



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0021012-49.2023.5.04.0771

Relator: ARY FARIA MARIMON FILHO

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/08/2024

Valor da causa: R\$ 90.627,44

#### Partes:

**RECORRENTE:** PATRICIA KRUGER

ADVOGADO: LEONIDAS COLLA

ADVOGADO: CEZAR CORREA RAMOS

ADVOGADO: FERNANDA DE OLIVEIRA LIVI

ADVOGADO: MANOEL FERMINO DA SILVEIRA SKREBSKY

**RECORRENTE:** FUNDACAO VALE DO TAQUARI DE EDUCACAO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - FUVATES

ADVOGADO: RENAN SCHWENGBER

ADVOGADO: CASSIANA DA SILVA

ADVOGADO: ALEX SANDRO HEROLD

**RECORRIDO:** PATRICIA KRUGER

ADVOGADO: LEONIDAS COLLA

ADVOGADO: CEZAR CORREA RAMOS

ADVOGADO: FERNANDA DE OLIVEIRA LIVI

ADVOGADO: MANOEL FERMINO DA SILVEIRA SKREBSKY

**RECORRIDO:** FUNDACAO VALE DO TAQUARI DE EDUCACAO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - FUVATES

ADVOGADO: RENAN SCHWENGBER

ADVOGADO: CASSIANA DA SILVA

ADVOGADO: ALEX SANDRO HEROLD



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

### Identificação

PROCESSO nº 0021012-49.2023.5.04.0771 (ROT)

RECORRENTE: PATRICIA KRUGER, FUNDACAO VALE DO TAQUARI DE EDUCACAO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - FUVATES

RECORRIDO: PATRICIA KRUGER, FUNDACAO VALE DO TAQUARI DE EDUCACAO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL - FUVATES

RELATOR: ARY FARIA MARIMON FILHO

### EMENTA

**REPOUSO SEMANAL APÓS SETE DIAS CONSECUTIVOS DE TRABALHO.** O repouso semanal deve ser usufruído depois de, no máximo, seis dias de trabalho, sob pena de ensejar o seu pagamento em dobro. Inteligência da OJ 410 da SDI I do TST. Direito indisponível e, portanto, insuscetível de limitação por norma coletiva.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, **NÃO CONHECER** do documento anexado ao ID. 5d06632. No mérito, por unanimidade, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE** para, nos termos da fundamentação: **a)** acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais devidas pela implementação do piso salarial, com reflexos em horas extras, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e depósitos de FGTS com 40%; **b)** acrescer à condenação ao pagamento em dobro dos repousos e feriados laborados. Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**. Valor da condenação majorado para R\$ 12.000,00. Custas acrescidas de R\$ 100,00.

Intime-se.

Porto Alegre, 12 de fevereiro de 2025 (quarta-feira).



## RELATÓRIO

A sentença julgou parcialmente procedentes os pedidos (ID. 8ff35c0).

A reclamante insurge-se quanto ao piso salarial; despedida discriminatória; horas extras e domingos e feriados trabalhados; compra de uniforme (Id. e57dc96).

A reclamada busca a reforma quanto ao adicional de insalubridade: manutenção do grau da insalubridade e quanto ao enquadramento sindical (Id. bd496b2).

Há contrarrazões pela reclamada (ID. c75f777) e pela reclamante (ID. d20ef31).

O processo é distribuído a este Relator na forma regimental.

Vistos, são incluídos em sessão de julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### PRELIMINARMENTE

#### **1. Não conhecimento dos documentos anexados ao recurso ordinário da reclamada. Arguição de ofício**

A reclamada anexou documentos ao recurso ordinário, no ID. 5d06632.

Porém, não se trata de documento novo. O documento anexado ao ID. 5d06632 contém data de 27.02.2023, enquanto que a sentença foi proferida em 17.07.2024.

No que se refere à produção de documentos, dispõe o art. 435 do CPC:

*Art. 435. É lícito às partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos.*

*Parágrafo único. Admite-se também a juntada posterior de documentos formados após a petição inicial ou a contestação, bem como dos que se tornaram conhecidos, acessíveis ou disponíveis após esses atos, cabendo à parte que os produzir comprovar o motivo que a impediu de juntá-los anteriormente e incumbindo ao juiz, em qualquer caso, avaliar a conduta da parte de acordo com o art. 5º.*

Por sua vez, dispõe a súmula 08 do TST:



*JUNTADA DE DOCUMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003*

*A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.*

Tendo em vista que o documento possui data anterior à sentença, proferida em 17.07.2024, e não se destina a "fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados", nos termos em que dispõe o *caput* do art. 435 do CPC, não deve ser conhecido.

Não conheço do documento anexado ao ID. 5d06632.

**MÉRITO**

**Inverto a ordem de apreciação dos recursos em razão da prejudicialidade da matéria.**

**I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA****1. Adicional de insalubridade. Manutenção do grau da insalubridade**

A reclamada não se conforma com a decisão acerca do adicional de insalubridade. Argumenta que: 1) equivocada a sentença que acolhe o laudo pericial para majorar a insalubridade para o grau máximo; 2) ainda que o Expert tenha concluída pela insalubridade em grau máximo em relação às atividades desenvolvidas pela reclamante no cargo/função de técnica de enfermagem durante o período do contrato de trabalho, a verdade é que a recorrida laborou junto à rede básica de saúde, somente em ambientes que não comportam ala de isolamento e/ou internação para pacientes com doenças infectocontagiosas; 3) na UPA de Lajeado/RS, atende-se somente às urgências e emergências, pois casos mais complexos, que demandem internação e/ou isolamento para tratamento de doença infectocontagiosa são em encaminhados ao hospital de referência e, de igual forma, em relação à Unidade Básica de Saúde de bairro, onde se realizam consultas e exames de rotina, igualmente sem ala de internação e/ou de isolamento; 4) de acordo com os arts. 2ª, 3ª e 7º das Portarias do Ministério da Saúde nº 342, de 4 de março 2013 e n.º 10, de 03 de janeiro de 2017; 5) a UPA 24h não presta serviços de internação, não possui estrutura de leitos de isolamento próprios de unidades hospitalares, muito menos a UBS; 6) a UPA mantém seus pacientes por no máximo 24 horas, dando o devido encaminhamento aos serviços hospitalares quando for o caso; 7) a UPA não tem estrutura física, nem multiprofissional para manter internados pacientes críticos, que são encaminhados para as unidades hospitalares, como determina a legislação; 8) não há leitos de isolamento na UPA, muito menos na UBS, justamente porque não tem a estrutura da rede hospitalar, destaque-se seus atendimentos são para urgência e emergência e/ou consultas preventivas de rotina, respectivamente e nada mais; 9) os profissionais colaboradores da UPA e UBS não restringem seus atendimentos a um grupo de pacientes com determinadas enfermidades, na maior parte das vezes os pacientes que lá transitam não possuem enfermidades graves, necessitam de tratamento



