

EXMO(A). DR(A). JUIZ(A) DA ª VARA DO TRABALHO DA 01ª REGIÃO - RIO DE JANEIRO/RJ:

ONIZIA NATALI DA SILVA AZEVEDO, brasileira, casada, técnica em odontologia, portador da Carteira de Identidade nº 08.614.141-3 expedida pelo DETRAN/RJ em 09.03.2017, do CPF nº 010.488.477-05, da CTPS nº 73597 - série 059/RJ, PIS nº 125.53376.68-7, filha de Mariana da Silva Azevedo, residente e domiciliada na Av. Monsenhor Felix, nº 1158 – bl. 33 – ap. 304 – Irajá – Rio de Janeiro/RJ – CEP 21235-112, vem, por seu advogado, com escritório na Rua Conde de Bonfim, nº 375 - Gr. 303/304 – Tijuca - Rio de Janeiro/RJ - CEP 20520-051, propor a presente

***AÇÃO TRABALHISTA PELO RITO ORDINÁRIO
E TRAMITAÇÃO PELO “JUÍZO 100% DIGITAL”***

em face de **1ª) EMPRESA PÚBLICA DE SAÚDE DO RIO DE JANEIRO S.A. - RIOSAÚDE**, CNPJ nº 19.402.975/0001-74, com endereço na Rua Gago Coutinho, nº 52 - 5º andar - Laranjeiras - Rio de Janeiro/RJ - CEP: 22221-070; e **2ª) MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO**, pessoa jurídica de direito público interno, CNPJ nº 42.498.733/0001-48, representado pelo Procurador Geral do Município do Rio de Janeiro, com endereço na Travessa do Ouvidor, nº 04 – Centro - Rio de Janeiro – RJ, CEP: 20040-040, pelos fatos e fundamentos que a seguir expõe:

1. DAS INTIMAÇÕES E PUBLICAÇÕES:

Inicialmente, requer que as futuras intimações e publicações sejam realizadas em nome do Dr. Paulo Sérgio Corrêa Lopes Junior, OAB/RJ 125.816, com escritório na Rua Conde de Bonfim, nº 375 - Gr. 303/304 - Tijuca - Rio de Janeiro/RJ - CEP 20520-051, onde deverá receber

intimações por analogia ao inciso I do art. 106 do CPC c/c art. 769 da CLT e Provimento 03/87 deste E. TRT, sob pena de nulidade.

2. DA OPÇÃO PELO “JUÍZO 100% DIGITAL”:

(art. 3º da Res. 345/2020 do CNJ, e art. 6º do Ato Conjunto 15/2021 do TRT1)

A Reclamante manifesta sua adesão ao “JUÍZO 100% DIGITAL”, nos termos do Ato Conjunto nº 15, de 30 de novembro de 2021, do TRT1 e Resolução 345/2020 do CNJ, sem prejuízo da realização de atos pelos meios tradicionais, seja pela natureza incompatível do ato (v.g., produção de prova pericial) com o procedimento virtual, seja por eventuais dificuldades/limitações das partes com a utilização dos meios tecnológicos à disposição das partes.

3. DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA:

Ab Initio, requer o benefício da gratuidade de justiça, de acordo com o art. 790, §3º, da CLT, uma vez que a reclamante não tem condições financeiras de arcar com custas judiciais e sucumbenciais sem prejuízo do próprio sustento.

4. DA RESPONSABILIDADE DA 2ª RECLAMADA:

(pedidos formulados em ordem subsidiária – art. 326, CPC):

4.1 - DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA 2ª RECLAMADA:

Destaque-se, inicialmente, que a 2ª reclamada contratou os serviços da Reclamante – Técnica de saúde bucal - por meio da 1ª Reclamada, para prestar serviços na “CLÍNICA DA FAMÍLIA MARIA DE AZEVEDO” (de 02.03.2020 até 31.10.2022). Em 01.11.2022 foi transferida para a “UPA DEL CASTILHO”, onde trabalhou até a rescisão contratual (01.10.2023).

A reclamante **atendia de 15 a 25 pacientes por dia** e trabalhava com o uso diário e não eventual dos seguintes *EPI's*: máscaras descartáveis e máscaras N95; luvas; tocas; gorro; óculos de proteção e avental descartável (*capote*). Contudo, o precário fornecimento desses instrumentos merece especial atenção.

Importante destacarmos que a reclamante trabalhou no auge do período da pandemia do Corona Vírus (*Covid-19*) e com exposição e trabalho também direcionados a pacientes infectados.

Pois a 1ª reclamada, em total desrespeito à manutenção da integridade física dos trabalhadores e pacientes, **fornecia apenas 01 (uma) unidade de máscara N95 a cada 15 dias!!!**

Da mesma forma, o avental descartável (*capote*) é outra peça de proteção individual de fundamental importância no ambiente odontológico.

Independentemente de sujeira ou contaminação por fluídos corpóreos, só havia o fornecimento de 01 avental descartável (*capote*) por plantão, e a sujeira e contaminação por fluídos corpóreos ocorria em todos os atendimentos.

Importante também ressaltar que, em absoluta contramão do que dispõe a NR 32 do MTE, as reclamadas nunca orientaram os empregados acerca da correta utilização dos *EPI's*, tampouco sobre a exposição a que estavam submetidos em termos de riscos biológicos.

E a fadiga adquirida pela reclamante em razão das condições do meio ambiente de trabalho foi tão insuportável que a única alternativa encontrada, em que pese o prejuízo que suportaria financeiramente, foi o pedido de rescisão do contrato de trabalho.

Em consonância com as Orientações da ONU, foi editado no Brasil o Decreto 9.571, de 21 de novembro de 2018, que estabelece as “Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos” e a Resolução nº 5 de 12 de março de 2020 do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) que “Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas”.

O Decreto em referência instrumentaliza que a obrigação do Estado com relação à proteção dos direitos humanos e a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos são eixos orientadores das Diretrizes Nacionais entre Empresas e respeito aos direitos humanos. Da mesma forma, o art. 13º determina o seguinte:

“Art. 13. O Estado manterá mecanismos de denúncia e reparação judiciais e não judiciais existentes e seus obstáculos e lacunas legais, práticos e outros que possam dificultar o acesso aos mecanismos de reparação, de modo a produzir levantamento técnico sobre mecanismos estatais de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas, como:

...

*XII - **fortalecer as ações de fiscalização na hipótese de infração de direitos trabalhistas e ambientais.**” (g.n.)*

E a Resolução nº 5/2020 do CNDH assevera:

*“Art. 1º Esta resolução dispõe sobre diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas e tem por destinatários os agentes e as instituições do estado, **inclusive do sistema de justiça**, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e empresas brasileiras que atuam no âmbito internacional, tendo como objetivo orientar e auxiliar na aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos, em particular os direitos econômicos, sociais, culturais, civis, políticos, laborais, o direito ao desenvolvimento, ao trabalho decente, à autodeterminação e a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho, bem como todos os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e tradicionais.*

§ 1º Os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, inalienáveis e interdependentes e o Estado tem o dever de assegurar os instrumentos para sua aplicação;

...

*Art. 2º **O Estado é responsável por promover, proteger, respeitar e aperfeiçoar os mecanismos de prevenção e reparação de Direitos Humanos violados no***

contexto de atividades empresariais, devendo adotar todas as medidas jurídicas e políticas necessárias para assegurar a responsabilidade civil, administrativa, trabalhista e criminal das empresas envolvidas em violação de Direitos Humanos;

...

Art. 3º As empresas nacionais e transnacionais são responsáveis pelas violações de Direitos Humanos causadas direta ou indiretamente por suas atividades.

§ 1º A responsabilidade pela violação se estende por toda a cadeia de produção, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as instituições econômicas e financeiras internacionais e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo no processo produtivo;

§ 2º O controle pulverizado, sem a figura do acionista ou bloco de controle, não pode, em nenhuma hipótese, ser utilizado como argumento para eliminar ou minimizar a responsabilidade de uma empresa ou grupo pelas violações de Direitos Humanos decorrentes de suas atividades;

§ 3º As empresas devem adotar mecanismos de controle, prevenção e reparação capazes de identificar e prevenir violações de Direitos Humanos decorrentes de suas atividades, sem prejuízo de sua responsabilidade caso tais violações venham a ocorrer; ...”

O art. 7º da mesma Resolução também determina o seguinte:

“Art. 7º O Estado tem a obrigação de legislar, respeitar, proteger e assegurar a fruição de Direitos Humanos no contexto das atividades empresariais, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

...

VI - Exigir das empresas apresentação de análise de riscos aos direitos humanos sobre suas atividades, bem como a adoção de medidas de prevenção, controle e reparação;”

Assim, percebe-se que há um nexo de culpa em relação a todos os envolvidos na manutenção do meio ambiente de trabalho hígido, seja pela negligência direta da 1ª reclamada em relação ao “*estado de coisas inconstitucional*” narrado nessa peça, seja na negligência da 2ª reclamada acerca da fiscalização dessa higidez laboral.

A lei 6.938/81 define **poluidor** como “*a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental*”. Nesse diapasão, a jurisprudência vem adotando o entendimento de que **o poluidor é “quem faz, quem não faz quando deveria fazer, quem deixa fazer, quem não se importa que façam, quem financia para que façam e quem se beneficia quando outros fazem”** (STJ, 2ª Turma, REsp 650.728/SC, Rel. Min. Herman Benjamin, j. 23/10/2007, DJe 02/12/2009).

Da mesma forma, segundo os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos – **Princípios de Ruggie** - o Estado não se desincumbiu de seu ônus de promover e adotar medidas adicionais de proteção aos direitos humanos, conforme determina o princípio 4, vejamos:

“Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos.”

E o art. 14 e parágrafo 1º da lei 6.938/81, combinado com arts. 927 e 942 do Código Civil, trazem a previsão legal da **responsabilidade objetiva e solidária pela aplicação da Teoria do Risco Integral** ao poluidor/pagador, *in verbis*:

“Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:

...

§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.” (g.n.)

O Código Civil assim dispõe:

“Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

...

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, **se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.**” (g.n.)

Portanto, requer, diante da negligência das reclamadas com o meio ambiente de trabalho hígido e com fulcro na **Teoria do Risco Integral, Teoria do Risco Proveito e Teoria da Internalização das Externalidades Negativas**, seja condenada a 2ª reclamada de forma solidária.

4.2 - DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA 2ª RECLAMADA:

Como pedido **subsidiário**, esclareça-se que a responsabilidade subsidiária **ocorre em razão da 2ª Reclamada ser tomadora dos serviços prestados pela Reclamante**, conforme exporemos a seguir.

