



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
1ª VARA DO TRABALHO DE PORTO ALEGRE  
RTOrd 0020883-70.2016.5.04.0001  
AUTOR: ROSELI DE FATIMA MACHADO PADILHA  
RÉU: IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PORTO  
ALEGRE

**VISTOS, ETC.**

**ROSELI DE FÁTIMA MACHADO PADILHA** ajuíza ação trabalhista contra **IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE PORTO ALEGRE** em 12.06.2016, postulando o deferimento dos pedidos e dos requerimentos contidos na petição inicial. Atribui à causa o valor de R\$ 50.000,00.

A antecipação de tutela pleiteada é indeferida, conforme decisão ID c038233.

A reclamada apresenta contestação escrita, impugnando os pedidos e formulando requerimentos.

São juntados documentos.

A preposta da reclamada presta depoimento pessoal. É ouvida uma testemunha.

Não havendo mais provas, é encerrada a instrução, com razões finais remissivas e propostas conciliatórias recusadas, sendo determinada a conclusão dos autos para publicação de sentença.

É o relatório.

**ISTO POSTO:**

**I - Preliminarmente.**

**1. Incompetência em razão da matéria.**

A reclamada invoca a incompetência desta Vara Judicial para a análise dos pedidos que envolvam dano moral ou material decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional, em razão da competência exclusiva da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Examino.

Embora na petição inicial a reclamante tenha feito referência ao fato de ter adquirido doença ocupacional no membro superior direito em razão do excesso de esforço e de movimentos repetitivos, em audiência (ID 5641816) a reclamante esclarece que os pedidos de reintegração e indenização por dano moral decorrem da alegação de dispensa discriminatória, por ser portadora do vírus do HIV, não subsistindo, assim, a alegação de incompetência desta Vara Judicial.

Rejeito a prefacial.

## **2. Carência de ação por falta de interesse processual.**

A reclamada suscita, também, a carência de ação por falta de interesse processual, em relação ao pedido de pagamento de adicional de insalubridade, por ter, a reclamante, recebido o referido adicional em grau máximo durante todo o contrato.

Mais uma vez, não assiste razão à reclamada.

Isso porque a verificação do grau em que foi pago o adicional de insalubridade, durante o contrato, deve ser feita no mérito, após a produção de todas as provas, momento em que se faz possível se verificar a existência ou não de diferenças.

Além disso, a reclamante não busca diferenças de adicional insalubridade apenas em relação ao grau, mas também em razão da base de cálculo.

Rejeito, por conseguinte, a arguição.

## **II - Mérito.**

### **1. Prescrição.**

A reclamada invoca a incidência da prescrição quinquenal do direito de ação.

Considerando o período contratual informado na petição inicial (de

16.03.2010 a 09.01.2016) e a data de ajuizamento da presente ação (12.06.2016), incide a prescrição quinquenal do direito de ação quanto a créditos vencidos e exigíveis em data anterior a 12.06.2011, por força do disposto no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal.

## **2. Despedida discriminatória. Reintegração ao emprego.**

Informando ter sido contratada pela reclamada em 16.03.2010, na função de serviços gerais, e ter sido despedida sem justa causa em 09.01.2016, a reclamante afirma que, durante o contrato, realizava a limpeza e a higienização dos quartos, banheiros, corredores, janelas e paredes da reclamada, realizando, também, a troca de roupa de cama. Diz que, em 2012, contaminou-se com o vírus do HIV, acreditando ter adquirido a doença em razão de uma picada de agulha, não tendo, contudo, sido emitida a CAT. Alega que, a partir do segundo semestre de 2015, em decorrência do excesso de trabalho e de carga horária, tendo laborado com movimentos repetitivos, com excesso de força e postura inadequada, começou a apresentar sintomas de doença ocupacional, com dor e perda de movimentos no membro superior direito e no quadril. Refere que a reclamada, em vez de emitir a CAT e encaminhá-la a benefício previdenciário, optou por despedi-la e tentar se livrar do problema, tendo sido despedida doente (em razão da doença ocupacional e do HIV). Argumenta ter sido, a despedida, um ato discriminatório, pois a reclamada era sabedora de sua doença, sendo imperiosa sua reintegração no emprego, o que requer no pedido 1.