ortopédico ou de baixa complexidade; 10) o adicional de insalubridade em grau máximo somente será devido aos trabalhadores enquadrados na NR 15, anexo 14; 11) a atividade de técnico de enfermagem, exercida pela reclamante, enseja o pagamento de adicional em grau médio, nos exatos termos da mencionada NR 15; 12) o laudo paradigma acostado sob o id b3164ca teve a perícia realizada em 30/08/2022; 13) no mesmo local de trabalho da reclamante e no mesmo período, há conclusão pericial foi totalmente diversa, considerando o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, período de pandemia pelo Covid 19, pois em período diverso, considerou que as atividades dos técnicos de enfermagem em UPA e UBS se enquadram no grau médio; 14) o contrato de trabalho da reclamante compreende o período de 05.04.2022 a 07.11.2023, ou seja, em havendo o trânsito em julgado da ação nº 0020227-55.2021.5.04.0772 demanda coletiva acima citada, ajuizada pelo sindicato da categoria representada pela recorrida, a manutenção da Doutra Sentença ora guerreada conflitará diretamente com o comando judicial acima; 15) há evidente controvérsia nas conclusões periciais, jurisprudenciais em casos paradigmas, assim como em conjunto com o contexto fático probatório dos autos - laudos técnicos anexos e recibos de EPIs. Requer a reforma da sentença para que haja seja mantido o grau médio, nos termos da contestação e/ou alternativamente, a majoração do grau da insalubridade apenas no período pandêmico determinado nas portarias do Ministério da Saúde, no caso da recorrida entre 05/04/2022 à 22/04/2022.

Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 2):

### 3. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

*A reclamante informa que trabalhava em contato com agentes insalubres em grau máximo e postula diferenças.*

*O laudo pericial concluiu:*

#### 15 CONCLUSÃO

*De acordo com as informações relatadas, bem como a avaliação técnica em conformidade com a NR-15 Portaria 3214/78, este perito conclui que a reclamante se expôs a riscos biológicos, devido a trabalho ou operações em contato permanente com pacientes portadoras de doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados, tais atribuições devem ser equiparada as atividades insalubres listadas no anexo nº 14 da NR-15, Portaria SSSST nº 12/79 - pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados, portanto, FAZ JUS A PERCEPÇÃO DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO, durante todo o período do seu contrato de trabalho para a reclamada.*

*A reclamante não trabalhou em condições de risco a vida, excluiu as condições prevista na NR16 da Portaria 3214/78 e seus anexos componentes. (Grifou-se)*

*Portanto, acolho a conclusão do laudo pericial sendo devidas as diferenças de adicional de insalubridade de grau médio para o grau máximo com reflexos em horas-extras, décimo terceiro salário, férias com 1/3 e aviso prévio.*



*Acolho, portanto, o pedido de letra "a" da petição inicial.*

Examino.

A reclamante foi admitida pela reclamada em 05.04.2022, para exercer a função de técnica de enfermagem (contrato de trabalho - ID. a4a9a32). Seu contrato de trabalho foi extinto mediante dispensa sem justa causa, ocorrida em 07.11.2023 (TRCT - ID. d1c1f07).

Nos termos do art. 195 da CLT, a caracterização e a classificação da insalubridade e periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

As atividades desempenhadas pela parte autora foram assim descritas no laudo pericial (ID. 65d087c - Pág. 3 a 5):

#### **6. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS SEGUNDO O RECLAMANTE**

*O contrato de trabalho da requerente iniciou em 05/04/2022 com término em 07/11/2023. Ao longo do seu contrato de trabalho a parte autora recebia grau médio de insalubridade, 20%. Nas atribuições de técnica de enfermagem a reclamante sempre trabalhou na UPA, local da perícia, trabalhava mediante rodízio de uma semana entre os postos de trabalho (locais dentro da UPA), UPA de atendimento de portas abertas 100% dos atendimentos via SUS.*

*As atividades da reclamante consistiam em triagem de pacientes sem prévio diagnóstico, verificando sinais vitais, pressão temperatura, media peso e altura de crianças, saturação. Trabalhava na sala das medicações aplicando soro injeções, administrando medicações via oral, prepara soro com medicações e aplicava nos pacientes. Na sala do curativo fazia a limpeza, tratava e colocava novos curativos nos pacientes bem como auxiliava os médios em procedimentos, como a retirada de corpo estranho de pacientes.*

*Declarou atividades de esterilização de instrumentos hospitalares, limpeza dos materiais utilizado nos pacientes, a requerente lavava os instrumentos com sujidades de sangue e outras secreções humanas, nestas atividades a requerente utilizava hipoclorito de sódio para higienização. As atividades de esterilização eram na semana quando estava na sala do curativo, podendo ocorrer uma ou duas vezes na semana. Durante um dia de trabalho repetia essas atividades mais de uma vez.*

*Trabalhava na sala de observação, onde permanecem os pacientes que estão recebendo medicações, coletando exames, troca de curativos, passando sondas e medicações. A requerente informou que fazia a troca de fraldas de pacientes e higienização (banho). Na sala de emergência, tratava de pacientes com trauma, paradas cardíacas, afogamentos, vítimas de quedas e outras situações de emergência que apareciam no setor. A requerente fazia o acompanhamento dos pacientes, verificando sinais vitais, pressão, temperatura, saturação e outras tarefas de enfermagem e apoio aos médicos do setor.*

*Declarou a requerente que trabalhava com frequência na sala de isolamento de pacientes, local com 4 leitos de isolamento, seja com contaminação área ou por contato, pacientes com covid-19, tuberculose, HIV e outras doenças onde os pacientes estavam em quartos de isolamento. Informou a reclamante que na UPA existiam muitos pacientes com covid-19, a reclamante realizava nos pacientes a coleta de testes para detecção da*



*covid, teste swab, com quantidade de 15 a 20 testes, complementou que a maioria dos resultados eram positivos para a covid-19. A requerente declarou que contraiu a covid-19 em dezembro de 2022 e ficou 7 dias afastadas.*

*Complementou, a requerente, atividade de auxílio de contenção de pacientes em exames de raio-x permanecendo dentro da sala do raio-x no momento do exame, auxiliou nestas atividades por 15 vezes, estimou a reclamante.*

#### **7. DIVERGÊNCIAS/RELATO SEGUNDO A RECLAMADA**

*A reclamada declarou que não são realizadas internações hospitalares na UPA, o paciente pode permanecer no máximo 24 horas, podem ocorrer exceções. Quando ocorrem internações de pacientes são por motivos clínicos, de qualquer patologia /doença, pode ser covid, tuberculose, sintomas gripais, dores lombares, infartos, pneumonia em idosos, cirúrgicos, etc.*

*A requerente poderia auxiliar na sala de exames de raio-x em algum paciente, mas divergem da quantidade informada de auxílio informada pela reclamante, de 15 vezes.*

*As divergências apresentadas pelas partes não induzem em diferenças na conclusão pericial.*

Acerca dos equipamentos de proteção individual, consta do laudo (ID. 65d087c - Pág. 5):

#### **8. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)**

*O Artigo 166 da CLT assim fala sobre a proteção do trabalhador:*

*Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.*

*Equipamentos de Proteção Individual são quaisquer meios ou dispositivos destinados a ser utilizados por uma pessoa contra possíveis riscos ameaçadores da sua saúde ou segurança durante o exercício de uma determinada atividade. De acordo com o item 15.4.1 da NR 15:*