Conforme mencionado, a 2ª reclamada contratou os serviços da Reclamante – Técnica de saúde bucal - por meio da 1ª Reclamada, para prestar serviços na “CLÍNICA DA FAMÍLIA MARIA

DE AZEVEDO” (de 02.03.2020 até 31.10.2022). Em 01.11.2022 foi transferida para a “UPA DEL CASTILHO”, onde trabalhou até a rescisão contratual (01.10.2023).

Ressalte-se que a contratação dos serviços da primeira reclamada pela segunda leva essa última a incorrer em culpas *in eligendo* e *in vigilando*, o que a faz figurar no polo passivo e suportar eventual condenação, de forma subsidiária.

Nesse diapasão, o enunciado da Súmula 331, IV do C. TST e a Lei 6019/74, em seu art. 5º, “a”, §5º.

A responsabilização pelos serviços prestados, em face do ato ilícito, prescindindo da configuração da culpa, em qualquer das suas modalidades, consubstancia-se na existência do risco e no princípio da alteridade, que se justifica pelo fato de ter a tomadora se beneficiado dos serviços prestados pela Reclamante.

E a jurisprudência do C. TST não discrepa, vejamos:

TST - : Ag-RRAg 1011950920195010002
Data de publicação: 11/11/2022

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI Nº 13.467 /2017. MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO . ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ÔNUS DA PROVA. 1 - Conforme sistemática adotada na Sexta Turma à época da prolação da decisão monocrática, foi reconhecida a transcendência da matéria "Ente Público. Responsabilidade subsidiária. Ônus da prova", mas negou-se seguimento ao recurso de revista, ficando prejudicada a análise do agravo de instrumento. 2 - A decisão monocrática agravada examinou a questão da responsabilidade subsidiária do ente público sob a ótica dos julgamentos pelo STF da ADC nº 16/DF e do RE nº 760.931 , observando a evolução jurisprudencial, em especial quanto à necessidade de comprovação de culpa. 3 - Ressalte-se que não houve afastamento da aplicação do art. 71 , § 1º , da Lei nº 8.666 /93, apenas foi realizada sua interpretação à luz da jurisprudência sumulada desta Corte. 4 - Na hipótese dos autos, o Regional concluiu pela culpa in vigilando em virtude da falta de comprovação de fiscalização do contrato de prestação de serviços, imputando ao ente público o ônus da prova, a saber: "[...] o município não trouxe à colação prova de que efetivamente supervisionou a primeira reclamada, uma vez que os documentos de folhas 79/94 dizem respeito ao contrato firmado entre o ente público e a Rio Saúde. Incidem, na espécie, as Súmulas 41 e 43 do TRT/RJ, que se mostram plenamente compatíveis com a jurisprudência do STF e se encontram assim redigidas: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PROVA DA CULPA.

(ARTIGOS 29 , VII, 58 , 67 E 78 , VII , DA LEI 8.666 /93.) Recai sobre o ente da Administração Pública que se beneficiou da mão de obra terceirizada a prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços". 5 - Saliente-se, ainda, que a SBDI-1 do TST, a qual uniformiza o entendimento das Turmas, também concluiu que é do ente público o ônus da prova na matéria relativa à responsabilidade subsidiária (E- RR-925-07.2016.5.05.0281 , Ministro Claudio Brandão, DEJT 22/5/2020). 6 - O caso concreto, portanto, não diz respeito a mero inadimplemento, uma vez que o TRT registrou por meio de fundamento autônomo que o ônus da prova seria do ente público. Logo, a decisão do TRT que reconheceu a responsabilidade subsidiária do ente público com base na distribuição do ônus da prova em seu desfavor está em consonância com a jurisprudência desta Corte. 7 - Agravo a que se nega provimento."

Apesar do entendimento do C. TST caminhar no sentido de ser ônus da Administração a demonstração da culpa enquanto tomadora de serviços, não podemos perder de vista que tal situação é clara, tendo em vista os descumprimentos contratuais que serão narrados abaixo. Assim, fica demonstrada a ausência de fiscalização e a falha na contratação de empresa (1ª Reclamada) que não cumpre com as obrigações contratuais para com seus empregados.

Contudo, há de se ressaltar que o então secretário de saúde do Município do Rio de Janeiro (Sr. Daniel Soranz), **em 06.01.2021, reconhece a falha da 1ª reclamada no documento em anexo denominado de "Reunião no Sindicato", e o problema não foi sanado. Essa é a maior comprovação de culpa da administração municipal em relação ao descumprimento das obrigações contratuais trabalhistas, a ensejar a responsabilização subsidiária da 2ª reclamada.**

Desta forma, requer, em ordem subsidiária, a aplicabilidade da Súmula 331, V, do C. TST para o caso em tela, bem como as **Súmulas nº 20, 41 e 43 do TRT da 1ª Região**, para condenar a 2ª reclamada, de forma subsidiária, ao pagamento de eventuais créditos oriundos da presente ação.

5. DA ADMISSÃO E DA FUNÇÃO:

A Reclamante foi admitida em **02.03.2020** para exercer as funções de **técnica de saúde bucal** na **"CLÍNICA DA FAMÍLIA MARIA DE AZEVEDO"** (de 02.03.2020 até 31.10.2022). Em

01.11.2022 foi transferida para a “UPA DEL CASTILHO”, onde **trabalhou até 01.10.2023**. (no dia 02.10.2023 comunicou a 1ª reclamada da resolução indireta do CT – doc. em anexo).

Entretanto, requer, conforme fundamentado abaixo, a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fulcro no que dispõe a parte final do §3º e alínea “d” do art. 483 da CLT, considerando-se que a data de baixa a ser procedida pela Reclamada na CTPS deve contar com a projeção do aviso prévio, conforme a Lei 12.506/2011, qual seja a data de **09.11.2023**.

6. DA REMUNERAÇÃO:

Percebia, como salário mensal, o valor de R\$ 1.427,91 (um mil quatrocentos e vinte e sete reais e noventa e um centavos), acrescido eventualmente de adicional de insalubridade em grau médio (20%). Existe pleito de diferença salarial em relação a piso salarial fundamentada em tópico abaixo.

Insta salientar que **a empresa recolhia a contribuição previdenciária da reclamante, porém, não repassava para a autarquia previdenciária** (doc. em anexo).

7. DO DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS –

§3º E ALÍNEA “D” DO ART. 483 DA CLT:

7.1 - DA RESOLUÇÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO –

VERBAS RESOLUTÓRIAS:

Eivada pela insegurança oriunda das condições de trabalho, que afetaria toda sua vida familiar e social, a reclamante optou pela rescisão indireta do contrato de trabalho.

Entretanto, conforme demonstrado supra e o que ainda será demonstrado no pedido indenizatório infra, **foram inúmeras irregularidades contratuais** cometidas pelas administrações direta e indireta municipais que ultrapassaram a esfera do mero

descumprimento contratual e podem alcançar uma análise pela ótica criminal, especialmente para **apuração de possíveis e continuados cometimentos de crimes e contravenções penais previstos no art. 168-A do Código Penal e §2º do art. 19 da Lei 8.213/91, respectivamente.**

Inicialmente, há de se destacar que a 1ª reclamada recolhia a contribuição previdenciária da reclamante, porém, não repassava para a autarquia previdenciária (doc. em anexo). Observe-se que não existem os repasses referentes aos anos de 2020 e 2021.

Destaque-se que **em todos os contracheques da reclamante (que deverão ser apresentados pela 1ª reclamada) aparece o desconto referente ao INSS, mas o repasse para a autarquia previdenciária não ocorria.**

Ressalte-se, ainda, que todas as irregularidades eram de pleno conhecimento da 2ª reclamada, que **reconhece as falhas da 1ª reclamada no documento em anexo nominado de “Reunião no Sindicato”, e o problema não foi sanado.**

Da mesma forma, o salário da reclamante **sempre esteve muito abaixo do piso salarial determinado em lei, conforme será demonstrado na *causa de pedir* referente às diferenças salariais. Além do adicional de insalubridade e “gratificação de titulação”, os quais poucas vezes foram pagos.**

Contudo, **especial atenção e análise merecem as condições relacionadas ao meio ambiente de trabalho da reclamante, notadamente no que tange à saúde e segurança do trabalho e o precário fornecimento de *Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s* – aos empregados da 1ª reclamada.**

Também é importante frisarmos que enquanto trabalhou na “UPA” DEL CASTILHO, **durante todo o período de trabalho era compelida a laborar com esgoto que passava pela sala de atendimento dos pacientes.**

A reclamante trabalhava em **precárias condições de segurança para a sua saúde e, consequentemente, para a segurança de toda a coletividade, especialmente de sua família.**

E a fadiga adquirida pela reclamante em razão das condições do meio ambiente de trabalho foi tão insuportável que a única alternativa encontrada, em que pese o prejuízo que suportaria financeiramente, foi o pedido de rescisão do contrato de trabalho.

A reclamante **atendia de 15 a 25 pacientes por dia** e trabalhava com o uso diário e não eventual dos seguintes *EPI's*: máscaras descartáveis e máscaras N95; luvas; tocas; gorro; óculos de proteção e avental descartável (*capote*). Contudo, conforme mencionado, o precário fornecimento desses instrumentos merece especial atenção.

Importante destacarmos que a reclamante trabalhou no auge do período da pandemia do Corona Vírus (Covid-19) e com exposição e trabalho também direcionados a pacientes infectados.

E para utilizarmos um parâmetro mediano de segurança para a saúde do trabalhador quanto à utilização de *EPI's no meio ambiente de trabalho odontológico*, recorremo-nos ao período do governo Rosinha Garotinho no Estado do RJ (2003/2007), quando o governo do Estado editou e publicou o “*Manual de Biossegurança em Odontologia*” (em anexo), que tinha o objetivo de orientar os profissionais da área sobre normas de biossegurança e proteção da saúde dos trabalhadores e dos pacientes.

Nesse documento, o item V (p. 17), que trata do Equipamento de Proteção individual, orienta o seguinte:

*“Ao utilizarmos instrumentos rotatórios, jatos de ar, ar/água/bicarbonato e ultra-som, **a contaminação gerada em até 1,5 metros de distância é muito grande, pelo lançamento de saliva/sangue na forma de partículas e aerossóis**. Devemos utilizar todas as barreiras de forma a minimizar a propagação de patógenos. Podendo ser: protetores oculares, máscaras, luvas, gorros, avental, protetores oculares para luz halógena, roupa branca de uso exclusivo para o atendimento no consultório, avental plumbífero (para gônadas e tireóide) e outros.” (g.n.)*

E o mesmo *Manual*, em seu item V.3.1 (p. 18), dispõe:

“O uso adequado da máscara facial deve:

...

f) Trocar a máscara no intervalo entre os pacientes. As máscaras úmidas perdem o poder de filtração, facilitando a penetração dos aerossóis bacterianos.” (g.n.)