A reclamada, confirmando a data de início do contrato e a função contratada, afirma ter sido, a reclamante, despedida sem justa causa em 25.11.2015. Impugna as alegações da petição inicial, jamais tendo dispensado um empregado por ser este portador do vírus do HIV, sendo tal atitude totalmente inconcebível em sua trajetória de hospital filantrópico, que tem como fim social a prestação de assistência médica. Diz que possui empregados portadores do vírus do HIV, aduzindo que, conforme registro existente no prontuário médico da reclamante, tem conhecimento, desde maio de 2012, de que a reclamante é portadora de HIV. Sustenta que o fato de saber, desde maio de 2012, da condição da reclamante, e tendo o contrato perdurado até novembro de 2015, afasta, de plano, a alegada despedida discriminatória, e nega que a reclamante tenha contraído a doença em virtude de picada de agulha, pois o único acidente desta natureza ocorreu em outubro de 2013, muito depois de atestado o quadro de saúde da reclamante. Aduz que o motivo da rescisão do contrato foi, única e exclusivamente, em decorrência do comportamento desidioso da reclamante, com reiteradas faltas injustificadas e pelo desleixo na prestação do serviço, o que ensejou, inclusive, aplicação de medidas disciplinares, não havendo falar na reintegração ao emprego.

Os documentos acostados com a petição inicial indicam ter sido, a reclamante, diagnosticada como portadora do vírus HIV em 2012. Tal alegação também é confirmada pela reclamada, que reconhece, em contestação, ter ciência de ser a reclamante portadora do vírus HIV

desde maio de 2012.

Reconhecendo, a reclamada, não desconhecer que a reclamante era portadora do vírus HIV, incumbe à reclamada o ônus de prova de comprovar que a despedida não foi discriminatória, pois, em tal situação, a discriminação se presume, nos termos da Súmula nº 443 do E. TST.

Nesse sentido trago, ainda, julgados do E. TRT da 4ª Região, que passam a integrar as razões de decidir:

*DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. RESILIÇÃO CONTRATUAL. Espécie em que a dispensa levada a efeito é presumidamente discriminatória, tendo em vista o caráter da doença que acomete o trabalhador. Aplicação da Súmula 443 do TST e dos arts. 1º e 4º, II, da Lei 9.029/95. (2ª Turma do E. TRT da 4ª Região. Processo nº 0020293-78.2015.5.04.0761 (RO). Relatora Desembargadora Tania Regina Silva Reckziegel. Julgado em 06.10.2016).*

*DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. O princípio da não-discriminação, consagrado na Constituição da República, deve ser observado durante todo o contrato de trabalho, desde a admissão do trabalhador até o momento da extinção do pacto laboral. A rescisão contratual imotivada do empregado acometido de doença grave faz presumir discriminação, quando não restou comprovado que a dispensa decorreu de outro motivo que não a sua doença, nos moldes do entendimento jurisprudencial cristalizado na Súmula n. 443 do TST. (5ª Turma do E. TRT da 4ª Região. Processo nº 0020739-94.2015.5.04.0013 (RO). Relator Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos. Julgado em 14.12.2016).*

E a reclamada não se desincumbe, suficientemente, de seu encargo probatório.

Explico.

A preposta da reclamada, em seu depoimento pessoal, refere "*que a depoente é empregada da reclamada desde 01/02/1989, trabalhando no RH; que a reclamante foi despedida por desleixo e falta sem justificativas; (...) que a reclamante trabalhava no hospital Santa Clara (antigo pavilhão Cristo Redentor); que a depoente tinha vinculação com o SESMT e sabia que a reclamante era portadora de HIV; que nos registros consta o HIV desde 2012; que as faltas da reclamante começaram nesta data, mas não necessariamente os atestados; que nos últimos dois anos a chefia imediata da reclamante era Lorete; que Valnei também foi chefe da reclamante, em dupla com Lorete; que acredita que Valnei era superior a Lorete; que acredita que a chefia sabia do HIV; que acha que o hospital só avisa de doença de empregado se este fica muito mal".*

A única testemunha ouvida em Juízo e convidada pela reclamada, Sra.