*A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:*

- a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;*
- b) com a utilização de equipamento de proteção individual.*

*Já a NR 6, que trata dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI, assim determina em seu item 6. 4.1:*

*O EPI, de fabricação nacional ou importado, só pode ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.*

*São assim definidas as responsabilidades da organização e dos trabalhadores, quanto ao EPIs, conforme discriminado na NR 6:*



### 6.5.1 Cabe à organização, quanto ao EPI:

a) *adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;*

b) *orientar e treinar o empregado;*

c) *fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma*

*Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção;*

d) *registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico;*

e) *exigir seu uso;*

f) *responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador;*

g) *substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.*

### 6.6.1 Cabe ao trabalhador, quanto ao EPI:

a) *usar o fornecido pela organização, observado o disposto no item 6.5.2;*

b) *utilizar apenas para a finalidade a que se destina;*

c) *responsabilizar-se pela limpeza, guarda e conservação;*

d) *comunicar à organização quando extraviado, danificado ou qualquer alteração que o torne impróprio para uso; e*

e) *cumprir as determinações da organização sobre o uso adequado*

*Desta sorte, a comprovação do fornecimento do EPI adequado aos riscos e agentes passíveis de causar danos a saúde humana, se dará cumulativamente através da oitiva do demandante, representantes da Ré e trabalhadores no local periciado, quanto ao seu uso e recebimento e da análise das fichas de EPIs, onde devesse estar indicado o nome do EPI fornecido, número de seu CA, quantidade disponibilizada ao requerente e data do seu fornecimento, sendo imprescindível que tal documento esteja assinado pelo trabalhador.*

### 14.1 EPI'S DISPONIBILIZADOS AO RECLAMANTE

*A reclamante declarou o recebimento e uso de máscaras cirúrgicas e N95, óculos de segurança, luvas e jalecos. A reclamada declarou que todos os EPIs são disponibilizados.*

*Foram evidenciados no Id a785445 os EPIs que foram disponibilizados ao reclamante, com sua respectiva assinatura, conforme tabela abaixo:*



*LUVA PARA PROTEÇÃO CONTRA AGENTES QUÍMICOS: PROTEÇÃO DAS MÃOS DO USUÁRIO CONTRA AGENTES QUÍMICOS (BASES INORGÂNICAS (K) E PERÓXIDOS (P)).*

*Restrições:*

*NÃO UTILIZAR PARA PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS E DEMAIS PROCEDIMENTOS HOSPITALARES 39239 06/02/2026 ;*

*RESPIRADOR PURIFICADOR DE AR TIPO PEÇA SEMIFACIAL FILTRANTE PARA PARTÍCULAS PFF2: PROTEÇÃO DAS VIAS RESPIRATÓRIAS DO USUÁRIO CONTRA POEIRAS, NÉVOAS E FUMOS (PFF2). 16106 15/03/2024;*

*ÓCULOS PROTEÇÃO DOS OLHOS DO USUÁRIO CONTRA IMPACTOS DE PARTÍCULAS VOLANTES, CONTRA RAIOS ULTRAVIOLETA, INFRAVERMELHO E LUZ INTENSA, CONFORME INFORMADO NO CAMPO OBSERVAÇÃO.*

A reclamada demonstra a realização de treinamento da reclamante para "Riscos da função e procedimentos de segurança" (item 9.1 do laudo, ID. 65d087c - Pág. 8).

Na análise dos agentes insalubres, consta do laudo (ID. ID. 65d087c - Pág. 8 a 14):

## *11. CARACTERIZAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA INSALUBRIDADE*

*[...]*

### *11.3 AGENTES BIOLÓGICOS*

*Nas atividades desempenhadas pela parte reclamante como técnica de enfermagem, perito designado pelo Juízo, percebe a exposição acentuada da reclamante a agentes biológicos em grau máximo.*

*Considera-se risco biológico a probabilidade da exposição ocupacional a agentes biológicos (item 32.2.1 da NR-32) e consideram-se agentes biológicos os microrganismos, geneticamente modificados ou não; as culturas de células; os parasitas; as toxinas e os príons (item 32.2.1.1 da NR-32). Os riscos biológicos ocorrem por meio de micro-organismos que, em contato com o homem, podem provocar inúmeras doenças. Muitas atividades profissionais favorecem o contato com tais riscos. É o caso das indústrias de alimentação, hospitais, serviços de emergências, limpeza pública, laboratórios, funerárias, UPAs, UBS's, etc.*

*Entre as inúmeras doenças profissionais provocadas por micro-organismos incluem-se a covid-19, influenzas, tuberculose, brucelose, malária, febre amarela, entre outras.*

*Conforme oitiva da reclamante, trabalhava como técnica de enfermagem, a insalubridade por agentes biológicos e inerente a atividade da autora, isto é, não há eliminação com medidas aplicadas ao ambiente, nem neutralização com o uso de EPIs. A adoção de sistemas de proteção na ordem coletiva, o uso de luvas, máscaras e outros equipamentos de proteção que evitem o contato com os agentes biológicos, podem apenas minimizar o risco a esta exposição.*

*A reclamante durante o desenvolvimento de suas atividades estava exposta a riscos biológicos durante os seus atendimentos aos pacientes, principalmente nos quartos em*



*isolamento, mantendo contato com sangue e outras secreções corpóreas com paciente com covid-19, tuberculose e outras doenças e doenças infectocontagiosas, bem como o manuseio de materiais na o esterilizados utilizados nos atendimentos hospitalares e lavagem dos mesmos.*

*As doenças infectocontagiosas são doenças causadas por diversos agentes (vírus e bactérias principalmente) que podem ser transmitidas diretamente de um ser humano para outro. Essa transmissão pode ocorrer pela via fecal-oral (água e alimentos contaminados), pela via respiratória (secreções respiratórias, gotículas ou aerossóis), pelo contato cutâneo, por contato com fluidos e pela via sexual.*

*São exemplos de doenças infectocontagiosas a tuberculose, a tifo, as hepatites virais (A, B ou C), a influenza, as síndromes gripais, a H1N1, o COVID-19, a meningite, a pneumonia viral, o sarampo, a rubéola, a caxumba, a varicela, a herpes zoster, o acinetobacter, o KPC, o Pseudomonas, o Clostridium difficile além de outras doenças virais e bacterianas, que são capazes de contaminar outra pessoa pelas vias de transmissão citadas.*

*Para exemplificar, segundo Mendes, a Hepatite C é causada por uma vírus da família Flaviridae e sua prevalência é universal, atingindo de 1 a 5% da população geral. Em pacientes que contraíram a doença, calcula-se que um terço tenham contraído em uma ambiente hospitalar, através de procedimentos invasivos. A principal forma de contaminação dos trabalhadores da saúde e por materiais perfurocortantes. Os trabalhadores da área da saúde apresentam uma chance três vezes maior de contrair a Hepatite C quando comparados a populaça o geral. O risco depende do tipo de vírus, da carga viral inoculada e do estado de saúde do trabalhador.*

