduta ilícita do agente, o dano e o nexo causal, impõem-se a manutenção da decisão recorrida. Recurso ordinário conhecido, mas desprovido.

In casu, consoante comprovado pelos documentos médicos em anexo (*doc. 08*), em razão das condições de trabalho experimentadas, marcada pelo assédio moral, a reclamante foi ainda acometida de diversas enfermidades de ordem mental e emocional, dentre as quais, F32.2 (episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos), F41.0 (transtorno de pânico - ansiedade paroxística episódica), F41.1 (ansiedade generalizada), F41.3 (outros transtornos ansiosos mistos), F43.2 (transtornos de adaptação) e F44.3 (estados de transe e de possessão).

Destaca-se a CID F43.2, que consta na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Portaria GM/MS nº 1.999/2023), tendo como agentes e/ou fatores de risco situações experimentadas pela reclamante, reforçando, assim, a existência de nexo causal entre o ambiente de trabalho e a enfermidade desencadeada.

Quanto ao tema, colaciona-se a jurisprudência trabalhista pátria, que entende tratar-se a caracterização de doença ocupacional de dano moral *in re ipsa*:

TRT-4

ROT: 00203037420215040030.
Data de Julgamento: 22/08/2024.
4ª Turma

EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DOENÇA OCUPACIONAL. Nas hipóteses de doença ocupacional, é presumido o dano moral experimentado pela parte autora, na medida em que atingidos direitos inerentes à personalidade. O sofrimento moral é *in re ipsa* e decorre do próprio ato ilícito, lesivo à incolumidade física do reclamante.

TRT-18

ROT: 00101435020225180002,
Relator: IARA TEIXEIRA RIOS,
1ª TURMA

DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. A indenização por dano moral decorrente da doença ocupacional é *in re ipsa*, sendo devida quando comprovada a existência concomitante da incapacidade laboral, do nexo causal e da culpa da empregadora.

TRT-9

ROT: 00001596920225090656,
Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA,
Data de Julgamento: 30/05/2023,
1ª Turma, Data de Publicação:
09/06/2023

DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL "IN RE IPSA". Nos casos relacionados à doença do trabalho é dispensável a produção de prova das repercussões morais que a doença causou. Basta o implemento do ato ilícito para criar presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado. Recurso da ré que se nega provimento.

Com efeito, resta demonstrado que a reclamante foi submetida a prejuízos que alcançaram a esfera da sua personalidade, abalando-lhe emocionalmente, fazendo jus, portanto, à reparação por tal sofrimento moral.

Acerca do instituto do dano moral, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X, assegura o direito à indenização, preconizando como invioláveis, dentre outros direitos a honra das pessoas.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho regulamenta o dano extrapatrimonial, estabelecendo, dentre outros preceitos, o seu conceito, os bens juridicamente tutelados e a responsabilidade pela ofensa a quaisquer destes bens, conforme segue:

Art. 223-B

Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C

A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-E

São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

O Código Civil, por sua vez, em seus artigos 186 e 927, caput, assim dispõe:

Art. 186

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Assim sendo, diante do descaso e ofensas à dignidade da reclamante acima relatadas, requer-se a condenação da reclamada ao pagamento de indenização a título de danos morais.

Entende a reclamante que o dano moral sofrido tem natureza grave e, embora haja a limitação prevista no artigo 223-G, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, pugna pela observância do artigo 5º, inciso V, da Constituição Federal de 1988, que assegura o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem, estabelecendo uma proporcionalidade subjetiva entre a ofensa e a reparação, o que a doutrina traduz como princípio da reparação integral no campo da responsabilidade civil.

O fato é que a tarifação, qualquer que seja o parâmetro eleito para a delimitação, é incompatível com o tratamento especial reservado ao dano moral pelos incisos V e X do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, que asseguram ao ofendido a reparação mais ampla possível, afastando a possibilidade de fixação de critérios rígidos e inflexíveis, aprioristicamente estabelecidos em lei.

Ademais, por unanimidade, a 5ª Turma do TST acolheu a arguição de inconstitucionalidade da referida tarifação dos danos morais, e encaminhando para o Pleno, senão vejamos trecho do acórdão de 15 de março de 2023:

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, acolher o incidente de arguição de inconstitucionalidade suscitado pelo relator, em torno do art. 223-G, § 1º, da CLT, tornando-o preventivo para o processamento do feito, nos termos do art. 277, caput, do RITST, e determinar o encaminhamento do processo ao Tribunal Pleno para regular processamento do incidente, nos termos do art. 275, § 3º, do RITST. (PROCESSO Nº TST-RR - 10801-75.2021.5.03.0148)

Assim sendo, desde já pugna que este Douto Juízo, considerando a fundamentação supra, arbitre o dano extrapatrimonial sofrido pelo reclamante em valor não inferior a 20 (vinte) vezes o salário contratual do ofendido.

