



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista

0012163-39.2024.5.15.0095

Relator: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA

Tramitação Preferencial
- Discriminação

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/01/2026

Valor da causa: R\$ 94.164,40

Partes:

RECORRENTE: MED MAIS SOLUCOES EM SERVICOS ESPECIAIS EIRELI

ADVOGADO: KELEN CRISTINA ARAUJO RABELO

RECORRIDO: GUSTAVO PEREIRA DOS SANTOS

ADVOGADO: ELIANE PEREIRA MIRANDA DE CARA

PERITO: ADEMILSON ALVES CORREIA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Identificação

3ª TURMA - 6ª CÂMARA

PROCESSO Nº: 0012163-39.2024.5.15.0095

RECURSO ORDINÁRIO - RITO ORDINÁRIO

RECORRENTE(S): MED MAIS SOLUCOES EM SERVICOS ESPECIAIS EIRELI

RECORRIDO(S): GUSTAVO PEREIRA DOS SANTOS

ORIGEM: 8ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS

JUIZ(A) SENTENCIANTE: BRUNA MULLER STRAVINSKI

dcp

Ementa

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ESCALA 12X36. FOLGAS TRABALHADAS. ADICIONAL NOTURNO. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA ANTIDISCRIMINATÓRIA, INTERSECCIONAL E INCLUSIVA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamada, insurgindo-se contra as condenações referentes a adicional de insalubridade, escala 12x36, folgas trabalhadas, adicional noturno e indenização por danos morais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há 3 questões em discussão: (i) verificar a validade da escala 12x36; (ii) analisar o cabimento do adicional de insalubridade em grau máximo; (iii) analisar o cabimento da indenização por danos morais.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. Reconhecida a validade da escala 12x36, diante da autorização coletiva e da concessão das folgas adicionais previstas na CCT da categoria.

4. Afastada, por consequência, a condenação ao pagamento de horas extras acima da 8ª diária e 44ª semanal, das folgas trabalhadas e diferenças de adicional noturno.

5. Mantida a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, ante o laudo pericial que confirmou contato habitual com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, sem prova em contrário.

6. Mantida a condenação por danos morais, tendo em vista o assédio moral praticado pela superiora hierárquica, agravado pela conotação racial



da expressão utilizada. À luz do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (TST /CSJT, 2024), reconhece-se que o vocativo racializado utilizado no contexto de repreensão funcional constitui violência moral com componente discriminatório, inserindo-se no conceito de racismo linguístico e intensificando a lesão à dignidade do trabalhador.

IV. DISPOSITIVO E TESE

8. Recurso provido em parte.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 195; CC, arts. 186 e 927; CLT, art. 223-B e seguintes.

Jurisprudência relevante: TST, Ag-AIRR-1087-98.2014.5.04.0701, 3ª Turma; TST, RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma.

Relatório

Inconformada com a r. sentença, que julgou procedentes em parte os pedidos, recorre a reclamada, pleiteando a reforma dos seguintes temas: adicional de insalubridade, escala 12x36, folgas trabalhadas, adicional noturno e indenização por danos morais.

Contrarrazões apresentadas pelo reclamante.

É o relatório.

Fundamentação

V O T O

Admissibilidade

Presentes os pressupostos recursais, conhece-se do recurso.

Destaca-se, por oportuno, que a ação foi ajuizada em 18/10/2024, discutindo fatos relacionados ao contrato de trabalho que vigeu de 02/08/2018 a 22/08/2023. O reclamante foi contratado para exercer a função de técnico de enfermagem, com a última remuneração de R\$2.099,14.

Com efeito, aplicáveis desde logo as regras processuais e materiais decorrentes da Lei nº 13.467/2017.



RECURSO DO RECLAMADA

1) Preliminar - julgamento extra petita

A ré aduz que a sentença foi "extra petita" ao condená-la ao pagamento das folgas trabalhadas. Alega que não houve pedido do autor sobre o tema.

Não possui razão.

Há pedido expresso na inicial de pagamento de folgas trabalhadas em dobro (f.7 e 12). Assim, não há que se falar em julgamento extra petita.

2) Invalidade da escala 12x36. Horas extras. Folgas trabalhadas.

A ré insurge-se da sentença que considerou inválida a escala de trabalho 12x36, determinando o pagamento como extra do trabalho realizado acima da 8ª diária e 44ª semanal e, ainda, de 04 folgas trabalhadas por mês e diferenças de adicional noturno daí advindas.