Pois a 1ª reclamada, em total desrespeito à manutenção da integridade física dos trabalhadores e pacientes, **fornecia apenas 01 (uma) unidade de máscara N95 a cada 15 dias!!!**

Da mesma forma, o avental descartável (*capote*) é outra peça de proteção individual de fundamental importância no ambiente odontológico. O documento supra citado, no item V.6 (p. 18), apresenta a seguinte orientação:

*“O avental, de preferência, deve ser descartável, ter gola do tipo “gola de padre”, com mangas longas, punho de elástico e com comprimento de $\frac{3}{4}$ cobrindo os joelhos. Pode ser confeccionado em algodão ou polipropileno. Deve ser sempre usado nos atendimentos odontológicos, devendo-se trocar o avental diariamente **e sempre que for contaminado por fluidos corpóreos...**”* (g.n.)

Independentemente de sujeira ou contaminação por fluidos corpóreos, só havia o fornecimento de **01 avental descartável (capote) por plantão, e a sujeira e contaminação por fluidos corpóreos ocorria em todos os atendimentos.**

Note-se que a atitude negligente da 1ª reclamada **contraria inúmeros dispositivos da Norma Regulamentadora (NR) 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre “Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde” e o fornecimento de EPI’s**, vejamos:

*“32.2.4.7 Os Equipamentos de Proteção Individual - EPI, descartáveis ou não, deverão estar à disposição em número suficiente nos postos de trabalho, **de forma que seja garantido o imediato fornecimento ou reposição.***

...

32.3.7 Das Medidas de Proteção

32.3.7.1.3 O local deve dispor, no mínimo, de:

*e) **equipamentos de proteção individual, adequados aos riscos, à disposição dos trabalhadores;***

...” (g.n.)

Também houve descumprimento da referida Norma quanto à **orientação dos trabalhadores em relação à correta utilização dos EPI’s**:

“32.5.1 Cabe ao empregador capacitar, inicialmente e de forma continuada, os trabalhadores nos seguintes assuntos:

...

*h) **orientações quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPIs.**” (g.n.)*

A 1ª reclamada também **nunca orientou os trabalhadores em relação à exposição aos riscos biológicos**, conforme determina a NR 32:

*“32.2.4.10 Em todo local onde exista a possibilidade de exposição a agentes biológicos, **devem ser fornecidas aos trabalhadores instruções escritas, em linguagem acessível, das rotinas realizadas no local de***

trabalho e medidas de prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho.

32.2.4.10.1 As instruções devem ser entregues ao trabalhador, mediante recibo, devendo este ficar à disposição da inspeção do trabalho.” (g.n.)

Da mesma forma, desobedeceu às normas definidas nos arts. 154, 166, 191, II, e 389, IV, todos da CLT.

Também houve desobediência e negligência das reclamadas no que tange às medidas dispostas no art. 19 da lei 8.213/91, vejamos:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.” (g.n.)

Observe-se ainda que, durante todo o **período contratual e da pandemia do Corona Vírus (Covid-19)**, a reclamante trabalhou diretamente com exposição a pacientes infectados.

A atuação contratual das **administrações direta e indireta (2ª e 1ª reclamadas, respectivamente)**, que deveriam dar o exemplo de cumprimento das normas componentes do bloco de constitucionalidade com aplicação da máxima efetividade das normas constitucionais,

é de total afronta a todos os preceitos de saúde e segurança no trabalho (conforme melhor explicitado na fundamentação do pedido de indenização por danos morais, abaixo).

Entretanto, o Texto Consolidado autoriza o seguinte:

“Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

...

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;” (g.n.)

A Reclamante tentou manter-se trabalhando, pois acreditava que com a presença do então secretário de saúde do MRJ no sindicato, cessariam as irregularidades. No entanto, não é isso que se verifica, não restando à Autora alternativas senão pretender a rescisão do contrato por culpa da empresa.

Em razão do exposto, em 04/10/2023, comunicou a 1ª reclamada (doc. em anexo) que, com fulcro no que dispõe a parte final do §3º e alínea “d” do art. 483 da CLT, não retornaria mais ao trabalho e que seu contrato de trabalho passaria pelo crivo judicial para análise da rescisão consubstanciada na justa causa do empregador.

Assim sendo, **requer seja declarada por sentença a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregado e por culpa do empregador**, com fulcro na alínea “d” e §3º do art. 483 da CLT, para compelir a reclamada ao pagamento das verbas de 39 (trinta e nove) dias de aviso prévio (na forma da Lei 12.506/2011 e sua integração nas demais verbas, bem como a anotação de baixa na CTPS da Reclamante com a data de **09.11.2023**), entrega de guias para saque do FGTS com devido acréscimo da indenização compensatória de 40%, entrega de guias para recebimento do seguro desemprego ou indenização substitutiva, DSR por todo período, recolhimentos previdenciários, 10/12 avos de 13º salário proporcional, 2/12 avos de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, tudo devendo ser quitado com aplicação das multas dos arts. 467 e 477 da CLT, sendo que, a base de cálculo deve ser composta pelo salário

base + diferença salarial + horas extras habituais + diferença de adicional de insalubridade para o grau médio.

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 9.000,00.

8. DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

(pedidos formulados em ordem subsidiária – art. 326, CPC):

8.1 – DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DA LEI 3.999/61:

A lei nacional 3.999/61 trata do **piso salarial e jornada de trabalho** dos médicos, **cirurgiões dentistas e seus auxiliares**.

Importante mencionarmos que a referida lei foi objeto de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) número 325 e teve como Relatora a Eminente Ministra Rosa Weber.

Na análise de recepção da norma pela Carta Política de 1988, ficou assentada a compatibilidade do art. 5º da lei, aplicando a técnica da interpretação conforme a Constituição, com modulação de efeitos apenas para *“determinar o congelamento do valor dos pisos salariais, devendo o quantum ser calculado com base no valor do salário-mínimo vigente **na data da publicação da ata da sessão deste julgamento**.”*. Destaque-se que a publicação do trânsito em julgado da decisão ocorreu em 24.03.2022 e o valor do salário-mínimo na época era de R\$ 1.302,00.

No referido controle concentrado, o Excelso Pretório por unanimidade e seguindo o voto da Conspícua Ministra, assim decidiu:

*“A Lei nº 3.999/61 foi editada pela União Federal no exercício legítimo de sua competência constitucional privativa para dispor sobre normas de direito do trabalho (CF, art. 22, I). **Esse diploma legislativo apenas assegura o direito a***

uma jornada especial às categorias dos médicos, cirurgiões dentistas e respectivos auxiliares, em conformidade com as condições especiais de trabalho a que estão sujeitos aqueles trabalhadores.

Nessa linha, e à luz da jurisprudência desta Corte, plenamente compatível com a Constituição Federal a estipulação de jornada especial a determinada categoria de trabalhadores, consideradas as peculiaridades e as condições a que estão sujeitos no desempenho de suas atividades profissionais.

...

Essa orientação jurisprudencial nada mais reflete senão a diretriz consolidada no âmbito desta Corte, que reconhece a plena validade constitucional da criação, por meio de lei nacional, de jornada especial de trabalho, destinada a categorias profissionais diferenciadas, em razão da natureza da atividade que realizam ou das condições de trabalho a que estão expostos: ..." (g.n.)

E os arts. 5º e 22 dessa lei determinam o seguinte:

"Art. 5º Fica fixado o salário-mínimo dos médicos em quantia igual a três vezes e o dos auxiliares a duas vezes mais o salário-mínimo comum das regiões ou sub-regiões em que exercerem a profissão." (g.n.)

Dessa forma, uma vez que a o salário-mínimo vigente na época da publicação da decisão da ADPF era de R\$ 1.302,00, faz jus a reclamante a um piso salarial de R\$ 2.604,00, por todo contrato de trabalho.

Portanto, requer sejam compelidas as reclamadas ao **pagamento das diferenças salariais de R\$ 1.176,09 por mês trabalhado, decorrentes da lei 3.999/61, referentes a todo período contratual, ou seja, 2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor médio de R\$ 25.000,00.

8.2 - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DO PISO SALARIAL ESTADUAL:

Em ordem **subsidiária** (art. 326, CPC), observe-se que durante todo período contratual, os salários da reclamante foram pagos abaixo do piso estadual da categoria profissional e, **POR TODO PACTO LABORAL, NUNCA SOFRERAM QUALQUER REAJUSTE**, contrariando direito social fundamental contido no inciso IV do art. 7º da Lei Mãe.

As leis ordinárias 7.530/17 e 7.898/18 do Estado do Rio de Janeiro, no inciso IV do art. 1º, tratam do tema relacionado ao piso salarial mínimo no âmbito estadual, nominando a categoria profissional da reclamante, *in fine*, como “**técnicos em higiene dental**”. Destaque-se que as referidas leis tiveram eficácia imediata a partir de sua publicação, **sempre em março de cada ano**.

A Lei 7.530/17 prevê, em seu art. 1º, o seguinte:

*“IV. R\$1.529,26 (Um mil, quinhentos e vinte e nove reais e vinte e seis centavos) - para trabalhadores de nível técnico, devidamente registrados nos conselhos de suas áreas ou órgãos competentes; técnicos de biblioteca (CBO 3711-10); técnicos em contabilidade (CBO 3511); técnicos em enfermagem (CBO 3222-05); técnicos em podologia (CBO 3221-10); técnicos em radiologia (CBO 3241-15); técnicos de transações imobiliárias (CBO 3546); técnicos em secretariado (CBO 3515-05); técnicos em farmácia (CBO 3251-10 e CBO 3251-15); técnicos em laboratório (CBO 3242); educador social (CBO 5153-05); bombeiro civil líder, formado como técnico em prevenção e combate a incêndio, em nível de ensino médio; **técnicos em higiene dental** e empregados em empresas prestadoras de serviços de brigada de incêndio (nível médio).” (g.n.)*

E também no art. 1º, a Lei 7.898/18 dispõe o seguinte:

“IV. R\$1.605,72 (Um mil seiscientos e cinco reais e setenta e dois centavos) - para: Educador Social (CBO 5153-05); Técnicos em Contabilidade (CBO 3511); Técnicos de Transações Imobiliárias (CBO 3546); Técnicos em Farmácia (CBO 3251-10 E CBO 3251-15); Técnicos em Laboratório (CBO 3242); Técnicos em Podologia (CBO 3221-10); Técnicos em Enfermagem (CBO 3222-05); Técnicos em Secretariado (CBO 3515-05); Técnicos de Biblioteca (CBO 3711-10); Bombeiro Civil Líder, Formado como Técnico em Prevenção e Combate a Incêndio, em Nível de Ensino

Médio; Técnicos em Higiene Dental e Empregados em Empresas Prestadoras de Serviços de Brigada de Incêndio (Nível Médio); Trabalhadores de Nível Técnico, devidamente registrados nos conselhos de suas áreas ou órgãos competentes: Técnico de Enfermagem Socorrista; Entrevistador Social (CBO 4241-30);” (g.n.)