Lorete Ines Luetkemeyer, declara "*que trabalha na reclamada desde 05/2013; que foi líder da reclamante por um ano; que quando a reclamante saiu o líder dela ela volnei Alves, porque ambos trabalhavam pela manhã e a depoente à tarde; que a reclamante foi desligada da reclamada por desleixo no acabamento do trabalho; que a depoente não sabe se a reclamante tinha alguma doença; que quando trabalhou com a depoente a reclamante apresentou faltas injustificadas; que não sabe dizer se a reclamante apresentou atestados, porque isso não era com a depoente; (...) que por desleixo a depoente refere que por vezes a reclamante não realizava limpeza ou deixava a desejar, havendo reclamações dos setores; que a depoente não tinha acesso a prontuários médicos dos empregados; que a reclamante trabalhava no 5º andar do hospital Santa Clara".*

Embora a preposta da reclamada e a testemunha Lorete tenham afirmado ter sido a reclamante despedida por faltas injustificadas e por desleixo no exercício de suas atividades, pelas advertências aplicadas e colacionadas nos autos, e em que pese a reclamante tenha, de fato, recebido diversas advertências por faltas injustificadas, a última penalidade aplicada foi em agosto de 2015, sendo que, no ano de 2015, a reclamante recebeu advertências por cinco faltas injustificadas.

Além disso, não verifico, pelos cartões-ponto dos autos (e considerados fidedignos conforme item 3 da fundamentação, a seguir), a indicação de faltas injustificadas ao trabalho após o dia 08.08.2015, não servindo, assim, as faltas injustificadas anteriores, como argumento para a despedida da reclamante, ocorrida apenas em 25.11.2015, mediante aviso-prévio indenizado.

Da mesma forma, embora a testemunha Lorete tenha informado desleixo no exercício das atividades pela reclamante, com a não realização da limpeza ou 'deixando a desejar', e com reclamações dos setores, a reclamada não trouxe para os autos documentos que demonstrassem que, de fato, a reclamante tenha deixado de realizar suas atividades a contento.

Veja-se que, durante todo o contrato, embora a reclamante tenha recebido diversas advertências (são acostadas doze advertências), nenhuma delas foi pelo alegado 'desleixo', não havendo, também, qualquer formalização de reclamações pelos setores em que a reclamante laborava.

As declarações da testemunha ouvida, por si só, não são passíveis de comprovar o alegado motivo da despedida, notadamente pelo fato de que esta, como refere em seu depoimento, não laborava no setor de recursos humanos e nem era a líder da reclamante no momento da despedida, não sendo verificado, pelo Juízo, motivos para que a testemunha tivesse conhecimento dos motivos da decisão da empresa pela despedida da reclamante, mormente em razão de ter sido a despedida sem justa causa, não tendo a testemunha, ao que tudo indica, participado da decisão pela despedida da reclamante.

As declarações deveriam, assim, estar corroboradas por outras provas mais contundentes, que não foram produzidas.

Saliento, ainda, que o período temporal entre a ciência do empregador acerca da enfermidade da reclamante e a data da rescisão do contrato (de maio de 2012 a novembro de 2015), diferentemente do alegado em defesa, não afasta o caráter discriminatório da despedida.

Nesse sentido, trago julgado do E. TRT da 4ª Região que passa a integrar as razões de decidir:

*Despedida discriminatória. Reintegração. Aplicação da Súmula 443 do TST. A rescisão contratual imotivada do empregado soropositivo faz presumir discriminação, nos moldes do entendimento contido na Súmula 443 do TST. A presunção é relativa de veracidade, podendo ser elidida por prova em sentido contrário, que demonstre a ausência de correção entre a enfermidade e a despedida. O lapso temporal entre a ciência da doença pelo empregador e o momento da despedida, todavia, não constitui elemento suficiente para afastar o caráter discriminatório da dispensa. (7ª Turma do E. TRT da 4ª Região. Processo nº 0021532-85.2014.5.04.0201 (RO). Relatora Desembargadora Denise Pacheco. Julgado em 21.01.2016).*

Via de consequência, entendo não ter tido sucesso, a reclamada, na comprovação das provas que lhe competiam, sendo imperioso, portanto, o reconhecimento da despedida como discriminatória.

Nos termos do art. 4º da Lei nº 9.029/95:

*Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre*

*I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;*

*II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.*

A reclamante, ante o pedido formulado, optou pela reintegração.

Assim sendo, reputando nula a despedida, condeno a reclamada a reintegrar a reclamante no emprego, na mesma função antes exercida, em até 30 dias de sua intimação da sentença (tutela de urgência e evidência, requerida e ora concedida), sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, até o limite de R\$ 50.000,00. Deixo de determinar o pagamento dos salários do período do afastamento, ante a ausência de pedido.