*Conforme o Manual MSD (2019), o Acinetobacter (chamado também de acineto) são bactérias presentes no ambiente hospitalar que podem sobreviver em superfícies secas por até 1 mês e comumente a pele dos profissionais de saúde e o meio de transmissão, aumentando a probabilidade de pacientes serem colonizados e equipamentos médicos serem contaminados. Existem muitas espécies de Acinetobacter muitas causam doenças nos seres humanos, mas a A. baumannii (AB) e responsável por cerca de 80% das infecções, sendo que as manifestações mais comuns são as infecções respiratórias.*

*O vírus influenza humano, conforme Mendes (2000), é capaz de provocar epidemias recorrentes de doenças respiratória febril a cada 1 a 3 anos. Pode evoluir com pandemias, devido a emergência de novo vírus ao qual a população, em geral, não é imune. Já a síndrome respiratória aguda grave (SRAG) acomete pacientes de determinados grupos de risco. Os trabalhadores da saúde podem ser incluído nesses grupos pela alta exposição aos vírus, como também ocorreu recentemente com a pandemia de COVID-19.*

*Quanto ao risco biológico, não podemos tratar como um fator de risco cumulativo, já que uma única exposição aos microrganismos (vírus, bactérias, protozoários, fungos e parasitas) presentes no local de trabalho e capaz de efetivar o contágio no trabalhador e a transmissão da doença ocupacional. E essa situação potencial de risco acaba por gerar a insalubridade, já que a exposição e habitual e frequente, e fazia parte da rotina de trabalho desses trabalhadores.*

*Foi comprovado a disponibilização de EPI, porém o uso de EPI nessa situação diminui a probabilidade de exposição, mas não elide o risco e não pode ser considerado completamente eficaz. A capacitação e a inspeção dos funcionários quanto ao uso do EPI deve ser periódico e ter uma alta frequência, para evitar o uso inadequado desses equipamentos.*



*O uso inadequado do EPI reduz a proteção ao trabalhador e isso pode ocorrer por falta de conhecimento, erros do tipo lapso (esquecimento), por descuido do trabalhador ou por incompatibilidade entre os equipamentos. Tem-se, como exemplo, o uso concomitante de respiradores e óculos de proteção, em que o uso de um EPI interfere no uso do outro, potencializado por aqueles trabalhadores que utilizam óculos para correção de grau.*

*Também no caso do uso de luvas temos como exemplo de descuido o trabalhador tocar superfícies ou objetos contaminados de pacientes com a luva e após coçar nariz, boca, olhos ou ajustar os óculos com a luva contaminada, podendo ocorrer a transmissão da doença. O uso do EPI não é completamente eficaz, o que ficou muito evidente durante a pandemia de COVID-19 ocorrida em 2020/2021, em que muitos profissionais da saúde foram contaminados.*

*Para o uso dos respiradores N95 ou PFF2 a legislação vigente exige a realização de ensaios de vedação a serem realizados anualmente nos trabalhadores, com o objetivo de se identificar que aquele respirador está vedado ao rosto do trabalhador, visto que, pode haver tipos e formatos de rosto diferentes, o que não foi comprovado, também é necessário que a empresa tenha o Programa de Proteção Respiratória (PPR) implementado. A reclamada não evidenciou seu PPR.*

*Fica claro no decorrer da perícia técnica que a reclamante estava exposta a risco acentuado a agente biológico insalubre em grau máximo, devido a estar na linha de frente no atendimento de enfermagem de todo o tipo, expondo a profissional a diversos riscos biológicos em suas atividades. São os profissionais, técnicos de enfermagem e enfermeiras que realizam o atendimento hospitalar. Inclusive na UPA foram internados pacientes com Covid-19, conforme itens 06 e 07 do laudo.*

*Ainda que o contato da reclamante fosse intermitente, faz jus ao adicional de insalubridade assegurado na NR - 15, anexo 14 da portaria 3214/78. A intermitência a exposição a riscos biológicos também gera a insalubridade, porque o infortúnio aqui não se manifesta através de limite de exposição e sim de forma qualitativa, desta forma bastando o contato com o agente sera considerado insalubre de grau máximo a atividade.*

*Observa-se então que a dimensão temporal presente na expressa o "contato permanente" constante do Anexo 14 não corresponde ao tempo de exposição que figura no art. 189 da CLT e na NR 15 e não tem qualquer significado do ponto de vista técnico e científico. Além disso, devido a natureza dos agentes biológicos infecciosos presentes em atividades hospitalares, não se vislumbra a possibilidade de se definir qualquer tempo de exposição aceitável a esses agentes, devido ao potencial de causar algum dano a saúde do trabalhador exposto.*

*A NR 15, anexo 14, com redação dada pela Portaria n. 12/79 estabelece a relação das atividades que envolvem agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa das atividades sendo as que seguem:*

*Insalubridade de grau máximo*

*Trabalho ou operações, em contato permanente com:*

*- pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas, bem como objetos de seu uso, na o previamente esterilizados;*

*Portanto, no caso dos agentes biológicos e particularmente nas atividades realizadas pela reclamante, o entendimento é de que estas atividades estão sujeitas ao enquadramento de insalubridade em grau máximo durante todo o período contratual -*



*Exposição a agentes biológicos - Trabalho ou operações em contato permanente com pacientes potencialmente portadoras de doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. Enquadramento da insalubridade conforme prevê a avaliação qualitativa do anexo nº 14 da NR15 atividades e operações insalubres - Portaria 3214/78, por todo o período contratual.*

Após análise das condições de trabalho e agentes insalubres, o perito conclui (ID. 65d087c - Pág. 18):

### 15 CONCLUSÃO

*De acordo com as informações relatadas, bem como a avaliação técnica em conformidade com a NR-15 Portaria 3214/78, este perito conclui que a reclamante se expôs a riscos biológicos, devido a trabalho ou operações em contato permanente com pacientes portadoras de doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados, tais atribuições devem ser equiparada as atividades insalubres listadas no anexo nº 14 da NR-15, Portaria SSST nº 12/79 - pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados, portanto, FAZ JUS A PERCEPÇÃO O DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO, durante todo o período do seu contrato de trabalho para a reclamada.*

*A reclamante não trabalhou em condições de risco á vida, exclússe as condições prevista na NR16 da Portaria 3214/78 e seus anexos componentes.*

Apesar das impugnações da reclamada, ela não apresenta prova apta a infirmar a conclusão pericial.

Embora o Juiz não esteja adstrito ao laudo pericial, podendo deixar de considerá-lo mediante indicação das razões da formação de seu convencimento, nos termos dos arts. 371 e 479 do CPC, entendo, na esteira da decisão proferida na origem, que merece acolhida o entendimento da perita, profissional de reconhecida capacidade técnica e da confiança do Juízo, não havendo qualquer elemento nos autos a infirmar a conclusão pericial.

Nego provimento.