Imperioso destacarmos que houve impugnação constitucional, por meio de ADI, proposta pelo governo do Estado do Rio de Janeiro, em relação às leis ordinárias que previam os pisos salariais relacionados aos anos de **2019 e 2020**.

Dessa forma, **percebe-se que a progressão salarial da categoria a que se enquadra a reclamante está em defasagem e desrespeito à legislação estadual e norma constitucional desde o ano de 2017.**

Assim sendo, com propósito de evitar maiores prejuízos financeiros para a reclamante e **em respeito e na busca da máxima efetividade do preceito constitucional contido no inciso IV do art. 7º**, requer seja aplicada a lei acima mencionada para as diferenças a que faz jus a reclamante em todo período contratual, bem como seja observada a progressão salarial da categoria referente ao **acúmulo inflacionário de 2018** avaliado em 3,75% (pelo IPCA), **totalizando um reajuste mensal de R\$ 60,21** sobre o piso referente ao ano de 2018; e o **acúmulo inflacionário de 2019** avaliado em 4,31% (pelo IPCA), **totalizando um reajuste mensal de R\$ 69,20** sobre o piso referente ao ano de 2019, e a mesma base para o ano de 2020. Já no ano de 2021, o acumulado anual foi de 10,06% (pelo IPCA), e no ano de 2022, o acumulado anual foi de 5,78% (pelo IPCA) **(e o mesmo índice de 2022 para o ano de 2023)**.

Data máxima vênua, mas consideramos serem os reajustes aplicados aos anos de 2020, 2021 e 2022 como o **mínimo** a fim de se evitar apenas o “congelamento” do salário da reclamante e o meio de busca da **máxima efetividade do preceito constitucional contido no inciso IV do art. 7º**. **Note-se que esse índice mantém o reajuste muito aquém da média trazida pelas leis ordinárias do Estado do Rio de Janeiro.**

Ressalte-se que a falta de reajuste salarial contraria preceito constitucional contido no inciso IV do art. 7º da Carta Maior, o que enseja, por si só, dano moral *in re ipsa*, haja vista a

afronta a norma de cunho constitucional e que acarreta em inequívoco prejuízo consubstanciado na sua própria subsistência e de sua família, vejamos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

*IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, **com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo**, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; ...” (g.n.)*

Destarte, vejamos por ano as diferenças mensais, especialmente nos anos de **2020, 2021, 2022 e 2023 (período contratual)**, a serem percebidas pela reclamante:

<u>ANO</u>	<u>SALÁRIO PAGO</u>	<u>SALÁRIO DEVIDO</u>	<u>DIFERENÇA</u> <u>(devida por mês)</u>
2017	R\$ 1.427,91	R\$ 1.529,26	R\$ 101,35
2018	R\$ 1.427,91	R\$ 1.605,72	R\$ 177,81
2019	R\$ 1.427,91	R\$ 1.665,93	R\$ 60,21
2020	R\$ 1.427,91	R\$ 1.735,13	R\$ 69,20
2021	R\$ 1.427,91	R\$ 1.909,68	R\$ 174,55
2022	R\$ 1.427,91	R\$ 2.020,05	R\$ 110,37

Em precedente julgado em sede de recurso ordinário perante esse Egrégio TRT da 1ª Região, em matéria idêntica proposta nos autos da Reclamação Trabalhista de número 0100106-02.2021.5.01.0027, o v. acórdão destacou o seguinte:

“A reclamante afirmou que faria jus ao piso salarial previsto na Lei Estadual 7.530/2017.

A primeira reclamada sustentou que ele seria inaplicável porque somente atingiriam os contratos firmados pela iniciativa privada; porque os reajustes de empregados públicos dependem de previsão orçamentária; e porque a obreira não trabalha 44 horas semanais.

O artigo 1º da Lei Complementar 103/2000 autorizou os Estados e o Distrito Federal a instituírem, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do artigo 7º da CRFB e ela prevê que os pisos salariais não são aplicáveis apenas aos empregados que têm o piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Portanto, considerando que no caso sob exame não há notícia de que foram celebradas convenções coletivas pelo sindicato que representa a categoria profissional da reclamante, deve ser observado o piso previsto na referida lei estadual.

E não constitui obstáculo à sua observação a circunstância de a primeira reclamada ser uma empresa pública, porque, como tal, ela se submete ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive no que diz respeito às obrigações trabalhistas, conforme artigo 173, §1º, II, da CRFB; não se sustentando a sua alegação de que a pretensão formulada esbarra na necessidade de autorização específica contida na lei de diretrizes orçamentárias, porque o inciso II do § 1º do artigo 169 da CRFB, excepciona as empresas públicas e as sociedades de economia mista de tal exigência.

Tanto assim é, que a mencionada lei estadual prevê expressamente que ela é aplicável não só aos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário em todos os editais de licitação para a contratação de empresa prestadora de serviços, mas também a toda a administração indireta e às organizações sociais contratadas pelo Poder Público.

Lado outro, não obstante inexistir empecilho legal para a fixação de salário proporcional à carga de trabalho efetivamente prestado, entendo que a circunstância de a obreira ter sido contratada para trabalhar em regime de 40 semanais não constitui óbice ao acolhimento do pedido, considerando que o empregador sempre deve assegurar o pagamento de remuneração equivalente ao salário-mínimo garantido em lei, devendo, se houver piso estadual, observar o respectivo valor independentemente da jornada contratada; sobretudo porque a lei estadual que prevê o piso salarial deferido não fixa como critério para a sua percepção a necessidade de realização de carga horária de 220 horas mensais.

Assim, tal garantia deve ser assegurada de forma plena para todos os trabalhadores, mesmo para aqueles que trabalham em regime de jornada em tempo parcial, em respeito à dignidade do ser humano, uma vez que é inadmissível que um empregado regular perceba, ao final de um mês de trabalho, importância que seja inferior ao piso estabelecido em lei.

Desta forma, a acionante faz jus ao recebimento de remuneração equivalente ao piso previsto na lei estadual para os Técnicos em Saúde Bucal, sendo devidas as diferenças salariais nos exatos termos da sentença.”

Assim, requer, **em ordem subsidiária**, sejam compelidas as reclamadas ao pagamento das diferenças salariais **decorrentes do piso salarial estadual**, referentes aos anos de **2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor médio de R\$ 8.000,00.

8.3 - DAS DIFERENÇAS SALARIAIS DECORRENTES DO

ÍNDICE PERCENTUAL REFERENTE AOS REAJUSTES DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL:

Ainda de forma **subsidiária** (art. 326, CPC), caso não sejam deferidos os reajustes nos índices acima, requer seja aplicado o **índice percentual referente aos reajustes do salário mínimo nacional**, nos mesmos anos, períodos e com idênticos reflexos já mencionados no pedido de natureza principal.

9. DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO:

A reclamante também deveria receber mensalmente o adicional de insalubridade em grau médio (20%), o que não acontecia. Não houve acesso aos contracheques, o que se requer que apresente em primeira audiência, na forma do art. 396, sob pena do disposto no art. 400 do CPC, ambos aplicados ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT.

Portanto, requer sejam compelidas as reclamadas ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, acrescido das horas extras habituais, **referentes aos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS acrescido da indenização compensatória de 40% (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor estimado de R\$ 5.000,00.

10. DA JORNADA DE TRABALHO:

A reclamante participou de concurso público para ingresso na 1ª reclamada, e teve seu contrato de trabalho registrado conforme a legislação de direito privado (CLT).

Embora tenha participado de certame que previa contratação de empregados para jornada de 40 horas semanais ou 200 mensais (contrato de trabalho em anexo), da contratação até **31.10.2022**, onde trabalhou na *“CLÍNICA DA FAMÍLIA M^a DE AZEVEDO*, sua jornada era de terça a sexta-feira, das 07 às 18 horas, com média de 15 minutos de intervalo para refeição e descanso; e 1 sábado por mês, das 07:00 às 12:00 (meio-dia), sem intervalo para refeição e descanso.

A partir de **01.11.2022 até o final do contrato**, quando passou a laborar na “UPA” DEL CASTILHO, a reclamante trabalhava às terças, quintas e sábados, das 07h00 às 19h00, e domingos, quinzenalmente, de 7h00 às 19h00, sempre com média de 15 minutos de intervalo para refeição e descanso.

10.1 - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS

(pedidos formulados em ordem subsidiária – art. 326, CPC):

10.1.1 - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS COM FULCRO NA LEI 3.999/61:

Note-se que o art. 8º da lei nacional 3.999/61 prevê o seguinte:

*“Art. 8º **A duração normal do trabalho**, salvo acôrdo escrito que não fira de modo algum o disposto no artigo 12, **será:***

a) para médicos, no mínimo de duas horas e no máximo de quatro horas diárias;

*b) **para os auxiliares será de quatro horas diárias.***

§ 1º Para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos.

*§ 2º Aos médicos e **auxiliares que contratarem com mais de um empregador, é vedado o trabalho além de seis horas diárias.***

*§ 3º **Mediante acôrdo escrito, ou por motivo de fôrça maior, poderá ser o horário normal acrescido de horas suplementares, em número não excedente de duas.**” (g.n.)*

Da contratação até **31.10.2022**, onde trabalhou na “CLÍNICA DA FAMÍLIA Mª DE AZEVEDO”, sua jornada era de terça a sexta-feira, das 07 às 18 horas, com média de 15 minutos de intervalo para refeição e descanso; e 1 sábado por mês, das 07:00 às 12:00 (meio-dia), sem intervalo para refeição e descanso.

A partir de **01.11.2022 até o final do contrato**, quando passou a laborar na “UPA” DEL CASTILHO, a reclamante trabalhava às terças, quintas e sábados, das 07h00 às 19h00, e domingos, quinzenalmente, de 7h00 às 19h00, sempre com média de 15 minutos de intervalo para refeição e descanso. **(na verdade se tratava de uma jornada de 12x36)**.

Portanto, requer seja emitido preceito condenatório para determinar o pagamento das horas extraordinárias laboradas por todo pacto laboral, ou seja, de **02.03.2020 até 09.11.2023**, com fulcro na lei 3.999/61, **consideradas aquelas que ultrapassem a 4ª (quarta) hora diária, com acréscimo de 50%**, na forma do inciso XVI do art. 7º, da CR/88, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + adicional de insalubridade em grau médio.

Por terem sido, as horas extraordinárias, realizadas com habitualidade, conforme inteligência da Súmula 376 do C. TST, há reflexo no cálculo dos haveres trabalhistas, v.g., férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11).