**3. Horas extras. Intervalo intrajornada. Troca de uniforme. Domingos e feriados. Regime compensatório.**

A reclamante assevera ter sido contratada para laborar das 7h às 13h, não

tendo, contudo, gozado o intervalo intrajornada e nem as folgas a que tinha direito. Impugna os registros de horário por não corresponderem à real carga horária praticada, e informa que na maior parte dos dias, não usufruía o intervalo de quinze minutos a que tinha direito e, nos finais de semana, laborava em turnos de doze horas consecutivas, usufruindo apenas 30 ou 40 minutos de intervalo. Sustenta que precisava chegar ao trabalho com quinze minutos de antecedência, para a troca de uniforme, saindo quinze minutos após, também pela troca de uniforme, sendo que o período deve ser pago como extra. Ainda, refere que os plantões realizados em domingos e feriados não eram pagos e nem era concedida a folga compensatória, devendo ser pago como extra. Impugna o regime compensatório adotado, de 12x36, por ilegal e busca o pagamento de horas extras, consideradas as excedentes da sexta diária e da trigésima sexta semanal, com reflexos em repousos semanais remunerados, FGTS com 40%, adicional de insalubridade, férias com 1/3, 13º salário e aviso-prévio (pedido 2). Postula, também, o pagamento, como extra, do intervalo intrajornada não usufruído, com reflexos (pedido 3), bem como das horas decorrentes da troca de uniforme, com reflexos (pedido 4). Por fim, postula o pagamento da dobra dos domingos e feriados laborados, com reflexos (pedido 5).

A reclamada contesta o pedido, afirmando ter sido, a reclamante, contratada para laborar 220 horas mensais e quarenta e quatro semanais, sendo que, até julho de 2013, laborava 7h20min por dia, seis dias por semana, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Diz que, em agosto de 2013, por adendo contratual, foi autorizada a realização de plantões em finais de semana, com compensação para a jornada semanal, passando a reclamante a laborar de segunda a sexta-feira, seis horas diárias e com quinze minutos de intervalo, laborando em plantões de dez horas, no sábado ou no domingo, conforme escala. Sustenta que toda a jornada de trabalho está registrada nos cartões-ponto, inclusive o tempo destinado para a troca de uniforme. Impugna o tempo de quinze minutos informado como necessário para a troca do uniforme, não levando, a reclamante, mais que cinco minutos para colocar e retirar o uniforme. Argumenta que, nas raras oportunidades em que a reclamante laborou além da jornada, inclusive em domingos ou feriados, recebeu o respectivo valor ou usufruiu de folga compensatória, não havendo falar em diferenças. Nega que a reclamante laborasse em jornada 12x36, aduzindo que a compensação de horário adotada era regular, por estar prevista no contrato de trabalho e nas normas coletivas.

Os cartões-ponto do período não atingido pela prescrição pronunciada foram acostados pela reclamada. Tais documentos são impugnados, já na petição inicial, por não refletirem todas as horas laboradas.

Alegando, a reclamante, a inveracidade dos registros de horário, era dela o ônus de prova de suas alegações, por ser fato constitutivo de seu direito - arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC.

A reclamante, contudo, não teve sucesso na produção das provas produzidas, sendo que os documentos acostados em nada corroboram suas alegações, não tendo tido melhor sorte com a prova testemunhal.

Dito isto, considero que os registros de horário são fidedignos, consignando, com veracidade, os dias e os horários laborados pela reclamante durante o contrato, salvo quanto aos intervalos (o que será analisado a seguir).

Analisando tais documentos, verifico que, de fato, existem diferenças de horas extras. Cito o cartão-ponto de competência de maio de 2010, em que no dia 22.05.2011 a reclamante iniciou sua jornada às 08h53min e a finalizou às 19h20min, sem indicação, no contracheque do período, do pagamento de horas extras.

Além disso, para a apuração da jornada laborada, a reclamada desprezava mais de dez minutos diários no registro, limite imposto pelo art. 58 da CLT (como no dia 07.08.2014, em que a reclamante laborou das 12h58min às 19h10min, sem o correspondente pagamento).

Os limites constitucionais de carga horária estão contidos no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, a saber, oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva. No caso concreto, as normas coletivas juntadas aos autos autorizam a compensação de jornada, havendo, também, ajuste individual.

Em que pese a previsão normativa e individual para a compensação de horário, havia a prestação habitual de horas extras, incidindo o disposto no item IV da Súmula nº 85 do E. TST, sendo, portanto, nulo o regime compensatório adotado.