DOENÇA OCUPACIONAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PENSÃO VITALÍCIA.

Diante do assédio moral sofrido pela reclamante, conforme minuciosamente narrado no tópico acima, o ambiente de trabalho tornou-se insustentável para a obreira, que passou a desenvolver sintomas graves de transtornos psicológicos, incluindo crises de ansiedade, depressão, tremores, falta de ar ao se dirigir ao trabalho e pensamentos suicidas, em razão do constante sentimento de humilhação e inferiorização.

O quadro se agravou durante o período de férias de Júnior, seu colega de trabalho, momentos em que sua fragilidade emocional se intensificou, tornando impossível sua permanência no local de trabalho. Apenas a proximidade do presidente Wagner Tavares já lhe provocava crises severas de tremores.

Na tentativa de afastá-la, o presidente propôs sua demissão, o que foi recusado pela reclamante. Em seguida, transferiu-a para o Sindicato dos

Vigilantes, onde conseguiu permanecer por apenas um dia, dada a sua condição psicológica. Além disso, o Sindicato assinou sua CTPS com data retroativa, mas sem abranger todo o período efetivo de labor.

A reclamante ainda foi alvo de piadas e deboches, sendo questionada sobre sua aptidão para o trabalho após ser vista praticando atividade física, tentativa recomendada como parte de seu tratamento.

Atualmente, encontra-se afastada pelo INSS, em tratamento psiquiátrico e psicológico, enfrentando extrema dificuldade até mesmo para sair da cama. O quadro clínico resultante da perseguição sofrida inclui diversos transtornos mentais graves, motivo pelo qual foi encaminhada ao Hospital Psiquiátrico Portugal Ramalho e, posteriormente, ao CAPS de Bebedouro, onde segue em tratamento.

A reclamante passou a sofrer episódios de alucinação auditiva, ouvindo vozes, sons de tiros e batidas na porta, sentindo-se constantemente ameaçada. Chegou a acreditar que qualquer pessoa que passasse por ela poderia ter sido enviada pelo presidente Wagner Tavares para persegui-la.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXII e XXVIII, assegura aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de prever seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

A Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 20, *caput*, conceitua doença ocupacional:

Art. 20 Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:
I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Sabendo que a doença ocupacional se equipara ao acidente de trabalho, o referido diploma legal, em seu artigo 118, ainda preceitua:

Art. 118 O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Nesse diapasão, impende registrar que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho entende que para a concessão da estabilidade provisória advinda de doença ocupacional não se faz necessário que tenha havido a percepção do auxílio-doença acidentário, reconhecendo, ainda, o cabimento de indenização referente ao período, senão vejamos:

TST
 RR: 0021306-33.2017.5.04.0021,
 Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi,
 Data de Julgamento: 05/12/2023, 4ª Turma,
 Data de Publicação: 11/12/2023

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – DOENÇA OCUPACIONAL – ESTABILIDADE PROVISÓRIA – INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA – SÚMULAS NOS 378, ITEM II, E 396, ITEM I, DO TST – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. A jurisprudência desta Eg. Corte Superior tem considerado suficiente, para fins de concessão da estabilidade acidentária, a constatação de que o empregado sofreu acidente de trabalho ou doença ocupacional, mesmo que não tenha recebido auxílio-doença acidentário. 2. Uma vez exaurido o período de estabilidade, é devida indenização substitutiva relativa à remuneração do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não sendo assegurada a reintegração no emprego, nos termos da Súmula nº 396, item I, do TST. Recurso de Revista conhecido e provido.

In casu, consoante comprovado pelos documentos médicos em anexo (*doc. 08*), a reclamante foi acometida de diversas enfermidades de ordem mental e emocional, dentre as quais, F32.2 (episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos), F41.0 (transtorno de pânico - ansiedade paroxística episódica), F41.1 (ansiedade generalizada), F41.3 (outros transtornos ansiosos mistos), F43.2 (transtornos de adaptação) e F44.3 (estados de transe e de possessão).

Destaca-se a CID F43.2, que consta na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (Portaria GM/MS nº 1.999/2023), tendo como agentes e/ou fatores de risco situações experimentadas pela reclamante, reforçando, assim, a existência de nexos causal entre o ambiente de trabalho e a enfermidade desencadeada:

F43.2	Transtornos de adaptação	·Fatores psicossociais relacionados a: <u>gestão organizacional; e/ou contexto da organização do trabalho; e/ou característica das relações sociais no trabalho; e/ou conteúdo das tarefas do trabalho; e/ou condição do ambiente de trabalho; e/ou interação pessoa-tarefa; e/ou jornada de trabalho; e/ou violência e assédio moral/sexual no trabalho; e/ou discriminação no trabalho e/ou risco de morte e trauma no trabalho;</u> Desemprego
-------	--------------------------	--

Ora, a reclamante foi acometida de doenças ocupacionais, o que lhe confere o direito à garantia provisória no emprego pelo período de 12 (doze) meses.

