



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 1001067-30.2024.5.02.0464

Relator: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA

Tramitação Preferencial

- Pagamento de Salário
- Assédio Moral ou Sexual

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 24/07/2025

Valor da causa: R\$ 138.340,48

Partes:

RECORRENTE: ----- ADVOGADO: OSMAR NOVAES LUZ JUNIOR ADVOGADO:
ORLANDO NOVAES LUZ **RECORRENTE:** ----- ADVOGADO: BRUNO FREIRE GALLUCCI
RECORRIDO: ----- ADVOGADO: OSMAR NOVAES LUZ JUNIOR ADVOGADO: ORLANDO
NOVAES LUZ **RECORRIDO:** ----- ADVOGADO: BRUNO FREIRE GALLUCCI
RECORRIDO: MUNICIPIO DE SAO BERNARDO DO CAMPO **PERITO:** -----
PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJECUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO



PROCESSO TRT/SP Nº 1001067-30.2024.5.02.0464 - 3ª TURMA RECURSO ORDINÁRIO
RECORRENTES : 1. GUIMA-CONSECO CONSTRUÇÃO, SERVIÇOS E COMÉRCIO LTDA
2. ----- RECORRIDOS : MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E OUTROS 2
RELATOR : PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO.
RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO.
INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário interposto pela reclamante em face de sentença que afastou a responsabilidade subsidiária do 2º reclamado.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

A questão central consiste em definir se o ente público deve ser responsabilizado subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas, considerando a necessidade de comprovação de sua conduta culposa na fiscalização do contrato.

III. RAZÕES DE DECIDIR

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADC 16/DF, reconheceu a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93, mas não afastou a possibilidade de responsabilização subsidiária do ente público, desde que comprovada sua conduta culposa na fiscalização do contrato.

A Súmula 331, do C. TST, em seu item V, estabelece que a responsabilidade subsidiária dos entes da Administração Pública exige a demonstração de culpa na fiscalização do contrato.

O Supremo Tribunal Federal, no RE 1.298.647/SP (Tema 1.118), firmou teses que exigem a comprovação, pelo trabalhador, da negligência do ente público, a qual se demonstra por meio de notificação formal ou outro meio idôneo.

No caso em tela, não há comprovação de que o Município tenha sido previamente cientificado das irregularidades, nem que tenha ficado inerte após eventual notificação.

IV. DISPOSITIVO E TESE

Recurso improvido.

ID. a4d191d - Pág. 1



Tese de julgamento:

Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 818, II e § 1º; Lei 8.666/93, art. 67, § 1º; Lei 6.019/1974, art. 5º-A, § 3º e art. 4º-B; Lei 14.133/2021, art. 121, § 3º.

Jurisprudência relevante citada: STF, ADC 16/DF; TST, Súmula 331, V; STF, RE 1.298.647/SP (Tema 1.118).

Inconformadas com a r. sentença, complementada com a r. decisão de embargos de declaração, que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, interpõem a 1ª reclamada recurso ordinário e a reclamante recurso adesivo pleiteando a reforma.

Contrarrazões da reclamante e das 1ª e 2ª reclamadas.

Parecer do Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Conheço dos recursos, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

RECURSO DA 1ª RECLAMADA

Do adicional de insalubridade

ID. a4d191d - Pág. 2

Pretende a 1ª reclamada a reforma da r. sentença que deferiu o pagamento do adicional de insalubridade alegando que no período em que laborou no Complexo Esportivo Pedro Dell'Antonia, a reclamante recebeu corretamente o adicional em grau máximo, no período de 05/04/2020 a 08/11/2020, devendo ser excluído. Afirma que no período de pandemia de Covid-19 (de 15/03/2020 a 07/09/2021) as aulas estavam totalmente suspensas no formato presencial e as funcionárias da empresa de limpeza apenas mantinham a conservação da escola, não se aplicando a Súmula 488, II, C. TST. Alega, ainda, que a exposição da reclamante aos agentes biológicos da lavagem dos banheiros e do lixo não ocorreu, não fazendo jus ao adicional de grau máximo de insalubridade, como previsto no Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria nº 3214/78 do Ministério do Trabalho. Por fim, afirma que as normas coletivas limitaram o grau máximo ao empregado que atue exclusivamente na limpeza de sanitários, o que não é o caso da reclamante, que limpava diversas instalações.

No caso dos autos, foi deferido o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo, do período imprescrito até a extinção contratual em 05/06/2024.