Condeno a reclamada, assim no pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes à oitava diária e não excedentes à quadragésima quarta semanal (limitadas ao adicional, na forma da Súmula nº 85, IV, do E. TST) e as excedentes à quadragésima quarta semanal (hora e adicional), observados os cartões-ponto dos autos, o adicional legal ou normativo (o mais favorável à reclamante) e o art. 58, § 1º, da CLT, com reflexos em repousos semanais remunerados, 13ºs salários, férias com o terço constitucional, aviso-prévio e FGTS com 40%. Indefiro os reflexos pleiteados em adicional de insalubridade, pois a parcela integra a base de cálculo das horas extras.

Como os contracheques acostados indicam o pagamento de horas extras durante o contrato, a condenação é restrita a diferenças, sendo certa a autorização de abatimento dos valores já pagos a mesmo título, na forma da Orientação Jurisprudencial nº 415 da SDI-I do E. TST.



Não há falar no pagamento, como extra, a partir da sexta hora diária, pois a reclamante foi contratada para laborar quarenta e quatro horas semanais (vide contrato de trabalho, ID f13a9d0).

Quanto ao intervalo intrajornada, no período anterior a agosto de 2013 a reclamante registrava, nos cartões-ponto, os intervalos usufruídos, não sendo verificado, pelo Juízo, o gozo de intervalo inferior a uma hora diária.

Embora a reclamante tenha impugnado as anotações, os registros de horário são fidedignos também quanto aos intervalos, pois a reclamante não teve sucesso na produção das provas que lhe competiam.

Para o período posterior a agosto de 2013, os registros de horário indicam o intervalo de forma pré-assinalada, da forma como autoriza o art. 74, § 2º, da CLT.

Alegando, a reclamante, não ter usufruído o intervalo pré-assinalado, incumbia a ela o ônus de prova e esta, mais uma vez, não se desincumbe de seu encargo. Veja-se que a testemunha Lorete Ines Luetkemeyer, única testemunha ouvida em Juízo e indicada pela reclamada, declara "*que a reclamante fazia 15 minutos de intervalo e por vezes mais; que a reclamante nunca deixou de fazer os 15 minutos de intervalo; que quando o horário era mais extenso a reclamante fazia 01h de intervalo; que o intervalo era feito depois de pegarem o material pela manhã, quando tomavam café; (...) que não conhece quem não tenha feito intervalo de 15 minutos; que se isso acontecesse, o que não ocorre, compensaria depois*".

Dito isto, para o período em que o intervalo era pré-assinalado, concluo que a reclamante usufruía o intervalo na sua integralidade, não havendo falar no pagamento do período como extra e indefiro o pedido 3.

O divisor a ser adotado é o 220. A base de cálculo do valor-hora deve observar a Súmula nº 264 do E. TST.

No que tange as horas decorrentes da troca de uniforme, tenho, com base nas provas produzidas, que estas foram registradas, sendo que a reclamante primeiro registrava sua entrada para, só após, realizar a troca de uniforme, o mesmo ocorrendo na saída, quando primeiro era realizada a troca de uniforme para só após ser registrado o horário.

Isso porque a única testemunha ouvida, Sra. Lorete, afirma "*que a reclamante batia o cartão e colocava o uniforme e no final da jornada, a reclamante batia o cartão e depois se trocava no vestiário para ir para casa*".

Não há falar, por conseguinte, no pagamento, como extra, das horas decorrentes da troca de uniforme, já estando estas englobadas com a condenação, pois registradas nos cartões-ponto, motivo pelo qual indefiro o pedido 4.

Por fim, quanto aos domingos e feriados, o art. 9º da Lei nº 605/49 estabelece que os feriados, e por analogia os domingos, quando trabalhados e não compensados com folga em outro dia da semana, devem ser pagos em dobro.

O art. 7º, XV, da Constituição Federal, estabelece o direito a um repouso semanal remunerado por semana, preferencialmente, mas não necessariamente aos domingos, razão pela qual, em princípio, mesmo que a reclamante tenha trabalhado em domingos, ou tenha trabalhado um mês inteiro sem folga em domingo, isto não acarreta o pagamento em dobro, se houve folga em outro dia.

Contudo, entende-se, com base na Súmula nº 146 do E. TST, que os repousos laborados devem ser compensados com folga na mesma semana.