Ainda, constatada a incapacidade laboral, faz a reclamante jus ao recebimento de pensão vitalícia, nos termos do artigo 950 do Código Civil:

Art. 950

Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminuir a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu.

Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

Assim sendo, diante da incapacidade laboral e considerando a culpa da reclamada, requer a reclamante o reconhecimento da caracterização de doença ocupacional, com a consequente declaração de estabilidade provisória, de modo que o contrato de trabalho da obreira permaneça ativo, sendo-lhe garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários.

Em caso de eventual rescisão do contrato de trabalho, requer a reclamante, desde já, o pagamento de indenização correspondente aos

salários relativos ao período em que esteve afastada do trabalho e sem receber o devido benefício previdenciário, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso Prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS).

Requer, também, a condenação da reclamada ao pagamento de pensão vitalícia, em parcela única, tendo como parâmetros a serem observados na condenação, a adoção do período que separa a idade da reclamante na data da constatação da doença ocupacional e a expectativa de vida do povo brasileiro, multiplicando-se o resultado pelo valor da remuneração. Com efeito, de acordo com a tábua completa de mortalidade do IBGE para as mulheres no ano de 2023², considerando que a idade exata da obreira na data da constatação da doença ocupacional era de 37 anos, a expectativa de vida, naquele momento, era de mais 44,7 anos.

Requer, ainda, a determinação da realização de perícia técnica biopsicossocial, para avaliação cinesiológica/funcional, com atribuição de eventual perda de capacidade laborativa com base na CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) para aferição da redução da capacidade laborativa do trabalhador, em substituição à Tabela DPVAT-SUSEP que modernamente não se presta a tal desiderato.

DA NECESSIDADE DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

A Constituição Federal de 1988 consagra a igualdade entre homens e mulheres como princípio fundamental (art. 5º, I), bem como estabelece a proteção ao trabalho da mulher (art. 7º, XX). No entanto, a realidade demonstra que a desigualdade de gênero ainda persiste no ambiente laboral, refletindo-se em dificuldades de ascensão profissional, diferenças salariais, assédio moral e sexual, além da sobrecarga de responsabilidades domésticas e familiares que recaem desproporcionalmente sobre as trabalhadoras.

O julgamento com perspectiva de gênero, conforme reconhecido pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) e reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), constitui um instrumento essencial para garantir a equidade na aplicação do direito, corrigindo assimetrias históricas e estruturais que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de um método de interpretação jurídica que reconhece as desigualdades impostas pelo gênero e busca evitar que elas sejam reproduzidas no processo judicial.

No caso dos autos, a Reclamante sofreu assédio moral, sendo evidente o tratamento discriminatório e preconceituoso do Presidente do Sindicato

² <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html>

com a Reclamante, por ser mulher, em comparação com os demais colaboradores do sexo masculino. Diante desse contexto, requer-se que o presente feito seja julgado à luz da perspectiva de gênero, garantindo-se a observância dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana, bem como da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da Convenção 111 da OIT e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Pelo exposto, requer-se que o juízo adote a abordagem de julgamento com perspectiva de gênero na análise dos fatos e na aplicação do direito, garantindo à Reclamante a efetivação de seus direitos fundamentais e trabalhistas de forma equitativa e justa.

INDICAÇÃO DE VALORES. MERA ESTIMATIVA QUE NÃO LIMITA A LIQUIDAÇÃO.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe a imposição de liquidação da inicial da ação trabalhista através do artigo 840, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O dispositivo mencionado consiste em mera estimativa, portanto, não se impõe que seja utilizado como limite na fase de liquidação, o que desde já se requer.

PEDIDOS

Ante o exposto, requer a reclamante a **TOTAL PROCEDÊNCIA** da presente ação, assim como:

- a) a citação da reclamada para que, querendo, apresente sua defesa, sob pena de revelia e confissão quanto à matéria de fato;
- b) seja aplicado ao caso a RESOLUÇÃO nº 492, DE 17 DE MARÇO DE 2023, que recomenda e determina que o **Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero** seja aplicado em todo o Poder Judiciário;
- c) a condenação da reclamada a proceder às **anotações do período contratual com data de admissão em 10/06/2022**, no prazo de 48 horas, sob pena de multa diária a ser arbitrada por este d. Juízo;
- d) o **recolhimento das contribuições previdenciárias** relativas ao período não anotado;

e) a **expedição de ofício ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, órgão competente, a fim de que seja lavrado o respectivo auto de infração;

f) a **integração do salário pago no período suprimido**, de 10/06/2022 a 31/01/2023, considerando os reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 4.725,00** (quatro mil setecentos e vinte e cinco reais);