## 2. Enquadramento sindical

A reclamada não se conforma com o enquadramento sindical. Argumenta que: 1) a reclamante pleiteia a aplicação da norma coletiva do SINDISAÚDE e direitos de categoria da qual a Associação reclamada não pertence por força de seu enquadramento, devendo ser respeitado o princípio constitucional da unicidade sindical compulsória por categoria (art. 8º, II); 2) também não se aplicam as normas firmadas pelo Sindicato dos Hospitais Beneficentes Religiosos e Filantrópicos do Rio Grande do Sul - SINDIBERF sobre o contrato de trabalho da autora; 3) trata-se de associação sem fins lucrativos e, portanto, não se enquadra como estabelecimento de saúde; 4) os fins estatutários da IES não deixam dúvidas sobre sua atividade principal concentrada no ensino, devendo ser respeita a unicidade sindical, somente SINPRO e SINTEP atualmente negociam e convencionam com a recorrente, conforme amplamente esclarecido na contestação e manifestação de ID. 04aa448; 5) a prestação em serviços de



saúde contratualizados com os Municípios tem por finalidade fortalecer as atividades acadêmicas dos cursos da área da saúde, portanto, não se aplicam as convenções coletivas invocadas na manifestação da reclamante; 6) não tem CEBAS ou é representada por algum dos entes sindicais das CCTs colecionadas sob o ID. add501d; 7) a reclamante e demais trabalhadores não alcançados pelas normas coletivas do SINPRO E SINTEP, segue-se o que dispõe a CLT, como foi feito a rigor com a reclamante; 8) não poderia ser obrigada a cumprir ajuste definido em Convenção Coletiva onde não houve sua participação; 9) tratando-se de categoria diferenciada, a norma coletiva firmada sem a participação patronal não podem ser impostos os respectivos direitos/vantagens devidos/previstas; 10) a regra do art. 511, § 3º, foi cristalizada pela súmula 374 do TST, ao dispor que "Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria"; 11) o critério utilizado na legislação pátria para o enquadramento sindical, não sendo o trabalhador pertencente à categoria profissional diferenciada, é o da atividade econômica preponderante do empregador, independentemente da função desempenhada por aquele, a teor do art. 581 da CLT; 12) portanto, não se aplica ao caso a norma coletiva juntada aos autos pela própria autora; 13) os profissionais técnicos e auxiliares de enfermagem pertencem à categoria diferenciada, porquanto regidos pela Lei 7.498/86; 14) em se tratando a trabalhadora de "técnico de enfermagem" e integrante de categoria diferenciada, nos termos do art. 511, § 3º, da CLT, não prospera a alegação de que ela estaria legitimamente representada pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde, porquanto este não abrange de forma específica e delimitada a indigitada profissão; 15) ao contrato de trabalho da recorrida se aplicam as regras e direitos trabalhistas previstos na legislação, notadamente CLT, e não nas normas coletivas de categorias diversas; 16) deve ser julgada totalmente improcedente a presente reclamatória. Requer a reforma da sentença para que seja julgada improcedente a presente ação.

Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 3):

#### 4. DA JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA

[...]

*Analiso.*

*Inicialmente, vale dizer que, aplicável a obreira a norma coletiva juntada por esta no Id 2963250 dos autos. Isso porque a obreira é integrante de categoria econômica diferenciada cuja profissão é regulamentada por lei específica de modo que, na forma do artigo 511, §3º da CLT, tem direito a aplicação da norma coletiva específica, não sendo enquadrada pela atividade preponderantemente desenvolvida pela reclamada*

*Assim, é de se ressaltar que a Convenção Coletiva de Trabalho (Id 2963250) autoriza a adoção do regime de compensação horária mediante a adoção de banco de horas, conforme previsão em sua cláusula trigésima quarta. Nesse sentido, aplicável no caso o decidido pelo E. STF no Tema 1.036 da Repercussão Geral:*



*"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." Dessa forma, entendo válido o banco de horas adotado pela ré.*

[...".]

Examino.

A reclamante foi admitida pela reclamada em 05.04.2022, para exercer a função de técnica de enfermagem (contrato de trabalho - ID. a4a9a32). Seu contrato de trabalho foi extinto mediante dispensa sem justa causa, ocorrida em 07.11.2023 (TRCT - ID. d1c1f07).

Não há controvérsia sobre o fato de que a reclamante exerceu, por todo o período contratual, a função de técnica de enfermagem.

Ela pretende a aplicação das normas coletivas da categoria profissional diferenciada, firmadas pelo SINDISAÚDE, que acompanham a inicial.

O enquadramento sindical é vinculado à atividade preponderante da empresa ou do empregador, exceto no caso de categoria profissional diferenciada (artigos 511, § 2º, e 581, § 2º, da CLT), cujo enquadramento possui caráter excepcional. Ou seja, à exceção dos empregados que integram categoria profissional diferenciada por força de estatuto profissional especial ou de condições de vida singulares, os demais empregados, diante da similitude das condições de trabalho, são enquadrados na categoria profissional correspondente à atividade ou categoria econômica preponderante da empresa empregadora.

No caso, a reclamante, técnica de enfermagem, integra categoria profissional diferenciada, em razão do que lhe são aplicáveis as normas do SINDISAUDE.

Na manifestação de ID. 04aa448 - Pág. 2, a reclamada admite o enquadramento sindical da reclamante no SINDISAUDE - diversamente do alegado nas razões recursais -, quando se manifesta sobre as diferenças salariais decorrentes da implementação do piso salarial, cujo trecho transcrevo:

"Por fim, noticia-se que a reclamada reuniu-se por meio virtual com o Sindisaúde, esclarecendo a forma de pagamento do repasse do piso da enfermagem o que ficou esclarecido, conforme e-mail em anexo. Também acostam-se os comprovantes em anexo que demonstram que foram repassados os valores corretos à reclamante.

Esclarece-se que por ser adiantamento, o valor foi depositado integralmente durante o mês de outubro gerando a folha de pagamento de adiantamento salarial em novembro /2023, sem nenhum desconto."



Não são aplicáveis à reclamante as normas coletivas dos professores, porque ela não é docente nem exerce atividades de docência, ao contrário, ela é formada como técnica de enfermagem e exerce suas atividades em UPA'S destinadas a cuidar da saúde das pessoas que procuram assistência médica.

Nego provimento.

## II - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

### 1. Diferenças salariais. Piso salarial

A reclamante não se conforma com o indeferimento do pedido de diferenças salariais. Argumenta que: 1) está equivocada a sentença, porque simples análise do documento de Id. f39967f demonstra que a reclamante não recebeu os valores; 2) o valor aparece na rubrica "95.7 Repasse Adin 7222 Pt" e, após, aparece novamente nas deduções na rubrica "101 Adiantamento Salarial", ou seja, o valor é pago e após é descontado; 3) embora a rubrica conste na rescisão, o valor foi descontado nas deduções; 4) claro, portanto, que a reclamante não recebeu os valores referente ao piso salarial. Pugna pela reforma da sentença nesses termos.

Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 4):

#### 6. DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

*A reclamante requer ainda que seja a reclamada a condenada a pagar a diferença entre o valor percebido e o valor legalmente estabelecido pela Lei do Piso Nacional da Enfermagem.*

*Por sua vez, a reclamada afirma que não existem diferenças salariais a serem pagas na medida em que foi observado o decidido pelo E. STF na ADI n.º 7.222 tendo a diferença atinente ao piso salarial de maio/2023 a outubro/2023 sido paga no mês de outubro.*

*Analiso.*

*Com efeito, o documento de Id f39967f demonstra o pagamento das diferenças devidas relativas a implementação do piso nacional da enfermagem.*

*Vale ressaltar que o piso dos técnicos de enfermagem corresponde a 70% do piso dos enfermeiros, conforme artigo 15-A, parágrafo único da Lei n.º 7.498/86.*

*Ainda, conforme salientado pela reclamada, o piso somente é devido de maio de 2023 até o final do contrato de trabalho da obreira, isso porque, antes de tal marco temporal o mesmo se encontrava suspenso devido a liminar deferida na referida Ação Direta de Inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal.*

*Isso posto, rejeito o pedido de letra "e" da inicial.*

Analiso.