O cartão-ponto de julho de 2011 demonstra ter a reclamante laborado oito dias corridos, ou seja, não teve folga compensatória do repouso, também não se identificando o pagamento em dobro de tal dia.

Por isso, condeno a reclamada no pagamento da dobra dos domingos e feriados laborados, nas ocasiões em que, de acordo com os cartões-ponto acostados, a reclamante laborou em domingos e feriados sem a concessão de folga compensatória, conforme se apurar em liquidação de sentença, com os mesmos reflexos deferidos para as horas extras, salvo em repouso semanal remunerado, pois aí a parcela estaria incidindo sobre si mesma.

A condenação é pela dobra, e não em dobro, porque os dias, de forma simples, já estão contemplados no pagamento do salário mensal.

#### **4. Adicional de insalubridade.**

A reclamante afirma que, no desempenho de suas funções, realizava a limpeza e a higienização das dependências da reclamada, entrando em contato com todo tipo de contaminação, em especial pelo contato com pacientes em isolamento, em estado grave de saúde e portadores de doenças infectocontagiosas. Diz ter sido pago, durante o contrato, o adicional de insalubridade em grau médio e calculado sobre o salário mínimo nacional, fazendo jus a diferenças, o que requer no pedido 6.

A reclamada defende ter a reclamante recebido o adicional de insalubridade em grau máximo, bem como de que era fornecido e utilizado equipamentos de proteção individual necessários para a realização das atividades. Aduz sempre ter observado o salário mínimo como base de cálculo para o pagamento da parcela, inexistindo diferenças.

Os contracheques acostados comprovam o pagamento do adicional de insalubridade, durante todo o contrato, em grau máximo e calculado sobre o salário mínimo nacional, esclarecendo, a reclamante, em audiência, que o pedido é restrito a diferenças em razão da base de cálculo (vide ata, ID 5641816).

O E. STF, ao apreciar o RE-565.714-SP, editou a Súmula Vinculante nº 4, reconhecendo a inconstitucionalidade da utilização do salário mínimo, mas vedando a substituição desse parâmetro por decisão judicial. Logo, inexistindo, smj, ajuste de critério mais favorável nas normas coletivas para o cálculo da parcela, até que outro parâmetro venha a ser estabelecido por lei, o salário mínimo nacional permanece sendo adotado. Reporto-me, no particular, à Súmula 62 do E. TRT da 4ª Região.

Indefiro, por conseguinte, o pedido 6.

### **5. Uniforme. Aquisição e higienização.**

A reclamante refere que, no desempenho de suas atividades, era obrigada a usar uniforme, que não era fornecido em quantidade suficiente, tendo, na maioria das vezes, que comprar o uniforme ou parte dele (especialmente os sapatos, pois era fornecido apenas um par por ano). Ainda, afirma que tinha sempre que se apresentar com o uniforme lavado e passado, sendo a determinação rigorosamente fiscalizada, arcando com as despesas de água e produtos necessários para a higienização. Postula o pagamento de indenização pela aquisição e pela higienização do uniforme (pedido 8).

A reclamada contesta o pedido, afirmando ter fornecido os uniformes exigidos, inclusive os sapatos, aduzindo fazer parte da apresentação pessoal do empregado, a higiene de suas vestimentas, tratando-se de simples questão de asseio e postura e não podendo, o empregador, ser responsabilizado por fato a que não deu causa.

No que se refere a indenização pela aquisição do uniforme, as fichas de entrega de uniforme e equipamentos de proteção individual acostadas pela reclamada demonstram que, diferentemente do alegado na inicial, a reclamada fornecia o uniforme para a reclamante, inclusive os sapatos, não subsistindo a inconformidade apresentada.

Veja-se que a própria reclamante reconhece ter sido fornecido um par de sapato por ano o que considero razoável, posto que o sapato, via de regra, se trata de bem durável.

Ademais, a reclamante não fez prova de que o sapato fornecido não fosse suficiente para o desempenho de suas atividades durante o ano.

Indefiro, portanto, a indenização pleiteada pela aquisição do uniforme.

Quanto à indenização pela limpeza e higienização do uniforme, é incontroverso que esta era de responsabilidade exclusiva da reclamante. Isso porque são alegações da petição inicial, confirmadas pela reclamada em contestação.

Assumindo, a reclamante, as despesas com a limpeza do uniforme, e tendo em vista laborar exposta a agentes nocivos (biológicos), presume-se a necessidade de higienização de uniformes de forma separada das demais roupas.