Vejamos.

Restou incontroverso que o autor realizava jornada de trabalho na escala 12x36, das 19h às 07h, conforme informado na inicial, na contestação e confirmado pelas testemunhas e pelos controles de jornada.

Os registros de ponto apresentam marcações variáveis, gozando de presunção relativa de veracidade. Assim, o ônus da prova acerca da existência de sobrelabor sem pagamento permanece com a parte autora.

Sobre o trabalho em folgas, foram ouvidas duas testemunhas. A testemunha Anderson, convidado pelo autor, disse que o reclamante trabalhava em média 04 folgas por mês e que as horas extras não eram registradas. A testemunha Emerson, trazida pela ré, por sua vez, relatou que não havia labor em folgas e eventual jornada extra era anotada.

Apesar de divergentes, pelo livre convencimento motivado, o depoimento do Sr. Emerson deve prevalecer quanto ao tema, pois foi a única que trabalhou no mesmo horário e



diretamente com o reclamante, enquanto a outra testemunha laborava em outro turno. Ademais, os cartões de ponto mostram que as horas extras eram registradas (ex: fls. 147 e 154), o que corrobora o depoimento da testemunha Emerson.

Assim, não restou provado o trabalho em folgas.

Ainda, diferentemente do que foi exposto na sentença, há sim autorização por escrito da jornada de trabalho na escala 12x36. As CCTs juntadas aos autos permitem a sua adoção para o pessoal de enfermagem e apoio (caso do autor), nos seguintes termos: "a) 12x36, doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, com 02 (duas) folgas mensais, observada a jornada diurna e noturna conforme estabelecido em lei"(ex: cláusula 33ª, "c", f.465).

No sistema 12x36 padrão, o trabalhador labora dia sim, dia não, e, por isso, tem cerca de 15 dias de folga por mês. No caso em análise, a norma coletiva concede ainda mais 02 (duas) folgas mensais, além das folgas normais do sistema, sendo este um requisito de validade para a adoção da escala 12x36 pelas empresas.

Os cartões de ponto revelam que eram concedidas as duas folgas mensais adicionais previstas nas CCTs (ex: cartão de ponto de f.146/147/151/152/153).

Portanto, era respeitada as diretrizes da norma coletiva, de modo que se considera válida a escala 12x36 adotada pela ré.

Provido a recurso para afastar a condenação ao pagamento de horas extras acima da 8ªh diária e 44ªh semanal, das folgas trabalhadas e diferenças de adicional noturno que daí seriam advindas.

3) Diferenças de adicional de insalubridade

Recorre a reclamada da sentença que deferiu o pagamento de diferenças de adicional de insalubridade de grau médio para grau máximo. Aduz que não restou comprovado o contato permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, pois o ambiente seria meramente ambulatorial, sem isolamento ou internação; a exposição seria eventual; os materiais utilizados seriam esterilizados e haveria fornecimento de EPIs suficientes. Pugna, assim, para que seja afastada a condenação.

Analisa-se.



A caracterização e a classificação da insalubridade é matéria eminentemente técnica (art. 195 da CLT). O perito nomeado pelo Juízo goza de fé pública, e suas informações e conclusões devem ser respeitadas, sobrepondo-se a outras provas, salvo prova inequívoca em contrário produzida nos autos.

No caso, o perito visitou e analisou o posto de trabalho do reclamante, tendo sido relatadas as atividades executadas na prestação de atendimento pré-hospitalar em todo o aeroporto, em situações de urgência e emergência.

A vistoria foi acompanhada pelas partes, e, conforme laudo, não houve divergências fáticas quanto às funções efetivamente desempenhadas.

Segundo o laudo, o reclamante realizava atendimento pré-hospitalar em todo o aeroporto, tendo contato com pacientes portadores de COVID-19, H1N1, sífilis, hepatite B, entre outras doenças infectocontagiosas, sem triagem ou diagnóstico prévio, o que aumenta o risco. Registrou, ainda, que **não foram apresentados comprovantes de entrega de EPIs** no período impreso, frisando que, além disso, o uso de máscara, avental impermeável e luvas não neutralizam agentes biológicos.