g) a condenação das reclamadas ao pagamento das **horas extras** trabalhadas e não compensadas, calculadas no percentual de 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando que a obreira, durante o mês das eleições de 2023, laborava 5 (cinco) horas extras diárias, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 1.378,50** (um mil trezentos e setenta e oito reais e cinquenta centavos);

h) a condenação das reclamadas à indenização do **intervalo intrajornada** suprimido, como hora extra, aplicando-se o percentual de 50% (cinquenta por cento) a mais que a hora normal, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, considerando a supressão de 1 (uma) hora diária a esse título, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 1.193,40** (um mil cento e noventa e três reais e quarenta centavos);

i) a juntada aos autos pela reclamada de provas documentais de pagamento e de gozo dentro dos períodos legais de concessão das férias;

j) a condenação da reclamada ao pagamento das **férias em dobro** referentes ao período 2022/2023 e das **férias simples** relativas ao período de 2023/2024, acrescidos os reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 8.223,99** (oito mil duzentos e vinte e três reais e noventa e nove centavos);

k) a juntada aos autos pela reclamada de provas documentais de que os valores a título de auxílio-alimentação não foram pagos em dinheiro, sob pena de aplicação do art. 400 do CPC;

l) a **integração dos valores pagos a título de auxílio-alimentação** à remuneração da reclamante, acrescidos os reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 3.575,00** (três mil quinhentos e setenta e cinco reais);

m) a condenação das reclamadas ao pagamento de um **plus salarial**, no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário da obreira, a título de contraprestação das tarefas desempenhadas pela reclamante alheias ao cargo dela, a partir de 01/07/2022, acrescidos os reflexos nas verbas contratuais (DSR,

FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 7.897,50** (sete mil oitocentos e noventa e sete reais e cinquenta centavos);

n) a indenização pelo pagamento do **adicional de insalubridade**, a partir de 01/07/2022, incidente em grau máximo, nos termos da Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu item II, sendo, portanto, de 40% sobre o salário mínimo, desde a data de admissão, acrescidas as repercussões deste adicional nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3), totalizando a importância de **R\$ 10.296,00** (dez mil duzentos e noventa e seis reais);

o) a condenação da reclamada ao pagamento de **indenização a título de danos morais**, pugnando pelo arbitramento em valor não inferior a 20 (vinte) vezes o salário da ofendida, isto é, não inferior a **R\$ 28.240,00** (vinte e oito mil duzentos e quarenta reais);

p) o **reconhecimento da caracterização de doença ocupacional, com a consequente declaração de estabilidade provisória**, de modo que o contrato de trabalho da obreira permaneça ativo, sendo-lhe garantidos os direitos trabalhistas e previdenciários;

q) em caso de eventual rescisão do contrato de trabalho, desde já, o pagamento de indenização correspondente aos salários relativos ao período em que a reclamante esteve afastada do trabalho e sem receber o devido benefício previdenciário, mais reflexos nas verbas contratuais (DSR, FGTS, 13º salários, férias + 1/3) e rescisórias (saldo de salário; aviso Prévio; 13º proporcional; férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3; multa de 40% sobre FGTS);

r) a condenação da reclamada ao pagamento de **pensão vitalícia**, em parcela única, tendo como parâmetros a serem observados na condenação, a adoção do período que separa a idade da reclamante na data da constatação da doença ocupacional e a expectativa de vida do povo brasileiro, multiplicando-se o resultado pelo valor da remuneração. Com efeito, de acordo com a tábua completa de mortalidade do IBGE para as mulheres no ano de 2023, considerando que a idade exata da obreira na data da constatação da doença ocupacional era de 37 anos, a expectativa de vida, naquele momento, era de mais 44,7 anos, totalizando a importância de **R\$ 63.116,40** (sessenta e três mil cento e dezesseis reais e quarenta centavos);

s) a determinação da realização de perícia técnica biopsicossocial, para avaliação cinesiológica/funcional, com atribuição de eventual perda de capacidade laborativa com base na CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde) para aferição da redução da capacidade laborativa do trabalhador, em substituição à Tabela DPVAT-SUSEP que modernamente não se presta a tal desiderato;

t) a condenação da reclamada ao pagamento das custas e dos honorários advocatícios, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, nos termos do art. 791-A da CLT.

Requer ainda o reclamante a concessão dos benefícios da justiça gratuita, por não dispor de condições para arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT, e do art. 98 e ss. do CPC.

Protesta provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos.

Dá-se à causa o valor de R\$ 128.645,79 (cento e vinte e oito mil seiscentos e quarenta e cinco reais e setenta e nove centavos).

Nestes termos, pede deferimento.

Maceió/AL, 11 de fevereiro de 2025.

Riury Alves Barbosa Vieira

OAB/AL 18.337