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 20.500,00.

10.1.2 - DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS COM FULCRO NO CONTRATO DE TRABALHO:

Em ordem subsidiária (art. 326, CPC), observe-se que por todo período laboral o trabalho ultrapassava as 40 horas semanais previstas no contrato de trabalho e especialmente com o trabalho quinzenal aos domingos, quando também não havia respeito ao intervalo interjornada mínimo entre os dias de sábado e domingo (após o encerramento do trabalho no sábado já havia trabalho no domingo sem respeito ao intervalo contratual de 36 horas após a jornada de 12h laboradas).

Da contratação até **31.10.2022**, onde trabalhou na “CLÍNICA DA FAMÍLIA Mª DE AZEVEDO”, sua jornada era de terça a sexta-feira, das 07 às 18 horas, com média de 15 minutos de intervalo

para refeição e descanso; e 1 sábado por mês, das 07:00 às 12:00 (meio-dia), sem intervalo para refeição e descanso.

A partir de **01.11.2022 até o final do contrato**, quando passou a laborar na “UPA” DEL CASTILHO, a reclamante trabalhava às terças, quintas e sábados, das 07h00 às 19h00, e domingos, quinzenalmente, de 7h00 às 19h00, sempre com média de 15 minutos de intervalo para refeição e descanso. **(na verdade se tratava de uma jornada de 12x36)**.

Assim sendo, **requer em ordem subsidiária (art. 326, CPC)** o pagamento das horas extraordinárias, consideradas aquelas que ultrapassem a 40ª (quadragésima) semanal, pelo período de **02.03.2020 até 09.11.2023**, com fulcro no contrato de trabalho, tudo com acréscimo de 50%, na forma do inciso XVI do art. 7º, da CR/88, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + adicional de insalubridade em grau médio.

Por terem sido, **as horas extraordinárias, realizadas com habitualidade**, conforme inteligência da Súmula 376 do C. TST, há reflexo no cálculo dos haveres trabalhistas, v.g., férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11).

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 8.500,00.

10.2 - DOS INTERVALOS INTRAJORNADA:

Imperioso salientar que, **por todo período laboral**, a Reclamante usufruiu de apenas 15 (quinze) minutos, em média, para refeição e descanso.

Assim, requer o pagamento da diferença não gozada da hora intervalar de 45” (quarenta e cinco minutos) por dia de trabalho, com acréscimo de 50% sobre a hora normal, por todo pacto laboral, na forma do §4º do art. 71 do Texto Consolidado, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio.

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 5.500,00.

10.3 - DOS INTERVALOS INTERJORNADA:

Ao analisarmos a jornada de trabalho da reclamante, observamos que a partir de **01.11.2022 até o final do contrato**, quando passou a laborar na “UPA” DEL CASTILHO, havia, quinzenalmente, trabalho aos domingos.

Considerando-se que, a partir da transferência de local de trabalho a reclamante trabalhava às **segundas, quartas e sextas, das 07h00 às 19h00 (com jornada de 12 x 36), e domingos, quinzenalmente, de 7h00 as 19h00**, havia supressão de 24 horas quinzenais, ou pelo menos 48 horas mensais, de intervalo interjornada.

Assim sendo, por analogia ao disposto no art. 66, bem como §4º do art. 71, ambos da CLT; OJ 355 da SDI-1 e Súmula 110 do C. TST, requer o pagamento das horas extras referentes aos intervalos interjornada suprimidos pelo período de **01.11.2022 até 09.11.2023**, acrescidas de 50% (cinquenta) por cento, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio.

Requer, outrossim, por terem sido, as horas extraordinárias relativas aos intervalos interjornada, realizadas com habitualidade, conforme inteligência da Súmula 376 do C. TST, bem como a Súmula 264 do C. TST, o reflexo no cálculo do DSR (Súmula 172 do TST), saldo de salário do mês da dispensa, férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), sendo que, a base de cálculo deve ser composta por toda remuneração da obreira, ou seja, salários base + diferenças salariais + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio.

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 15.500,00.

11. DO DIREITO AO TRIÊNIO:

A reclamante nunca recebeu o triênio a que faz jus em face da Lei Complementar 34/97 que alterou o art. 126 da Lei 94/79 dos Servidores Públicos do Município do Rio de Janeiro.

Em face do que dispõe o art. 126 da referida lei, a reclamante deixou de perceber 10% no 1º triênio calculado sobre o vencimento do cargo efetivo (02.03.2020 a 02.03.2023), o que se requer sejam compelidas as reclamadas a pagar com sua devida integração à remuneração (pela clara natureza salarial de adicional por tempo de serviço, ou seja, salários base + diferenças salariais + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio), e sobre o valor atualizado dos vencimentos da reclamante, e seus reflexos em horas extras, férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11).

Segue, em anexo, documento emitido pela Prefeitura do MRJ que trata acerca da progressão do pagamento do triênio, retirado da página <https://www.rio.rj.gov.br/dlstatic/10112/1812123/DLFE-226871.pdf/DEVERESDIREITOSEVANTAGENS DOSERVIDORPUBLICOMUNICIPAL.pdf>.

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 300,00.

12. DA AUSÊNCIA DE INSCRIÇÃO NA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS – RAIS / DO ABONO DO PIS:

O Programa de Integração Social - PIS tem previsão constitucional **no art. 195 da Carta Política de 1988** e foi regulamentado pela Lei Complementar nº 007/70, com o objetivo de proporcionar uma integração entre empregados e empresas.

A reclamante **nunca recebeu o abono** em razão de negligência **na ausência de sua inscrição na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS** e, por consequência, ausência de recolhimento do valor devido pela 1ª reclamada.

Dessa forma, requer, com fulcro nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil e competência material pacificada pelo enunciado de Súmula 300 do C. TST, o pagamento de forma indenizatória dos valores vencidos equivalentes ao abono salarial do PIS, equivalente a 1 (um) salário mínimo nacional por ano, referente aos anos de 2020, 2021, 2022, e 11/12 avos referentes ao ano de 2023, com valor base de R\$ 1.320,00 (referente ao salário-mínimo no ano de 2023).

O pedido tem o valor de R\$ 5.170,00.

13. DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS:

Conforme aduzido supra, **a 1ª reclamada recolhia a contribuição previdenciária da reclamante, porém, não repassava para a autarquia previdenciária** (doc. em anexo).

Destaque-se que **em todos os contracheques da reclamante aparece o desconto referente ao INSS, mas o repasse para a autarquia não corresponde a todo período contratual.**

Importante registrarmos que a ausência de repasse do recolhimento previdenciário **ultrapassa a barreira do mero infortúnio contratual e invade a esfera criminal**, com tipificação prevista no art. 168-A do Código Penal brasileiro (*apropriação indébita previdenciária*).

Saliente-se que o então secretário de saúde do Município do Rio de Janeiro (Sr. Daniel Soranz), em 06.01.2021, **reconhece a falha da 1ª reclamada no documento em anexo nominado de “Reunião no Sindicato”, e o problema não foi sanado.**

A reclamante teve seu contrato de trabalho interrompido, em 16.01.2023, em razão de **acidente de trabalho** que ocorreu porque ao terminar um procedimento e descartar uma lâmina

de bisturi, o descartador despençou em cima da obreira (docs. em anexo). O fato aconteceu em razão da falta de manutenção do local de trabalho.

Também é importante frisar que enquanto trabalhou na “UPA” DEL CASTILHO, **durante todo o período de trabalho era compelida a laborar com esgoto que passava pela sala de atendimento dos pacientes.**

Não obstante, a reclamante **nunca recebeu o abono do PIS em razão de negligência na ausência de sua inscrição na Relação Anual de Informações Sociais – RAIS** e, por consequência, ausência de recolhimento do valor devido pela 1ª reclamada.

Da mesma forma, o salário da reclamante **sempre esteve muito abaixo do piso salarial determinado em lei (l. 3.999/61).**

Por outra ótica, há de se ressaltar que **o salário da reclamante nunca sofreu reajuste, contrariando norma constitucional contida no inciso IV do art. 7º da Carta Maior, o que enseja, por si só, dano moral *in re ipsa***, haja vista a afronta ao seu direito social fundamental e que acarreta em inequívoco prejuízo consubstanciado na sua própria subsistência e de sua família, vejamos:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

*IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, **com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo**, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;”.* (g.n.)

O Excelso STF manifestou-se acerca do tema, vejamos:

“A insuficiência do valor correspondente ao salário mínimo – definido em importância que se revele incapaz de atender as necessidades vitais básicas do

trabalhador e dos membros de sua família – **configura um claro descumprimento, ainda que parcial, da Constituição da República**, pois o legislador, em tal hipótese, longe de atuar como sujeito concretizante do postulado constitucional que garante à classe trabalhadora um piso geral de remuneração digna (CF, art. 7º, IV), estará realizando, de modo imperfeito, porque incompleto, o programa social assumido pelo Estado na ordem jurídica. **A omissão do Estado – que deixa de cumprir, em maior ou em menor extensão, a imposição ditada pelo texto constitucional – qualifica-se como comportamento revestido da maior gravidade político-jurídica, eis que, mediante inércia, o poder público também desrespeita a Constituição**, também compromete a eficácia da declaração constitucional de direitos e também impede, por ausência de medidas concretizadoras, a própria aplicabilidade dos postulados e princípios da Lei Fundamental. As situações configuradoras de omissão inconstitucional, ainda que se cuide de omissão parcial, refletem comportamento estatal que deve ser repellido, pois a inércia do Estado – além de gerar a erosão da própria consciência constitucional – qualifica-se, perigosamente, como um dos processos informais de mudança ilegítima da Constituição, expondo-se, por isso mesmo, à censura do Poder Judiciário. Precedentes: RTJ 162/877-879, rel. min. Celso de Mello – RTJ 185/794-796, rel. min. Celso de Mello.
[ADI 1.442, rel. min. Celso de Mello, j. 3-11-2004, P, DJ de 29-4-2005.]” (g.n.)

Contudo, **especial atenção e análise merecem as condições relacionadas ao meio ambiente de trabalho da reclamante, notadamente no que tange à saúde e segurança do trabalho e o precário fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual – EPI’s** – aos empregados da 1ª reclamada.

A reclamante **atendia de 15 a 25 pacientes por dia** e trabalhava com o uso diário e não eventual dos seguintes EPI’s: máscaras descartáveis e máscaras N95; luvas; tocas; gorro; óculos de proteção e avental descartável (*capote*). Contudo, conforme mencionado, o precário fornecimento desses instrumentos merece especial atenção.

Importante destacarmos que a reclamante trabalhou no auge do período da pandemia do Corona Vírus (Covid-19) e com exposição e trabalho também direcionados a pacientes infectados.