Impugnado o laudo pela reclamada, o perito manteve integralmente a conclusão, esclarecendo que o risco biológico é inerente às atividades desempenhadas, e que, para o agente em questão, não se aplica avaliação quantitativa, mas sim **qualitativa**, sendo suficiente o contato potencial com pacientes sem diagnóstico e em ambiente imprevisível de emergência.

Vale pontuar que o entendimento que vem prevalecendo no Tribunal Superior do Trabalho é de que, ainda que fora da área de isolamento, o contato permanente com pacientes infectocontagiosos - especialmente em contexto de COVID-19 - enseja adicional de insalubridade em grau máximo, como na hipótese dos autos. Nesse sentido:

"A jurisprudência desta Corte sedimentou o entendimento de que é devido adicional de insalubridade em grau máximo aos empregados que tenham contato permanente com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, ainda que não em isolamento." (Ag-AIRR-1087-98.2014.5.04.0701, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 28 /04/2023).

No mesmo sentido, esta 6ª Câmara, no julgamento do processo 0010668-03.2022.5.15.0071, em 18/06/2024, também sob minha relatoria, reconheceu a incidência de grau máximo a trabalhadores expostos a risco biológico fora de ambiente de isolamento.



É certo que o resultado do laudo pericial não vincula o entendimento do magistrado, na forma do art. 479 do CPC. No entanto, as conclusões fundamentadas por profissional da confiança do Juízo, dotado de conhecimentos técnicos específicos, somente podem ser afastadas por outros elementos de prova que autorizem a formação do convencimento em sentido diverso, o que não ocorreu no caso dos autos.

O cenário fático delineado no laudo não foi contrariado: nenhuma testemunha foi ouvida pela reclamada para afastar o contato com agentes biológicos.

Diante disso, correta a sentença que reconheceu a insalubridade em grau máximo, motivo pelo qual se nega provimento ao recurso.

4) Danos Morais

A ré requer a exclusão ou redução do valor da indenização fixada em razão de assédio moral.

Sem razão.

No caso, o reclamante alegou que sofria perseguição e humilhação pela enfermeira chefe, sra. Fabiana Martins, "com alegações de que o autor não tinha capacidade de exercer a função, era constantemente perseguido por ela, com palavras e humilhações, causando ao autor grande angústia, dor e sofrimento, além da sensação de incapacidade".

O assédio moral se configura quando o empregador ou seus prepostos abusam do poder diretivo e passam a expor habitualmente o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, instaurando um ambiente de terror psicológico, mediante agressões verbais, desqualificação, isolamento ou tratamento discriminatório. Tais condutas violam a dignidade do trabalhador, ferindo os princípios da boa-fé, respeito mútuo e razoabilidade que devem nortear a relação de emprego.

Tratando-se de fato constitutivo do direito, cabia ao reclamante comprová-lo (arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC), ônus do qual se desincumbiu satisfatoriamente.

A testemunha Anderson confirmou que a chefe Fabiana chamava os colegas de "burros" e que presenciou Fabiana dirigindo-se ao reclamante com o seguinte comentário: "Ô negão, veja se confere de novo a quantidade de medicamento, pois tá errado."



A prova oral é clara ao demonstrar o assédio moral, configurado por meio de tratamento reiterado, desqualificador e ofensivo, apto a atingir a honra subjetiva do trabalhador e criar um ambiente hostil, ultrapassando o limite do mero rigor disciplinar. Além disso, o caso apresenta elemento agravador decorrente da conotação racial do termo utilizado pela superiora hierárquica ("negão").

Nesse ponto, impõe-se a aplicação do Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva (TST/CSJT, 2024), o qual impõe à magistratura a tarefa de identificar e nomear práticas discriminatórias presentes no processo, especialmente quando relacionadas aos marcadores sociais de raça e etnia, reconhecendo-se a vulnerabilização de pessoas negras no mercado de trabalho e a assimetria de poder existente em relações hierárquicas.

A expressão utilizada pela chefe é nitidamente desrespeitosa e carrega carga pejorativa, por associar a identidade racial do reclamante a uma repreensão profissional. Tal forma de tratamento reproduz estereótipo historicamente empregado para inferiorizar pessoas negras, inserindo-se nos conceitos de racismo linguístico e racismo recreativo abordados no mencionado Protocolo.