A reclamante foi admitida pela reclamada em 05.04.2022, para exercer a função de técnica de enfermagem (contrato de trabalho - ID. a4a9a32). Seu contrato de trabalho foi extinto mediante dispensa sem justa causa, ocorrida em 07.11.2023 (TRCT - ID. d1c1f07).

A reclamante alega a existência de diferenças entre o valor percebido e o valor legalmente estabelecido pela Lei do Piso Nacional da Enfermagem.

A reclamada nega a existência de diferenças salariais, na medida em que foi observado o decidido pelo E. STF na ADI n.º 7.222, sendo que as diferenças decorrentes do piso salarial de maio/2023 a outubro/2023 foram pagas no mês de outubro.

O piso dos técnicos de enfermagem corresponde a 70% do piso dos enfermeiros, conforme artigo 15-A, parágrafo único da Lei n.º 7.498/86.

O piso somente é devido a partir de maio de 2023 até o final do contrato de trabalho. Antes do aludido marco temporal, a sua implementação estava suspensa em razão da concessão de liminar na ação direta de inconstitucionalidade - ADI n.º 7.222 - que tramitou no STF.

No caso, a reclamada inclui no TRCT as diferenças devidas em razão da implementação do piso nacional da enfermagem, mediante o documento de ID. f39967f, no ato de rescisão contratual, sob a rubrica "95.7 Repasse Adin 7222 Pt", no valor de R\$ 4.340,70.

Porém, em seguida, realiza o desconto do mesmo valor sob a rubrica "101 Adiantamento Salarial", conforme se verifica no TRCT (ID. d1c1f07).

Nas contrarrazões, a reclamada afirma que depositou na conta da reclamante o valor integral em outubro/2023 (ID. c75f777 - Pág. 5):

"Por ser adiantamento salarial, depositado no curso do mês de outubro/2023, não houve incidência dos descontos obrigatórios, foi depositado na conta bancária da reclamante o valor integral. Os descontos legais incidentes em razão da natureza salarial da rubrica, são realizados na folha de pagamento de novembro/2023. A folha, por obrigação legal, deve conter todos os recebimentos do mês trabalhado e descontos legais incidentes, assim, correta a informação no holerite - id... ao constar todos os recebimentos pagos à reclamante em outubro/2023, inclusive o adiantamento salarial, e após constar a mesma informação como desconto, caso contrário, estar-se-ia creditando novamente o mesmo valor na conta corrente da reclamante:"

O contracheque de novembro/2023 apresenta, no campo descontos, a rubrica "420 adiantamento salario", no valor de R\$ 4.340,70 (ID. 22abf9a - Pág. 11). Porém, a reclamada não comprova o seu efetivo pagamento.



Portanto, tem razão a reclamante quando diz que não recebeu o valor devido a título de diferenças pela implementação do piso salarial do técnico de enfermagem, decorrente da ADI n.º 7.222/STF.

Dou provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de diferenças salariais devidas pela implementação do piso salarial, com reflexos em horas extras, férias com 1/3, 13º salários, aviso prévio e depósitos de FGTS com 40%.

## **2. Despedida discriminatória**

A reclamante não se conforma com o indeferimento do pedido de despedida discriminatória. Argumenta que: 1) foi dispensada estando inapta para o exercício de suas atividades laborais, doente - com fascite plantar -, havendo restrição ao exercício de suas atividades; 2) o ordenamento jurídico veda a dispensa do empregado inapto, motivo pela qual a despedida deve ser declarada nula; 3) em 20.10.2023 a autora já havia recebido o diagnóstico correlacionável para Fascite Plantar (Cid M72.2), conforme se observa no documento de fls. 1721, o que foi deliberadamente ignorado pela ré; 4) o ato do desligamento da reclamante é nulo eis que claramente revestido de um caráter discriminatório em virtude da sua condição de saúde; 5) a doença que lhe acomete é anterior ao término do seu contrato de trabalho, pelo que podemos concluir que a empresa optou por despedi-la somente em razão da sua incapacidade laborativa, pois apresentava determinadas restrições para fascite plantar; 6) a sua despedida é nula porque estava inapta para o trabalho no momento da rescisão contratual, tratando-se de discriminação da reclamada, que tinha total conhecimento do seu quadro de saúde; 7) não possui a reclamante estabilidade a fim de garantir a manutenção de seu trabalho; 8) a Lei 9.029/1995 protege os empregados de práticas discriminatórias limitativas do acesso à relação de emprego, ou a sua manutenção; 9) a sua despedida viola o princípio da dignidade humana, diz que todos são iguais perante a Lei, sendo vedado qualquer tipo de discriminação, a Convenção 111 da OIT, a qual foi objeto de ratificação pelo Brasil, por meio do Decreto nº 62.150, de 19.01.1968; 10) não havendo motivação de ordem disciplinar, econômica ou financeira, para a consumação do ato rescisório, presume-se a despedida discriminatória, à luz do art. 7º, I da CRFB; 11) o direito ao trabalho é um direito social e, como tal, um direito fundamental; 12) incumbe à reclamada provar que a despedida não fora discriminatória, o que não ocorre no caso. Requer a reforma da sentença para que determinar sua reintegração ao emprego em razão da dispensa discriminatória, nos termos da inicial.

Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 1 e 2):

### **2. DA DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA DISPENSA**

*A reclamante requer a declaração de nulidade da dispensa tendo em vista que teria sido dispensada em momento que estava "inapta" para o trabalho. Sem razão.*



*O atestado de saúde ocupacional (ASO) juntado pela reclamada no Id 19f4b77 dos autos demonstra que a reclamante estava apta para o trabalho.*

*Ademais, os atestados fruídos pela autora, conforme documentos de Id ea76566 e Id 02f5801, estabelecem prazo de afastamento por período inferior a 15 dias, bem como autorizam sua volta as atividades laborais. Portanto, não há como se concluir que a autora encontrava-se inapta ao trabalho no momento da dispensa.*

*Tampouco socorre a reclamante o atestado de Id acf6077, conferido após a dispensa imotivada. Isso porque, tal atestado em que pese referir a doença da autora, não indica sua inaptidão ao trabalho por prazo superior a 15 dias, quando então seria devido o benefício de incapacidade temporária (anterior auxílio doença) a autora, nos termos do artigo 43, §2º da Lei n.º 8.213/90.*

*De tal sorte, mantenho a validade da dispensa imotivada e rejeito o pedido de letra "g" da inicial.*

Examino.

A reclamante foi admitida pela reclamada em 05.04.2022, para exercer a função de técnica de enfermagem (contrato de trabalho - ID. a4a9a32). Seu contrato de trabalho foi extinto mediante despedida sem justa causa, ocorrida em 07.11.2023 (TRCT - ID. d1c1f07).