Na hipótese, realizada a perícia técnica, o perito assim concluiu:

"FORAM INSALUBRES - GRAU MÁXIMO

DE ACORDO COM A PORTARIA 3.214/78, NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES, BEM COMO OS ARTIGOS 189, 190, 191, 192, 194 E 195 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). AOS VALORES ENCONTRADOS NAS MEDIÇÕES E/OU AVALIAÇÕES REALIZADAS, A RECLAMANTE ESTAVA EXPOSTA A AGENTES BIOLÓGICOS (ANEXO 14 - DA NR15), CARACTERIZANDO EXPOSIÇÃO A AMBIENTE DE INSALUBRE EM GRAU MÁXIMO."

Conforme laudo pericial, o vistor constatou quanto aos agentes biológicos:

"As atividades realizadas pela Reclamante, informadas e comprovadas durante a diligência aos locais de trabalho, especificamente quanto ao recolhimento de lixo nas lixeiras nos banheiros femininos/masculinos, ocorreram de maneira DIÁRIA, ou seja, a exposição se repete mais de uma vez durante a jornada de trabalho, portanto eram desenvolvidos trabalhos e operações em contato HABITUAL E PERMANENTE."



Esclarece que o lixo produzido e coletado é considerado lixo comum, composto por resíduos gerados comumente pela população que ali frequentam, que é de aproximadamente a totalização de 700 alunos, como informado pela Reclamada.

Desta forma entende-se local é de alto tráfego de pessoas. E que não existe qualquer controle de acesso de pessoas que utilizam os banheiros, ou que contenha qualquer enfermidade ou que estejam portando alguma doença infectocontagiosa."

ID. a4d191d - Pág. 3

Em relação à limpeza e coleta de lixo de banheiros não figuram entre as atividades insalubres expressamente previstas na NR-15. Contudo, entre os agentes biológicos nocivos descritos no Anexo XIV da Norma referida está a coleta e industrialização de lixo urbano, classificada como risco máximo (40%), de modo, consoante entendimento da Súmula 448 do C.TST, sedimentou-se o entendimento em que se equipara a limpeza e coleta de lixo de **banheiros públicos** e de **grande circulação** à coleta de lixo urbano à insalubridade em grau máximo.

Nesse trilhar, necessária a análise do tipo de instalações que eram limpas pela reclamante para, após, avaliar a necessidade de fornecimento de EPI.

Nada obstante, observa-se quanto aos EPIs: *"De acordo com as fichas de entrega de EPI's acostadas aos autos sob id 7f812a2, foram fornecidos pela reclamada à reclamante os seguintes EPI's: calçado de segurança e uniforme."*

Em relação ao conceito de "sanitários de grande circulação" o C.TST tem fixado o entendimento, em reiteradas decisões, no sentido enquadrá-lo com o uso por mais de 25 pessoas:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS. LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS LOCALIZADOS EM ESTABELECIMENTO COMERCIAL. UTILIZAÇÃO POR APROXIMADAMENTE 60 EMPREGADOS E CLIENTES. PARÂMETRO RAZOÁVEL PARA A CARACTERIZAÇÃO DO USO COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. ENQUADRAMENTO NO ITEM II DA SÚMULA 448 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Conforme o item II da Súmula n.º 448 do TST, "A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano". 2. Este Tribunal Superior já se manifestou reiteradamente no



sentido de que as instalações sanitárias utilizadas por 25 ou mais empregados ou, eventuais visitantes, configura-se como banheiros de uso coletivo e de grande circulação, atraindo a incidência da Súmula nº 448, II, do TST. 3. Assim, confirma-se a decisão agravada que, com suporte na jurisprudência uniforme do TST, deu provimento ao recurso de revista interposto pela autora, para restabelecer a sentença que julgou procedente o pedido de adicional de insalubridade. Precedente desta Primeira Turma. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag: 4166420175170101, Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior, Data de Julgamento: 11/05/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 13/05/2022) (g. n.)

ID. a4d191d - Pág. 4

Registre-se que não há necessidade de que a atividade desempenhada pela trabalhadora seja idêntica à de um coletor de lixo urbano para que se reconheça a insalubridade. A limpeza de banheiros de uso comum, especialmente em locais de grande circulação, envolve exposição a agentes biológicos, conforme previsão expressa da NR-15.

Assim, considerando que a reclamante prestava serviços em escola, o local enquadra-se como coletivo e de grande circulação.