O denominado **racismo linguístico** manifesta-se pela substituição da identidade profissional ou pessoal do indivíduo por um marcador racial, reduzindo-o a um traço fenotípico e reforçando estruturas discriminatórias. No caso em análise, ao nomear o subordinado pela cor da pele, em vez de tratá-lo por seu nome ou função, a chefia reforça processos de estigmatização e subalternização do trabalhador negro no ambiente laboral. Em outras palavras, **a linguagem foi utilizada como instrumento de discriminação**, deslocando o foco da conduta funcional do empregado para a sua raça, e associando sua suposta falha profissional ao fato de ser negro.

Ainda, o Protocolo define o **racismo recreativo** como uma forma de violência racial mascarada como brincadeira ou informalidade, caracterizado justamente pelo uso de termos jocosos que colocam pessoas negras em posição inferior. No caso dos autos, a expressão "ô negão", utilizada em tom de reprimenda e correção pública, não é neutra. O vocativo racializado dirigido ao reclamante reforça estereótipos e amplia a violência moral, inserindo-a no contexto de discriminação racial estrutural.

Essas ações são frequentemente minimizadas ou justificadas como inofensivas, sendo este justamente o argumento usado pela ré em seu recurso. Contudo, o Protocolo alerta que essa conduta serve para reproduzir práticas discriminatórias e manter hierarquias raciais, o que deve ser repudiado pelo Judiciário para não naturalizar a discriminação. Não é porque é comum ou dito em tom de brincadeira que deixa de ser discriminatório.



Assim, a conduta registrada nos autos não se trata, como sustenta a reclamada, de mera falta de polidez da sua preposta, mas sim de tratamento desrespeitoso e degradante à dignidade do trabalhador, atingindo sua identidade racial e seu valor social no ambiente laboral. A humilhação pública, associada ao tratamento racializado, configura **assédio moral qualificado pela interseccionalidade com discriminação racial**, potencializando o dano e exigindo resposta jurisdicional proporcional.

A conduta ilícita é manifesta. O sofrimento experimentado pelo reclamante é presumido (**dano moral in re ipsa**), resultante da violação à sua honra, dignidade e identidade racial. Patente, portanto, o dever de indenizar.

A propósito, cita-se decisão do Tribunal Superior do Trabalho que enfrentou situação semelhante, com o reconhecimento de dano moral na modalidade *in re ipsa*:

RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. RECLAMANTE. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. DISCRIMINAÇÃO RACIAL. 1 - A controvérsia cinge-se acerca da existência ou não de assédio moral, decorrente de discriminação racial, pelo tratamento dispensado ao reclamante pelo seu superior hierárquico que, dentre outros fatos, referia-se ao trabalhador como "negão". (...) 9 - No caso concreto, o TRT entendeu que a prática do superior hierárquico do reclamante de chamá-lo de "negão" não passou disso: uma infeliz colocação, dado que, [...] a expressão poderia ter sido substituída por outra que não abrigasse a ambiguidade em comento. De toda forma, tem-se que, de fato, a expressão negão, no contexto examinado, não possui o potencial ofensivo que lhe pretende imprimir a parte autora, dado que opera como mero vocativo na frase e poderia ser substituída sem alterar em absolutamente nada o sentido do discurso ". 10 - Não se pode dizer que "a prática infeliz" de utilizar vocativos raciais para se referir a um trabalhador não seja discriminação racial. O racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor, de vocativo, e acaba sendo relativizado pela sociedade. 11 - Adilson Moreira alerta, acerca do racismo recreativo, que:" [...] práticas discriminatórias contra minorias raciais que operam na forma de humor muitas vezes não são consideradas como crimes porque instituições públicas, como o Judiciário, ou instituições privadas, como empresas, são em grande parte controladas por pessoas brancas. Esses indivíduos partem do pressuposto de que a raça não tem relevância social, de que o humor racista não expressa ofensa , de que os brasileiros são pessoas cordiais por natureza, premissas que ignoram (sic) a dimensão aversiva do racismo e também o fato que manifestações racistas reforçam valores culturais que motivam atos discriminatórios diretos e indiretos ". 12 - A utilização de vocativos, relacionados à cor da pele é, em regra, discriminação racial e, geralmente, está associado à cor de pele preta. Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele - retirando-lhe sua identidade como indivíduo único - não configura discriminação racial. Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos. Este trabalhador tem um nome e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por esta alcunha ou assim se identificava, a utilização da expressão " negão "como vocativo é discriminação racial. 13 - Acrescenta-se, ainda, que a sentença - utilizada como razão de decidir pelo TRT e por ele transcrita - registrou a fala do superior hierárquico do reclamante em reunião de trabalho, na qual afirma que se tivesse que se referir ao trabalhador, dizendo" ô negão, tu tá mal, tá assim, assim, eu chamo, falo e faço , se tiver que transferir eu transfiro, se tiver que punir eu puno, faço minhas porcarias'; [...] eu não tenho mágoa, agora o seguinte, se tiver que fazer também eu vou fazer, não tem problema nenhum, se tiver que esfolar a gente pega e esfola ' ". Conforme se observa, a palavra "negão" não foi