E para utilizarmos um parâmetro mediano de segurança para a saúde do trabalhador quanto à utilização de EPI’s *no meio ambiente de trabalho odontológico*, recorreremo-nos ao

período do governo Rosinha Garotinho no Estado do RJ (2003/2007), quando o governo do Estado editou e publicou o “*Manual de Biossegurança em Odontologia*” (em anexo), que tinha o objetivo de orientar os profissionais da área sobre normas de biossegurança e proteção da saúde dos trabalhadores e dos pacientes.

Nesse documento, o item V (p. 17), que trata do Equipamento de Proteção individual, orienta o seguinte:

*“Ao utilizarmos instrumentos rotatórios, jatos de ar, ar/água/bicarbonato e ultra-som, **a contaminação gerada em até 1,5 metros de distância é muito grande, pelo lançamento de saliva/sangue na forma de partículas e aerossóis.** Devemos utilizar todas as barreiras de forma a minimizar a propagação de patógenos. Podendo ser: protetores oculares, máscaras, luvas, gorros, avental, protetores oculares para luz halógena, roupa branca de uso exclusivo para o atendimento no consultório, avental plumbífero (para gônadas e tireóide) e outros.” (g.n.)*

E o mesmo *Manual*, em seu item V.3.1 (p. 18), dispõe:

“O uso adequado da máscara facial deve:

...

f) Trocar a máscara no intervalo entre os pacientes. As máscaras úmidas perdem o poder de filtração, facilitando a penetração dos aerossóis bacterianos.” (g.n.)

Pois a 1ª reclamada, em total desrespeito à manutenção da integridade física dos trabalhadores e pacientes, **fornecia apenas 01 (uma) unidade de máscara N95 a cada 15 dias!!!**

Da mesma forma, o avental descartável (*capote*) é outra peça de proteção individual de fundamental importância no ambiente odontológico. O documento supra citado, no item V.6 (p. 18), apresenta a seguinte orientação:

“O avental, de preferência, deve ser descartável, ter gola do tipo “gola de padre”, com mangas longas, punho de elástico e com comprimento de $\frac{3}{4}$ cobrindo os joelhos. Pode ser confeccionado em algodão ou polipropileno. Deve ser sempre usado nos atendimentos odontológicos, devendo-se trocar o avental diariamente e sempre que for contaminado por fluidos corpóreos...” (g.n.)

Independentemente de sujeira ou contaminação por fluidos corpóreos, só havia o fornecimento de 01 avental descartável (capote) por plantão, e a sujeira e contaminação por fluidos corpóreos ocorria em todos os atendimentos.

Note-se que a atitude negligente da 1ª reclamada **contraria inúmeros dispositivos da Norma Regulamentadora (NR) 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre “Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde” e o fornecimento de EPI’s**, vejamos:

“32.2.4.7 Os Equipamentos de Proteção Individual - EPI, descartáveis ou não, deverão estar à disposição em número suficiente nos postos de trabalho, de forma que seja garantido o imediato fornecimento ou reposição.

...

32.3.7 Das Medidas de Proteção

32.3.7.1.3 O local deve dispor, no mínimo, de:

e) equipamentos de proteção individual, adequados aos riscos, à disposição dos trabalhadores;

...” (g.n.)

Também houve descumprimento da referida Norma quanto à **orientação dos trabalhadores em relação à correta utilização dos EPI’s:**

“32.5.1 Cabe ao empregador capacitar, inicialmente e de forma continuada, os trabalhadores nos seguintes assuntos:

...

h) orientações quanto ao uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPIs.”

(g.n.)

A 1ª reclamada também **nunca orientou os trabalhadores em relação à exposição aos riscos biológicos**, conforme determina a NR 32:

*“32.2.4.10 Em todo local onde exista a possibilidade de exposição a agentes biológicos, **devem ser fornecidas aos trabalhadores instruções escritas, em linguagem acessível, das rotinas realizadas no local de trabalho e medidas de prevenção de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho.***

32.2.4.10.1 As instruções devem ser entregues ao trabalhador, mediante recibo, devendo este ficar à disposição da inspeção do trabalho.” (g.n.)

Da mesma forma, desobedeceu às normas definidas nos arts. 154, 166, 191, II, e 389, IV, todos da CLT.

Também houve desobediência e negligência das reclamadas no que tange às medidas dispostas no art. 19 da lei 8.213/91, vejamos:

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

*§ 1º **A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.***

*§ 2º **Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.***

*§ 3º **É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.” (g.n.)***

Observe-se ainda que, durante todo o **período contratual e da pandemia do Corona Vírus (Covid-19)**, a reclamante trabalhou diretamente com exposição a pacientes infectados.

E a fadiga adquirida pela reclamante em razão das condições do meio ambiente de trabalho foi tão insuportável que a única alternativa encontrada, em que pese o prejuízo que suportaria financeiramente, foi o pedido de rescisão do contrato de trabalho.

Em sua distinta obra *“Curso de Direito Ambiental do Trabalho”* (São Paulo: Matrioska Editora, 2021. p. 424), o Exmo. magistrado do trabalho e acadêmico Guilherme G. Feliciano assevera:

“Sobre o tema, a Organização Mundial da Saúde (OMS) preparou um documento destacando os direitos e responsabilidades dos trabalhadores da saúde, incluindo as medidas específicas necessárias para proteger a segurança e a saúde no trabalho, pois estes profissionais estão na linha de frente da resposta ao surto de COVID-19 e, como tal, expostos a riscos que incluem exposição a patógenos, longas horas de trabalho, sofrimento psicológico, fadiga, esgotamento profissional, estigma e violência física e psicológica.

Assim, segundo a OMS (2020), são direitos dos trabalhadores da saúde: exigir, por parte dos empregadores a responsabilidade geral de garantir todas as medidas preventivas e de proteção necessárias à segurança e saúde no trabalho; o fornecimento de informações, instruções e treinamentos sobre segurança e saúde ocupacional; treinamento de atualização sobre prevenção de infecções e controle; uso, colocação e descarte de objetos pessoais e equipamentos de proteção; fornecimento de suprimentos adequados e de equipamentos de proteção coletiva e individual, como máscaras, luvas, óculos, aventais, desinfetante para as mãos, sabão e água, material de limpeza em quantidade suficiente para aqueles que cuidam de pacientes suspeitos ou doentes de covid-19, de modo que os trabalhadores não incorram em despesas do seu próprio bolso; familiarizar o pessoal com atualizações técnicas sobre covid-19 e fornecer ferramentas apropriadas para avaliar, fazer triagem, teste e

tratamento de pacientes; e fornecer medidas de segurança apropriadas, conforme necessário; aconselhar os profissionais de saúde na autoavaliação, além de aconselhar a ficarem em casa quando estiverem doentes; manter horas de trabalho adequadas com intervalos; consultar profissionais de saúde sobre segurança no trabalho; notificar a inspeção do trabalho de casos de doenças profissionais; permitir que os profissionais de saúde exerçam o direito de sair de uma situação de trabalho que possua justificativa razoável de perigo iminente e grave para sua vida ou saúde e proteger os profissionais de saúde que exercem esse direito de quaisquer consequências indevidas; não exigir que os profissionais de saúde retornem ao trabalho em situação que houver um sério risco de vida ou saúde, até que sejam tomadas as medidas adequadas; honrar o direito a compensação e reabilitação para os profissionais de saúde infectados com covid-19, após a exposição no local de trabalho, considerada uma doença profissional decorrente de exposição profissional; fornecer acesso à saúde mental e aconselhamento psicológico; e possibilitar a cooperação entre gestão e saúde dos trabalhadores e seus representantes.” (g.n.)

Nenhuma orientação da OMS ou do CFO foi seguida ou respeitada pelas reclamadas para preservação do direito difuso ao meio ambiente hígido e redução dos riscos biológicos. E essa negligência afetou diretamente a saúde da reclamante, mas especialmente a saúde psíquica.

E para **elucidação acerca das profissões de exposição ao maior risco de contaminação**, a “Occupational Safety and Health Administration” – OSHA – dos Estados Unidos, emitiu classificação dos níveis de Risco Ocupacional para COVID-19 (acesso em <https://www.abho.org.br/wp-content/uploads/2020/03/DiretrizesdaOSHA3990-TRAD-CORONAVIRUS.pdf>):

“1) Risco de exposição muito alto - Trabalhos com risco de exposição muito alto são aqueles com alto potencial de exposição a fontes conhecidas ou suspeitas de COVID-19 durante procedimentos médicos, post-mortem ou laboratoriais específicos. Os trabalhadores desta categoria incluem:
. Profissionais de saúde (por exemplo, médicos, enfermeiros, dentistas, paramédicos, técnicos de emergência médica) realizando procedimentos de geração de aerossóis (por exemplo, intubação, procedimentos de indução de tosse, broncoscopias, alguns procedimentos e exames dentários ou coleta

invasiva de amostras) em pacientes conhecidos ou suspeitos de portar o COVID-19.

. Pessoal de saúde ou de laboratório que coleta ou manipula amostras de pacientes conhecidos ou suspeitos de portar o COVID-19 (por exemplo, manipular culturas de pacientes conhecidos ou suspeitos de portar o COVID-19).

. Trabalhadores do necrotério realizando autópsias, que geralmente envolvem procedimentos de geração de aerossóis, nos corpos de pessoas que possuem ou suspeitam ter o COVID19 no momento de sua morte;

2) Alto Risco de Exposição - Os trabalhos de alto risco de exposição são aqueles com alto potencial de exposição a fontes conhecidas ou suspeitas de portar o COVID-19. Os trabalhadores desta categoria incluem:

. Equipe de assistência e suporte médico (por exemplo, médicos, enfermeiros e outros funcionários do hospital que precisam entrar no quarto dos pacientes) expostos a pacientes conhecidos ou suspeitos de portar o COVID-19. (Nota: quando esses trabalhadores executam procedimentos de geração de aerossol, seu nível de risco de exposição se torna muito alto.) . Trabalhadores de transporte médico (por exemplo, operadores de veículos de ambulância) que transportam pacientes conhecidos ou suspeitos de portar o COVID-19 em veículos fechados.

. Trabalhadores de necrotérios envolvidos na preparação (por exemplo, para enterro ou cremação) dos corpos de pessoas que se sabe ter ou são suspeitas de portarem o COVID-19 no momento de sua morte;

3) Risco de Exposição Média - Trabalhos de risco de exposição média incluem aqueles que requerem contato frequente e/ou próximo de pessoas que podem estar infectadas com SARS-CoV-2 (a menos de um metro e meio) de distância, mas que não são pacientes suspeitos ou conhecidos de portarem o COVID-19. Em áreas sem transmissão comunitária contínua, os trabalhadores desse grupo de risco podem ter contato frequente com viajantes que podem retornar de locais internacionais com transmissão generalizada de COVID-19.