Importante ressaltar que a reclamada inova em razões recursais quanto à previsão normativa estabelecer o percentual de adicional de insalubridade somente para determinados empregados, uma vez que não alegado na contestação.

Esclareça-se que a insalubridade por agentes biológicos é inerente à atividade de limpeza de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação e a coleta de lixo urbano. Isso porque, o uso de EPI não basta para neutralizar os efeitos nocivos que os vírus e bactérias presentes no lixo urbano podem causar à saúde do trabalhador. Não há garantia da neutralização do risco potencial, com o uso de EPIs ou outros equipamentos.

Frise-se que o Juízo não está adstrito à prova técnica, podendo formar sua convicção por meio dos demais elementos dos autos, como lhe faculta o art. 479 do CPC, contudo, não foi desconstituído por prova em sentido contrário.

Por outro lado, procede a pretensão da reclamada quanto à exclusão do

Assinado eletronicamente por: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA - 05/11/2025 19:01:23 - a4d191d
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100813575340900000279074568>
Número do processo: 1001067-30.2024.5.02.0464
Número do documento: 25100813575340900000279074568



período de 05/04/2020 a 08/11/2020 em que a reclamante laborou no Hospital de Campanha de Santo André, pois reconheceu que recebia o adicional de insalubridade. Além disso, é fato notório que no período da pandemia de Covid-19 (15/03/2020 a 07/09/2021) as aulas presenciais estavam suspensas, não havendo circulação de 700 alunos, devendo, portanto, ser excluído o período de 05/04/2020 a 07/09/2021.

Dos honorários periciais

Na fixação dos honorários periciais, o magistrado leva em conta os conhecimentos técnicos do auxiliar do juízo, bem como as despesas que esse tem para a realização do seu mister.

In casu, considerando o laudo técnico apresentado, entendo razoável o valor arbitrado de R\$ 2.500,00, devendo ser mantido.

ID. a4d191d - Pág. 5

Do dano moral

Insurge-se a 1ª reclamada contra a r. sentença que deferiu o pagamento de indenização por danos morais, sob o fundamento de que restou provada a conduta ilícita do preposto da ré (discriminação racial). Alega a recorrente que a mera decepção, ou dissabor de um negócio frustrado, estão fora do âmbito dos danos morais. Além disso, não restou comprovado que a reclamada tenha praticado conduta passível de indenização a esse título.

No caso dos autos, a reclamante afirmou na inicial ter sofrido assédio moral por parte da líder -----, que teria afirmado que a autora *"não tinha a capacidade de ser líder, pela cor (preta) e falta de estudo"*.

A Constituição da República, em seu art. 5º, assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no país *"indenização por dano material, moral ou à imagem"* (inc. V) e declara que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"* (inc. X).



Note-se, assim, que se almeja no Estado Democrático de Direito o equilíbrio entre o trabalho e o capital, sendo que a exploração do trabalho deve ser compensada com a concessão de garantias trabalhistas e sociais, além da imposição de obrigações aos empregadores quanto a condições de trabalho destinadas a proteger a integridade física e psíquica do trabalhador.

Assim, dentre as obrigações do empregador, inclui a de respeitar seus empregados e zelar por um ambiente de labor saudável e harmônico, tratando os seus colaboradores com respeito e dignidade.

A reforma trabalhista, inserida pela Lei 13.467/2017, em razão da grande relevância de tal tema na seara trabalhista, incluiu na Consolidação das Leis do Trabalho o Título II-A (artigos 223-A ao 223-G) sobre o dano extrapatrimonial, passando a discipliná-lo, conforme se verifica dos dispositivos abaixo destacados:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação

ID. a4d191d - Pág. 6

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.



§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Note-se que os artigos 223-B e 223-C da CLT, estabelecem que "Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica [...]" e "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física" - respectivamente.

Assim, para que se atribua a responsabilidade pela reparação basta a comprovação do ato ilícito, fruto de ação ou omissão não fundada em exercício regular de direito por meio da qual o agente viola os direitos da personalidade do indivíduo.

Ressalte-se que diferente do dano material, o dano moral é próprio do ato danoso, pois ofende direitos extrapatrimoniais e, assim estão ligados ao âmago do ser humano.

Consoante doutrina Sergio Cavalieri, "o dano moral existe *in re ipsa*; deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum. Assim, por exemplo, provada a perda de um filho, do cônjuge, ou de outro ente querido, não há que se exigir a prova do sofrimento, porque isso decorre do próprio fato de acordo com as regras de experiência comum". (*in* Programa de Responsabilidade Civil. 2ª ed. São Paulo: Malheiros. 1998, p. 80).