empregada em um contexto no qual o próprio trabalhador com ela se identificava, mas de modo grosseiro. 14 - Destaca-se que a 3ª Turma desta Corte, em recente julgado, reconheceu assédio moral a trabalhador chamado de "negão", entre outros "apelidos" tendo com base suas características físicas: "não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chame uma visão estruturalmente violenta e excludente, como a observada na hipótese, na medida em que os empregados eram apelidados por suas características físicas, sendo-lhes atribuídos nomes pejorativos"(RR-1406-93.2019.5.17.0001, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/09/2023). 15 - Por fim, deve-se ponderar que as agressões passíveis de indenização são as que revelam contornos graves a ponto de ferir direitos de personalidade, maculando a honra objetiva do trabalhador ou capaz de ferir a honra subjetiva de forma presumível, in re ipsa, independentemente do grau de susceptibilidade psicológica da vítima ou de intencionalidade do agente causador do dano. 16 - A discriminação racial - independentemente do dolo do agente ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória - é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano in re ipsa. 17 - Recurso de revista a que se dá provimento. [TST. RR-20658-94.2019.5.04.0017, 6ª Turma, Relatora Ministra KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, DEJT 27/10/2023 - grifos acrescidos].

A jurisprudência do TST, portanto, corrobora a conclusão no sentido de que a expressão racializada ("negão"), proferida pela superior hierárquica em contexto de cobrança de trabalho e sob ambiente já marcado por outras expressões depreciativas ("burros"), não pode ser trivializada como simples falta de polidez ou mero tratamento informal, configurando, em verdade, tratamento discriminatório de cunho racial que agrava o assédio moral sofrido pelo reclamante.

Desse modo, não prospera o pedido da ré para redução do valor arbitrado na origem para a indenização por danos morais (R\$2.000,00). Pelo contrário, tal quantia se mostra modesta e mereceria ser majorada. Contudo, como apenas a ré recorreu quanto ao tema, este Colegiado encontra-se adstrito ao princípio da vedação da reforma em prejuízo da recorrente, razão pela qual se mantém o valor fixado pelo juízo de primeiro grau, ainda que considerado insuficiente para a plena satisfação do caráter punitivo-pedagógico.

Improvido.

Prequestionamento

A decisão adota tese explícita sobre o objeto recursal e não viola as súmulas e os precedentes deste Tribunal Regional do Trabalho e de Tribunais Superiores, tampouco os dispositivos constitucionais e legais invocados, os quais, para todos os efeitos, declaro prequestionados.



Dispositivo

Diante do exposto, decide-se conhecer do recurso interposto por **MED MAIS SOLUÇÕES EM SERVICOS ESPECIAIS EIRELI**, e, no mérito, DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO para afastar sua condenação ao pagamento de horas extras acima da 8ª diárias e 44ª semanais, folgas trabalhadas e diferenças de adicional noturno que daí seriam advindas.

Rearbitra-se o valor da condenação para R\$20.000,00, com custas de R\$400,00 pela ré.

Sessão Ordinária Híbrida realizada em 17 de março de 2026, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO, regimentalmente.

Tomaram parte no julgamento:

Relatora Desembargadora do Trabalho ANA CLÁUDIA TORRES VIANNA

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO

Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR

Convocada a Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR para compor o "quorum", nos termos do art. 80, do Regimento Interno deste E. Tribunal.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

Ana Cláudia Torres Vianna
Desembargadora Relatora

Votos Revisores

Assinado eletronicamente por: ANA CLAUDIA TORRES VIANNA - 18/03/2026 17:17:22 - 595cf4e
<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26020611054014900000145052232>
Número do processo: 0012163-39.2024.5.15.0095
Número do documento: 26020611054014900000145052232
ID. 595cf4e - Pág. 10