A dispensa discriminatória do art. 1º da Lei nº 9.029/1995 prevê a proibição de: "adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal".

Contudo, na situação sub judice, além de a lesão ortopédica no pé - fascite plantar -, da qual a reclamante é portadora, não se tratar de doença geradora de estigma ou preconceito, os elementos de prova contidos nos autos evidenciam que a reclamante estava apta para o trabalho quando de sua despedida.

Assim, não há prova de que a reclamante tenha sofrido despedida discriminatória.

Nego provimento.

### **3. Horas extras e domingos e feriados trabalhados**

A reclamante não se conforma com a decisão acerca da jornada de trabalho. Argumenta que: 1) deve ser declarada a nulidade do ajuste compensatório adotado pela reclamada porque realizava atividade insalubre sem a autorização do artigo 60 da CLT; 2) é obrigatória a autorização prevista no art. 60 da CLT para a adoção da jornada compensatória, seja ela em que modalidade for, pois as normas referentes à higiene e segurança do trabalho são de ordem pública, e não podem, por isso, ser revogadas pela vontade das partes; 3) além disso, o regime compensatório é nulo porque havia a realização de horas



extras habituais; 4) a reclamada não observa corretamente os requisitos da cláusula trigésima quarta, da CCT, para a validade do regime compensatório, sendo que a incidência da convenção deve valer para os dois lados, e não somente para o empregador; 5) em que peses a convenções coletiva autorizar a adoção de banco de horas, os critérios estabelecidos devem ser efetivamente cumpridos; 6) a reclamada em nenhum momento comprovou ter observado as disposições descritas e constantes das normas coletivas, ônus que lhe competia; 7) o regime compensatório necessita, além da autorização do empregado, de um sistema de implantação detalhado e transparente, que possibilite a imediata e indubitável aferição das horas efetivamente compensadas, ao trabalhador ou a quem quer que analise a documentação funcional referente à jornada; 8) a simples análise dos cartões ponto e dos contracheques demonstra que houve horas extras laboradas e impagas, pois iniciava sua jornada antes do horário determinado e encerrava após, e as amostragens comprovam a realização de trabalho em domingos e feriados; 9) realizava horas extras habitualmente, sem devido pagamento, conforme se verifica, por exemplo, nos cartões ponto de abril/maio de 2022 (fls. 114), no qual é possível observar que a reclamante laborou por 12 dias consecutivos; 10) situação semelhante ocorreu de dezembro 2022 a janeiro de 2023 (fls. 123), quando a autora trabalhou por 8 dias seguidos, sem qualquer concessão folga ou DSR; 11) a prática habitual de horas extras invalida o regime de compensação semanal de horários, mesmo na hipótese de as normas coletivas da categoria autorizarem sua adoção, sendo devido o adicional de horas extras para as horas irregularmente destinadas à compensação, nos termos da súmula 85, item IV, do TST; 12) não efetuou o pagamento de horas extras devidas e neste sentido a reclamante apresenta amostragem com intuito de viabilizar uma análise pormenorizada acerca da situação; 13) quanto à desconsideração dos 10 minutos previstos para marcação do ponto, requer o reclamante seja observada a norma preconizada no art. 58, § 1º da CLT, que dispõe que não serão descontadas, nem computadas como horas extras as variações de horário no registro ponto não excedentes de 5 minutos, observando o limite máximo de 10 minutos diários; 14) a reclamada também não observou o disposto na convenção coletiva acerca dos requisitos para validade do regime compensatório, pois de acordo com a Cláusula Trigésima Quarta, a jornada semanal não poderá exceder o total de 42 horas trabalhadas, contudo, após uma breve análise aos controles de ponto da reclamante, é possível observar que inúmeras foram as ocasiões em que a jornada semanal ultrapassou o limite previsto na convenção coletiva (fls. 137); 15) a amostragem apresentada no Id. 1197ee1 demonstra que mesmo quando o reclamante trabalhava em regime de 6 horas, havia horas extras habituais que não foram pagas ou devidamente compensadas, conforme dispõe o CCT; 16) há nulidade dos regimes quando há concomitância de regimes de compensação horária, em razão do que faz jus ao pagamento de horas extraordinárias além da 6ª diária. Requer a reforma da sentença para que a reclamada seja condenada ao pagamento de horas extras excedentes da 6ª diária, conforme postulado na inicial.

Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 3):



#### 4. DA JORNADA DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIA

*A reclamante alega que trabalhava além da jornada contratualmente estabelecida e requer o pagamento de hora extras entendidas como tais a excedente a 6ª hora diária ou a excedente a jornada legal ou contratualmente estabelecidas. Ainda, requer o pagamento de horas extras em dobro dos domingos e feriados laborados, com reflexos em repousos e feriados, férias com 1/3, 13º salários, adicional de insalubridade, aviso prévio e depósitos de FGTS com 40%.*

*Por sua vez, a reclamada rechaça tais alegações afirmando adotar banco de horas o qual possui previsão em norma coletiva, bem como em acordo individual com a obreira. Ressalta que sempre que houve labor extraordinário em um dia ocorreu a respectiva compensação em outro, bem como salienta que nas oportunidades que existiu labor em domingos ou feriados, ocorreu a devida folga compensatória. Afirma, por fim, a inexistência de horas extras a serem pagas.*

*Análise.*

*Inicialmente, vale dizer que, aplicável a obreira a norma coletiva juntada por esta no Id 2963250 dos autos. Isso porque a obreira é integrante de categoria econômica diferenciada cuja profissão é regulamentada por lei específica de modo que, na forma do artigo 511, §3º da CLT, tem direito a aplicação da norma coletiva específica, não sendo enquadrada pela atividade preponderantemente desenvolvida pela reclamada.*

*Assim, é de se ressaltar que a Convenção Coletiva de Trabalho (Id 2963250) autoriza a adoção do regime de compensação horária mediante a adoção de banco de horas, conforme previsão em sua cláusula trigésima quarta. Nesse sentido, aplicável no caso o decidido pelo E. STF no Tema 1.036 da Repercussão Geral:*

*"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."*

*Dessa forma, entendo válido o banco de horas adotado pela ré.*

*Igualmente, a reclamada junta as folhas ponto da autora sem que apresentem qualquer vício que possa por em xeque sua validade, ademais, a reclamante não produziu qualquer prova capaz de minimamente infirmar a presunção de validade de tais documentos. Isso posto, entendo que as folhas ponto refletem a real jornada da obreira.*

*Sendo assim, analisando as folhas pontos juntadas em cotejo com os recibos de pagamento, bem como observada a compensação horária estabelecida no banco de horas, fica demonstrado que a reclamante laborou conforme jornada contratada - 36 horas semanais até 01/03/2023 e 40 horas semanais após tal data - não havendo diferenças a serem apuradas a título de horas extras não pagas.*

*Outrossim, percebe-se que a reclamada observou a folga compensatória necessária na eventualidade de labor ocorrido aos domingos ou feriados, desse modo também aqui não existem diferenças devidas.*

*Isso posto, rejeito o pedido de letras "d" e "c" da inicial.*

Análise.