ID. a4d191d - Pág. 7

Ainda, no mesmo sentido, assevera Enoque Ribeiro dos Santos que "a rigor, o dano moral trata-se de *damnum in re ipsa*, ou seja, a simples análise das circunstâncias fáticas é suficiente para a sua percepção pelo magistrado, no caso concreto. Dispensa-se, pois, comprovação, bastando, no caso concreto, a demonstração do resultado lesivo e a conexão com o fato causador, para responsabilização do agente." (*In* O dano moral na dispensa do empregado, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p.102).

Dessa forma, para efeito de danos morais não é preciso provar que a



vítima se sentiu ofendida, magoada, desonrada com a conduta do autor. O dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, razão pela qual tem presunção absoluta (*damnum in re ipsa*).

O ônus de provar a ocorrência dos fatos ensejadores do dano moral descritos na petição inicial era da reclamante, a teor do disposto no art. 818, I da CLT, que dele se desincumbiu satisfatoriamente.

A reclamante afirmou em depoimento que *"após a depoente ser indicada por seu supervisor ----- para assumir a função de líder, a depoente teve uma conversa com a líder -----, a qual disse à depoente, a qual disse 'isso aí é que tem perfil para ser líder?', que a depoente compreendeu que esse comentário teve por fundamento o fato dela ser uma pessoa negra e sem estudo; que posteriormente foi questionar sobre ----- sobre o que havia sido dito, e que ----- disse após ver fotos da família da depoente que eram um privilégio a depoente ter uma filha branca; que após ser questionada pela depoente com relação ao teor racista desses comentários, ----- buscando explicar a situação disse que não seria em razão da cor da depoente, porque ----- teria inclusive familiares negros; que a sua colega ----- estava junto e presenciou a conversa, que os outros funcionários da escola ficaram sabendo e ficaram 'do lado da depoente'".*

A testemunha da reclamante ----- confirmou que *"depoente e reclamante estavam fazendo limpeza do banheiro, que ----- foi até o local e perguntou quem era ----- e que após a reclamante se identificar, ----- a olhou 'de cima a baixo' e disse 'então é esse tipo de pessoa que o ----- quer colocar como líder?'; que em seguida ----- saiu do local; que no mesmo dia os funcionários estavam conversando na hora do almoço na mesa e falando sobre os seus filhos e mostrando fotos; que ----- estava junto; que a ----- mostrou a foto de suas duas filhas, que ----- comentou 'nossa, você tem uma filha branca'; que ----- perguntou o porque da pergunta e ----- lhe disse 'você é uma pessoa privilegiada por ter uma filha branca'; que a ----- já saiu, chorou muito; que ----- lhe contou ter conversado com ----- dizendo que o comentário havia sido racista, assim como outros funcionários que ouviram a conversa também falaram o mesmo para -----";* g/n

ID. a4d191d - Pág. 8

Compete, neste ponto, chamar a atenção quanto ao contido no Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, disponível no site: <https://www.cnj.jus.br>, amparado na Convenção sobre Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial (Decreto nº 65.810/1969) e a



Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022), esclarece que:

"A discriminação racial no mercado de trabalho brasileiro é um reflexo direto do racismo estrutural e institucional que permeia a sociedade. Como Sueli Carneiro observa, "o negro chega antes da pessoa, o negro chega antes do profissional, o negro chega antes do gênero, o negro chega antes do título universitário, o negro chega antes da riqueza" 209. Esta citação revela como a percepção étnico-racial, em muitos casos, precede a análise de qualquer outra característica de um(a) candidato(a), como suas qualificações ou experiência profissional.

(...)

209 CARNEIRO, Aparecida Sueli. A construção do outro como não-ser como fundamento do ser (tese). Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.p.131-132."

No caso dos autos, identifica-se justamente esta lamentável situação se refere à cor da sua pele. A alusão à cor da pele como marcador de identidade no espaço profissional, é manifestação típica do racismo estrutural, que naturaliza a inferiorização simbólica de pessoas negras e inviabiliza a construção de ambientes laborais inclusivos e equitativos.