Cumpra, portanto, sob pena de transferência dos custos do empreendimento econômico ao empregado, em contrariedade ao art. 2º da CLT, condenar a reclamada ao pagamento de indenização que arbitro em R\$ 10,00 mensais.

## **6. Dano moral.**

A reclamante relata ter sido despedida doente, em meio a um tratamento médico continuado (por ser portadora do vírus HIV), mesmo possuindo, a reclamada, total conhecimento do seu estado de saúde. Sustenta que sua despedida foi discriminatória, tendo, a conduta da reclamada, lhe ocasionado enormes dificuldades, o que acarretou uma piora em seu quadro de saúde, sendo devido o pagamento de indenização por danos morais.

A reclamada impugna a pretensão, por inverídicas, argumentando que o procedimento adotado pela empresa quanto a despedida sem justa causa não é motivo para amparar a pretensão indenizatória, por ser ato lícito. Defende que, quando da despedida, a reclamante encontrava-se apta, não havendo elementos para determinar o pagamento de indenização por danos morais.

De acordo com o decidido no item 2 da fundamentação, a despedida da reclamante foi considerada como discriminatória, sendo imperioso, portanto, o pagamento de indenização.

Isso porque a dispensa imotivada da reclamante a deixou ao desamparo, sendo presumível o dano moral.

A atribuição de valor ao ressarcimento do dano moral é de índole

subjetiva, e o mesmo doutrinador antes citado registra que "*Em se tratando de dano patrimonial a reposição do bem ou a reconstituição do 'statu quo ante' ou do seu equivalente econômico são de precisa aferição. Tal correspondência é extremamente difícil no dano moral. A equivalência em dinheiro não redime o sofrimento, abalo do psique não apropriável valoricamente*" (p. 21).

Nessa senda, considerando os fatos relatados, fixo a indenização devida no valor de R\$ 8.000,00 e condeno a reclamada no pagamento da indenização, atualizável desde a data da publicação da sentença (Súmula nº 50 do E. TRT da 4ª Região).

## **7. Juros e correção monetária.**

Em razão de serem condenações necessariamente acessórias da principal, os juros e a atualização monetária legais são devidos. Os juros legais são devidos à razão de 1% ao mês, somente a partir do ajuizamento da ação, na forma da Lei nº 8.177/91, mas os critérios de correção monetária aplicáveis, inclusive quanto ao FGTS, devem ser aqueles vigentes à época da liquidação de sentença, descabendo sua fixação no presente momento processual.

Justifica-se o decidido ante a mutabilidade da legislação aplicável.

No mesmo sentido, as seguintes decisões da 1ª e da 6ª Turma do E. TRT da 4ª Região, respectivamente:

*"EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO. DO VÍNCULO DE EMPREGO. DA ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Critérios a serem estabelecidos na fase de liquidação de sentença. Sentença reformada".*

*(1ª Turma do E. TRT da 4ª Região. Processo nº 01184.201/92-7 (RO) Relatora: Exma. Desembargadora Carmen Gonzalez. Publicação em 12.11.2001).*

*"EMENTA: TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. CARACTERIZAÇÃO. ... CORREÇÃO MONETÁRIA. A definição do critério de correção monetária das parcelas deferidas na sentença de mérito traduz matéria relativa à fase de execução, descabendo a sua fixação antecipada em foro de decisão meritória".*

*(6ª Turma do E. TRT da 4ª Região. Processo nº 00877.221/98-7 (RO) Relatora: Exma. Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova. Publicação em 23.10.2000).*

## **8. Honorários advocatícios. Assistência Judiciária Gratuita.**

A reclamante pretende a condenação da reclamada em honorários advocatícios e a concessão do benefício da Assistência Judiciária Gratuita.

O TST, mediante a Súmula nº 329, pacificou o entendimento jurisprudencial, o qual adoto, de que o art. 133 da Constituição Federal não afasta a forma de concessão dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, prevista em sua Súmula nº 219. Assim, nos termos do art. 14 da Lei nº 5.584/70, são indispensáveis, a assistência sindical e a insuficiência econômica para arcar com os custos da demanda.

A reclamante não está assistida pelo sindicato de sua categoria profissional, sendo improcedentes os pedidos.

Contudo, diante da declaração ID 7614eaf, defiro-lhe, de ofício, o benefício da Justiça Gratuita, tal como autoriza o art. 790, §3º, da CLT, o qual é restrito à isenção de despesas processuais.