Nas áreas em que há transmissão comunitária em andamento, os trabalhadores dessa categoria podem ter contato com o público em geral (por exemplo, nas escolas, nos ambientes de trabalho com alta densidade populacional e em alguns ambientes de varejo de alto volume);

4) Menor risco de exposição - Os trabalhos com menor risco de exposição (atenção) são aqueles que não requerem contato com pessoas conhecidas como infectadas com SARS-CoV-2, ou suspeitas de estarem infectadas com SARS-CoV-2, nem contato frequente e próximo com o público em geral. Os trabalhadores desta categoria têm contato profissional mínimo com o público e outros colegas de trabalho.” (g.n.)

Importante asseverarmos que **os profissionais de saúde**, conforme já demonstrado pelo documento emitido pela “*Occupational Safety and Health Administration*”, **figuram no topo do risco de exposição a agentes biológicos**. Não obstante, o trabalho a que se submete o pessoal da saúde traz em sua natureza uma sobrecarga emocional, somada ao excesso laboral, que afetam diretamente a vida cotidiana do ser humano.

Conforme ensina Guilherme Feliciano, *opus citatum*, p. 422-433:

“O excesso laboral, cognitivo e a sobrecarga emocional gerados pela natureza das tarefas e suas condições de execução são pólvoras para as doenças mentais, que afetam o indivíduo e comprometem o exercício do labor.

...

*O estresse decorrente do trabalho desses profissionais traz consequências de ordem pessoal e profissional, **podendo alterar a percepção de como lidar com a própria segurança, bem como com os procedimentos de segurança em suas rotinas profissionais relacionadas aos pacientes.***

...

O intenso volume de atividades, a responsabilidade com a assistência e segurança de um número elevado de pacientes, acrescido de pressão psicológica para o cumprimento de trabalho mais célere, somado ao déficit de pessoal e problemas com equipamentos e materiais, além dos postos de trabalho inadequados, resultam no aumento da frequência de dores musculoesqueléticas, que contribuem para o surgimento de distúrbios psíquicos menores, que podem levar a um problema mais grave em longo prazo.

...” (g.n.)

Destaque-se, ainda, que o debate acerca da manutenção do meio ambiente de trabalho hígido e seguro é matéria que vem conquistando progressivamente maior campo de proteção interna e internacional.

Oportunamente, em junho de 2022 - na 110ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - o direito à **segurança e saúde dos trabalhadores e no meio ambiente de trabalho** passou a integrar o rol das **“Core Obligations”** delineadas na **Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**, elevando as **Convenções 155** (ratificada pelo Brasil) e **187** (não ratificada pelo Brasil) à categoria de Convenções Fundamentais da OIT e de cumprimento principiológico obrigatório (*jus cogens*), independentemente de ratificação pelos Países-membros.

Na mesma esteira, o **objetivo 8.8 da Agenda 2030**, que trata dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) a serem alcançados até o ano de 2030, designa a incumbência, aos 191 países signatários (dentre eles o Brasil), de **“proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, ...”**. (Documento adotado na Assembleia Geral da ONU, entre 25 e 27 de setembro de 2015).

O bloco de constitucionalidade pátrio, por sua vez, é composto por diversas normas que enfatizam a tutela do meio ambiente de trabalho, a exemplo das **Convenções 148, 155 e 161, todas da Organização Internacional do Trabalho – OIT - e ratificadas pelo Brasil**. Na mesma esteira, a **Declaração de Estocolmo sobre o meio ambiente humano**, além daquelas insculpidas nos incisos XXII, XXIII, XXVIII, XXXIII, do art. 7º, e caput do art. 225, ambos da Carta Política de 1988.

Perceba-se que tudo que fora narrado acima vai de encontro também com os princípios expressos da administração pública indireta contidos no parágrafo 2º do art. 27 da lei 13.303/2016, que dispõe sobre o estatuto jurídico da **empresa pública**, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, especialmente os **princípios da sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social corporativa**, in verbis:

“Art. 27. A empresa pública e a sociedade de economia mista terão a função social de realização do interesse coletivo ou de atendimento a imperativo da segurança nacional expressa no instrumento de autorização legal para a sua criação.

...

*§ 2º A empresa pública e a sociedade de economia mista **deverão**, nos termos da lei, adotar práticas de sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social corporativa compatíveis com o mercado em que atuam.”* (g.n.)

Reitere-se que **a atuação contratual das administrações direta e indireta, que deveriam dar o exemplo de cumprimento das normas componentes do bloco de constitucionalidade**

com aplicação do princípio da máxima efetividade das normas constitucionais e de direitos humanos, é de total afronta a todos os preceitos de saúde e segurança no trabalho internos e internacionais.

Uma vez que se trata de **descumprimento, pela própria administração pública, de normas fundamentais e de direitos humanos**, importante, de forma sucinta, falarmos do notório retrocesso social adotado pelas administrações públicas direta e indireta.

A **proibição do retrocesso (cláusula de entrenchment ou “*entrenchment*”)**, em absoluto alinhamento ao princípio da progressividade dos direitos humanos, é a característica mais importante dos direitos humanos e ostenta suporte constitucional no §2º do art. 5º.

Destarte, o **princípio da progressividade dos direitos humanos** encontra escopo em diversas normas dos sistemas **onusiano** e **interamericano**, a exemplo do que dispõe o inciso V da Declaração referente aos fins e objetivos da OIT - Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia); bem como o art. 2º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC); e o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos sobre direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pacto de São José da Costa Rica); também o art. 1º do Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos sobre direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador).

Não obstante, destaque-se que **os direitos humanos são interdependentes e inter-relacionados** (art. 5º da Declaração de Viena de 1993), o que significa dizer em apertadas palavras que não se admite a divisão ou separação, ou escolha de quais direitos devem ser cumpridos. Os direitos humanos se completam e se relacionam.

As ações negligentes com alcance difuso da administração municipal direta e indireta traduz-se no que a doutrina de direitos humanos denomina de **restrição dos direitos humanos em sentido amplo**, ou seja, **é a ação ou omissão do Estado que elimina, reduz, comprime ou dificulta de alguma maneira o exercício do direito fundamental pelo seu titular**, ou ainda enfraquece os deveres de proteção que dele resultam ao Estado, afetando negativamente o exercício desse direito por seu titular.

Assim, **tem-se por violados, pelas administrações públicas direta e indireta**, os seguintes princípios: princípio pro homine de direitos humanos (DUDH, Convenção de Viena de 1969, Pacto de São José da Costa Rica, etc.), princípio da progressividade dos direitos humanos, princípio-fundamento da República consubstanciado na dignidade da pessoa humana, princípio do não retrocesso social (efeito non cliquet), princípio da máxima efetividade das normas constitucionais (bloco de constitucionalidade), princípio da proteção, princípio da integridade física do trabalhador, princípio da alteridade contratual, princípio da segurança e da confiança na relação de trabalho, princípio da boa-fé objetiva contratual, princípio da eficiência da administração pública, princípios da sustentabilidade ambiental e de responsabilidade social corporativa.

Portanto, a reclamante sofreu prejuízo ao seu direito de personalidade, mormente à sua dignidade pessoal, ficando comprometida a dignidade da pessoa humana (fundamento da República consubstanciado no princípio pro homine), prevista e protegida pelo inciso III do art. 1º da Carta Maior de 1988, que é norma de ordem pública que não pode ser ponderada nem relativizada.

Com efeito, os dispositivos constitucionais insculpidos no inciso III do art. 1º e inciso X do art. 5º, ambos da Carta Política, preveem a possibilidade de indenização por danos morais quando houver prejuízo:

- à reputação,
- à boa honra,
- ao decoro e
- à dignidade pessoal e humana do trabalhador.

A reparação decorrente de **dano moral** está condicionada, em regra, à existência de um ato ilícito e culposos, bem como a existência de nexo de causalidade entre o ato e o resultado.

No caso sub judice, subsiste não somente culpa, **mas também o dolo**, pois houve ato ilícito e sim a prática abusiva de atos jurídicos, **quando o ser humano é humilhado e tem seus direitos**

fundamentais ameaçados por quem deveria protegê-lo – o poder estatal - além dos efeitos psicológicos sofridos diariamente pela necessidade do trabalho.

Nas lições mais do que autorizadas de Orlando Gomes, dano moral é “(...) o *constrangimento que alguém experimenta em consequência de lesão em direito personalíssimo, ilicitamente produzida por outrem.*”

E este ato ilícito foi cometido pela 1ª Ré.

A responsabilidade civil no direito brasileiro assenta-se no princípio **da culpa**. A noção de culpa tem, por consequência, fundamental importância na caracterização do ato ilícito e imputação de responsabilidade.

Entretanto, in casu, vislumbra-se a aplicação do instituto da responsabilidade objetiva insculpido no §1º do art. 14 da lei 6.938/81, vejamos:

*“Art 14 - Sem prejuízo das penalidades definidas pela legislação federal, estadual e municipal, **o não cumprimento das medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados pela degradação da qualidade ambiental sujeitará os transgressores:***

...

*§ 1º - Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, **independentemente da existência de culpa**, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.” (g.n.)*

O **DANO MORAL** é muito mais do que dor física, o que efetivamente o configura é a alteração, para pior, no seu bem-estar psicológico, a dor profunda no seu estado anímico. Especificamente, **in casu**:

1) A **indignação**, diante da absoluto desrespeito às normas internas e internacionais de saúde e segurança do trabalho, por negligência da 1ª reclamada;

2) Pelo **constrangimento** ante a afronta ao inciso IV do art. 7º da norma constitucional e a afronta ao seu direito social fundamental ao reajuste salarial;

3) Pela **angústia** de carecer do trabalho, sem qualquer direito fundamental constitucional respeitado, notadamente quanto ao uso de equipamentos de proteção à saúde.

Ressalte-se que, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho já pacificou o assunto acerca da competência material da Justiça do Trabalho para julgamento de pretensão indenizatória por danos morais, quando decorrente da relação de trabalho, com a edição da Súmula 392, que trata do assunto.

Outrossim, a “Reforma Trabalhista” (Lei 13.467/17) introduziu o art. 223-A e seguintes ao Texto Consolidado para aferição do **quantum** indenizatório relativo ao dano extrapatrimonial.

No entanto, o MM. Juízo não há que se atrelar aos valores lá expostos, visto que sua interpretação deve se dar conforme a Constituição, sob pena de incorrer em grave inconstitucionalidade. Desta forma, entende o reclamante que o legislador reformista apenas introduziu simples parâmetros e não critérios ou teto de indenização. Inclusive, no mesmo sentido se posicionou o Excelso STF no julgamento da ADI 6050, sob relatoria do Min. Gilmar Mendes.