E, acerca do racismo recreativo conceitua o referido protocolo:

"O conceito de racismo recreativo foi abordado na parte conceitual deste Protocolo (Parte II). No ambiente de trabalho, essa prática pode criar um clima hostil e prejudicar a saúde mental e emocional de empregadas e empregados, além de afetar a cooperação e a produtividade da equipe. Manifestações de racismo recreativo incluem piadas, imitações, apelidos e outros comportamentos que banalizam a experiência de discriminação e desumanizam indivíduos com base em suas características raciais. Essas ações são frequentemente minimizadas ou justificadas como inofensivas por serem rotuladas como "brincadeiras".

O racismo recreativo contribui para a criação de um ambiente de trabalho tóxico, no qual as pessoas negras se sentem desvalorizadas e inseguras. Além disso, esse clima hostil fragiliza os demais membros da equipe que, mesmo não participando diretamente da prática, se veem impotentes para adotar ações tendentes a coibi-las, por medo de represálias, o que contribui para aumentar o estresse e a ansiedade, afetando o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.

Outra prática comum é a segregação das vítimas de racismo recreativo, ainda que trabalhem em um ambiente coletivo, o que prejudica o seu acesso a oportunidades profissionais, levando à queda na produtividade e ao desgaste emocional, iniciando-se assim um ciclo de desvalorização do profissional negro a quem não são distribuídas tarefas compatíveis a sua



capacidade profissional, enseja a queda na capacidade produtiva, e por derradeiro, serve de justificativa a sua dispensa.

*Livia Sant'Anna Vaz reflete sobre o impacto das **microagressões raciais, que são manifestações sutis frequentemente disfarçadas de comentários inofensivos ou brincadeiras, que se enquadram como uma modalidade de racismo recreativo. Segundo ela, "as microagressões são um lembrete constante para as pessoas negras de que elas não pertencem aos espaços que ocupam".***

Embora frequentemente subestimado, o racismo recreativo tem impactos profundos no ambiente de trabalho e na vida das trabalhadoras e trabalhadores.

A implementação de políticas de equidade, educação permanente e liderança comprometida são ações essenciais que as empresas podem adotar para combatê-lo.

*Em processos judiciais que envolvem denúncias de racismo recreativo, é fundamental que magistradas e magistrados reconheçam que essas ações, **apesar de apresentadas como "brincadeiras inofensivas", têm um impacto real e profundo nas vítimas.** Assim, cabe à julgadora e ao julgador avaliar testemunhos, registros de queixas internas e evidências documentais de treinamentos e políticas de diversidade da empresa. Adilson Moreira argumenta que a falta de resposta adequada a essas práticas por parte das empresas "reforça o racismo estrutural e institucionalizado".*

*Ao julgar com perspectiva racial, magistrados e magistradas devem garantir que as práticas racistas sejam reconhecidas e corrigidas, impondo medidas para que trabalhadores e trabalhadoras negros sejam tratados com respeito e dignidade. Isso inclui, por exemplo, **considerar o impacto psicológico do racismo recreativo sobre a vítima e determinar reparações adequadas.***

Assim, é inadmissível que referências à cor da pele sejam utilizadas como elemento de diferenciação no ambiente profissional, ainda que sob a aparência de brincadeira. O racismo estrutural muitas vezes se manifesta de forma sutil, por meio de expressões ou condutas aparentemente inofensivas, mas que, na realidade, ultrapassam os limites do profissionalismo e da dignidade humana.

No caso dos autos, o empregador permitiu um ambiente de trabalho hostil, no qual a reclamante foi exposta a situações vexatórias e discriminatórias. Tais práticas violam frontalmente os direitos fundamentais do trabalhador, não podendo ser relativizadas sob qualquer argumento.

Nesse sentido, pontuou o Juízo de origem *"No casos dos autos, a partir da prova testemunhal, reputo provado que a reclamante foi alvo de comentários preconceituosos e discriminatórios por parte de sua supervisora, relacionados precipuamente à sua condição de mulher*



negra."

ID. a4d191d - Pág. 10

Assim, provada a existência do ato ilícito, ensejador do constrangimento, mostra-se devido o ressarcimento civil por dano moral.

Mantenho, portanto, a r. sentença.

RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE

Da responsabilidade subsidiária do 2º reclamado

No caso dos autos, o Juízo de origem afastou a responsabilidade subsidiária do 2º reclamado (Município de São Bernardo do Campo/SP), sob o fundamento que de acordo com a tese fixada pelo STF cabe à parte autora comprovar a omissão culposa da Administração Pública na fiscalização do contrato com a prestadora de serviços. De igual modo, deve demonstrar que houve notificação formal da Administração acerca do descumprimento das obrigações trabalhistas e que esta permaneceu inerte, configurando, assim, a culpa *in vigilando*, hipóteses não verificadas.