A reclamante foi admitida pela reclamada em 05.04.2022, para exercer a função de técnica de enfermagem (contrato de trabalho - ID. a4a9a32). Seu contrato de trabalho foi extinto mediante dispensa sem justa causa, ocorrida em 07.11.2023 (TRCT - ID. d1c1f07).

Os cartões ponto anexados aos autos (ID. d470ffb - Pág. 1 e seguintes) indicam registros variáveis de entrada e de saída. E são válidos como prova da jornada realizada, conforme declarado na sentença, não havendo insurgência do reclamante no aspecto.

Esses registros evidenciam que, no curso do contrato de trabalho, a reclamante trabalhou, inicialmente, até 01/03/2023, em jornada de seis horas e 36 horas semanais. E, após, 40 horas semanais.

Não há controvérsia de que, no curso do contrato de trabalho, foi adotado o regime compensatório do banco de horas, o qual é autorizado na convenção coletiva anexada aos autos - por exemplo: cláusula 34ª da CCT 2021/2023 (ID. 2963250 - Pág. 9):

Ressalto que as normas coletivas da categoria autorizam, inclusive, a adoção de regime compensatório em atividade insalubre - por exemplo: §8º da cláusula 34ª da CCT 2021/2023 (ID. 2963250 - Pág. 10): "Durante a vigência da presente convenção coletiva de trabalho, ficam renovados os acordos existentes sobre a jornada de trabalho, praticadas pela categoria profissional nas empresas, bem como, a dispensa de autorização prévia para a prorrogação de trabalho na jornada insalubre".

Acerca das horas extras pleiteadas, a reclamante não apresenta demonstrativo das diferenças que entende devidas, em vista dos cartões ponto e dos comprovantes de pagamento anexados aos autos, em razão do que concluo não haverem diferenças.

As normas coletivas também regulamentam o trabalho em dia de repouso e feriados - por exemplo, cláusula 35ª da CCT 2021/2023, que assim dispõe (ID. 2963250 - Pág. 10):

***"CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE REPOUSOS E FERIADOS***

*De comum acordo, a compensação dos repousos e feriados trabalhados poderá ocorrer por outro repouso em dia útil imediatamente anterior ou posterior, ou mesmo com a acumulação de dias para serem gozados mensalmente em uma única ocasião."*

Conforme decidido pelo STF no julgamento do Tema 1036, com Repercussão Geral:

*"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis."*

No caso, no entanto, a par do entendimento fixado no Tema 1046, ressalto que não pode ser acolhida a norma coletiva que estabelece a possibilidade de fruição da folga compensatória após o sétimo dia de



trabalho, porquanto se trata de direito assegurado por norma constitucional. Nesse sentido o art. 611-B, inciso IX, estabelece ser objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a supressão ou a redução do direito ao repouso semanal remunerado, como ocorre no caso, em que a norma coletiva permite que a concessão do repouso seja concedido fora da semana trabalhada, o que equivale à supressão descanso semanal, considerando a semana composta de sete dias.

O inciso XV do art. 7º da CRFB dispõe que é assegurado ao trabalhador o repouso semanal remunerado, devendo a folga relacionada a tal descanso ser concedida dentro da mesma semana trabalhada, sob pena de desvirtuamento do objetivo do instituto previsto na Lei nº 605/49.

Nesse sentido, na OJ nº 410 da SDI-1 do TST, aquele Tribunal consolidou o entendimento no sentido de que "viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro".

Em relação aos feriados, aplica-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, expresso na Súmula 146 e 444, *in verbis*:

*146. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

Nesse sentido, já decidiu esta Turma em situação semelhante: TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020586-73.2023.5.04.0662 ROT, em 14/10/2024, Juiz Convocado Ary Faria Marimon Filho; TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020548-24.2024.5.04.0663 RORSum, em 11/12/2024, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova - Relatora.

Dou parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante para acrescer à condenação ao pagamento em dobro dos repousos e feriados laborados.

#### **4. Indenização pela compra de uniforme**

A reclamante não se conforma com o indeferimento do pedido de indenização pela compra do uniforme. Argumenta que: 1) equivocada a sentença que entende que não havia exigência e uniforme pela reclamada; 2) a CCT em sua cláusula 47 prevê que é obrigação da empresa o fornecimento de calçado, por ser considerado EPI; 3) a reclamada exigia o uso de calçado, entretanto não os fornecia, em razão do que deve indenizar a reclamante pelos custos que teve para se adequar às exigências da empresa; 4) sempre que a empresa exigir o uso de uniforme, é obrigação da empresa fornecê-lo, devendo indenizar o trabalhador quando houver despesas a este título. Requer a reforma da sentença para que a reclamada seja condenada ao pagamento de indenização pela compra do uniforme (sapato) não fornecido e exigido, conforme pedido na exordial e troca do uniforme.



Acerca da matéria, assim decidiu o Juízo de origem (ID. 8ff35c0 - Pág. 5):

### **7. DA INDENIZAÇÃO PELO USO DE CALÇADOS PRÓPRIOS**

*Requer a autora a indenização no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos) reais pela utilização de calçados próprios durante a contratualidade.*

*Embasa seu pedido na cláusula quadragésima oitava da Convenção Coletiva juntada no Id 2963250 dos autos.*

*Analiso.*

*Em que pese entenda ser aplicável à obreira a CCT específica dos profissionais da saúde tendo em vista tratar-se de categoria econômica diferenciada nos termos do artigo 511, §3º da CLT, não merece acolhida o pleito da autora.*

*Isso porque, conforme referida cláusula, o fornecimento de calçados somente seria obrigatório se exigido pela reclamada como parte do uniforme, o que não é o caso. Os calçados da reclamante não faziam parte do uniforme ou dos equipamentos de proteção obrigatórios de modo que não são de fornecimento obrigatório pela reclamada.*

*De tal sorte, rejeito o pedido de letra "f" da petição inicial*

Examino.

A responsabilidade pelas despesas decorrentes da compra das peças que compõem o uniforme é do empregador, que deve suportar os riscos da atividade econômica, nos termos do artigo 2º da CLT.

No caso, não há comprovação de que a reclamada exigisse o uso de sapatos específicos, de determinada, cor como uniforme.

Não havendo essa exigência, indevido o pretendido pagamento de indenização pela aquisição do uniforme.

Conforme já referido na sentença, "Os calçados da reclamante não faziam parte do uniforme ou dos equipamentos de proteção obrigatórios de modo que não são de fornecimento obrigatório pela reclamada."

Por fim, embora a reclamante tenha pedido, ao final do tópico, indenização pela "troca" do uniforme, não apresenta qualquer fundamento apto a infirmar a sentença no aspecto.

Nego provimento.

### **III - PREQUESTIONAMENTO**

Consideram-se prequestionados todos os dispositivos legais e constitucionais invocados pelo recorrente, mesmo que não expressamente mencionados à luz da OJ no 118 da SBDI-1 do TST.



**ARY FARIA MARIMON FILHO**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**JUIZ CONVOCADO ARY FARIA MARIMON FILHO (RELATOR)**

**DESEMBARGADOR RAUL ZORATTO SANVICENTE**

**DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO**