Assim, em virtude dos fatos acima narrados, requer a condenação das reclamadas no valor de R\$ 150.000,00, que se sugere sob o título de indenização por danos morais.

14. DA MULTA DO ART. 467 DA CLT:

Requer a aplicação da multa do art. 467 da CLT, dentro das possibilidades legais e onde houver o seu cabimento.

15. DA APLICAÇÃO DA MULTA DO §8º DO ART. 477 DA CLT:

Em face do pedido de conversão formulado nessa peça com reflexo direto nas verbas rescisórias, pleiteia pela aplicação da multa do §8º do art. 477 da CLT, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio.

O pedido tem a estimativa de valor de R\$ 3.000,00.

16. DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS:

Os honorários sucumbenciais tem escopo no novel art. 791-A do Texto Consolidado.

Com absoluto comedimento, mas a presente peça inaugural tem como objetos principais a supressão do piso salarial e do princípio constitucional fundamental da preservação do poder aquisitivo do salário mínimo, em ofensa direta ao fundamento da República consubstanciado na dignidade da pessoa humana (inciso III do art. 1º da Carta Política), bem como a negligência, por vários traveses, da administração pública direta e indireta quanto à saúde e segurança do trabalhador no meio ambiente de trabalho. E nessa peça de gênese expõe-se, de forma ampla, toda a normatividade e principiologia interna e internacional acerca dos temas em análise.

Não obstante, o presente conflito de direitos subjetivos arrola, no polo passivo, a administração pública direta e indireta, requerendo a responsabilização subsidiária do Município do Rio de Janeiro – 2ª reclamada - em todos os pedidos. E o litígio em face da administração pública direta consume todas as possibilidades processuais-recursais acerca dos temas em debate, seja em razão do reexame necessário (art. 496, CPC), seja pelo absoluto esgotamento processual do exercício do jus esperniandi pela administração pública direta.

Assim, observados os critérios oriundos do §2º do art. 791-A da CLT, requer seja a reclamada compelida a pagar os honorários sucumbenciais, a serem fixados em **15% (quinze por cento)** sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, em favor do patrono da reclamante.

Não apresentamos valor específico por se tratar de pedido que depende do arbitramento Judicial, bem como da questão da sucumbência, que não é de ciência no momento do ajuizamento da ação.

17. DA NÃO INCIDÊNCIA DE IMPOSTO DE RENDA SOBRE JUROS DE MORA:

Requer a aplicabilidade da inteligência da OJ 400 da SBDI-1 do C. TST para supressão dos juros de mora sobre a base de cálculo do Imposto de Renda.

18. DOS PEDIDOS:

Ex positis, requer:

- a) tramitação do processo pela via do “*JUÍZO 100% DIGITAL*”;
- b) deferimento do benefício da gratuidade de justiça;
- c) declaração de responsabilidade solidária da 2ª reclamada;
- d) como pedido subsidiário, declaração de responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada;
- e) **seja declarada por sentença a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregado e por culpa do empregador**, com fulcro na alínea “d” e §3º do art. 483 da CLT, para compelir a reclamada ao pagamento das verbas de

39 (trinta e nove) dias de aviso prévio (na forma da Lei 12.506/2011 e sua integração nas demais verbas, bem como a anotação de baixa na CTPS da Reclamante com a data de **09.11.2023**), entrega de guias para saque do FGTS com devido acréscimo da indenização compensatória de 40%, entrega de guias para recebimento do seguro desemprego ou indenização substitutiva, DSR por todo período, recolhimentos previdenciários, 10/12 avos de 13º salário proporcional, 2/12 avos de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, tudo devendo ser quitado com aplicação das multas dos arts. 467 e 477 da CLT, sendo que, a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + diferença de adicional de insalubridade para o grau médio, totalizando um valor estimado de R\$ 9.000,00;

- f) sejam compelidas as reclamadas ao **pagamento das diferenças salariais de R\$ 1.176,09 por mês trabalhado, decorrentes da lei 3.999/61, referentes aos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor estimado de R\$ 25.000,00;
- g) em ordem **subsidiária**, sejam compelidas as reclamadas ao pagamento das diferenças salariais **decorrentes do piso salarial estadual**, referentes aos anos de **2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor estimado de R\$ 8.000,00;
- h) Ainda de forma **subsidiária**, caso não seja deferido o reajuste nos índices acima, **requer seja aplicado o índice percentual referente aos reajustes do salário mínimo nacional**, nos mesmos anos, períodos e com idênticos

reflexos já mencionados no pedido de natureza principal - totalizando um valor estimado de R\$ 5.000,00;

- i) sejam compelidas as reclamadas ao pagamento de adicional de insalubridade em grau médio, acrescido das horas extras habituais, **referentes aos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023**, na forma da fundamentação supra, bem como o reflexo da condenação nas parcelas remuneratórias, v.g., DSR (Súmula 172 do TST), todas as férias contratuais + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS acrescido da indenização compensatória de 40% (Súmula 63 do TST), gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor estimado de R\$ 5.000,00.
- j) Requer seja emitido preceito condenatório para determinar o pagamento das horas extraordinárias laboradas por todo pacto laboral, ou seja, de **02.03.2020 até 09.11.2023, com fulcro na lei 3.999/61, consideradas aquelas que ultrapassem a 4ª (quarta) hora diária, com acréscimo de 50%**, na forma do inciso XVI do art. 7º, da CR/88, com reflexo no cálculo dos haveres trabalhistas, v.g., férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + adicional de insalubridade em grau médio, totalizando um valor estimado de R\$ 20.500,00;
- k) **em ordem subsidiária**, o pagamento das horas extraordinárias, consideradas aquelas que ultrapassem a 40ª (quadragésima) semanal prevista no contrato de trabalho, por todo pacto laboral, ou seja, de **02.03.2020 até 09.11.2023**, com fulcro no contrato de trabalho, tudo com acréscimo de 50%, na forma do inciso XVI do art. 7º, da CR/88, com reflexo no cálculo dos haveres trabalhistas, v.g., férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), considerando-se que a base de cálculo deve ser

composta pelo salário base + diferença salarial + adicional de insalubridade em grau médio, totalizando um valor estimado de R\$ 8.500,00;

- l) o pagamento da diferença não gozada da hora intervalar de 45" (quarenta e cinco minutos) por dia de trabalho, com acréscimo de 50% sobre a hora normal, por todo pacto laboral, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio, totalizando um valor estimado de R\$ 5.500,00;
- m) o pagamento das horas extras referentes aos intervalos interjornada suprimidos no período de **01.11.2022** até **09.11.2023**, acrescidas de 50% (cinquenta) por cento, com reflexo no cálculo do DSR (Súmula 172 do TST), saldo de salário do mês da dispensa, férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), sendo que, a base de cálculo deve ser composta por toda remuneração da obreira, ou seja, salários base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio, totalizando um valor estimado de R\$ 15.500,00;
- n) sejam compelidas as reclamadas a pagarem o triênio na ordem de 10% calculado sobre o vencimento do cargo efetivo (02.03.2020 a 02.03.2023) com sua devida integração à remuneração (pela clara natureza salarial de adicional por tempo de serviço, ou seja, salários base + diferenças salariais + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio), e sobre o valor atualizado dos vencimentos da reclamante, e seus reflexos em horas extras, férias + 1/3 (Súmula 328 do TST), FGTS (Súmula 63 do TST), multa de 40% do FGTS, gratificações natalinas (Súmula 45 do TST) e aviso prévio (Lei 12.506/11), totalizando um valor estimado de R\$ 300,00;
- o) o pagamento de forma indenizatória dos valores vencidos referentes ao abono salarial do PIS, equivalente a 1 (um) salário mínimo nacional por ano,

referente aos anos de 2020, 2021 e 2022, e 11/12 avos referentes ao ano de 2023, com valor base de R\$ 1.320,00 (referente ao salário-mínimo no ano de 2023). O pedido tem o valor de R\$ 5.170,00;

- p) seja a Reclamada compelida ao pagamento de indenização por danos morais, com aplicação da responsabilidade objetiva prevista no §1º do art. 14 da lei 6.938/81, o qual se sugere o valor de R\$ 150.000,00, conforme fundamentação do item “12”;
- q) pagamento da multa do art. 467 da CLT, onde couber. Não apresentamos valor por se tratar de pedido genérico, conforme dispõe o art. 324, §1º, III, do CPC;
- r) a aplicação da multa do §8º do art. 477 da CLT, considerando-se que a base de cálculo deve ser composta pelo salário base + diferença salarial + horas extras habituais + adicional de insalubridade em grau médio, com estimativa de valor de R\$ 3.000,00;
- s) Seja emitido preceito condenatório às Reclamadas para pagamento do valor arbitrado, sempre acrescido de juros e correção monetária, custas processuais e honorários advocatícios na ordem **de 15%** - não apresentamos valor específico por se tratar de pedido que depende do arbitramento Judicial, bem como da questão da sucumbência, que não é de ciência no momento do ajuizamento da ação;
- t) Requer a aplicabilidade da inteligência contida na OJ 400 da SBDI-1 do C. TST para supressão dos juros de mora sobre a base de cálculo do Imposto de Renda.

Assim sendo, requer a citação das Reclamadas para, querendo, responderem aos termos da presente, sob pena de revelia e confissão e, ao final, sejam julgados **PROCEDENTES** os pedidos exordiais, condenando-se as Rés na forma dos pedidos e de acordo com a fundamentação supra, bem como no pagamento de custas e demais cominações.

Outrossim, **requer sejam oficiados a Polícia Federal, o Ministério Público Federal e o Ministério Público do Trabalho** a fim de que tomem conhecimento das irregularidades **decididas em sentença**, para apuração dos fatos relatados no ambiente de trabalho da 1ª Reclamada, mormente pelos direitos suprimidos dos empregados, meio ambiente de trabalho em desalinho com todas as normas internas e internacionais sobre prevenção e redução de riscos ambientais, **além da apuração de possíveis e continuados cometimentos de crimes e contravenções penais previstos no art. 168-A do Código Penal e §2º do art. 19 da Lei 8.213/91, respectivamente.**

19. DAS PROVAS:

Protesta provar suas alegações por todos os meios de prova em direito admitidas, na amplitude do art. 369 do CPC, notadamente documentais, testemunhais, e depoimentos pessoais das Reclamadas, sob pena de confissão.

20. DO VALOR DA CAUSA (arbitrado como mera estimativa):

Confere, à causa, o valor estimado de R\$ 238.970,00 (duzentos e trinta e oito mil novecentos e setenta reais).

Nestes termos

Pede deferimento

Rio de Janeiro, 04 de outubro de 2023

Paulo Sérgio Corrêa Lopes Junior

OAB/RJ 125.816