Pois bem.

Embora no julgamento da ADC 16/DF o E. STF tenha reconhecido a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei 8.666/93 não afastou a possibilidade de impor ao Ente Público, na condição de tomador de serviços, a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela prestadora.

Sobre a matéria a E. Corte Suprema esclareceu que a imputação da responsabilidade não se dá de forma automática e/ou direta, pelo mero inadimplemento das obrigações pela empresa contratada, dependendo, antes, da constatação de conduta culposa ou omissiva do ente público na fiscalização da execução do contrato, nos moldes do § 1º, do art. 67, da Lei 8.666/93.

O posicionamento adotado pelo E. STF naquele julgamento pacificou a controvérsia acerca da responsabilidade do ente público, dando azo à reformulação do item V da Súmula 331, do C. TST, que após a edição da Resolução 174/11 (publicada em 27/05/2011) passou a contar com a seguinte redação:



"V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada."

ID. a4d191d - Pág. 11

Logo, em consonância com a atual jurisprudência dos Tribunais Superiores o mero fato de a contratação ter sido precedida de licitação não exime o Ente Público de responder subsidiariamente quando for constatada que a inadimplência possui como causa a falha ou falta de fiscalização do contrato.

No que diz respeito ao ônus da prova acerca da matéria entendia este Relator, escorado no fato: 1) de o Ente Público ter a obrigação legal de fiscalizar a execução do contrato com a prestadora de serviço, (ii) de essa fiscalização, quando efetiva, constituir fato obstativo do direito, e, (iii) de o trabalhador, em regra, não ter acesso aos documentos cuja guarda é restrita ao órgão público, que incumbia ao Ente Público (tomador de serviços), na forma do inciso II e § 1º do artigo 818, da CLT e, ainda, dos seguintes precedentes da E. SDI-1, do C. TST: E-ED-RR: 62-40.2017.5.20.0009, Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, Publicação: DJE de 29/10/2020 e E-RR: 000092507.2016.5.05.0281, Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Publicação: DJE de 22/05/2020.

Ocorre em recente julgamento do RE 1.298.647/SP, submetido à sistemática da repercussão geral (Tema 1.118 da Respectiva Tabela), o E. STF se pronunciou sobre a questão, fixando as seguintes teses jurídicas, de observância obrigatória, nos moldes dos artigos 927 e 1040, ambos do NCPC:

"1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador; sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade

Assinado eletronicamente por: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA - 05/11/2025 19:01:23 - a4d191d

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100813575340900000279074568>

Número do processo: 1001067-30.2024.5.02.0464

Número do documento: 25100813575340900000279074568



da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior." (Certidão de Julgamento da Sessão Extraordinária de 13/02/2025 disponibilizada no sistema de consulta /acompanhamento processual do site do E. STF).

ID. a4d191d - Pág. 12

Tal diretriz assenta a necessidade de o trabalhador comprovar a negligência do ente público na fiscalização do contrato com o empregador, prova esta que se faz por meio de notificação formal ao Ente Público acerca das irregularidades observadas no contrato ou por outro meio idôneo, sendo imprescindível a inércia deste último (tomador) após noticiada a falha do empregador.

No caso, não há qualquer indício de que o 2º reclamado tenha sido previamente cientificado quanto à irregularidades durante o período em que se beneficiou da força de trabalho da reclamante e que após essa cientificação tenha ficado inerte.

Nesse cenário, considerando ainda que o mero fato de o d. Juízo sentenciante ter reconhecido parte dos direitos postulados pela obreira não gera presunção de conduta negligente por parte do 2º réu, a qual, conforme salientado na supracitada tese jurídica, deve ser comprovada, não há como acolher o pedido de responsabilidade subsidiária deste último.

Impõe-se, portanto, manter a r. sentença que afastou a responsabilidade subsidiária imputada ao 2º reclamado.

Das horas extras

Alega a reclamante ter sido coagida a não marcar corretamente o cartão de ponto, a fim de mascarar as horas extras laboradas. Afirma que embora a existência de horas extras,



realizadas em média de duas a três vezes por semana estas não eram pagas corretamente.