### **9. Contribuições previdenciárias e fiscais.**

As contribuições previdenciárias a cargo das partes são de recolhimento imperativo, a teor do art. 43 da Lei nº 8.212/91, e devem ser apuradas mês a mês, observado o limite máximo do salário-de-contribuição, sobre as parcelas deferidas que constituem a base de cálculo, cujo recolhimento deverá, a reclamada, comprovar nos autos.

No caso concreto, constituem a base de cálculo: horas extras, adicional de horas extras, e os reflexos em 13º salário, férias com 1/3 (quando não indenizadas), repousos e feriados, pois as demais parcelas restam excepcionadas no §9º do art. 28 da Lei nº 8.212/91.

Por outro lado, as deduções fiscais devem ser autorizadas sobre o total tributável, que inclui a correção monetária, com fundamento no art. 46, § 1º, incisos I, II e III da Lei nº 8.541/92, observados os termos da Súmula nº 53 do E. TRT da 4ª Região e, no que couber, do art. 44 da Lei nº 12.350/2010.

Portanto, determino o recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscais pela reclamada, autorizando as deduções cabíveis do crédito da reclamante, mediante o competente recolhimento e a respectiva comprovação nos autos.

A condição de entidade filantrópica da reclamada, para fins de isenção da cota patronal, deve ser comprovada existente ao tempo do recolhimento.

## 10. Compensação.

O requerimento de compensação, formulado em defesa, já se encontra atendido pela presente decisão, pois, quando pertinente, a condenação é restrita a diferenças, o que torna certo que o crédito da reclamante não inclui valores pagos a um mesmo título.

**Ante o exposto, preliminarmente**, rejeito as arguições de incompetência em razão da matéria e de carência de ação por falta de interesse processual. **No mérito**, julgo **PROCEDENTE EM PARTE** a ação movida por **ROSELI DE FÁTIMA MACHADO PADILHA** contra **IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE PORTO ALEGRE**, para condenar a reclamada a reintegrar a reclamante no emprego, na mesma função antes exercida, em até 30 dias de sua intimação da sentença (tutela de urgência e evidência concedida), sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00, até o limite de R\$ 50.000,00, bem como para condenar a reclamada, observados juros de 1% ao mês a partir do ajuizamento da presente ação, a correção monetária legal, *os demais critérios da fundamentação, a prescrição pronunciada*, e conforme se apurar em liquidação de sentença, à satisfação de:

1. horas extras, assim consideradas as excedentes à oitava diária e não excedentes à quadragésima quarta semanal (limitadas ao adicional, na forma da Súmula nº 85, IV, do E. TST) e as excedentes à quadragésima quarta semanal (hora e adicional), observados os cartões-ponto dos autos, o adicional legal ou normativo (o mais favorável à reclamante) e o art. 58, § 1º, da CLT, com reflexos em repouso semanais remunerados, 13ºs salários, férias com o terço constitucional, aviso-prévio e FGTS com 40%, autorizado o abatimento de valores já pagos a mesmo título;

2. dobra dos domingos e feriados laborados, nas ocasiões em que, de acordo com os cartões-ponto acostados, a reclamante laborou em domingos e feriados sem a concessão de folga compensatória, conforme se apurar em liquidação de sentença, com reflexos em repouso semanais remunerados, 13ºs salários, férias com o terço constitucional, aviso-prévio e FGTS com 40%;

3. indenização pela higienização de uniforme, no valor de R\$ 10,00 mensais, durante todo o contrato; e de

4. indenização por danos morais, no valor de R\$ 8.000,00, atualizável

desde a data da publicação da sentença (Súmula nº 50 do E. TRT da 4ª Região).

A reclamada deverá efetuar o recolhimento das contribuições fiscais e previdenciárias incidentes sobre os créditos da reclamante, autorizados os descontos respectivos do crédito da parte autora, mediante comprovação nos autos e vista ao INSS.

Custas de R\$ 300,00, complementáveis, calculadas sobre o valor de R\$ 15.000,00, provisoriamente atribuído à condenação, pela reclamada.

Concedo à reclamante o benefício da Justiça Gratuita.

**CUMPRA-SE** após o trânsito em julgado.

Intimem-se.

**NADA MAIS.**

PORTO ALEGRE, 23 de Setembro de 2017

**CARLA SANVICENTE VIEIRA**  
Juiz do Trabalho Titular