Tenho impugnado os cartões de ponto, cabia á reclamante que os horários registrados não correspondiam à jornada de trabalho efetivamente praticada, por se tratar de fato constitutivo do direito, na forma do art. 818, inciso I, da CLT.

Registre-se que nos termos do art. 151 do CC, "*a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens*", hipótese não comprovada nos autos, uma vez que não foi produzida prova nesse sentido.

No caso, a única testemunha da reclamante -----
declarou que "*o controle de horário era registrado manualmente, fazendo quatro registros (entrada,*

ID. a4d191d - Pág. 13

saída e intervalo); que no final do mês, apresentavam o controle; que faziam horas extras umas duas a três vezes por semana, estendendo a jornada uma hora e meia a duas horas nos dias que trabalhavam em sobrejornada; que registravam as horas extras no controle de ponto".g/n

Sendo assim, a testemunha ouvida confirmou que as horas extras, quando praticadas, eram registradas.

Desse modo, considerando a validade dos cartões de ponto, competia á reclamante apontar, por amostragem, diferenças válidas a seu favor (art. 818, I da CLT), o que não ocorreu.

Neste cenário, mantenho a r. sentença.

Da comissão de entupimento

Pleiteia a reclamante o pagamento de comissão por desentupimento previsto em norma coletiva, pois realizava a função de desentupimento de 2 a 3 vezes por semana.

Prevê a Cláusula Sétima da CCT vigente entre 01/01/2021 e 31/12/2022,



assim como a Cláusula Oitava da CCT vigente entre 01/01/2023 e 31/12/2024:

"Fica assegurado ao empregado que exerce a função de desentupidor, a percepção mensal de 15% (quinze por cento) a título de comissão, sobre seu salário normativo.

De acordo com o laudo pericial, o vistor descreveu que *"A Reclamante realizava o desentupimento de vasos sanitários, sempre que necessário".*

No caso, a autora exercia a função de "auxiliar de limpeza", ou seja, trata-se de atividade inerente e acessória à limpeza de banheiros, e não de função específica de desentupimento.

Nesse sentido, como fundamentou o Juízo de origem *"o fato de a reclamante, no exercício de suas atribuições como auxiliar de limpeza, eventualmente realizar a tarefa de desentupimento de vasos sanitários durante a higienização de banheiros não a equipara aos profissionais que exercem exclusivamente a função de desentupidor"*

Sendo assim, mantenho a r. sentença.

Do assédio moral

ID. a4d191d - Pág. 14

Pleiteia a reclamante o pagamento de indenização por danos morais em razão de assédio moral, afirmando na inicial que em certo dia sofreu um mal súbito e teve que ser acompanhada no hospital pela líder sra. ----- e esta *"pegou o celular da reclamante e transmitiu mensagens de desafetos para outros funcionários, em razão disso criou-se um ambiente hostil de ofensas e maus-tratos em face da autora."*

Inicialmente, cabe observar que o assédio moral configura-se quando há a prática reiterada, sistemática e ostensiva de perseguição ao empregado, praticada pelo empregador ou por seus prepostos, com o propósito de atentar contra a dignidade e/ou integridade psíquica ou física daquele, degradando o clima de trabalho e desestabilizando-o na continuação do emprego.

Para restar caracterizado o assédio moral mostra-se imprescindível, portanto, que a conduta (ilícita) do empregador seja reiterada, praticada no ambiente de trabalho e dirigida de forma específica a determinado empregado.



O ônus de provar o assédio moral descrito na petição inicial era do reclamante, a teor do disposto no art. 818, I da CLT, que dele não se desincumbiu satisfatoriamente.

No caso, a única testemunha da reclamante sra. ----- declarou que não presenciou os fatos, mas ficou sabendo que "*----- acompanhou a reclamante e por ter tido acesso e utilizado o celular da reclamante, encaminhou para terceiros "prints" de conversas da -----; que não sabe o teor das conversas*".

Dessa forma, a testemunha declarou que não presenciou os fatos, tampouco sabe o conteúdo das mensagens.

Além disso, não restou devidamente demonstrado nos autos que em razão das alegadas mensagens "*criou-se um ambiente hostil de ofensas e maus-tratos em face da autora.*", como alegado pela autora.

Frise-se que para restar caracterizado o assédio moral mostra-se imprescindível que a conduta (ilícita) do empregador seja reiterada, praticada no ambiente de trabalho e dirigida de forma específica a determinado empregado.

Dessa forma, os fatos alegados pela autora na inicial não foram comprovados nos autos, como lhe competia, motivo pelo qual mantenho a r. sentença.

MATÉRIAS COMUNS DOS RECURSOS

ID. a4d191d - Pág. 15

Do valor da indenização por danos morais

No que concerne à quantificação da reparação do dano há de se consignar que sua natureza tem que ser, ao mesmo tempo, indenizatória, punitiva e preventiva, isto é, o *quantum* deve compensar a vítima pelo abalo (psicológico) sofrido, punir o ofensor pela conduta ilícita e fazer com que este busque evitar que situações análogas se repitam (caráter pedagógico da indenização).

Tal ressarcimento, já que o bem tutelado atingido não possui equivalência pecuniária, se sujeita tão somente à prudência e bom senso do julgador, em conformidade com o sistema aberto (não tarifado) adotado pelo legislador.



No aspecto, importa abrir pequeno parêntese para esclarecer que o E. Tribunal Pleno deste Regional julgou recentemente, em 13/10/2021, o incidente de arguição de inconstitucionalidade autuado sob o número 1004752-21.2020.5.02.0000, reconhecendo na ocasião que a tarifação de danos extrapatrimoniais disciplinada pelo artigo 223-G, § 1º, incisos I a IV, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17 é inconstitucional, por incompatibilidade material com os postulados da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), da isonomia (art. 5º, "caput") e da reparação integral (art. 5º, incisos V e X e art. 7º, XXVIII).

Ademais, não houve limitação da condenação aos valores fixados na petição inicial. Nesse sentido fundamentou o Juízo de origem *"houve apenas uma estimativa por parte do autor em relação ao valor da indenização, cabendo ao magistrado fixá-la à luz das provas e da extensão do dano."*

Assim, considerando as particularidades do presente caso, mantenho o valor arbitrado em R\$ 30.000,00.

Dos honorários advocatícios

Requer a 1ª reclamada a redução e a reclamante a majoração dos honorários advocatícios fixados em 10%.

Sobre a matéria o art. 791-A, "caput", da CLT dispõe que os honorários advocatícios deverão ser fixados *"entre o mínimo de 5% e o máximo de 15%"*, observando-se, para tanto, nos moldes do § 2º, do mesmo preceito legal, o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

ID. a4d191d - Pág. 16

No caso, os pedidos são desprovidos de maior complexidade, entendendo este Relator que o percentual mínimo cogitado pelo legislador, de 5% (cinco por cento), remunera de forma satisfatória e condizente o trabalho dos patronos, além de observar os princípios da isonomia, razoabilidade e da proporcionalidade que devem nortear a fixação da verba.

Destarte, dou provimento ao recurso da 1ª reclamada para fixar em 5% os

Assinado eletronicamente por: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA - 05/11/2025 19:01:23 - a4d191d

<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100813575340900000279074568>

Número do processo: 1001067-30.2024.5.02.0464

Número do documento: 25100813575340900000279074568



honorários advocatícios devidos por ambas as partes, pelo princípio da isonomia, nos moldes do § 2º do art. 791-A da CLT.

Ante o exposto, **ACORDAM** os Magistrados da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em:

- **CONHECER** do recurso ordinário interposto pela 1ª reclamada e do recurso adesivo interposto pela reclamante e, no mérito:
 - por unanimidade de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da 1ª reclamada para: **1)** excluir o pagamento do adicional de insalubridade, em grau máximo, do período de 05/04/2020 a 07/09/2021; **2)** fixar em 5% os honorários advocatícios devidos por ambas as partes.
 - por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso adesivo da reclamante.
 - Tudo nos termos da fundamentação.
 - Para os efeitos legais, mantenho o valor da condenação.

Presidiu o julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.

ID. a4d191d - Pág. 17

Tomaram parte no julgamento o Exmo. Desembargador Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, a Exma. Juíza Liane Martins Casarin e a Exma. Juíza Magda Cardoso Mateus Silva.

Assinado eletronicamente por: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA - 05/11/2025 19:01:23 - a4d191d
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100813575340900000279074568>
Número do processo: 1001067-30.2024.5.02.0464
Número do documento: 25100813575340900000279074568



PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA
Desembargador Relator

rf

ID. a4d191d - Pág. 18

Assinado eletronicamente por: PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA - 05/11/2025 19:01:23 - a4d191d
<https://pje.trt2.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25100813575340900000279074568>
Número do processo: 1001067-30.2024.5.02.0464
Número do documento: 25100813575340900000279074568

